



วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

JOURNAL OF BUDDHIST PHILOSOPHY EVOLVED

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

Vol. 5 No. 1 (JANUARY-JUNE 2021)

E-ISSN : 2730-2644

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

โทรศัพท์ 0-4351-8364, 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618

<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์
Journal of Buddhist Philosophy Evolved
E-ISSN : 2730-2644

ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564)

ปรัชญาวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์
“ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้คู่คุณธรรม”

เจ้าของวารสาร

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยพระพุทธศาสนา ปรัชญา ศีลศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิชาการของสถาบันการศึกษาแก่นักวิชาการของสถาบันและหน่วยงานอื่นๆ ให้มีความหลากหลายของบทความ เป็นการพัฒนาคุณภาพทางความคิดสู่สากล
3. เพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสาขาฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ที่ปรึกษา

พระพรหมวชิรโสภณ

ปฐมาจารย์ผู้ก่อตั้ง มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชพัชรญาณมุนี

ที่ปรึกษาอุปถัมภ์ มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระราชปริยัติวิมล, ดร.

ที่ปรึกษารองอธิการบดี มมร.วิทยาเขตร้อยเอ็ด

พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร.

อธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

บรรณาธิการ

พระมหาสากล สุภรเมธี, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ผู้ช่วยบรรณาธิการ

ดร.บรรจง ลาวะลี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กองบรรณาธิการ

พระราชปริยัติวิมล, ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ศาสตราจารย์ ดร.นพ.สมชัย บวรกิตติ	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา
ศาสตราจารย์ ดร.นพ.นิพนธ์ พวงวรินทร์	สำนักงานราชบัณฑิตยสภา
ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันท์ เสนารัตน์	มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ	มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐพงษ์ มะลิซ้อน	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร แสนมี	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปัญญา คล้ายเดช	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนาใจ หมั่นโรสง	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตรารภรณ์ วงศ์คำจันทร์	มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

ฝ่ายจัดทำ

ดร.วิมลพร สุวรรณแสนทวี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.บรรจง ลาวะลี	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ดร.สงวน หล้าโพนทัน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

กำหนดเผยแพร่

ปีละ 2 ฉบับ (มกราคม - มิถุนายน และ กรกฎาคม - ธันวาคม)

สถานที่ติดต่อ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000
 โทร 0-4351-8364 และ 0-4351-6076 โทรสาร 0-4351-4618
 E-mail: buddhist-philosophy@hotmail.com
<http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

บทความทั่วไป บทความวิชาการ บทความวิจัย ที่ปรากฏในวารสารนี้ เป็นความรับผิดชอบของผู้
 เรียบเรียง กองบรรณาธิการไม่จำเป็นต้องเห็นด้วย การนำบทความในวารสารนี้ไปเผยแพร่ สามารถ
 ดาวน์โหลดได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

บทความที่ส่งมาขอรับการตีพิมพ์ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ จะต้องไม่เคยตีพิมพ์หรือ
 อยู่ระหว่างการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอื่น ผู้เขียนบทความจะต้องปฏิบัติตาม
 หลักเกณฑ์การเสนอบทความวิชาการหรือบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารอย่างเคร่งครัด รวมทั้งระบบ
 การอ้างอิงต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของวารสารกำหนด บทความที่ตีพิมพ์เผยแพร่ได้ผ่านการพิจารณาจาก
 ผู้ทรงคุณวุฒิ อย่างน้อย 2 ท่าน เปิดรับบทความทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ทั้งนี้ตั้งแต่ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563) วารสารได้ยกเลิกการเผยแพร่ในลักษณะ
 รูปเล่มเอกสาร โดยจะเน้นการเผยแพร่ในระบบออนไลน์ ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์
 ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

บทบรรณาธิการ

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ เป็นวารสารที่ตั้งขึ้นมาเพื่อการเผยแพร่ผลงานวิชาการและบทความทั่วไปด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ตลอดทั้งเป็นการประชาสัมพันธ์ข่าวสารอันเนื่องด้วยกิจกรรมของทางสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาเป็นหลัก วารสารมีการเตรียมการเข้าสู่การพิจารณาประเมินคุณภาพวารสาร (TCI) ซึ่งกองบรรณาธิการได้ดำเนินการตามกรอบมาตรฐานที่กำหนดในระบบฐานข้อมูล เช่น การควบคุมคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงมีการปรับปรุงเนื้อหาให้ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง รวมถึงพัฒนาให้มีการส่งบทความแบบออนไลน์หรือระบบ Online journal System (OJS)

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564) ประกอบด้วยบทความวิจัยจำนวน 4 บทความ ได้แก่ 1)การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด 2)การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 3)การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 4)การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด บทความวิชาการ จำนวน 4 บทความ ได้แก่ 1)ปัจจัยทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2)การสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ 3)วัด : พื้นที่สร้างสุขของชุมชนในสังคมไทย 4)การปรับกระบวนการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในทศวรรษหน้า)

ทั้งนี้ตั้งแต่ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มิถุนายน 2564) วารสารได้เผยแพร่รูปแบบออนไลน์ (ISSN : 2730-2644 (Online) ซึ่งท่านสามารถดาวน์โหลดบทความฉบับสมบูรณ์ได้ที่ <http://ojs.mbu.ac.th/index.php/jbpe>

กองบรรณาธิการ ได้ดำเนินการตามกระบวนการตามแนวทางการเผยแพร่บทความตามและในโอกาสการจัดทำระบบวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ จะเป็นระบบที่ทันสมัยและต่อเนื่องเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานสากล ทั้งนี้ ขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer review) ที่มีส่วนในการควบคุมคุณภาพของวารสารให้ตรงตามเกณฑ์ที่กำหนด หวังว่าในอนาคตวารสารจะเป็นที่ยอมรับในระดับมาตรฐานสากลต่อไป

พระมหาสากล สุภรเมธี, ดร.

บรรณาธิการ

สารบัญ

หน้า

บทความวิจัย

การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

(Administration Participation based on Good Governance of School Committee
under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office)

โกวิทย์ ศรีทองจันทร์, ชีรภัทร์ ถิ่นแสนดี และสุเทพ เมย์ไธสง..... 1

การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัด
องค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

(Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at
Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in
Kaset Wisai District, Roi Et Province)

บุญทัน ขานทะราชา, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์ และสุเทพ เมย์ไธสง..... 13

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

(Personnel Administration Based on the Four Sublime States of Mind at Kalasin
Buddhist College, Mahamakut Buddhist University)

ศิลา กิตติสุนทรณ์, พระครูชัยรัตน์นกร และวิมลพร สุวรรณแสนทวี..... 23

การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง
อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

(Participatory Forest Management: A Case Study of Dong Han Community,
Ban Tha Muang Tha Muang Sub-district, Selaphum District, Roi Et Province)

กนกวรรณ ทุมอนันต์, อติศักดิ์ ทุมอนันต์ และฉัตรชัย ชมขารี..... 33

บทความวิชาการ

ปัจจัยทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

(Factors of Basic Education Institution Administration)

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช)..... 42

สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
การสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ (The Connectivity of Leadership and Learning) อมรรัตน์ ผันสว่าง.....	53
วัด : พื้นที่สร้างสุขของชุมชนในสังคมไทย (Wat : Area of Building Happiness of Community in Thai Society) พระมหาใจสิงห์ สิริธมโม, พระใบฎีกานรินทร์ สีสเตโช, โสวิทย์ บำรุงภักดิ์, พระอ่อน มหิทธิโก และพระแสงจันทร์ รุติสาโร.....	59
การปรับกระบวนทัศน์การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในทศวรรษหน้า (The Need to Adjust Paradigm for Provincial Administration in the Next Decade) ศิลป์ ชื่นนิรันดร์ และไพรัช พันธ์มณี.....	74
คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และรูปแบบการเขียนบทความเพื่อตีพิมพ์ในวารสาร	85
จริยธรรมการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์	95

**การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด***
**Administration Participation based on Good Governance of School Committee
under Roi Et Informal and Non-formal Education Promotion Office**

โกวิท ศรีทองจันทร์¹, ธีรภัทร ถิ่นแสนดี² และสุเทพ เมย์ไธสง³
Kowit Srithongchan¹, Theerapat Thinseandee² and Suthup Maythaisong³

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}

Email : kimkaikun@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา 3) ศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดกลุ่มตัวอย่าง คือ คณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษา จำนวน 123 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากรด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานและด้านการวางแผนการดำเนินงาน 2. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา จำแนกตามเพศโดยรวม และด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามอายุและอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมี

* Received November 20, 2020; Revised February 8, 2021; Accepted February 9, 2021

นัยสำคัญที่ระดับ .05 3. ข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ คณะกรรมการสถานศึกษา ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในสถานศึกษาควรสร้างความรู้สึกร่วมกันเพื่อร่วมกันในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรมีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

คำสำคัญ : การมีส่วนร่วม; การบริหารงาน; หลักธรรมาภิบาล; คณะกรรมการสถานศึกษา

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study on Administration participation based on good governance of school committee under Roi et Informal and Non-formal education promotion office 2) to compare the Administration participation based on good governance of school committee under Roi et Informal and Non-formal education promotion office classified by gender, age, and occupation 3) study on suggestions for Administration participation based on good governance of school committee under Roi et Informal and Non-formal education promotion office. The sample group used in this research was 123 of school committee under Roi et Informal and Non-formal education promotion office. The instrument used for data collection was a 5 rating scale. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics to test hypothesis using t-test (Independent samples) and F-test (One way ANOVA).

The results of this study found that: 1. Participation in management according to the principles of good governance. Overall is at a high level. Sorted from high to low, ie consulting and considering the implementation of recommendations. Social fundraising and governance resources. And operational planning. 2. There were also differences in the participation in administration according to the school committee's good governance principles, classified by gender as a whole, and in terms of social fundraising and governance, monitoring and evaluation resources. Statistical significance at the level.05, classified by age and occupation did not differ. As for advising and considering the implementation of recommendations, monitoring and evaluation of the performance. They differ significantly at the level.05. 3. Recommendations for participation in administration according to the principles of good

governance of the school board Should allow the school committee to participate in thinking, making decisions, joint planning, working together in finding problems and causing problems within the school Should create a sense of commitment to join together in the administration of the educational institution to achieve the goal for the best benefit There should be a systematic examination, supervision, monitoring and evaluation.

Keywords : Administration; Participant; Good Governance; School Committee

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

จากกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก ที่มีความเจริญทางเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองของประเทศต่างๆ ทั่วโลก ประเทศใดที่มีการเตรียมความพร้อมก็จะสามารถเผชิญและแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันนี้ประเทศต่างๆ ได้ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบในการจัดการบริหารที่ดี เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับประเทศของตนที่พร้อมจะยอมรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของโลกได้ทันต่อสถานการณ์ (วิภาส ทองวิสุทธิ, 2551) การจัดการบริหารที่ดีนั้นจะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงสภาพพื้นฐานของประเทศในด้านต่างๆ เช่น การพัฒนาสถาบันทางสังคม และเศรษฐกิจ รวมถึงการปรับตัวไปตามกระแสโลกาภิวัตน์แบบตะวันตก ตามหลักระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยเป็นสำคัญ ซึ่งมีหลักนโยบายชุดหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ได้เหมือนนโยบายทั่วไป เพียงพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ของหลักการและนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร คือ การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี (Good governance) หรือธรรมาภิบาล (สมบุญ ณ ศิริชัย, 2550) ธรรมาภิบาล ถือเป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือการเน้นบทบาทของผู้บริหารงานในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูง ตามความต้องการของประชาชนที่ต้องการสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น การบริหารอย่างโปร่งใสมีคุณภาพด้วยระบบ “ธรรมาภิบาล” จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งของทุกองค์กร ในการบริหารงานแต่ละระดับจะเป็นหลักคิดในการบริหารองค์กร บริหารงานอย่างโปร่งใส มีคุณภาพ ระบบธรรมาภิบาลจึงเป็นหัวใจของทุกองค์กรไม่ว่าหน่วยงานราชการหรือเอกชน แต่ต้องอาศัยในการปรับตัวความพร้อมของประชาชนและผู้บริหารในทุกกระดับ (ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ, 2545)

หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นมิติใหม่ของการบริหารงานภาครัฐซึ่งมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญ คือ การเน้นบทบาทของผู้บริหารงานภาครัฐในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการที่มีคุณภาพสูงตามที่ประชาชนในฐานะผู้รับบริการต้องการ การสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการลดการควบคุมของราชการส่วนกลาง การเรียกร้อง

ความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การ เกณฑ์ในการวัดผลการปฏิบัติงานและให้ผลตอบแทน การตระหนักเห็นความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและเทคโนโลยี ซึ่งจะช่วยผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานจนบรรลุผลได้ตามเป้าหมาย การเปิดกว้างให้มีการแข่งขัน โดยพิจารณาว่าจุดมุ่งหมายของงานภาครัฐในแบบใดที่ยังควรกระทำโดยส่วนราชการและส่วนใดที่ควรปล่อยให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน ธรรมาภิบาลเป็นมิติใหม่ที่เน้นบทบาทของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผล มีการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน และมีการแข่งขันเพื่อการจัดการการบริการที่ดีขึ้น (Agere, 2000)

การบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลจึงก่อให้เกิดประสิทธิผลทั้งในระดับองค์การและระดับบุคคล กล่าวคือ ผลในระดับองค์การ ธรรมาภิบาลจะช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้กับองค์การ เนื่องจากมีระบบที่ชัดเจนในการบริหารและกำกับดูแล ซึ่งกระบวนการบริหารและกำกับองค์การที่ดีย่อมประกันได้ว่าจะเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จได้ (สุภาพร พิศาลบุตร, 2550) การบริหารที่ใช้อำนาจไปในทางที่ถูกต้องและเป็นธรรมเป็นตัวบ่งชี้ความเป็นองค์การที่มีสุขภาพสมบูรณ์ (Healthy Organization) (Milstein, M. M., & Belasco, J. A., 1973) ซึ่งมีผลทำให้ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและมีส่วนร่วมในการท างานร่วมกัน มีผลการวิจัยสนับสนุนว่า การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจบริหารงานโดยยึดหลักประชาธิปไตย จะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิผล (Litwin, G. H., & Stringer, R. A., 1968; Swansburg, R. C., 1996; Upenieks, V. V., 2002) ผลในระดับบุคคล Harley, B., Hyman, J. and Thompson, P.(2005) กล่าวว่า การมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรภายในองค์การมีโอกาสได้รับความยุติธรรม และปกป้องสิทธิของตนเองได้ การให้อำนาจในการทำงานจะทำให้บุคลากรมีประสบการณ์ทางบวกกับความคาดหวังในเนื้องาน นอกจากนี้การที่องค์การกำหนดกฎ ระเบียบ และกระบวนการต่าง ๆ อย่างเป็นทางการให้บุคลากรทุกคนในองค์การยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและเชื่อมั่นในองค์การมากขึ้น เนื่องจากทุกคนถูกปฏิบัติอย่างเท่าเทียมภายใต้กฎ ระเบียบ และกระบวนการเดียวกัน (Organ, D.W.; Podsakoff, P. M and MacKencie, S.B., 2006) สำหรับการมีส่วนร่วมซึ่งเป็นสาระที่สำคัญประการหนึ่งของหลักธรรมาภิบาลยังนำมาซึ่งความพึงพอใจของบุคลากรภายในองค์การ เนื่องจากบุคลากรจะรู้สึกว่าได้รับการยอมรับนับถือและได้รับความสำคัญ สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้

นโยบายเสริมสร้างนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในหน่วยงานสถานศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์ให้บุคลากรในสถานศึกษา เกิดความรู้ ความเข้าใจ และปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษาโรงเรียน จำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการ

สร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 ได้ระบุหลักการ ในการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.2542 มีหลักสำคัญของธรรมาภิบาล 6 หลักคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการใช้ในสถานศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การพัฒนาระบบราชการ โครงสร้างระบบงบประมาณ ระบบบุคลากร มาตรฐานคุณธรรมและจริยธรรม คือ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.) หน่วยงานนี้ได้ทำการศึกษาและวิเคราะห์หลักธรรมาภิบาลของสถาบันต่างๆในระดับสากลร่วมกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับประเทศไทยพบว่า มี 10 องค์ประกอบหลักที่สำคัญและเหมาะสมสำหรับนำมากำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมินการจัดระดับการกำกับดูแลองค์การภาครัฐตามหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค 10) หลักมุ่งเน้นฉันทามติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)

ตามประกาศคณะกรรมการส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (พระราชบัญญัติการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย, 2551) ได้กำหนดองค์ประกอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไว้ดังนี้ ประธานกรรมการซึ่งคัดเลือกจากกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง รวมจำนวน 9 คน ซึ่งลักษณะของกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ 1. ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการศึกษา 2. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม 3. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านพัฒนาสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม 4. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการเมือง การปกครอง 5. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านความมั่นคง 6. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสารสนเทศ 7. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น 8. ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสาธารณสุข

อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 รวมทั้งอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคลที่จะเกิดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหาร ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 1) กำกับการดำเนินการของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น 2) ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินการกิจการด้านต่างๆ ของสถานศึกษา 3) มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษาตามที่กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา กำหนด 4) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ฯลฯ กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ

สถานศึกษาขั้นพื้นฐานและบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้แก่ บทบาทด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป เพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่คณะกรรมการสถานศึกษา นำมาใช้ประกอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงาน อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุมติดตามและตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการมุ่งเน้นการการบริหารที่เป็นมืออาชีพและสนองต่อความต้องการของชุมชนและคุณภาพผู้เรียนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และอาชีพ

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้แนวทางในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ผู้บริหารและบุคลากรได้แนวทางไปใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้บรรลุเป้าประสงค์

3.3 หน่วยงานอื่นสามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการสถานศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 123 คนซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W.,1970) และได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับมีความเที่ยงตรงของเนื้อหาเท่ากับ 0.67-1.00 และมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อผู้บริหารของศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของศูนย์ส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดพร้อมด้วยแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยด้วยตนเอง และติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One way ANOVA)

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 1 สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวางแผนการดำเนินงาน	4.47	0.37	มาก	4
2) ด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะ การดำเนินงาน	4.53	0.38	มากที่สุด	1
3) ด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร	4.51	0.43	มากที่สุด	2
4) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	4.48	0.31	มาก	3
รวม	4.49	0.34	มาก	

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน ด้านการระดมทุนทางสังคมและ ทรัพยากรด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน และด้านการวางแผนการดำเนินงาน

5.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศโดยรวม และด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร ด้านการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนในภาพโดยรวมและ ด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามอาชีพ โดยรวมและด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด

- 1) ด้านการวางแผนการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามาส่วนคิดตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำงาน ร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในสถานศึกษา
- 2) ด้านการให้ คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน ควรเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาเข้ามา ส่วนร่วมทำงานจึงก่อให้เกิดความรู้สึกร่วมกัน ผู้ก้มดและตกลงใจร่วมกันในการบริหารโรงเรียนให้บรรลุ เป้าหมาย การบริหารแบบมีส่วนร่วมให้เกิดประโยชน์
- 3) ด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร ควร สสำรวจความต้องการในการมีส่วนร่วมสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุ อุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก
- 4) ด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน ควรมีการตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบและแจ้งผลการประเมินให้ทราบทุกโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เป็น ตัวอย่างแก่สังคม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด มีผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สภาพการณ์มีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุน ทำประโยชน์ในเรื่องต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารประสิทธิผลขององค์การ ขึ้นอยู่กับการรวมพลังความคิด สติปัญญา ก็คือการให้มีส่วนร่วม เกี่ยวข้องในการดำเนินการหรือปฏิบัติการกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อกิจกรรมและองค์การในที่สุด ซึ่งการบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการให้สมาชิกทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงานเดียวกันได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ทุกคนคาดหวัง และประสบผลสำเร็จ บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานร่วมมือกัน มีความรู้สึกผูกพันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต้องการปฏิบัติงานอย่างมีเป้าหมายและทิศทาง และการนำหลักธรรมาภิบาลมาเป็นหลักการที่นำมาใช้บริหารงานในปัจจุบันอย่างแพร่หลายด้วยเหตุเพราะช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพ อาทิ พนักงานต่างทำงานอย่างซื่อสัตย์สุจริตและขยันหมั่นเพียร ทำให้ผลประกอบการขององค์กรธุรกิจนั้นขยายตัว นอกจากนี้แล้วยังทำให้บุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง ศรัทธาและเชื่อมั่นในองค์กรนั้นๆ อันจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหลักการมีส่วนร่วมประกอบด้วย การวางแผนการดำเนินงาน การให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน การระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร การกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2553) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการตัดสินใจ การบริหารแบบมีส่วนร่วมเน้นส่วนเกี่ยวข้องอย่างแข็งขันของบุคคล การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ การบริหารแบบมีส่วนร่วมอยู่บนพื้นฐานของแนวคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจหน้าที่การบริหารของพวกเขาให้เข้ากับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของพวกเขา ประการสุดท้าย การบริหารแบบมีส่วนร่วม ต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์การ ไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหาหรือแสดงความห่วงใยเท่านั้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บลูเมล (Blumel, Christina M., 2000) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความช่วยเหลือระหว่างประเทศความร่วมมือกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์และการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้(ประเทศเคนยา) งานวิจัยนี้พบว่าหลักธรรมาภิบาลมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความร่วมมือระหว่างนักสังคมสงเคราะห์ต่างๆ ส่วนปัจจัยอื่นๆ ที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานร่วมกันระหว่างนักสังคมสงเคราะห์คือความสามารถในการเข้าถึงวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีรวมถึงการปรับตัวเข้าหากัน การสื่อสารและการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกจากนี้นักสังคมสงเคราะห์ระหว่างประเทศ สร้างสังคมใหม่ๆ โดยการใช้กิจกรรมและการมีส่วนร่วมต่างๆ

6.2 ผลการเปรียบเทียบการมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของ คณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัด ร้อยเอ็ดจำแนกตามเพศอายุโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัด สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเป็นกลุ่มบุคคลที่มีวัยใกล้เคียงกันมากจึง ทำให้มองว่าการบริหารใน กศน. คล้ายคลึงกันทุกด้าน อาทิ ด้านการวางแผนการดำเนินงาน มีการติดตาม ประเมินผลการวางแผนงานการดำเนินงานเป็นระยะและต่อเนื่องตามหลักธรรมาภิบาล มีส่วนร่วมในการ วางแผนและกำหนดนโยบายของสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล ด้านการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ ข้อเสนอแนะการดำเนินงาน การสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ให้คำปรึกษาและผู้มาปรึกษาจะต้องทำให้ ผู้รับบริการเกิดความอบอุ่น สบายใจ และไว้วางใจมีความเป็นกัลยาณมิตรตามหลักคุณธรรมถูกต้องดีงาม ด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากร บริหารจัดการด้านการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากรโดยยึด หลักคุณธรรมถูกต้องดีงามในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม ด้านการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการดำเนินงานมีการบริหารจัดการด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานโดย ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่เป็นตัวอย่างแก่สังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรทัย ทวีระวงษ์ (2557) ได้ศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภายในองค์กรที่มีอายุ เพศ และระดับ การศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามอาชีพโดยรวมและด้านการ ให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานด้านการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการ ดำเนินงานด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2561) ได้ศึกษาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานท้องถิ่น: กรณีศึกษาเทศบาล เมืองหนองบัวลำภูอำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับ การศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารงาน ท้องถิ่น เทศบาลเมืองหนองบัวลำภูแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินการเพื่อ การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดโดยภาพรวมมีการ

ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรส่งเสริม สนับสนุนให้มีการดำเนินการเพื่อการการบริหารงานตามหลัก
ธรรมาภิบาลในสถานศึกษาเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

7.2.2 การมีส่วนร่วมในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ดมีองค์ประกอบที่
เป็นประเด็นหลัก 4 ประเด็น ดังนั้น ควรศึกษาความเหมาะสมความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ให้
ละเอียดและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาเพื่อเกิดการพัฒนามีประสิทธิภาพต่อไป

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษารูปแบบการวางแผนการดำเนินงานเพื่อพัฒนาการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของคณะกรรมการสถานศึกษา

7.3.2 ควรวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการให้คำปรึกษาและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะการ
ดำเนินงานสำหรับคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

7.3.3 ควรวิจัยและพัฒนา รูปแบบเกี่ยวกับการระดมทุนทางสังคมและทรัพยากรในสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

7.3.4 ควรศึกษารูปแบบหรือแนวทางการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการ
ปฏิบัติงานของคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษา
ตามอัธยาศัย

8. บรรณานุกรม

ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. (2545). **ธรรมาภิบาล**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์น้ำฝน.

พิชัยรัฐ หมั่นดวง. (2561). การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานท้องถิ่น: กรณีศึกษา
เทศบาลเมืองหนองบัวลำภูอำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู. **วารสารศึกษาศาสตร์ มมร**.
6(1). 255-270.

วิภาส ทองวิสุทธิ. (2551). **การบริหารจัดการที่ดี**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์อินทภาษ.

สมบุญรณ์ ศิริชัย. (2550). **เศรษฐกิจไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์(เอกสารในการสัมมนาทางวิชาการประจำปี
2550**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมยศ นาวิการ. (2553). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2561 จาก
<http://gotoknow.org/blog/mathu/334443>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือ
สมรรถนะหลัก**. นนทบุรี : บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สุภาพร พิศาลบุตร. (2550). **การวิเคราะห์งาน**. กรุงเทพฯ : วิรัตน์เอดดูเคชั่น.

- อรรถชัย ทวีระวงษ์. (2557). **การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพนมทวน จังหวัดกาญจนบุรี**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- Blumel, Christina M. (2000). **Foreign Aid, Donor Coordination and the Pursuit of Good Governance (Kenya)**. Maryland : University of Maryland.
- Harley, B., Hyman, J. and Thompson, P. (2005). **Participation and Democracy at Work: Essays in Honour of Havie Ramsay**. New York: Paalgrave Macmillan.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**. 30(3). 607-610.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and Organization Climate**. Bonton : Division of research, Graduate school of business administration, Havard University.
- Milstein, M. M., & Belasco, J. A. (1973). **Educational administration and the behavioral sciences: A systems perspective**. Boston, MA : Allyn & Bacon.
- Organ, D.W.; Podsakoff, P. M and MacKencie, S.B. (2006). **Organization Citizenchip Behavior: It's Nature, Antecedent, and Consequences**. Thousand Oaks, CA : Sage.
- Swansburg, R. C. (1996). **Management and leadership for nurse managers**. 2th ed. Bonton : Jones and Bartlett.
- Upenieks, V. V. (2002). What constitutes successful nurse leadership?. **Journal of Nursing Administration**. 32(12). 622 - 632.

**การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก
สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ***
**Environmental Management Based on Four Principles of Kindly
Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration
Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province**

บุญทัน ขานทะราชา¹, พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์² และสุเทพ เมยไธสง³
Bunthan Khantharacha¹, Prakruvijitpanyaporn² and Suthup Maythaisong³
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}
Email : bunn.0308@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูผู้ดูแลเด็กและคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 230 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent samples) และ F-test (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศและอาชีพพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุ

* Received August 31, 2020; Revised April 23, 2021; Accepted April 25, 2021

ต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีบรรยากาศจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนอยากรู้ และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพควรจัดภายในห้องเรียนให้มีมุมของเล่นที่หลากหลายเป็นการเสริมประสบการณ์ให้เด็กเล่น จัดมุมหนังสือนิทานภาพสวยงามให้เด็กได้ฝึกเปิดดูเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการอ่านไปโดยไม่รู้ตัว

คำสำคัญ : การบริหารจัดการสภาพแวดล้อม; หลักสังคหวัตถุ 4; ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study on Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province 2) to compare Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province, classified by the difference of gender, age and occupation 3) to study on recommendations for Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province. The samples were 230 of Child care teachers and the committee of child development center. The instruments used for collecting data were rating scale questionnaire with 5 levels, The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation. Statistics to test hypothesis using t-test (Independent samples) and F-test (One way ANOVA).

The research results showed that: 1. Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province overall was at a high level. 2. Compare Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province, classified by gender and occupation, statistical significance at the .05 level, nevertheless personnel of different ages, there were no

differences in opinions. 3. Recommendations for Environmental Management Based on Four Principles of Kindly Treatment at Child Healthcare Center under Sub district Administration Organizations in Kaset Wisai District, Roi Et Province : Educational institutions should provide an atmosphere in the classroom to motivate students to study effectively , be organized in the classroom with a variety of toys corner to enhance the experience of children to play, a beautiful story book corner for children to practice reading habits unconsciously.

Keywords : Environmental Management; Based on Four Principles; Child Development Center

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ตรงจากการอยู่ร่วมกัน ส่งเสริมความเป็นอิสระ การตัดสินใจ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักควบคุมตัวเอง รวมถึงการค้นพบโดยการเล่น นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นให้เด็กมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความสนุกสนานและปลอดภัย การจัดสภาพแวดล้อมสำหรับเด็กปฐมวัยควรมีพื้นที่สำหรับศูนย์การเรียนรู้หรือมุมต่างๆ ทั้งนี้เด็กเรียนรู้ได้ดีที่สุดผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว ศูนย์การเรียนรู้หรือมุมต่างๆ จึงควรเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ตรง และวัสดุอุปกรณ์ที่หลากหลาย มีความสัมพันธ์กับหน่วยการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้เด็กทำงานเป็นรายบุคคลและรายกลุ่ม อย่างไรก็ตามจากการสังเกตชั้นเรียน พบว่ามีปัญหาบางประการที่ทำให้การจัดสภาพแวดล้อมไม่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายและหลักการเรียนรู้ของเด็กปฐมวัยที่พอสรุปได้ดังนี้ 1)ด้านการจัดสภาพแวดล้อม อาคารเรียนมีขนาดเล็กไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียน สถานที่คับแคบไม่สามารถจัดมุมประสบการณ์ในห้องเรียนได้ พื้นที่ใช้สอยในห้องเรียนมีน้อย วัสดุอุปกรณ์ เช่น ชั้นวางของเครื่องเล่นตามมุมต่าง ๆ 2) ด้านนักเรียนมีวุฒิภาวะต่างกันมีความพร้อมแต่ละด้าน ช้า-เร็วต่างกัน การจัดกิจกรรมจำเป็นต้องจัดให้เหมาะกับเด็กแต่ละคน 3) ด้านการจัดการเรียนการสอนของครู ครูบางท่านไม่ได้จบสาขาการศึกษาปฐมวัยโดยตรง (วิณา นนทพันธ์, 2550)

ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดมีจำนวนทั้งสิ้น 37 ศูนย์ มีจำนวนบุคลากรแบ่งเป็น ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 62 คน คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจำนวน 333 คน(สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย, 2562) และปัญหาการจัดการศึกษาในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กนอกจากการเตรียมความพร้อมเพื่อการพัฒนาการตามวัยแล้ว ส่วนหนึ่งที่ผู้ปกครองให้ความสนใจมาก คือ สวัสดิภาพของเด็กปฐมวัย งานความปลอดภัยในสถานศึกษาปฐมวัย เป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สามารถที่จะละเลยไปได้ เนื่องจากในปัจจุบันระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัยภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กและการป้องกันมิให้เด็กมีอันตรายจากสิ่งต่างๆ ในขณะที่เด็กอยู่ใน

ความรับผิดชอบของสถานศึกษา ระบบครอบครัวเป็นระบบทางสังคมระบบหนึ่งซึ่งผู้ปกครองมีหน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูโดยตรง ถึงแม้ว่าเด็กจะมาอยู่โรงเรียนแล้วก็ตาม ความต้องการของผู้ปกครองจะเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญ ซึ่งทางหน่วยงานซึ่งจัดบริการสำหรับเด็กวัยระดับปฐมวัยจะต้องให้ความสนใจ สถานเลี้ยงเด็กกลางวันที่ดี ต้องจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอกให้สะอาดและปลอดภัย บุคลากรที่อบรมและดูแลเด็กต้องมีความเข้าใจพัฒนาการเด็กและมีน้ำใจ มีเมตตา และสถานรับเลี้ยงเด็กต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ปกครอง

จากที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของเด็กมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาซึ่งจะทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ปัญหาสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดว่ามีสภาพและปัญหาอะไรบ้าง เพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณาและเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลในการขอความช่วยเหลือและขอการสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศ อายุ และอาชีพแตกต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ทำให้ทราบผลการความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และอาชีพ ต่างกัน

3.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประกอบการพิจารณาและเป็นแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้เพื่อเป็นข้อมูลในการขอความช่วยเหลือและขอการสนับสนุนในการดำเนินการเพื่อพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูผู้ดูแลเด็ก จำนวน 52 คน และคณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 179 คน ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด รวมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 230 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเครจซีและมอร์แกน (R.V.Krejcie and D.W.Morgan, 1970, pp. 607-610) โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43-46) และการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม เพื่อสำรวจการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามมีลักษณะเป็นตรวจสอบรายการ (Check List) ประกอบด้วย เพศ อายุ และอาชีพ ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert คือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด หากคุณภาพเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และความถูกต้องในการใช้ภาษาและด้านอื่นๆ โดยใช้เทคนิค IOC ได้ค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และทดลองใช้ (Try-out) กับครูผู้ดูแลเด็ก และ

คณะกรรมการศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คนโดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบที่ t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F-test

5. ผลการวิจัย

การศึกษาสภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยมีดังนี้

5.1 สภาพการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) ตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของตามหลักสังคหวัตถุ 4 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏดังนี้

5.1.1 ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ การจัดห้องเรียนให้สะอาดและมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย (อรรถจริยา) มีแสงสว่างเพียงพอมีการถ่านเทอากาศ (อรรถจริยา) มีเนื้อที่สำหรับจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้เหมาะสม กับกิจกรรม (อรรถจริยา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มุมเสริมสร้างความรู้ตามกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ และมุมหนังสือให้ผู้เรียนได้อ่านอย่างหลากหลาย (อรรถจริยา)

5.1.2 ด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ สร้างนิสัยในการเก็บของให้เป็นที่เป็นทาง (สมานัตตา) จัดที่สำหรับแสดงผลงานให้หน้าสนใจและสดชื่น (อรรถจริยา) กระตุ้นให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น (ทาน) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สอนให้รู้จักจัดของเป็นกลุ่ม และเลือกของออกมาใช้ตามความต้องการ (สมานัตตา)

5.1.3 ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ มีการจัดกระบะทราย ไว้เพื่อให้เด็กมีโอกาสตกแต่งกระบะทรายเกี่ยวกับเรื่องที่ใกล้ตัวเด็ก เช่น เรื่องบ้านจัดแบ่งเป็นส่วนส่วนที่เป็นบ้าน ต้นไม้ รั้ว คน สัตว์เลี้ยง (อรรถจริยา) มีการจัดมุมเกมการศึกษา เช่น เกมการศึกษา พลาสติกสร้างสรรค์ กล่องหยอดบล็อก ลูกปัด (ทาน) มีการจัดมุมเครื่องเล่นสัมผัส เครื่องเล่นต่างๆ เช่น

พลาสติกสร้างสรรค์ กล่องหยอดบล็อก ลูกปัดสำหรับร้อย (อรรถจริยา) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีมุมบ้าน มุมร้านค้า มุมวัด มุมหมอ มุมเกษตรกรเพื่อให้เด็กได้เล่นในสิ่งที่ตนชอบ (ทาน)

5.2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างก็มีความคิดเห็นต่อของบุคลากรบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของตามหลักสังคหวัตถุ 4, ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ, การพัฒนาเด็ก(มุมประสบการณ์)ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดพบว่า ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 สถานศึกษาควรจัดสภาพแวดล้อมในห้องเรียนให้มีบรรยากาศจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความอยากเรียนอยากรู้และเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรจัดให้มีเทคโนโลยีด้านเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์คอมพิวเตอร์และการสื่อสารเพื่อความคล่องตัวสะดวกรวดเร็วถูกต้องแม่นยำด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรสอนให้เด็กรู้จักจัดของเป็นกลุ่ม และเลือกของออกมาใช้ตามความต้องการ สร้างนิสัยในการเก็บของให้เป็นที่เป็นทางและด้านการจัดมุมเสริมทักษะและการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์)ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ควรจัดภายในห้องเรียนให้มีมุมของเล่นที่หลากหลายเป็นการเสริมประสบการณ์ให้เด็กเล่น จัดมุมหนังสือนิทานภาพสวยงามให้เด็กได้ฝึกเปิดดูเป็นการปลูกฝังนิสัยรักการอ่านไปโดยไม่รู้ตัว

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดมีผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีความตระหนักเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4

มี 3 ด้าน คือ ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) ตามหลักสังคหวัตถุ 4 และด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของ ตามหลักสังคหวัตถุ 4 โดยกำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กมีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อม ในสถานศึกษาปฐมวัย มีความสำคัญต่อเด็ก เนื่องจากธรรมชาติของเด็กในวัยนี้สนใจที่จะเรียนรู้ ค้นคว้า ทดลอง และต้องการสัมผัสกับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว ดังนั้น การจัดเตรียมสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสมตาม ความต้องการของเด็ก จึงมีความสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการเรียนรู้ของเด็ก เด็กสามารถเรียนรู้ จากการเล่นที่เป็นประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการรับรู้ด้วยประสาทสัมผัสทั้งห้า จึงจำเป็นต้องจัด สภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพและความต้องการ ของหลักสูตร เพื่อส่งผลให้บรรลุ จุดหมายในการพัฒนาเด็ก กล่าวโดยสรุปความหมายของสภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งเร้า หรือสภาพการณ์ ต่างๆ ที่อยู่รอบตัวเด็ก เป็นตัวกระตุ้นให้เด็กปฐมวัยได้แสดงออกโต้ตอบในลักษณะต่างๆ กัน ได้แก่ ธรรมชาติ ดิน ฟ้า อากาศ พลังงาน คน สังคม วัตถุ ขนบธรรมเนียมประเพณี ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง การอบรมเลี้ยงดู ทั้งที่เป็นรูปธรรม และนามธรรมดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการ จึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กันโดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ ใช้เพื่อความสำเร็จสูงสุดของการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การ บริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรัญญา บุตรโคตร (2561) ได้ศึกษาการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัด ร้อยเอ็ดผลการวิจัย พบว่าการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอ จตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตาม ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) ด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องเรียน และด้านการจัดแสดงผลงานและการเก็บของ

6.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อม ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัด ร้อยเอ็ด จำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างก็มี ความคิดเห็นต่อของบุคลากรบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดไม่แตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอาชีพ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวมและด้านการจัดแสดงผลงาน และการเก็บของตามหลักสังคหวัตถุ 4, ด้านการจัดมุมเสริมทักษะ, การพัฒนาเด็ก(มุมประสบการณ์) ตามหลักสังคหวัตถุ 4 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านการจัดสภาพแวดล้อมภายใน

ห้องเรียนตามหลักสังคหวัตถุ 4 ไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กต่างก็ให้ความสำคัญต่อกระบวนการจัดสิ่งแวดล้อมและถือเป็นเรื่องสำคัญที่บุคลากรทุกคนร่วมคิดร่วมทำถือว่าเป็นสมาชิกที่มีคุณค่าทั้งผู้บริหารและครูและมีความรู้สึกเสมอว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่มีความรักความผูกพันและปรารถนาดีต่อสถานศึกษาดังนั้นจึงควรเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความคิดเห็นตัดสินใจวางแผนจัดบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาภายใต้การนิเทศแนะนำของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สอดคล้องกับงานวิจัย นุชตรี พูลเพิ่ม (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นของผู้ดูแลเด็กที่มีต่อการจัดสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องของควรมีนโยบายส่งเสริมและสำคัญกับการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) โดยมุมบ้าน มุมร้านค้า มุมวัด มุมหมอ มุมเกษตรกรรมเพื่อให้เด็กได้เล่นในสิ่งที่ตนชอบ

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ครูผู้ดูแลเด็กควรให้ความสำคัญกับการจัดมุมเสริมทักษะ และการพัฒนาเด็ก (มุมประสบการณ์) โดยมุมบ้าน มุมร้านค้า มุมวัด มุมหมอ มุมเกษตรกรรมเพื่อให้เด็กได้เล่นในสิ่งที่ตนชอบ

7.2.2 ครูผู้ดูแลเด็กควรให้ความสำคัญกับการปลูกจิตสำนึกให้เด็กรู้จักจัดของเป็นกลุ่ม และเลือกของออกมาใช้ตามความต้องการเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

7.2.3 ครูผู้ดูแลเด็กควรจัดหามุมเสริมสร้างความรู้ตามกลุ่มประสบการณ์ต่างๆ และมุมหนังสือให้ผู้เรียนได้อ่านอย่างหลากหลาย

7.2.4 ครูผู้ดูแลเด็กควรจัดกิจกรรมให้เด็กมีประสบการณ์ตรงและฝึกปฏิบัติอย่างหลากหลาย เช่น กิจกรรมวาดภาพระบายสีเล่นกับสีน้ำ และการปั้น

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกนำไปสู่การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

7.2.2 ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปกครอง ในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอเกษตรวิสัยจังหวัดร้อยเอ็ด

8. บรรณานุกรม

- ชรัญญา บุตรโคตร. (2561). การบริหารจัดการสภาพแวดล้อมของศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขตอำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นุชตรี พูลเพิ่ม. (2554). การศึกษาการจัดสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอำนาจเจริญ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- วิธนา นนทพันธุ์วาทย์. (2550). การบริหารงานวิจัยในโรงเรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แพลน พรินท์ตั้ง.
- สำนักงานเทศบาลตำบลเกษตรวิสัย. (2562). รายงานการปฏิบัติงานประจำปี 2562. ร้อยเอ็ด : ศูนย์พัฒนา เด็กเล็กในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลเกษตรวิสัย อำเภอเกษตรวิสัย จังหวัดร้อยเอ็ด.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3). 607-610.

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์*
Personnel Administration Based on the Four Sublime States of Mind
at Kalasin Buddhist College, Mahamakut Buddhist University

ศิลา กิตตินุสรณ์¹, พระครูชัยรัตน์² และวิมลพร สุวรรณแสนทวี³
Sila Kittinusorn¹, Phrakhuchairattanakorn² and Vimonporn Suwansaentavee³

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}
Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}

Email : siranee36637@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 2) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำนวน 47 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที t-test แบบ Independent Samples และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F- test เพื่อทดสอบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่มด้วยวิธีการ Scheffe'

ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งด้านการบรรจุและแต่งตั้งด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ

* Received August 31, 2020; Revised May 5, 2021; Accepted Revised May 7, 2021

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนจำแนกตามเพศ สถานภาพ และตำแหน่งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3. ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ควรจัดทำแผนและกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจนสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกันประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์เป็นแก้ปัญหาาร่วมกัน

คำสำคัญ : การบริหารงานบุคลากร; หลักพรหมวิหาร 4; วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study on personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, 2) to compare the Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, 3) to study suggestions about Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university. The sample were 47 personnel at Personnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, whose general information features are gender, status and position. The tool used to collect data was a 5-level scale query. The statistics used were percentage, mean, standard deviation. Tests the hypothesis with the Independent Samples t-test. One-way analysis of variance using the F-test statistic to test the difference was performed to test the difference between the groups with the Scheffe 'method.

The results of the research showed that 1. The conditions of personnel administration according to the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university overall is at a medium level. When considering each side, arranged from the highest to the lowest, were position planning, positions, Discipline, and the lowest average value was Enhancing operational efficiency. 2. Comparison of opinion levels on Personnel administration based on the four sublime

states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, classified by gender and each side differences were statistically significant at the 0.5 level and Segments classified by gender, status and overall position and by side no different. 3.Suggestionspersonnel administration based on the four sublime states of mind at Kalasin Buddhist college, Mahamakut Buddhist university, indicate thata plan should be created and clearly define the responsibilities of the personnel, create encouragement and carry out activities together, and consultation meeting to solve practical problems by experienced people in order to solve problems together. Segments classified by gender, status and overall position and by side. No different.

Keywords : Personnel Administration; Four Sublime States of Mind; Kalasin Buddhist College

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาและเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 127 ตอนที่ 45 ก. ลงวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 กำหนดให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคลากร และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือและกลไก การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ศาสตราจารย์ ดร.วิจิตร ศรีสะเกษอ่านกล่าวว่า “ถ้าเราปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษาไม่ได้ เราจะปฏิรูปการศึกษาไม่สำเร็จ” (วิจิตร ศรีสะเกษอ่าน, 2552) เนื่องจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่เหมาะสม มีความรู้ความสามารถ ทุ่มเทพพัฒนาการทำงานให้กับองค์กร (วิชัย โถสุวรรณจินดา, 2551) หากผู้บริหารปฏิบัติภารกิจที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร ให้องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาซึ่งจะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร (ธงชัย สันติวงษ์, 2553)

การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้กำหนดกรอบการบริหารงานบุคลากรที่เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษาเพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว อิศระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักพรหมวิหาร 4 บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและ

ก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญโดยผู้บริหารต้องดำเนินการในภารกิจหลักคือ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษาวินัย และการออกจากราชการ แต่งานบริหารบุคลากรเป็นงานที่ยุ่งยากและซับซ้อน เพราะต้องทำงานเกี่ยวข้องกับคนซึ่งมีความรู้ความสามารถตลอดจนมีความสำนึกแตกต่างกัน และที่สำคัญ คนเป็นสิ่งที่มีความมีชีวิตจิตใจ มีอารมณ์ ผู้บริหารจึงต้องประสบกับปัญหาต่างๆในการบริหารบุคลากร ซึ่งปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาการวางแผนการบริหารบุคลากร ปัญหาการสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร ปัญหาการพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปัญหาการให้บุคลากรพ้นจากงานและปัญหาการควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2556)

จากสภาพดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษา การบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาโดยศึกษาการบริหารงานบุคลากรใน 6 ด้าน คือ 1)การวางแผนการบริหารบุคลากร 2)การสรรหาและการแต่งตั้งบุคลากร 3)การพัฒนาบุคลากร 4)การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5)การให้บุคลากรพ้นจากงาน และ 6)การควบคุม กำกับ ติดตาม และนิเทศบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์และผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาในการที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

2.2 เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ สถานภาพ และตำแหน่ง

2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากร ตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ทำให้ทราบสภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3.2 ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

3.3 ผลที่ได้รับจากการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการพัฒนาการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกวิทยาเขต และสถาบันอุดมศึกษาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรประจำ ประกอบด้วย ผู้บริหารบุคลากรอัตราจ้าง ประกอบด้วย อาจารย์สัญญาจ้าง ลูกจ้าง ผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำนวน 47 รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มี 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open ended) มีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.89 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี 3 กลุ่ม ได้แก่ 1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1)ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (IOC : Index of item objective congruence) 2)ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค 2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) 3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ 1)การทดสอบที(t-test แบบ Independent Samples)2)การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยใช้สถิติ F- test

5. ผลการวิจัย

5.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

ตารางที่ 1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์

การบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4	ระดับการปฏิบัติ			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับ
1) ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง	3.16	0.77	ปานกลาง	1
2) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง	3.02	0.78	ปานกลาง	2
3) ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	2.86	0.74	ปานกลาง	5
4) ด้านการพัฒนาบุคลากร	2.97	0.82	ปานกลาง	4
5) ด้านวินัยและการรักษาวินัย	2.99	0.75	ปานกลาง	3
รวม	3.00	0.72	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 1 พบว่า สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.16$, S.D. = 0.77) ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ($\bar{X} = 3.02$, S.D. = 0.78) ด้านวินัยและการรักษาวินัย ($\bar{X} = 2.99$, S.D. = 0.75) ด้านการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 0.82) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.86$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

5.1.1 ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำได้แก่ผู้บริหารและคณะบุคลากรประเมินความ ต้องการอัตรากำลังบุคลากรบรรจุและบุคลากรอัตราจำกัดกับภารกิจของวิทยาลัย(กรุณา)มีการประชุมบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ(เมตตา) วิทยาลัยจัดทำแผนและการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ของบุคลากร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่(เมตตา) มีผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (เมตตา)

5.1.2 ด้านการบรรจุและแต่งตั้งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่ทดลองปฏิบัติงานในหน้าที่และประเมินผลการปฏิบัติงาน(กรุณา) มีการประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคลากรและบุคลากรทางการศึกษารับย้ายรับโอนตามสาขาหลักสูตรที่วิทยาลัยขาดแคลน(กรุณา) วิทยาลัยดำเนินการปฐมนิเทศผู้ปฏิบัติงานใหม่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย(เมตตา) ต่ำสุด ได้แก่มีระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการของวิทยาลัย (กรุณา)

5.1.3 ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่วิทยาลัยมีเครื่องมือเครื่องใช้หรืออุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ อย่างเพียงพอ(กรุณา) ผู้บริหารอนุญาตให้ฝ่ายบุคลากรประจำ (กรุณา)อัตราจ้างลาได้ / วิทยาลัยมีหลักเกณฑ์วิธีการในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน(มุทิตา)และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้ บุคลากรประจำอัตราจ้าง/ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน(กรุณา)

5.1.4 ด้านการพัฒนาบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานตามกำหนดระยะเวลาทุก 6 เดือน (กรุณา)มีการแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินทราบ (มุทิตา)มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดฝึกอบรม เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากร(เมตตา) มีการพิจารณาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะและข้อที่มี (กรุณา)ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ มีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ(มุทิตา)

5.1.5 ด้านวินัยและการรักษาวินัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปต่ำ ได้แก่วิทยาลัยมีมาตรการควบคุมการปฏิบัติราชการตรงเวลาวิทยาลัย(กรุณา) ดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรด้วยความเป็นธรรมวิทยาลัย(กรุณา) ดำเนินการทางวินัยต่อบุคลากรทันที เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ (เมตตา)ผู้บริหารมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย(เมตตา)

5.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ พบว่า จำแนกตามเพศโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำแนกตามสถานภาพด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนโดยรวมและด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง, ด้านวินัยและการรักษา วินัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกนั้นไม่แตกต่างกันเพื่อให้ทราบว่าคุณสมบัติที่

แตกต่างกัน จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม (Multiple Comparison) ตามวิธีของ Sheaffe' พบว่า ค่าเฉลี่ยของต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ตำแหน่งอาจารย์ประจำกับตำแหน่งฝ่ายสนับสนุนและตำแหน่งเจ้าหน้าที่ที่มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์ พบว่า 1)ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งสถานศึกษาควรจัดทำแผนและกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน การวางแผนกำลังคนของหน่วยงานตามความต้องการของหน่วยงานในลักษณะของกรอบอัตรากำลังประเมินงานบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทต่างๆ 2)ด้านการบรรจุและแต่งตั้ง ควรจัดการเกี่ยวกับการโอนย้ายบุคลากรมาบรรจุเป็นราชการและบุคลากรทางการศึกษาและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวิทยาลัยรวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความยุติธรรมโปร่งใสและตรวจสอบได้โดยการสำรวจอัตรากำลังที่มีอยู่ในปัจจุบันและพยากรณ์ความจำเป็นในอนาคต 3)ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรศึกษาระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในวิทยาลัย ควรจัดกิจกรรมกระตุ้นและส่งเสริมให้ บุคลากรประจำอัตรากำลัง ผู้ปกครอง และชุมชน ได้พบปะสร้างขวัญกำลังใจและดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 4)ด้านการพัฒนาบุคลากร ควรจัดอบรมเพิ่มเติมซึ่งเป็นการพัฒนาที่จัดได้ค่อนข้างง่ายและไม่ค่อยสิ้นเปลืองงบประมาณมากนัก จัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อให้บุคลากรได้พบปะประชุมปรึกษาหารือกันเพื่อแก้ปัญหาทางภาคปฏิบัติในระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์เป็นแก้ปัญหาหารือกัน 5)ด้านวินัยและการรักษาวินัยควรศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบกฎหมายที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการดำเนินการทางวินัยกับบุคลากรที่ยุติธรรม

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

6.1 สภาพการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก การบริหารงานบุคลากรมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีศักยภาพพร้อมจะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ องค์กรนั้นจะประสบความสำเร็จและเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชน สังคมและประเทศชาติ การบริหารงานจำเป็นต้องมีบุคลากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพอ มีความรู้และประสบการณ์ตรงตามสาขาวิชาที่สอน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมนัส อัครธมโม(ก้อนใหญ่) (2555) ได้กล่าวถึง การบริหารบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหาร ไว้ใน

“ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โรงเรียนมัธยมศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร” ไว้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสำหรับด้านที่มีการปฏิบัติ สูงสุด คือ ด้านการวางแผนกำหนดตำแหน่งโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหาร และคณะบุคลากรประเมินความ ต้องการอัตรากำลังบุคลากรบรรจุและบุคลากรอัตราจำกัดกับภารกิจของ วิทยาลัย(กรุณา)มีการประชุมบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดนโยบายด้านการวางแผนและกำหนด ตำแหน่งหน้าที่ในการรับผิดชอบ (เมตตา)วิทยาลัยจัดทำแผนและการกำหนดตำแหน่งภาระหน้าที่ของ บุคลากร (เมตตา)ผู้บริหารส่งเสริมบุคลากรปรับปรุงตำแหน่งให้สูงขึ้น (เมตตา)

6.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นไม่เหมือนกันสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูวิจิตรสาธิต (2560) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้หลักพรหม วิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามทักษะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัด สงขลา พบว่า ครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล ที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนิช ศรีลาคำ (2558) การนำหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ การนำหลักธรรมมาภิบาลไปใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 และจำแนกตามสถานะโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 การบริหารงานด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานควรมีการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมมากขึ้นและวิเคราะห์สภาพ ความเป็นจริง (SWOT) เพื่อนำข้อมูล (Data) มาจัดทำแผนงานในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ต่อไป

7.1.2 การพัฒนาบุคลากรควรมีการวางแผนเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและควร สร้างความตระหนักและปลูกฝังในการใฝ่เรียนรู้ และส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กร

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ควรบริหารงานโดยสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในสำนักงาน

7.2.2 ควรให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ด้านอารมณ์จิตใจและด้านสังคม ต่อเพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถ

7.2.3 ควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้พ้นจากความเดือดร้อนทั้งทางกายและใจในภาวะ ที่ได้รับความเดือดร้อนเป็นทุกข์

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรศึกษาผลลัพธ์หลังจากมีการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคลากรของเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรตามหลักพรหมวิหาร 4 ในที่ศนะของบุคลากร

7.3.2 ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารส่วนงานทุกวิทยาลัยเขต วิทยาลัยสงฆ์และสถาบันสมทบอื่น ๆ ด้วย

7.3.3 ควรศึกษาการบริหารงานในสถานศึกษาตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท 4 หลักสังคหวัตถุ 4 หลักพรหมวิหาร 4 เป็นต้น

7.3.4 ควรทำการวิจัยประเภทอื่นๆ โดยใช้เครื่องมือที่เพิ่มขึ้น เช่น การสังเกตพฤติกรรมการ สัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุดอื่นๆ

8. บรรณานุกรม

- ณัฐนิช ศรีลาคำ. (2558). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 1. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2553). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.
- พระครูวิจิตรสาธิต. (2560). การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่ศนะของครูกลุ่มโรงเรียนการกุศล จังหวัดสงขลา. นครศรีธรรมราช : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมนัส อคคธมโม (ก้อนใหญ่). (2555). ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามหลักพรหมวิหาร 4. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอ้าน. (2552). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2551). ครบเครื่องเรื่องการเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. (2556). แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง

ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด*

Participatory Forest Management: A Case Study of Dong Han Community, Ban Tha Muang Tha Muang Sub-district, Selaphum District, Roi Et Province

กนกวรรณ ทุมอนันต์¹, อติศักดิ์ ทุมอนันต์² และฉัตรชัย ชมชาวี³

Kanokwan Thumanan¹, Adisak Thumanan² and Chatchai Chomcharee³

มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด¹

Roi Et Rajabhat University¹

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{2,3}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{2,3}

Email : k.thumanan@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการป่าแบบมีส่วนร่วมป่าชุมชนดงหัน 2) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 20 คน การวิเคราะห์ข้อมูลให้วิธีการเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1. การจัดการป่าแบบมีส่วนร่วมป่าชุมชนดงหัน มีการวางโครงสร้างการบริหารการทำงานอย่างชัดเจน เน้นกระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม ผู้นำชุมชนและหน่วยงานเทศบาลตำบลท่าม่วงเป็นผู้บริหารงานหลัก มีการระดมคนในชุมชน ปราชญ์ชาวบ้าน โรงเรียน วัด และหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าชุมชนดงหัน โดยมีการวางแผนล่วงหน้าในการจัดกิจกรรม ได้แก่ การปลูกป่า บวชป่า และมีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมอนุรักษ์ป่าชุมชนดงหัน 2. แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเทศบาลตำบลท่าม่วง ปราชญ์ชาวบ้านและผู้นำชุมชนเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดยให้ โรงเรียนและศาสนาเข้ามามีบทบาทในการอนุรักษ์ป่าชุมชน ได้แก่ การทำพิธีบวชป่า เพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการหวงแหน การศรัทธา เกรงกลัวในการตัดไม้ทำลายป่า จัดตั้งคณะกรรมการสอดส่องดูแลอย่างเป็นระบบให้ชัดเจน และครอบคลุมให้ทั่วพื้นที่ป่าชุมชนดงหัน

คำสำคัญ : การจัดการ; ป่าชุมชน; การมีส่วนร่วม

* Received March 14, 2020; Revised June 1, 2021; Accepted June 9, 2021

ABSTRACT

The objectives of the research article were 1) to study participatory forest management Dong Han Community Forests and to study guidelines for promoting public participation in community forest conservation. This was a qualitative study that analyzed descriptive results. The research instrument was an interview form, a sample of 20 personnel used in the research. Data analysis provided a descriptive method.

The results of this study found that: 1. The results of the research showed that the work management structure was clearly established. Focus on participatory work processes Community leaders and the Tha Muang Municipality are the main administrators. There is mobilization in the community. Folk philosopher Schools and temples, as well as departments Become involved in the conservation of Dong Han community forest. With advance planning for forest a forestation activities, forest ordination and government agencies to support the budget for Dong Han community forest conservation activities. 2. The results of the research showed that the guidelines for promoting participation of the Tha Muang Municipality Local philosophers and community leaders increased administrative efficiency and emphasized cooperative work by providing Schools and religions play a role in conserving community forests, including forest ordination ceremony. To incentivize the tenacity of faith and fear of deforestation Establish a systematic monitoring committee. And cover all areas of the Dong Han community forest.

Keywords : Management; Community Forest; Participation

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

โดยพื้นฐานสังคมชนบทไทยชาวบ้านล้วนอาศัยพึ่งพาป่าเพื่อปัจจัย 4 ซึ่งได้แก่ แหล่งอาหารที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค และเครื่องนุ่งห่ม ที่มีความสำคัญต่อชีวิตมาเป็นเวลานานแล้ว นอกจากนี้ชาวบ้านยังได้พึ่งพาน้ำที่มีต้นธารจากป่าเพื่อการเกษตรอาศัยผลผลิตจากป่าเป็นรายได้เสริมนอกเหนือจากการทำเกษตรกรรม อีกทั้งป่ายังเป็นแหล่งที่มาของความเชื่อ ประเพณี ซึ่งเป็นรากฐานความสัมพันธ์ของชุมชน บทบาทของป่าต่อความอยู่รอดของชุมชนจึงมีมาเนิ่นนานและไม่สามารถแยกจากกันได้ ชุมชนพื้นเมืองหรือกลุ่มชนชาติพันธุ์ และชุมชนท้องถิ่นแทบทุกแห่งมีวัฒนธรรมและวิถีปฏิบัติในการจัดการและดูแล

รักษาป่า เช่นความเชื่อเรื่องผีที่ดูแลป่ารักษาต้นน้ำ แบบแผนการใช้ทรัพยากรจากป่าอย่างรู้คุณค่าและมีกฎโอบายในการรักษาความสมบูรณ์ของป่าผ่านทางพิธีกรรมต่างๆ ซึ่งมีความแตกต่างหลากหลายไปตามภูมิโนเวศและวัฒนธรรมในแต่ละแห่ง แม้ว่าชุมชนท้องถิ่นและกลุ่มคนพื้นเมืองจะมีการดูแลรักษาทรัพยากรป่าไม้ รวมทั้งรัฐเองก็มีนโยบายและกฎหมายในการหยุดการทำลายป่าก็ตาม แต่พื้นที่ป่าไม้ของประเทศไทยยังมีการลดน้อยถอยลงและการทำลายป่ายังดำรงอยู่ ทั้งนี้ด้วยเหตุปัจจัยทั้งการปฏิบัติ นโยบายและกฎหมายที่ไม่เอื้อและมีความขัดแย้งในตัวนโยบายเองและการปฏิบัติจริง ในขณะที่กรมป่าไม้และกรมอุทยานแห่งชาติสัตว์ป่าและพันธุ์พืชได้พยายามในการอนุรักษ์และจัดการป่าไม้ เพื่อรักษาขนาดและพื้นที่ของป่าแต่นโยบายในการส่งเสริมพืชเชิงเดี่ยวที่ต้องใช้พื้นที่ขนาดใหญ่และความต้องการของตลาดมีการขยายตัวและมีอิทธิพลต่อวิถีชีวิตและกระบวนทัศน์ของคนท้องถิ่นนอกจากนั้นกฎหมายป่าไม้ที่ไม่เอื้อและไม่ทันสมัยต่อสถานการณ์ถือเป็นอีกเหตุผลหนึ่งที่น่าไปสู่ความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่กับชุมชน โดยเฉพาะชุมชนที่อยู่ในพื้นที่เขตอนุรักษ์ซึ่งสร้างผลกระทบต่อวิถีชีวิตของชุมชนและทรัพยากรป่าไม้ (สมหญิง สุนทรวงษ์, 2554)

ความเชื่อมั่นที่ว่าป่าชุมชนสามารถอนุรักษ์ป่าไม้ไว้ได้ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อเท็จจริงว่า เมื่อชีวิตของชุมชนขึ้นอยู่กับความอยู่รอดของป่า ไม่ว่าในฐานะที่ป่านั้นเป็นแหล่งน้ำก็ดี ที่ดินเพื่อการเพาะปลูกก็ดี อาหารและวัสดุปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพของชุมชนก็ดีหลายอย่างหรือทุกอย่างรวมกันเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้ชุมชนต้องอนุรักษ์ป่าโดยที่ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจภายนอก ไปบังคับ ถ้าความอยู่รอดของชุมชนไม่ได้ขึ้นอยู่กับป่า พวกเขาจะไม่เห็นความสำคัญที่จะรักษาป่า นอกจากนั้น ชุมชนจะไม่รักษาป่าถ้าหากเขาไม่ได้เป็นเจ้าของและเป็นผู้ได้รับประโยชน์ เราไม่อาจเรียกร้องให้ชุมชน “เสียสละ” ในประเทศหรือสังคมที่ไม่เป็นประชาธิปไตย และไม่มีการกระจายผลประโยชน์ที่เกิดจากทรัพยากรของส่วนรวมอย่างเป็นธรรม ต้องเข้าใจว่าเมื่อพูดถึงชุมชน เราไม่ได้หมายความว่าเฉพาะแค่ป่าที่เป็นรูปธรรม คือ พื้นที่ที่ต้นไม้ พืช สัตว์และแมลงต่างๆ อาศัยอยู่เท่านั้น ป่าชุมชนที่แท้จริงแล้วคือ วิถีชีวิต ของผู้คนในชุมชนนั้นๆ ในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการทำมาหากิน เรื่องระบบครอบครัวเครือญาติ เรื่องของโครงสร้างอำนาจและกฎระเบียบต่างๆ เหล่านี้ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน อธิบายและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ความเชื่อเรื่องผีสงนางไม้ เทวดาอารักษ์ผู้รักษาป่า มีความหมายและความสำคัญ ซึ่งจะเห็นได้เข้าใจได้ก็ต่อเมื่อเรามองออกมาจากทัศนคติของชาวบ้าน ไม่ใช่เอาความคิดเห็นความเชื่อของเราไปตัดสิน(นันทพงศ์ ปุณชันต์, 2552)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นสนใจที่จะศึกษาการจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วมกรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน กรณีศึกษา บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาการจัดการป่าแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน กรณีศึกษา บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ทราบการจัดการป่าแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

3.2 ได้แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน กรณีศึกษา บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) โดยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) จากการลงพื้นที่ภาคสนามในชุมชนบ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด และใช้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นกรอบในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีกลุ่มผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ปราชญ์ชาวบ้านจำนวน 2 คน ประชาชน 11 คน ผู้นำชุมชนจำนวน 3 คน หัวหน้าชมรมอนุรักษ์ป่าไม้ 2 คน เจ้าหน้าที่ภาครัฐ 2 คน รวมทั้งสิ้น 20 คน การศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมเป็นเครื่องมือหลักในการวิจัย และขั้นตอนในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยขอคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ และนำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทดสอบสัมภาษณ์เบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นนำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายต่อไป การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม การจดบันทึกข้อมูล รวมไปถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นหลักในการทำวิจัยครั้งนี้ โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้ 1) ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 2) กำหนดกรอบการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูล 3) สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูล 4) ลงพื้นที่ติดต่อประสานงานกับผู้ให้สัมภาษณ์ (Key Informants) เพื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้น รวมทั้งนัดหมายการลงพื้นที่ในการจัดเก็บข้อมูล 5) ติดต่อประสานงานกับสำนักงานคณะนิติรัฐศาสตร์เพื่อขอหนังสือราชการรับรองการลงพื้นที่เก็บข้อมูล 6) ลงพื้นที่สัมภาษณ์ภาคสนาม การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วนดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึกและบันทึกเสียงในการ

สัมภาษณ์ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Inductive Analysis) 2) นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping) 3) ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และการตีความข้อมูล (Interpretation) ที่ได้โดยเชื่อมโยงกับทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ 4) อภิปรายผลพร้อมพรรณนาความ (Description) ข้อมูลตามทฤษฎีและปรากฏการณ์ เพื่อสร้างข้อสรุปและข้อเสนอแนะ 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสนทนากลุ่ม มีการดำเนินการ ดังนี้ 1) ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล 2) นำข้อมูลที่ได้มาเรียบเรียงในรูปแบบของข้อความโดยการจัดกลุ่มประเด็น (Grouping) 3) ทำการวิเคราะห์ตามประเด็นของข้อมูล โดยการอธิบายความ (Explanation) และการตีความข้อมูล (Interpretation) 4) อภิปรายผลโดยการพรรณนาความ (Description) ผลของการสนทนา

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการจัดการป่าแบบมีส่วนร่วม กรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เมื่อก่อนป่าดงหันยังไม่เป็นป่าชุมชนทางเทศบาลตำบลท่าม่วงกับป่าสงวนแห่งชาติจึงทำโครงการขอเป็นป่าชุมชนในปี พ.ศ.2561 เทศบาลตำบลท่าม่วงจึงขอทำเป็นป่าชุมชนเพื่อให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ป่าด้วย ขอเป็นป่าชุมชนแล้วจึงมีการจัดทำแผนในการอนุรักษ์ป่าขึ้นทุกปีในการทำแผนการอนุรักษ์ป่าจะมีเทศบาลตำบลท่าม่วงเป็นศูนย์กลางในการนำการอนุรักษ์ป่าแล้วก็มีประชาชนในพื้นที่ร่วมกับเทศบาลตำบลท่าม่วงมีการทำโครงการไปของงบประมาณจากกรมป่าไม้ กรมป่าไม้ก็เลยอนุมัติให้มีโครงการอนุรักษ์ป่า การดูแลป่าไม้เราจะแต่งตั้งกรรมการเป็นหมู่บ้านมอบหมายการทำงานเป็นส่วนตัว โดยการดูแลป่าเราจะมีการจัดเวรยามของฝ่ายปกครองส่วนประชาชนก็ช่วยสอดส่องดูแลช่วยกัน จากนั้นมีการติดารอบป่าไม้ให้รู้ว่าเป็นเขตของป่าชุมชนไม่ให้ผู้คนเข้ามาบุกรุกมีการตัดไม้ทำลายป่าประชาชนตำบลท่าม่วงจึงทำเรื่องไปเรียกร้องกับกรมป่าไม้แล้วจึงมีการทำโครงการอนุรักษ์ป่า การอนุรักษ์ก็นำเอาประสิทธิภาพเข้ามาอนุรักษ์ด้วยก็เป็นกลยุทธ์ในการอนุรักษ์ป่าไม่มีการลักลอบป่าแล้วยังมีการนำการบวชป่าก็เป็นกลยุทธ์ในการอนุรักษ์ป่า

5.2 แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน กรณีศึกษา บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ในการจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วมเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่กรมป่าไม้ร่วมกับบุคลากรของรัฐในชุมชนและประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลักด้วยการปฏิบัติงานในรูปแบบคณะกรรมการซึ่งมีเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นผู้ดูแลและมีประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้ดูแลดำเนินโดยหลักๆ แล้วการดูแลและจัดการป่าชุมชนเพื่ออนุรักษ์ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สภาพคงอยู่ถาวรและมีพัฒนาการที่อุดมสมบูรณ์ขึ้นโดยการจัดการอย่างเป็นระบบและสามารถส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาพัฒนาป่าชุมชนซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการดำรงชีวิตของคนในชุมชนให้มีตลอดไปจะรุ่นสู่รุ่นอย่างยั่งยืนโดยมีการให้ความรู้ปลูกฝังชักจูง

การกระตุ้นเตือนให้ประชาชนมีความเข้าใจและนำไปปฏิบัติและสามารถถ่ายทอดจากตนเองสู่ผู้อื่นเพื่อ ดำรงไว้ซึ่งป่าชุมชนที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและท้องถิ่นต่อไป

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วม บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วมพบว่าเมื่อก่อนป่าดงหันทันยังไม่เป็นป่าชุมชนทางเทศบาลกับป่าสงวน แห่งชาติจึงทำโครงการขอเป็นป่าชุมชน เทศบาลจึงขอทำเป็นป่าชุมชนเพื่อให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมใน การอนุรักษ์ป่าด้วย ขอเป็นป่าชุมชนแล้วจึงมีการจัดทำแผนในการอนุรักษ์ป่าขึ้นทุกปีในการทำแผนการ อนุรักษ์ป่าจะมีเทศบาลเป็นศูนย์กลางในการนำการอนุรักษ์ป่าแล้วก็มีประชาชนในพื้นที่ร่วมกับเทศบาล มีการทำโครงการไปของงบประมาณจากกรมป่าไม้ กรมป่าไม้ก็เลยอนุมัติให้มีโครงการอนุรักษ์ป่าจึงได้รับโล่ ครอบเกล้าป่าไม้ดีที่สุดในตำบล การดูแลป่าไม้เราจะแต่งตั้งกรรมการเป็นหมู่บ้านมอบหมายการทำงานเป็นส่วนๆ โดยการดูแลป่าเราจะมีการจัดเวรยามของฝ่ายปกครองส่วนประชาชนก็ช่วยสอดส่องดูแลช่วยกัน จากนั้นมี การตีตราอบป่าไม้ให้รู้ว่าเป็นเขตของป่าชุมชนไม่ให้ผู้คนเข้ามาบุกรุก สมัยก่อนเจ้าหน้าที่ไม่เข้มงวดตรวจ ชนป่ามากมีการลักลอบตัดต้นไม้หายไปเยอะ ประชาชนตำบลท่าม่วงจึงทำเรื่องไปเรียกร้องกับกรมป่าไม้ แล้วจึงมีการทำโครงการอนุรักษ์ป่า การอนุรักษ์ก็นำเอาประเพณีความเชื่อเข้ามาอนุรักษ์ด้วยก็เป็นกลยุทธ์ ในการอนุรักษ์ป่าไม่ให้มีการลักลอบป่าแล้วยังมีการนำการบวชป่าก็เป็นกลยุทธ์ในการอนุรักษ์ป่าเพราะเชื่อ ว่าการบวชป่านั้นมีจิวรพระเป็นสัญลักษณ์ที่แสดงให้เห็นว่าเหมือนพระก็ทำให้คนหวาดกลัวไม่กล้าตัดไม้ ทำลายป่าเป็นความเชื่อที่เชื่อกันมาตั้งแต่บรรพบุรุษ ประชาชนก็ไม่กล้าตัดไม้ทำลายเพราะกลัวสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ในพิธีบวชป่านั้นจะนำเอาจิวรพระไปผูกมัดกับต้นไม้แล้วกล่าวว่าหากผู้ใดไปตัดไม้ทำลายป่าขอให้มือน เป็นไปสิ่งที่ทำให้เป็นการอนุรักษ์ป่าที่ทำให้ประชาชนหวาดกลัวเป็นสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนไม่ไปไม้ ทำลายป่าบวชป่าก็เป็นกลยุทธ์ในการอนุรักษ์ป่าอีกอย่างหนึ่งที่ทำให้ประชาชนไม่ทำลายป่า บุกรุกป่าแล้ว ยังมีการสร้างกลยุทธ์ให้เยาวชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลป่าโดยมีการผูกเสี่ยวกับต้นไม้ถ้ามีการผูกเสี่ยวกับ ต้นไม้แล้วให้เยาวชนนั้นเป็นเจ้าของต้นไม้ให้ดูแลต้นไม้ของตนเองการที่มีป่าอยู่ในพื้นที่ชุมชนนี้ชุมชนก็ ได้รับประโยชน์จากป่ามากมายไม่ว่าจะเป็นหาอาหารป่า แล้วยังเป็นการสร้างรายได้ให้กับชุมชนด้วย

6.2 แนวทางการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณีศึกษา ป่าชุมชนดงหันทัน บ้านท่าม่วง ตำบลท่าม่วง อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในชุมชนที่ จะต้องอนุรักษ์ไว้เพื่อหล่อเลี้ยงทุกชีวิตในชุมชนและสมาชิกในชุมชนรุ่นต่อไปอย่างยั่งยืน การมีส่วนร่วม ของชุมชนในทุกระดับจึงมีความสำคัญมาก ซึ่งจะต้องมีการกระตุ้นเตือน ชักจูง ตลอดจนชี้แนะให้ ประชาชนมีความเข้าใจและเชื่อมั่นว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอที่จะทำให้การจัดการป่าชุมชนประสบ ความสำเร็จได้ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งตนเองและท้องถิ่น ในแง่ของการเป็นแหล่งผลต่ออาหาร

และทรัพยากรต่างๆ ให้กับชุมชนท้องถิ่นถ้าเป็นไปได้ชุมชนก็ดูแลฝ่ายปกครองก็ดูแลอยู่แล้วก็อยากให้
โครงการ จากมหาวิทยาลัยราชภัฏเข้ามาดูแลรักษาป่าด้วยนักศึกษาสามารถสอดส่องดูแลได้ดีกว่าชุมชนจึง
อยากให้มันักศึกษาจากราชภัฏร้อยเอ็ดและเข้ามารับรู้รับทราบช่วยสอดส่องดูแลปกป้องดูแลรักษาป่า
ร่วมกับชุมชนไม่ให้ป่าเสื่อมโทรมไปแล้วชุมชนยังไม่มียงบประมาณเพียงพอในการทำโครงการอนุรักษ์ป่าจึง
อยากให้มันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาจากโครงการหรือทำกิจกรรมเกี่ยวกับการอนุรักษ์ป่าชุมชน เพิ่มขึ้น
เพื่อปลูกฝังจิตใต้สำนึกของประชาชนในชุมชนให้รักและหวงแหนป่าและจัดสรรงบประมาณมาเพื่อพัฒนา
ฟื้นฟูป่าไม้ให้มีความอุดมสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นกว่าเดิมและหากกลยุทธ์ต่างๆที่จะให้ประชาชนรู้สึกรักป่ารู้สึก
ป่าเป็นของตัวเองส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อที่จะให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการ
ป่าสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรทัย ก๊กผล (2546) ที่มีผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วมของประชาชน
คือกระบวนการซึ่งประชาชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีโอกาสแสดงทัศนะแลกเปลี่ยนข้อมูล และ ความ
คิดเห็นเพื่อแสวงหาทางเลือก และการตัดสินใจต่างๆ เกี่ยวกับโครงการที่เหมาะสม และเป็นที่ยอมรับ
ร่วมกัน ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจึงควร เข้าร่วมในกระบวนการนี้ตั้งแต่เริ่ม จนกระทั่งถึงการติดตามและ
ประเมินผล เพื่อให้เกิดความเข้าใจ การรับรู้ การเรียนรู้ การปรับเปลี่ยนโครงการร่วมกัน ซึ่งจะเป็น
ประโยชน์ต่อทุกฝ่าย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทองใบ สุดชาติ (2543) ผลการศึกษาพบว่าการมี
ส่วนร่วม (Participation) เป็นวิธีการที่ผู้นำ สามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่
บุคลากรเป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจ ในการทำงานมากขึ้นมีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้
พนักงานมีสิทธิเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตนบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมี
ความผูกพันในการทำงานยิ่งกว่าการ เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเท่านั้นยิ่งไปกว่านั้นการเข้าไปมีส่วนร่วม
จะทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้นส่งผลให้บุคคลเกิดความพอใจในการทำงาน
และมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงานตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition)
มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem)นอกจากนี้ยัง
พบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้ เขามีความชัดเจนในความคาดหวังมากยิ่งขึ้นกล่าวคือการมีส่วน
ร่วมในการตัดสินใจจะทำให้บุคคลเกิดความเข้าใจการทำงานและการบริหารงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น
อีกทั้งจะเชื่อมโยงไปสู่ความเข้าใจในการทำงานกับระบบรางวัลได้ดีขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ
จุฬารัตน์ โสตะ (2543) ที่มีผลการศึกษาพบว่าการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามา
ช่วยเหลือ สนับสนุนทำประโยชน์ต่างๆ หรือกิจกรรมต่างๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการ ตัดสินใจ
หรือกระบวนการบริหาร และ ประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้อง
กับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ
การให้มีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องในการดำเนินการ
หรือปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (Commitment) ต่อภารกิจ และ องค์กรใน

ที่สุดนอกจากนี้ผลการวิจัยยังแตกต่างจากผลงานวิจัยของ ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543) โดยประเด็นที่แตกต่างคือพบว่า การมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา เป็นการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมค้นปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีในท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการจะต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีนโยบาย ส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน การส่งเสริมมีประชาชนมีส่วนร่วมเทศบาลตำบลท่าม่วง ประชาชนชาวบ้าน และผู้นำชุมชน เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารและเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมโดย ให้ โรงเรียนและศาสนาเข้ามามีบทบาทในการอนุรักษ์ป่าชุมชนเช่นการทำพิธีบวชป่าเพื่อสร้างแรงจูงใจให้เกิดการหวงแหน และการจัดตั้งคณะกรรมการสอนดูแลอย่างเป็นระบบให้ชัดเจน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 การจัดการป่าชุมชนแบบมีส่วนร่วมเทศบาลตำบลท่าม่วงมีการจัดทำโครงการอนุรักษ์ป่าชุมชนโดยมีการนำเอาผู้นำชุมชน ประชาชนชาวบ้าน โรงเรียน เข้ามาร่วมการอนุรักษ์ป่าชุมชน การอนุรักษ์ป่าชุมชนก็จะมีการจัดเวรยามให้ชัดเจนมีการนำพิธีทางศาสนาเข้ามาร่วมด้วยเพื่อปลูกฝังจิตสำนึกไม่มีการทำลายป่า

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 ควรจะมีการทำวิจัยเรื่องประสิทธิภาพของชุมชนและหน่วยงานรัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าชุมชนในเขตพื้นที่บ้านท่าม่วง

7.3.2 ควรมีการทำวิจัยเรื่อง การศึกษาผลกระทบ สภาพปัญหาการบุกรุกพื้นที่ป่าชุมชนในพื้นที่บ้านท่าม่วง

8. บรรณานุกรม

- จุฬารัตน์ โสตะ. (2543). กลยุทธ์เพื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ. วารสารศูนย์บริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 8(1). 18-22.
- ทองใบ สุดชาติ. (2543). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- นันทพงศ์ ปุณฺณพันธ์. (2552). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการป่าชุมชนโคกป่าสี ตำบลหนองห้าง อำเภอกุฉินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ. (2543). **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**. กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สมหญิง สุนทรวงษ์. (2554). **แนวคิดและรูปแบบของ REDD ที่เหมาะสมในการจัดการทรัพยากรป่าไม้อย่างยั่งยืนและเป็นธรรมในบริบทสังคมไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม.
- อรรถัย กักพล. (2546). **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิปริญญาโทสำหรับนักบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปัจจัยทางการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*
Factors of Basic Education Institution Administration

พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ(เรืองเดช)¹

Phrakhruwinaithornsuvan Suwanno(Reungdej)¹

โรงเรียนการกุศลวัดหนองแขวง จังหวัดขอนแก่น¹

Kankusonwatnongwang School, Khon Kaen Province¹

Email : suwanneu142@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและประสานงานกันซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายสามารถ แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องและต่อเนื่อง และที่สำคัญต้องมีหน้าที่ ของการบริหารจัดการ รวมทั้งบทบาทของการจัดการ ที่ส่งผลต่อให้มีประสิทธิภาพ และประเด็นที่สำคัญ คือ หน้าที่ของการบริหารจัดการซึ่งมีการวางแผน การจัดการองค์กร การนำหรือการสั่งการ การควบคุม

คำสำคัญ : ปัจจัย; การบริหารจัดการ; สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

ABSTRACT

This article aims to study factors affecting the management of basic education institutions It is a continuous and coordinated process. Executives must come to help in achieving this goal Can demonstrate the interplay in a consistent and continuous interaction. It is important to have the function of management. Including the role of management Resulting in efficiency. The important point is Management duties. Which is planned Organization management Directing or directing, controlling.

Keywords : Factors; Administration; Basic Educational Institutions

* Received October 31, 2020; Revised April 11, 2021; Accepted April 27, 2021

1. บทนำ

การศึกษาเป็นกระบวนการที่ทำให้มนุษย์สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต และดำเนินชีวิตได้อย่างสันติสุขและพัฒนาประเทศให้เหมาะสมสอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีสารสนเทศกระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไม่มีที่สิ้นสุดทำให้ผู้คนเรียนรู้มากขึ้นช่วยทำให้คนเป็นคนที่มีความรู้ การศึกษาจึงเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับและให้ความสำคัญในฐานะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปกติสุข การศึกษาเป็นเทคนิคหรือเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางค่านิยมเจตคติและวัฒนธรรมในสังคมทุกระดับซึ่งวัฒนธรรมทางสังคมที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมทุกอย่างทางด้านการศึกษา ได้ถูกดำเนินการโดยสถาบันและองค์กรต่าง ๆ โดยแนวทางและยุทธวิธีที่แตกต่างกันหรืออาจกล่าวได้ว่าบรรดากิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กรจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพย่อมเกิดจากการบริหารการศึกษา ซึ่งเป็นความพยายามที่จะดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องของการศึกษา ได้แก่ สถานศึกษา หลักสูตรกระบวนการ ครูอาจารย์ นักเรียน วัสดุอุปกรณ์ ตำราเรียนและอาคารสถานที่ ตลอดจนเทคโนโลยีต่างๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีผลผลิต คือ นักเรียนให้มีคุณภาพสูงสุด (สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551)

จากการประกาศใช้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2545 ส่งผลให้สถานศึกษาทุกระดับดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาภายในโดยมีความมุ่งหมายที่จะจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความสมบูรณ์ซึ่งการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 นั้นจำเป็นต้องกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการที่สำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยการบริหารจัดการจะต้องครอบคลุมงานทั้ง 4 งาน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมไปถึงบรรลุวัตถุประสงค์สูงสุดในการบริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการโดยผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานด้านต่างๆ เพิ่มมากขึ้นเพื่อความสำเร็จของการบริหารจัดการซึ่งสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงมีสติปัญญาที่รอบรู้และมีจิตใจที่สำนึกในคุณธรรมจริยธรรมมีความเพียร 81 มีโอกาสและสามารถเรียนรู้ตลอดชีวิตเสริมสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันการศึกษาทั้งของรัฐและเอกชน ให้มีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) และเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงและมียอำนาจหน้าที่ โดยจัดทำนโยบาย

แผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษาและความต้องการของท้องถิ่น ติดต่อประสาน ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาหลักสูตรกับ สถานศึกษา ดังนั้นจึงมีนโยบายที่ส่งเสริมสนับสนุนให้สถานศึกษาในสังกัด สามารถบริหารจัดการด้วย ตนเองอย่างมีประสิทธิภาพโดยการกำหนดกลุ่มเครือข่ายการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาโดยใช้ทรัพยากรร่วมกันและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถขับเคลื่อน และป้องกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้เอง จึงได้กำหนดงานบริหารงานสถานศึกษาไว้ 4 งานกล่าวคือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป งานวิชาการเป็นงานหลักหรือภารกิจหลัก ของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะ มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการเป็นหลัก

2. ความหมายของการบริหารจัดการ

ความหมายของการบริหารจัดการนั้นสามารถจำกัดออกมาตามความเข้าใจได้ โดยคำว่า “Management” อาจแปลว่า การจัดการหรือการบริหารหรือการบริหารจัดการก็ได้ซึ่งในหนังสือองค์การ และการจัดการฉบับสมบูรณ์โดย รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2545) ได้รวบรวม ความหมายของ คำว่า “การบริหารจัดการ” และ “การจัดการ” ได้ดังนี้

คำว่า “การบริหาร” (Administration) จะใช้ในการบริหารระดับสูงโดยเน้นที่การกำหนด นโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการและคำว่า “ผู้บริหาร” (Administrator) จะหมายถึงผู้บริหาร ที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร (Schermerhorn, 1999)

การบริหาร คือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยความสะดวกและการควบคุม (Controlling) ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร (6 M's) เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วยจุดมุ่งหมาย สำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลครบถ้วน

คำว่า “การจัดการ” (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้) ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ (Business management) ส่วนคำว่า “ผู้จัดการ” (Manager) จะหมายถึง บุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆ เพื่อให้ บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

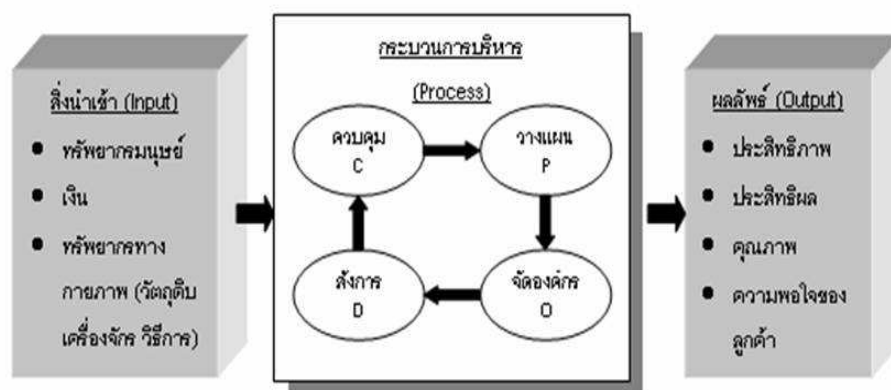
การบริหารจัดการ (Management) หมายถึง ชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of functions) ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมาย ขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียว

ฉลาดและคุ้มค่า (Cost-effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึง การตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ตั้งนั้น ผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน (Griffin, 1997)

ในอีกแนวหนึ่งอาจกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมาย ขององค์กรจากการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ (Certo, 2000 : 555) หรือเป็น กระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

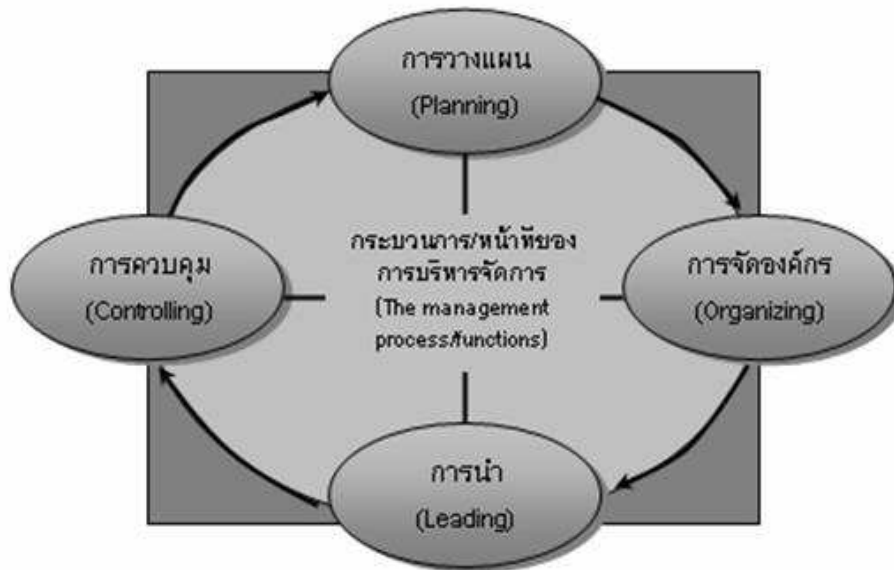
คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมาย แตกต่างกันเล็กน้อยโดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบายไปลงมือปฏิบัติในวิชาการ บางท่านให้ความเห็นว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชนอย่างไรก็ดี ในตำราหรือ หนังสือส่วนใหญ่ทั้ง 2 คำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกันสามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป (สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2547 : 3)

จากความหมายต่างๆ ข้างต้นการบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและ ประสานงานกันซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรประเด็นสำคัญของการ บริหารจัดการ (Management) มีดังนี้ 1) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กร หนึ่งได้ 2) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือ การสร้างกำไร 3) การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่ม ผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด) และ ประสิทธิภาพ (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด) 4) การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้ สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร



ภาพที่ 1 แสดงระบบการบริหารโดยรวม (ที่มา : สุรัสวดี ราชกุลชัย, 2547 : 3)

กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึงกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรซึ่งกระบวนการบริหารจัดการนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์สอดคล้องและต่อเนื่องดังแสดงให้เห็นดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 แสดงหน้าที่ของการบริหารจัดการ หรือกระบวนการของการบริหารจัดการ

(ที่มา : รศ.ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 22)

3. หน้าที่ของการบริหารจัดการ

3.1 การวางแผน (Planning)

เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคตการวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการการวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพแม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่าการจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุมขึ้นกับการวางแผนกระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร

การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุดโดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นใน

อนาคตการวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้

การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นการตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผนการปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะว่ามีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งทั่วโลกจุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

3.1 การจัดการองค์กร (Organizing)

เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญตรวจสอบเป็นระยะๆ เพื่อให้มั่นใจว่า ในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โครงสร้างองค์กรที่ออกแบบไว้มีความเหมาะสมที่จะทำให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์กร

จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือการใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กรหมายถึงการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำ รายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วย งานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่การแยกงานออกเป็นงานย่อย ตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงานซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน

การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกันโครงสร้าง องค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้นในธุรกิจการสนับสนุน ทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์ หรือลูกค้า

รูปแบบทั่วไปของการจัดแผนก คือ ตามหน้าที่ (Functional) ตามฝ่าย (Divisional) ตามหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic business unit) และด้านแมทริกซ์ (Matrix)

3.3 การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing)

เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจอ่องแท้ได้ยากการนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่นเพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้ อาจไม่เกิดประสิทธิผลถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้นการสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

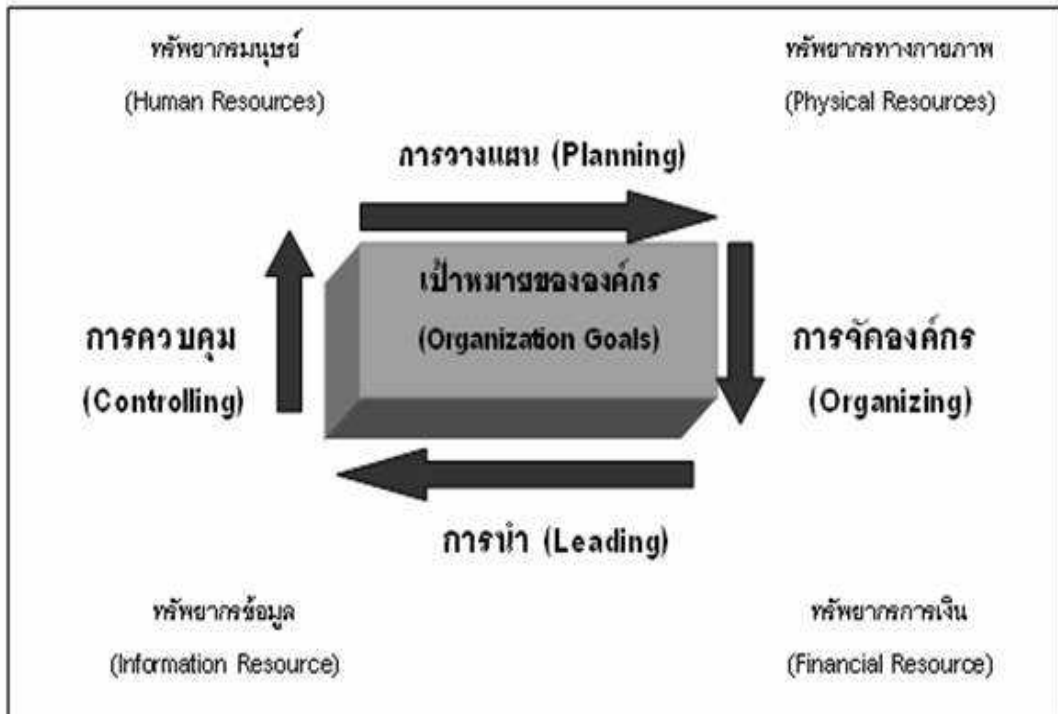
3.4 การควบคุม (Controlling)

การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานเพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กรในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความสำเร็จมักจะหลีกเลี่ยงจากการขาดการควบคุมหรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพและหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉยหรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเองการควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

การควบคุมที่ดีย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการจัดการ สิ่งสำคัญของการบริหารที่ต้องควบคุม ได้แก่ ปริมาณงาน(Quantity) คุณภาพของงาน (Quality) เวลา (Time) และค่าใช้จ่าย (Cost)

การควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าจะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการนอกจากนี้การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องของการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย (Stephen P. Robbins, 1997 : 327) อาจกล่าวถึงบทบาทสำคัญของการควบคุมได้ว่าอยู่ที่คำ 4 คำ ได้แก่ มาตรฐาน (Standard) การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการปฏิบัติ (Take Action) โดยการควบคุมจะครอบคลุมดูแลพื้นที่ 4 พื้นที่ใหญ่ๆ ของการบริหาร (Stephen P. Robbins, 1997 : 391) กล่าวคือ พฤติกรรมบุคคลในองค์กร การเงิน การปฏิบัติการ และข้อมูลข่าวสาร

ทรัพยากรประกอบด้วย มนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงินตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์กร ดังแสดงในภาพที่ 3 ซึ่งผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทั้ง 4 ประการนี้



ภาพที่ 3 แสดงกระบวนการบริหารจัดการซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ที่สัมพันธ์กัน 4 ประการ (ที่มา : ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545 : 19)

4. ความสำคัญของการจัดการ

การจัดการมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคนในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ เช่น ผู้จัดการโรงงานสามารถดำเนินการผลิตสินค้าของเครื่องใช้อุปโภคบริโภคออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และสามารถหาตลาดในการจัดจำหน่ายสินค้านั้น ผู้จัดการฝ่ายบุคคลมีศักยภาพในการจัดหาแรงงานและพนักงานเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้ภารกิจในองค์กรลุล่วงไปได้ ผู้จัดการในแต่ละฝ่ายอาจมีพื้นฐานความรู้ทางการบริหารแตกต่างกันและมีการศึกษาที่แตกต่างหลากหลายที่จะต้องทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุความสำเร็จในวัตถุประสงค์ขององค์กร

4.1 บทบาทของการจัดการ (Managerial roles)

หน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการในองค์กรมักจะมุ่งไปที่หน้าที่ต่างๆในขบวนการจัดการ 4 ประการ (การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม) ดังที่กล่าวข้างต้นซึ่งผู้บริหารแต่ละคนให้ความสำคัญและเวลาในการทำหน้าที่การจัดการเหล่านี้แตกต่างกันนอกจากนี้ยังขึ้นกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรที่แตกต่างกันด้วย (เช่นมีลักษณะการดำเนินงานเป็นองค์กรที่แสวงหากำไรหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไร)ระดับของผู้บริหารที่ต่างกัน (ระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง)และขนาดขององค์กรที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่นผู้บริหารที่อยู่ในระดับบริหารที่ต่างกันจะให้เวลาในการทำกิจกรรมของแต่ละหน้าที่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณาถึงกิจกรรมของผู้บริหารในองค์กรแล้ว Mintzberg เห็นว่า บทบาทของการจัดการสามารถจัดแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม หรือที่เรียกว่า บทบาทด้านการจัดการของ Mintzberg (Mintzberg's managerial roles) ได้แก่ บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) และบทบาทด้านการตัดสินใจ (decisional roles) โดยแต่ละกลุ่มของบทบาทมีบทบาทย่อยดังต่อไปนี้

1. บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal roles) หมายถึง ผู้บริหารมีบทบาทในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ประกอบด้วยบทบาทย่อย ได้แก่ 1) บทบาทตามตำแหน่ง (The figurehead role) ทำหน้าที่ประจำวันต่าง ๆ ตามระเบียบที่เกี่ยวกับกฎหมาย หรือตามที่สังคมกำหนด เช่นการเป็นตัวแทนขององค์กร การลงนามในเอกสารตามกฎหมาย เป็นต้น 2) บทบาทผู้นำ (The leader role) ต้องรับผิดชอบสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานของพนักงานรับผิดชอบในการจัดหาคนฝึกอบรม และงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ 3) บทบาทการสร้างสัมพันธภาพ (The liaison role) โดยสร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อการกระจายข้อมูลให้ทั่วถึงเช่น การเป็นผู้ประสานกับหน่วยงานภายนอกหรือองค์กรภายนอกและบุคคลภายนอกที่เกี่ยวข้อง

2. บทบาทด้านข้อมูล (informational roles) เป็นบทบาทด้านการกระจายและส่งผ่านข้อมูล ประกอบด้วย บทบาทย่อย ดังนี้ 1) บทบาทในความเป็นผู้ติดตามประเมินผล (monitor) เป็นการติดตามเลือกรับข้อมูล(ซึ่งมักจะเป็นเหตุการณ์ปัจจุบัน) เพื่อเข้าใจความเคลื่อนไหวขององค์กรและสิ่งแวดล้อม เป็นเสมือนศูนย์กลางของระบบ 2) บทบาทในความเป็นผู้กระจายข้อมูล (The disseminator role) รับบทบาทส่งผ่านข้อมูลไปยังพนักงานในองค์กร บางข้อมูลก็เกี่ยวกับข้อเท็จจริงบางข้อมูลเกี่ยวกับการแปลผลและรวบรวมความแตกต่างที่เกิดขึ้นในองค์กร 3) บทบาทในความเป็นโฆษก (The spokesperson role) ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ ส่งต่อข้อมูลไปยังหน่วยงานภายนอกเกี่ยวกับ แผนงาน นโยบาย กิจกรรม และผลงานขององค์กร เช่นเป็นผู้เชี่ยวชาญในอุตสาหกรรม

3. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional roles) ทำหน้าที่ตัดสินใจในการดำเนินงานขององค์กร ประกอบด้วยบทบาทย่อย ดังนี้ 1) บทบาทในความเป็นผู้ประกอบการ (The entrepreneur

role) หาโอกาสและริเริ่มสิ่งใหม่ๆ เช่นการปรับปรุงโครงการ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้
คำแนะนำเกี่ยวกับการออกแบบโครงการโดยการจัดให้มีการทบทวนและกำหนดกลยุทธ์เพื่อพัฒนา
โปรแกรมใหม่ๆ 2) บทบาทในความเป็นผู้จัดการความสงบเรียบร้อย (The disturbance handler role)
รับผิดชอบแก้ไขการดำเนินงานเมื่อองค์การเผชิญกับความไม่สงบเรียบร้อยโดยการทบทวนและกำหนดกล
ยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับความไม่สงบและวิกฤติการณ์ในองค์การ 3) บทบาทในการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร
(The resource allocator role) เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรต่างๆในองค์การ เช่นทำการ
ตัดสินใจและอนุมัติในประเด็นที่สำคัญต่างๆ ขององค์การ โดยจัดลำดับและกระจายอำนาจ ดูแลกิจกรรมที่
เกี่ยวกับเรื่องงบประมาณและจัดการเกี่ยวกับการทำงานของพนักงาน 4) บทบาทในด้านการเจรจาต่อรอง
(The negotiator role) รับผิดชอบในการเป็นตัวแทนต่อรองในเรื่องสำคัญขององค์การ เช่นมีส่วนร่วมใน
การทำสัญญากับสภาพแรงงานขององค์การ หรือการต่อรองกับผู้จัดหา (Suppliers) เป็นต้น

5. สรุป

จากบทบาทหน้าที่และความสำคัญของสถานศึกษา แสดงให้เห็นว่า ในการบริหารกิจการของ
สถานศึกษานั้นสิ่งที่มีความสำคัญในการที่จะนำนโยบายทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษาและกระบวนการ
บริหารของสถานศึกษาเป็นสำคัญ โดยที่พฤติกรรมตามกระบวนการบริหารของสถานศึกษาจะเป็นตัวบ่งชี้
ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวและส่งผลถึงควมมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพของสถานศึกษา ซึ่งหมายถึง
ควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษา ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้ การบริหารจัดการสถานศึกษาขึ้น
พื้นฐานควรเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือแนวทางการบริหารเพื่อพัฒนาสู่ความเป็นเลิศให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผู้บริหาร ครูผู้สอน และบุคลากรทางการศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจ
ใฝ่พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ บทบาทหน้าที่ที่เกี่ยวกับการจัดการในองค์การมักจะมุ่งไปที่หน้าที่
ต่างๆในขบวนการจัดการ 4 ประการ 1)การวางแผน 2)การจัดองค์การ 3)การนำ และ 4)การควบคุม
ผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนต้องตระหนักในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ควมมีประสิทธิภาพ
สามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

6. บรรณานุกรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง . (2551). **ปัจจัยทางการบริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน : การพัฒนา
และการตรวจสอบความตรงของตัวแบบ**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **รายงานประจำปี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สุรัสวดี ราชกุลชัย. (2547). **การวางแผนและการควบคุมทางการบริหาร**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Certo, Samuel C. (2000). **Modern Management**. 8th ed. New Jersey : Prentice - Hall. Inc.

Griffin, R. W. (1997). **Management**. 5th ed. Houghton : Mifflin.

Schermerhorn. J. R. (1999). **Management**. 5th ed. USA : John Wiley and Sons.

Stephen P. Robbins. (1997). **Essentials of Organizational Behavior**. 5th ed. Englewood Cliff New Jersey : Prentice Hall.

การสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้*

The Connectivity of Leadership and Learning

อมรรัตน์ ผันสว่าง¹

Amornrat Phansawang¹

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน¹

Mahamakut Buddhist University Isan Campus¹

Email : pookycopyprint@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ซึ่งผู้นำ คือ บุคคลที่จะนำพาองค์กรหรือหน่วยงานเจริญก้าวหน้าบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวจูงใจให้บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทำงานตามวัตถุประสงค์ สามารถกำหนดพฤติกรรมการทำงานของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานทำงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญต่อตัวผู้นำเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติการและอำนวยการเพื่อให้การบริหารจัดการบรรลุเป้าหมาย ส่วนการเรียนรู้คือองค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ดังนั้นบุคคลที่มีภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้จึงต้องมีความเชื่อมั่นในตัวเอง มีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์และการสร้างแรงจูงใจ เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้แล้วก็จะเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์และความรู้สึกการเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจความคิด และการเปลี่ยนแปลงด้านความชำนาญซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้เข้าด้วยกันอันจะนำไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกัน

คำสำคัญ : ความเชื่อมโยง; ภาวะผู้นำ; การเรียนรู้

* Received March 2, 2021; Revised April 25, 2021; Accepted May 5, 2021

ABSTRACT

This article aims to study Connectivity of Leadership and Learning. Leader is a person who will lead the organization or agency to progress in order to achieve the goal as mutually set. With his leadership that exists, the leader can motivate is staff members and workers in the organization to work for the objective and he is also able to determine the behaviors of individuals to hit the target. The leadership is therefore indispensable, not merely for the leader himself but also for operating and directing the management towards the goal. As for learning, it is considered an important factor that influences the creation of a learning organization. Therefore, a person with a learning leadership is one who cherishes self-confidence, vision that is created together, and spirits of teamwork, achievement-orientation and motivation. As a matter of fact, when a person has learned and got educated, he will enjoy a change in his attitudes, values, emotions and feelings, or even an enhancement in his knowledge, understanding, paradigm and competency. And this is the rendezvous where the leadership and learning meet, thus leading to a common goal of success.

Keywords : Connectivity; Leadership; Learning

1. บทนำ

การเป็นผู้นำนั้นเป็นไปได้ไม่ยาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ต้องเป็นแบบไหน ใครบ้างที่เหมาะสมจะเป็นผู้นำที่ดี การเป็นผู้นำที่ดีนอกจากจะต้องทำงานเก่งและเป็นที่ยอมรับของทุกคนแล้ว ยังต้องมีทักษะในด้านอื่นๆ อีกมากมาย มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำ แล้วคุณสมบัติของผู้นำที่ดีต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร (asearcher, 2562) ส่วนการเรียนรู้นั้นไม่ว่าเราจะทำอะไรทุกอย่างก็เกิดการเรียนรู้ได้ทั้งสิ้น เพียงแต่เราต้องใช้ความคิดไปด้วยการทำสิ่งนั้นๆ คือทำไปคิดไป ข้อสำคัญคือเราใช้ความคิดให้เป็นหรือไม่ ความคิดที่ดีสร้างสรรค์มันก็เกิดประโยชน์แต่ความคิดไม่ดีหรือไม่รู้เท่าทันก็เกิดโทษได้ ความหมายของการเรียนรู้ในทางจิตวิทยานั้น หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลอย่างค่อนข้างถาวร อันเป็นผลมาจากการฝึกฝนหรือการมีประสบการณ์” การเรียนรู้ไม่ใช่เป็นการสั่งสอนหรือการบอกเล่าให้เข้าใจและจำได้(Wisdom Max Center, 2558)

ภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ เกิดจากบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกล้าที่จะเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ทันต่อการสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลาการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการเกิดนวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ มีความยืดหยุ่น รู้จักบูรณาการศาสตร์และเทคนิควิธีต่างๆ เข้าด้วยกันรู้จักใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีมเรียนรู้ด้วยการนำตนเองสู่การเปลี่ยนแปลงมีความสามารถเฉพาะตัวศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนา ดังนั้น ผู้เขียนจึงขอเสนอในเนื้อหาบทความเกี่ยวกับเรื่อง ภาวะผู้นำ(Leadership) การเรียนรู้(Learning) ทฤษฎีการเรียนรู้(Theory of Learning) และทฤษฎีการเชื่อมโยง(Connectivism)

2. ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง สัมพันธภาพในเรื่องของการใช้อิทธิพล ที่มีต่อกันและกัน ระหว่างผู้นำกับผู้ตามที่มีมุ่งหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลง โดยสะท้อนถึงวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับ การใช้อิทธิพล (Influence) เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มบุคคล โดยกลุ่มบุคคลเหล่านั้นมีความตั้งใจที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะสะท้อนให้เห็นวัตถุประสงค์ที่มีร่วมกันระหว่างผู้นำกับผู้ตามโดย Daft (1999) กล่าวว่าอิทธิพล (Influence) หมายถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลที่ไม่ใช่การยอมจำนนและการบังคับ ซึ่งต้องมีลักษณะเป็นการยอมรับซึ่งกันและกัน(Reciprocal)ระหว่างผู้นำกับผู้ตามบุคคลในระบบความสัมพันธ์ดังกล่าว มีความต้องการการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเกี่ยวข้องกับการสร้างและการพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ไม่ใช่การรักษาสถานภาพเดิม (Status quo) ยิ่งไปกว่านั้นการเปลี่ยนแปลงที่ต้องการผู้นำไม่ได้เป็นผู้กำหนดแต่เป็นที่วัตถุประสงค์กำหนดร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตาม อันจะก่อให้เกิดแรงจูงใจที่จะโน้มน้าวบุคคลให้มุ่งไปสู่ผลสำเร็จที่ต้องการอย่างแท้จริง

ความหมายของภาวะผู้นำในส่วนของ พระธรรมปิฎก ให้ความหมายไว้ว่า “คุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันกันไปสู่จุดมุ่งหมายที่ดีงาม”

คุณสมบัติแรกเลยที่ผู้นำต้องมี คือ กล้าตัดสินใจ มีความเด็ดขาด แต่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้อง ต้องกล้าเผชิญกับปัญหาต่างๆ และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ กล้าพูดและตักเตือนให้ลูกทีมได้รู้ถึงความผิด เมื่อลูกทีมทำผิด โดยปราศจากความลำเอียง แต่ความกล้าในการตัดสินใจนั้นต้องอยู่ในระดับที่พอดี ไม่มากจนเกินไป ผู้นำที่ดีไม่ว่าจะกำลังเผชิญหน้ากับปัญหาอะไรอยู่ ต้องสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยเหตุและผล ไม่หวั่นไหวกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานคนอื่นๆ ต้องไม่มีอารมณ์มาเจือปน ต้องแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวให้ได้ มีเหตุและผลเสมอ ไม่ว่าจะคิดหรือลงมือทำอะไรก็ตาม ผู้นำที่ดีต้องมองไปถึงอนาคต และเห็นจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจน มีพลังในการทำงาน มุ่งมั่นสู่เป้าหมาย

เพื่อขับเคลื่อนทีมให้กระตือรือร้นไปพร้อมๆ กัน แล้วงานที่ได้ก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพที่สุด ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยวิธีการที่เหมาะสม เป็นการลดระยะห่างหรือช่องว่างระหว่างกัน ทำให้สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ทำงานร่วมกันเป็นทีมได้ จะได้ไม่มีปัญหาเกิดขึ้น ผู้นำที่ดีจะต้องมีความรับผิดชอบในงานของตัวเองอย่างเต็มที่ และถึงแม้จะมีการแบ่งงานให้ลูกน้องในทีมไปแล้ว แต่ผู้นำยังต้องคงความเป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่กับงานอยู่ตลอดเวลาเมื่อเกิดปัญหาอะไรขึ้น อีกทั้งผู้นำที่ดีจะต้องกล้ารับผิดชอบผลที่เกิดจากการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ด้วยสิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่ผู้นำที่ดีควรมี คือการเติมเต็มความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้เขาได้มีความรู้มากขึ้น เพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะเป็นผลดีต่อตัวเขาเองและองค์กร ผลงานที่ออกมาก็จะดีตามไปด้วย ผู้นำที่ดีควรจะ “สั่งงาน” ให้เหมือน “สอนงาน” เพราะลูกน้องจะรู้สึกว่ายานายสอนและช่วยเหลือเขา เขาจะรู้สึกว่าจะต้องทำออกมาให้ดีที่สุด นอกจากจะได้งานจากลูกน้องแล้ว ยังได้ใจอีกด้วย ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดเด่นจุดด้อยของลูกน้อง รู้ว่าลูกน้องคนไหนเหมาะกับงานแบบไหน ทัศนคติในงานอะไร และรู้ว่าทำอะไรบ้างที่จะทำให้ลูกน้องทำงานได้ดี ผู้นำควรจะต้องรู้ถึงชีวิตส่วนตัวลูกน้องด้วย เพื่อที่จะช่วยให้เข้าใจและผลักดันได้อย่างเหมาะสมกับงาน เป็นผู้นำที่ดีแล้ว ก็ต้องเป็นผู้ตามที่ดีด้วย ด้วยการให้ค่าของทุกคนในทีม เปิดกว้างในความคิดเห็นที่แตกต่างของลูกทีม พร้อมทั้งจะเรียนรู้สิ่งต่างๆ จากลูกทีม เพราะไม่อย่างนั้นผู้นำจะกลายเป็นผู้บังคับขัณฑ์ คุณสมบัติอีกหนึ่งข้อที่ขาดไม่ได้ ก็คือการตรงต่อเวลา เป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับคนที่อยู่ในฐานะผู้นำ จะต้องมีความวินัยเพื่อเป็นตัวอย่างในการสร้างวินัยให้กับลูกทีม ผู้นำที่มีระบบและระเบียบจะช่วยส่งผลให้มีความน่าเชื่อถือ มีความน่าเคารพยกย่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับลูกทีมได้ทำตาม (Asearcher, 2562)

3. การเรียนรู้ (Learning)

Bloom's Taxonomy กล่าวถึงการเรียนรู้ (Learning) คือ กระบวนการของประสบการณ์ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างค่อนข้างถาวร ซึ่งการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมนี้ไม่ได้มาจากภาวะชั่วคราว วุฒิภาวะ หรือสัญชาตญาณ (Klein 1991 : 2) Hilgard and Bower ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ คือ กระบวนการที่ทำให้พฤติกรรมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ซึ่งเกิดจากการฝึกประสบการณ์ ไม่ใช่จากการตอบสนองที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ Kimble and Garnezy ได้พูดถึงการเรียนรู้ คือ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนค่อนข้างที่จะถาวร ซึ่งเมื่อได้รับการเสริมแรงก็เกิดอยากที่จะฝึกฝน มิใช่เป็นปฏิกิริยาสะท้อนที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ Cronbach ได้ให้ความหมายของการเรียนรู้ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นผลมาจากประสบการณ์ของแต่ละคน การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่บุคคลได้พยายามปรับพฤติกรรมของตน เพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่าง ๆ จนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งไว้

เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (Bloom, 1959)

1. การเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์และความรู้สึก (Affective Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกสนใจและเชื่อ

2. การเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความเข้าใจ และความคิด (Cognitive Domain) หมายถึง การเรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาสาระใหม่ ก็จะทำให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจสิ่งแวดล้อมต่างๆ ได้ดีขึ้นสมองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลง

3. ความเปลี่ยนแปลงด้านความชำนาญ (Psychomotor Domain) หมายถึง เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ทั้งในด้านทัศนคติ ค่านิยมความรู้สึกรู้ความเข้าใจ ความคิดแล้ว ก็จะนำเอาสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปปฏิบัติบ่อยๆ ทำให้เกิดความชำนาญมากขึ้น (มัทธรา ธรรมบุศย์, ม.ป.ป.)

ทฤษฎีการเรียนรู้ (Theory of Learning) ทฤษฎีการเรียนรู้มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนมาก เพราะจะเป็นแนวทางในการกำหนดปรัชญาการศึกษาและการจัดประสบการณ์ เนื่องจากทฤษฎีการเรียนรู้เป็นสิ่งที่อธิบายถึงกระบวนการ วิธีการและเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้และตรวจสอบว่าพฤติกรรมของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ทฤษฎีการเรียนรู้ที่สำคัญ แบ่งออกได้ 2 กลุ่มใหญ่ๆ คือ 1)ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์ต่อเนื่อง (Associative Theories) 2)ทฤษฎีกลุ่มความรู้ความเข้าใจ (Cognitive Theories) (บ้านจอมยุทธ, 2548)

ทฤษฎีการเชื่อมโยง (Connectivism) ผู้ที่ทำการศึกษในเรื่องนี้ คือ ธอร์นไดค์ (Thorndike) ซึ่งได้กล่าวว่าการเรียนรู้ คือ การที่ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์ เชื่อมโยง (Bond) ระหว่างสิ่งเร้า และการตอบสนอง และได้รับความพึงพอใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ธอร์นไดค์ ได้ทำการทดลองจับแมงที่หิวใส่กรง แล้ววางอาหารไว้นอกกรงให้แมงเห็น ในกรงมีเชือกซึ่งผูกกับบานประตูกรงไว้ ส่วนปลายอีกข้างหนึ่งปล่อยทิ้งไว้ถ้าเมื่อไหร่ที่เชือกถูกดึง ประตูกรงก็จะเปิดออกเขาสังเกตเห็นว่า ในระยะแรกๆ แมงจะวิ่งไปวิ่งมาทั้งกัดทั้งข่วนไปทั่ว เผอิญไปถูกเชือกจึงทำให้ประตูเปิด แมงออกไปกินอาหารได้ เมื่อจับแมงใส่กรงอีกครั้งต่อไปแมงจะดึงเชือกได้เร็วขึ้น จนในที่สุดแมงสามารถดึงเชือกได้ในทันที ธอร์นไดค์ จึงสรุปผลการทดลองว่า การลองผิดลองถูกบ่อยๆ นั้น จะนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองต่อสิ่งเร้าส่งผลให้เกิดการเรียนรู้ขึ้นได้นั่นเอง หลักเกณฑ์ที่จะนำไปสู่การเรียนรู้แบบนี้ คือ

1. สร้างสถานการณ์ที่เป็นสิ่งเร้าขึ้น แล้วให้สิ่งที่เรานำมาทดลองแสดงการตอบสนองหรือแสดงพฤติกรรมออกมา
2. สิ่งที่เรานำมาทดลองจะแสดงอาการตอบสนองหลายๆ อย่าง เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
3. ปฏิกริยาตอบสนองที่ไม่ทำให้เกิดความพอใจจะถูกตัดทิ้งไป
4. จนเหลือปฏิกริยาที่ทำให้เกิดความพอใจ และจะถือเอากริยาตอบสนองสิ่งเร้านั้นมากระหนาบอีก (กิตติพงษ์ พุ่มพวง, 2558)

4. สรุป

การสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้นำและผู้ที่จะมีภาวะผู้นำที่ดีได้นั้นสิ่งแรกเลยคือต้องรู้จักตัวเองค้นหาตัวเองให้เจอและปรับปรุงพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลาให้เกิดความชำนาญเชี่ยวชาญ รู้จักเชื่อมโยงความรู้ และมีการวางแผนในการดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในองค์กรเพื่อจะได้ขึ้นองค์กรสู่สิ่งใหม่ๆ ส่วนการคงอยู่ของภาวะผู้นำ ขึ้นอยู่กับความยึดมั่นในอุดมการณ์ทางการบริหารของผู้นำ การเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และความสอดคล้องระหว่างภาวะผู้นำกับวัฒนธรรมองค์กร เงื่อนไขการเกิดภาวะผู้นำอันได้แก่ภูมิหลังส่วนบุคคล แรงบันดาลใจในตัวเอง แรงขับทางสังคม ความสัมพันธ์และประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนการปฏิบัติของผู้นำที่ดีจะประกอบไปด้วยการทำงานอย่างมีเป้าประสงค์ การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การใช้เครื่องมือทางการบริหารที่หลากหลาย รวมทั้งการนำเทคนิควิธีการใหม่ๆ เครื่องมือในการสื่อสารมาใช้ในการบริหารงาน ฉะนั้นแล้วการสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างภาวะผู้นำกับการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำที่ดีจะนำทางไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จเสมอ” ข้อเสนอแนะในการนำไปประยุกต์ใช้ ผู้นำที่ดีควรเป็นทั้งนักวิชาการและนักบริหารเพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารและการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวไปสู่การเป็นผู้นำระดับโลกต่อไป

5. บรรณานุกรม

- กิตติพงษ์ พุ่มพวง. (2558). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยทฤษฎีเชื่อมโยงความรู้(Connectivism) ผ่านสื่อสังคมออนไลน์. วารสารศิลปศาสตร์ปริทัศน์. 10(19). 1-13.
- ประดิษฐ์ ศิลาบุตร พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์ และสุรศักดิ์ ศรีกระจาง. (2563). การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก: ภาวะผู้นำสถานศึกษา ของผู้อำนวยการโรงเรียนดีเด่นในพระราชอาณาจักรกัมพูชา. สืบค้นเมื่อ 13 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/30GBidG>
- มณฑรา ธรรมบุศย์. (ม.ป.ป.). ทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3rE6tCz>
- บ้านจอมยุทธ. (2548). ทฤษฎีการเรียนรู้. สืบค้นเมื่อ 12 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3vhlxqM>
- Asearcher. (2562). ผู้นำที่ดีเป็นไปได้ไม่ยาก แต่ไม่ใช่ทุกคนเป็นได้. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3esgDIR>
- Wisdom Max Center. (2558). การเรียนรู้ (Learning) คืออะไร มีหลักการอย่างไร. สืบค้นเมื่อ 11 มีนาคม 2564. จาก <https://bit.ly/3coidCu>

วัด : พื้นที่สร้างสุขของชุมชนในสังคมไทย*

Wat : Area of Building Happiness of Community in Thai Society

พระมหาใจสิงห์ สิริธมโม¹, พระใบฎีกานรินทร์ สีลเตโช², โสวิทย์ บำรุงภักดิ์³,
พระอ่อน มหิตธิโก⁴, และ พระแสงจันทร์ ฐิตสาโร⁵

Phramahajaising Siridhammo¹, Phrabaidkanarin Silatecho², Sowit Bamrungphak³,
Phraaon Mahitthiko⁴, and Phrasaengchan Thitasaro⁵

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด^{1,2,3}

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus^{1,2,3}

วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย³

Roi Et Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University³

Email : Jaising.1987.siri@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอวัดในฐานะเป็นพื้นที่สร้างสุขของชุมชน จากการศึกษาพบว่าวัดมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับชาวพุทธในสังคมไทย แต่ในปัจจุบันมีวัดหลายแห่งยังขาดการบริหารจัดการที่ดีมีระเบียบหลายด้าน เช่น ศาสนสถาน ศาสนวัตถุ ภูมิทัศน์ เป็นต้นเพื่อเป็นการปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างสุขของชุมชนได้ตลอดไป จึงได้นำเสนอหลักการและแนวคิด 2 ประการ คือ 1) หลัก ส5 (5 ส) ประกอบด้วย(1) การจัดการระบบระเบียบวัดใหม่ (2) ความสะอาด (3) ความสะอาด (4) เพิ่มประสิทธิภาพ และ (5) ความมีวินัย และ 2) แนวคิดเรื่องการยอมรับความจริงที่เป็นอยู่ของวัดในปัจจุบัน กับหลักการเรื่องอวาตสัพพะยะ ซึ่งการสร้างวัดที่ดีจะต้องกำหนดพื้นที่ให้วัดสะอาด มีต้นไม้ สวนหญ้าตลอดจนเป็นสถานที่น่าพักผ่อนหย่อนใจสำหรับบุคคลในชุมชน และทำให้ผู้เข้าวัดเกิดความรู้สึกเย็นกายสบายใจจะเป็นการเพิ่มพื้นที่สร้างสุขให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนและสังคมไทยต่อไป

คำสำคัญ : วัด; พื้นที่สร้างสุข; ชุมชน; สังคมไทย

* Received February 9, 2021; Revised June 7, 2021; Accepted June 9, 2021

ABSTRACT

This article aims to present the temple as a place to create happiness for the community. Studies have shown that temples are important and necessary for Buddhists in Thai society. But at present, there are many temples that still lack good management and have many rules such as religious places, religious objects, landscapes, etc., in order to adjust the temple to be the happiness of the community forever. Therefore, two principles and concepts have been presented : 1) principle S5 (5S) consists of (1) new measurement system management, (2) convenience, (3) cleanliness, (4) increase efficiency and (5) availability of discipline and 2) the concept of accepting the reality of the temple today with the principle of Avasasappaya(the temple of happiness). In order to build a good temple, the area of the temple must be clean, with trees, gardens, as well as a place to relax for people in the community. and make the temple attendees feel cool and comfortable, which will increase the area to create happiness for the community and Thai society in the future.

Keywords : Wat; Area of Building Happiness; Community; Thai Society

1. บทนำ

วัดมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับคนไทยตั้งแต่เกิดจนตาย ในฐานะเป็นที่พึ่งทางใจ เป็นสถานที่ทำบุญ เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในหมู่บ้านและชุมชนนั้นๆ ในกาลต่อมาวัดได้กลายเป็นศูนย์กลางทางสังคมและวัฒนธรรมของชาวบ้านอย่างเห็นได้ชัด จากประวัติศาสตร์พุทธศาสนาพบว่าประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของดินแดนที่เรียกว่าสุวรรณภูมิ เป็นที่ตั้งมั่นของพระพุทธศาสนาเป็นเวลานาน คำสอนของพระพุทธศาสนาได้เผยแผ่ไปทุกภูมิภาคของประเทศและสัมพันธ์กับวิถีชีวิตของผู้คน จนก่อให้เกิดขนบธรรมเนียม ประเพณี วัฒนธรรม ศิลปกรรม สถาปัตยกรรมประติมากรรม จิตรกรรม และวรรณกรรมอันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา จนกลายมาเป็นสมบัติของชาติให้พุทธศาสนิกชนได้เกิดความภาคภูมิใจ

นอกจากนี้วัดได้กลายเป็นสถานที่สร้างความสัมพันธ์ของการมีชีวิต การใช้ชีวิตและการดำเนินชีวิตประจำวันของคนในชุมชนไปโดยปริยาย เป็นแหล่งเรียนรู้ขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมต่างๆ ในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อีกประการที่สังเกตเห็นได้ชัดคือวัดได้แสดงบทบาทในการอบรมสั่งสอนศีลธรรมและปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม พัฒนากล่อมเกลาจิตใจ สร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีแก่คนในชุมชนนั้นๆ ให้เป็นพลเมืองที่ดีตลอดมา วัดเป็นสถานที่อบรมบ่มนิสัยให้ผู้คน

ประพัตติปฏิบัติชอบ สามารถควบคุม กาย วาจา และใจให้ตั้งงามอยู่เสมอ จากชนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่งสืบเนื่องจากอดีตมาจนถึงปัจจุบัน เป็นเวลาช้านาน เพราะวัดเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธ โดยมีพระสงฆ์เป็นตัวแทนของวัดเป็นผู้นำทางด้านจิตใจของประชาชน เป็นศูนย์รวมแห่งความเชื่อถือและความร่วมมือเป็นสถานที่ประกอบพิธีกรรม เป็นบ้านหล่อหลอมวิถีชีวิตของชาวไทยพุทธ ซึ่งนับได้ว่า วัดเป็นสถานที่ทำประโยชน์แก่สังคมเป็นอย่างมาก (ฐิติพร สละสม, 2553 : 13)

แต่ในปัจจุบันนี้บทบาทของวัดและพระสงฆ์เริ่มสูญหายไป อาจจะเป็นเนื่องมาจากความเจริญแบบตะวันตกเข้ามาสู่สังคมไทยประมาณ 70-80 ปีที่ผ่านมา โดยเริ่มจากสังคมเมืองไปสู่สังคมชนบท อย่างไรก็ตามวัดและพระสงฆ์ก็ยังคงมีความสำคัญและจำเป็นต่อวิถีชุมชนอยู่มาก เมื่อหน่วยงานภาครัฐ คณะสงฆ์และทุกภาคส่วนได้เล็งเห็นความสำคัญ ความจำเป็นและควมมีคุณค่าของพระพุทธศาสนา จึงได้ร่วมมือกันดำเนินการโครงการที่เรียกว่า วัด ประชา รัฐ สร้างสุข ดังนั้น บทความนี้จึงเน้นการศึกษาวัดในฐานะเป็นพื้นที่สร้างความสุขของชุมชนในสังคมไทย โดยนำเสนอแนวคิด หลักการและยกกรณีตัวอย่างประกอบเพื่อสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจร่วมกันโดยที่วัดยังเป็นแหล่งและพื้นที่สร้างความสุขของคนไทยตลอดไป

2. บทบาทหน้าที่ของวัดในสังคมไทย

บทบาทหน้าที่ของวัดในที่นี้ หมายถึงการได้ทำหน้าที่ซึ่งถือว่าเป็นภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาถึงประชาชนคนไทยกว่าร้อยละ 95 เป็นผู้นับถือพระพุทธศาสนาในสมัยกรุงสุโขทัยเป็นราชธานี พระมหากษัตริย์ไทยได้อาราธนาพระภิกษุเถรวาท เชื้อสายลังกาจากเมืองนครศรีธรรมราช มาเป็นแบบอย่างปรับปรุงการพระพุทธศาสนาให้บริสุทธิ์และเหมาะสมกับลักษณะของคนไทย จนกลายเป็นศาสนาประจำชาติ และได้มีการติดต่อสัมพันธ์กับพระสงฆ์ลังกาอีกหลายครั้งในสมัยต่อมา จนพระพุทธศาสนานิกายเถรวาทได้เจริญมั่นคงอยู่ในประเทศไทยและเป็นรากฐานของ วัฒนธรรมไทยแทบทุกด้านมาจนทุกวันนี้(พระวีระศักดิ์ ชยธมโม, 2558 : 98-114)

พระพุทธศาสนาในประเทศไทยมีวัดเป็นสถาบันที่มีความสำคัญมากต่อเด็กเยาวชนชาย กล่าวคือวัดเป็นที่พำนักอาศัยศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เพื่อเป็นศาสนทายาทสืบต่ออายุพระศาสนาของเด็กเยาวชนชายผู้ได้บวชเป็นพระภิกษุสามเณร เมื่อศึกษาและพิจารณาในทางสังคมจากอดีตที่ผ่านมาแล้วจะพบว่าวัดในพระพุทธศาสนาได้มีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของคนไทย หรือชุมชนพุทธไทยเป็นอย่างมาก เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการศึกษาปฏิบัติ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นอยู่ดีและการที่จะพัฒนาตน ช่วยให้ความเจริญตั้งมั่นไม่เสื่อมถอย เกื้อหนุนสิ่งที่เป็นสถานที่หรือบุคคลซึ่งเป็นที่สบายเหมาะสมเกื้อกูลกัน โดยเฉพาะที่ช่วยเกื้อหนุนการบำเพ็ญและประคับประคองรักษาสติปัญญา สามารถดำเนินงานหรือการจัดการ กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบายได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ และเป็นสถานที่ในการเผยแผ่คำสอนแห่งพระพุทธศาสนาได้อย่างแพร่หลาย(พระครูวิสุทธิธานันท์คุณ (สุรศักดิ์ วิสุทธาจาโร), 2558 : 132-143)

บทบาทหน้าที่ของวัดที่มีต่อสังคมไทย

- 1) วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านส่งกุลบุตรมาอยู่รับใช้พระสงฆ์และรับการฝึกอบรมทางศีลธรรม และเล่าเรียนวิชาการต่างๆ ตามที่สอนในสมัยนั้น
- 2) วัดเป็นสถานที่ที่พ่อแม่ตลอดจนคนแก่คนเฒ่าและสตรี มารับความรู้ด้วยการฟังธรรมเทศนา
- 3) วัดเป็นสถานพยาบาลที่รักษาผู้เจ็บป่วยตามภูมิรู้ของคนในสมัยก่อน โดยวัดเป็นแหล่งตำราแพทย์ และพระสงฆ์ทำหน้าที่เป็นหมอรักษาพยาบาลคนเจ็บป่วยทั่วไป
- 4) วัดเป็นสถานสงเคราะห์ที่บุตรหลานชาวบ้านที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีวิตและศึกษาเล่าเรียน ตลอดจนถึงผู้ใหญ่ที่ยากจนได้มาอาศัยเลี้ยงชีพ
- 5) วัดเป็นสถานที่พักอาศัยของคนเดินทาง เช่น วัดเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนนทบุรี ได้สร้างศาลาเอาไว้กว้างขวางใหญ่โตเพื่อการนี้โดยเฉพาะ
- 6) วัดเป็นสถานที่ที่ชาวบ้านได้มาพบปะสังสรรค์และพักผ่อนหย่อนใจ โดยที่ทางวัดได้จัดสถานที่ต่างๆ ในบริเวณวัดเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด และร่มรื่น
- 7) วัดเป็นสถานที่รื่นเริงที่จัดเทศกาลและมหรสพต่างๆ สำหรับชาวบ้านทั้งหมด เช่น งานก่อกองพระเจดีย์ทรายในวันสงกรานต์ งานเทศน์มหาชาติ ฯลฯ และยังเป็นสถานที่พบปะของคนหนุ่มสาวด้วย
- 8) วัดเป็นบ่อเกิดและเป็นศูนย์กลางของศิลปกรรมแขนงต่างๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม และวรรณกรรม
- 9) วัดเป็นที่ไกลเกลียดข้อพิพาท เป็นที่ปรึกษาแก้ปัญหาชีวิตครอบครัวและความทุกข์ต่างๆ ของชาวบ้าน
- 10) วัดเป็นสถานที่สำหรับชาวบ้านรอบวัดมาทำบุญและบำเพ็ญกุศล ตลอดจนพิธีกรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา
- 11) วัดเป็นคลังพัสดุสำหรับเก็บของใช้ต่างๆ ซึ่งชาวบ้านจะได้ใช้ร่วมกันเมื่อมีงานที่วัดหรือขอยืมไปใช้เมื่อคราวมีงาน
- 12) วัดเป็นศูนย์กลางการบริหารหรือการปกครองที่กำนันหรือผู้ใหญ่บ้านจะเรียกลูกบ้านมาประชุมกัน เพื่อบอกแจ้งกิจการต่างๆ(กิริติ ศรีวิเชียร, 2564)

บทบาทหน้าที่ของวัดตามที่กล่าวมา จึงทำให้วัดเปรียบเสมือนเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวบ้าน และศูนย์กลางกิจกรรมต่างๆ ทางสังคม และเป็นส่วนประกอบที่จะขาดเสียมิได้สำหรับชุมชนแต่ละระดับ แต่ละท้องถิ่น จนกระทั่งเมื่อได้สร้างหมู่บ้านเล็กๆ ขึ้นใหม่ก็ต้องสร้างวัดขึ้นมาด้วยนับว่าวิถีชีวิตของคนไทย ได้ผูกพันอยู่กับวัดอย่างแน่นแฟ้นโดยแท้จริง

3. สภาพของวัดในสังคมไทยปัจจุบัน

หากกล่าวถึงสภาพหรือสถานการณ์ของวัดที่เป็นไปในสังคมไทยปัจจุบัน สามารถศึกษาได้จากบทความของสามารถ มั่งสึงที่นำเสนอในประเด็นพลวัตทางสังคมของไทย ที่เผยแพร่ในวันที่ 13 เมษายน 2563 ผ่านหนังสือพิมพ์เดลินิวส์ฉบับรายวัน ซึ่งได้แรงบันดาลใจจากพระราชธรรมปฏิญาณ (พยอม กัลยาโณ) เจ้าอาวาสวัดสวนแก้ว จังหวัดนนทบุรี ที่ได้พูดว่า “ถ้าจีนปล่อยไปอย่างนี้จะทำให้วัดร้าง คนเห็นทางศีลธรรม แต่จะไปติดคุกติดตะราง ก่อให้เกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้น เรียกว่าวัดกำลังจะร้างตระรางกำลังเจริญ ตรงนี้ก็น่าเป็นห่วง ถ้ามนุษย์ไปผลิตเพลินหลงไหลแต่วัตถุ ไม่คิดเรื่องจิตวิญญาณกันบ้าง ก็คงจะอยู่กันลำบาก ปัญหาอาชญากรรมจะมีมากขึ้น ลักขโมยมากขึ้น ใจแตก ชู้สาวมากขึ้น” (พระพยอม กัลยาโณ, 2562) สะท้อนสังคมกำลังเสื่อม โดยผู้เขียนบทความได้นำเสนอว่า เมื่อสัปดาห์ที่ผ่านมาได้ฟังอาจารย์พยอม ท่านพูดถึงสภาพสังคมไทยในปัจจุบัน มีประโยชน์หนึ่งที่ฟังแล้วสะท้อนถึงความเสื่อมของสังคมไทยได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม คือ วัดกำลังจะร้าง ตะรางกำลังเจริญ โดยมีการอธิบายและขยายความว่า ในปัจจุบันได้มีผู้เข้ามาบวชและอยู่ไม่นานมีน้อยลง จะมีบวชก็เพียงระยะสั้นๆ 7 วัน 15 วัน จึงทำให้วัดแต่ละวัดมีพระสงฆ์อยู่ประจำน้อยลง แต่เรือนจำหรือคุกตะรางกลับมีนักโทษอยู่อย่างแออัดจนไม่มีที่ให้นอน ทั้งนี้ด้วยเหตุปัจจัยทางสังคมต่อไปนี้

1. ในอดีตการศึกษาไทย วัดเป็นศูนย์กลางการศึกษา ดังนั้นเด็กชายไทยเมื่อโตขึ้น พ่อแม่จะนำไปฝากให้อยู่วัดเพื่อศึกษาเล่าเรียน โดยมีพระภิกษุเป็นผู้สอนวิชาที่พระสอนได้ เช่น ภาษาไทย เลข และรหัสต่างๆ และที่สำคัญซึ่งเด็กได้รับจากการอยู่อย่างแออัด ได้รับการอบรมทางด้านศีลธรรม ปลูกฝังอุปนิสัยให้เป็นคนดี มีคุณค่าต่อสังคม เด็กเหล่านี้ส่วนหนึ่งบวชเป็นสามเณร เมื่อมีอายุมากพอที่จะถือศีลและปฏิบัติธรรมได้โดยที่ไม่เป็นภาระของพระภิกษุ ทั้งที่สามารถปฏิบัติรับใช้พระภิกษุได้ โดยที่ไม่ขัดต่อพุทธานุญาตด้วย และสามเณรเหล่านี้เองเป็นทายาทสืบทอดพระพุทธศาสนา โดยการอุปสมบทเป็นพระภิกษุเมื่ออายุครบ 20 ปีบริบูรณ์ และรับภาระในการเผยแผ่พระธรรมคำสอนของพระพุทธองค์

2. แต่ในปัจจุบัน วัดมิได้เป็นศูนย์กลางการศึกษาเช่นในอดีต เนื่องจากการศึกษาของประเทศไทยได้เจริญขึ้น และมีการแยกตัวออกจากวัด จึงทำให้เด็กไทยห่างจากวัดโดยปริยาย จะเข้าวัดบ้างก็ต่อเมื่อมีความจำเป็น เช่น ทำบุญตามประเพณีในเทศกาลต่างๆ หรือเนื่องในวันเกิดของตนเอง ของบุพการี เป็นต้น ประกอบกับโลกมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมากขึ้น ผู้จะสนใจศึกษาค้นคว้าคำสอนของศาสนาไม่จำเป็นต้องเข้าวัดฟังเทศน์ฟังธรรม โดยเฉพาะจากนักเทศน์โดยการอ่านคัมภีร์ให้ฟัง เพราะคัมภีร์คือพระไตรปิฎก หาได้จากเว็บไซต์ต่างๆ ได้อย่างง่ายดาย ดังนั้น พระนักเทศน์ที่นั่งอ่านคัมภีร์ให้ฟังหรือพูดตามคัมภีร์จึงมีผู้สนใจน้อยลง

แต่ในทางกลับกัน พระสงฆ์ฝ่ายอรัญวาสีผู้มุ่งเน้นการปฏิบัติด้วยการเจริญสมถกรรมฐาน หรือวิปัสสนากรรมฐาน และมีความเคร่งครัดในพระธรรมวินัยยังได้รับความสนใจจากประชาชน โดยเฉพาะคน

รุ่นใหม่ เนื่องจากการสอนที่มุ่งเน้นการปฏิบัติฝึกหัดจิตใจให้ใฝ่ความดีมีคุณธรรม ทั้งนำมาแก้ไขปัญหาชีวิตได้จริง ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดก็คือพระป่าสายหลวงปู่มั่น ภูริทัตโต หลวงปู่ฝั้น อาจาโร หลวงพ่อกัณฑ์ สุขกาโม เป็นต้น ซึ่งมีคนรุ่นใหม่ทั้งไทยและเทศเป็นจำนวนมากได้เข้าไปฟังและฝึกหัดปฏิบัติธรรมในแต่ละวัน

จากเหตุปัจจัย 2 ประการข้างต้น อนุมานได้ว่า ในปัจจุบันคนไทยเข้าวัดเพื่อฟังเทศน์ฟังธรรมน้อยลง และผู้มาบวชน้อยลงจริง ส่วนของสงฆ์ฝ่ายคามวาสีซึ่งเน้นการศึกษาในทางทฤษฎีหรือปริยัติจะมีการฝึกปฏิบัติบ้างก็เพียงครั้งคราว ไม่ยั่งยืนจริงจัง ทั้งไม่เคร่งครัดในวินัยเท่าที่ควรจะเป็น แต่ในส่วนพระสงฆ์ฝ่ายอรัญวาสี ซึ่งมุ่งเน้นการปฏิบัติและเคร่งครัดในพระวินัย ยังมีคนเข้าวัด ฟังธรรม และนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง

ดังนั้น ถ้าคนไทยซึ่งเป็นพุทธมามกะเป็นส่วนใหญ่ ต้องการให้พระพุทธศาสนายังคงอยู่ในประเทศไทย และก้าวไกลไปจนถึงขั้นเป็นศูนย์กลางพุทธศาสนาของโลก จะต้องศึกษาค้นคว้าคำสอนของพระพุทธเจ้าอย่างจริงจัง และนำไปปฏิบัติเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับเพศและภาวะของแต่ละคน รวมไปถึงการส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยการบำรุงภิกษุสงฆ์ผู้ปฏิบัติธรรมอยู่ในกรอบพระธรรมวินัย แต่การที่จะเป็นเช่นนี้ได้ ทางภาครัฐโดยสำนักพุทธฯ จะต้องร่วมมือทางฝ่ายสงฆ์ทำสังคายนาพระธรรมวินัย และกำหนดแนวทางการบริหารองค์กรสงฆ์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ รวมไปถึงวัดไทยในต่างประเทศด้วย จะต้องไม่ปล่อยให้เจ้าสำนักต่างๆ ดำเนินการโดยเอกเทศในลักษณะต่างคนต่างทำ ดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน(สามารถ มั่งสัง, 2563)

สภาพของวัดในอดีตเป็นสถานที่ศึกษาเด็กเยาวชนชายได้บวชเป็นสามเณร เมื่ออายุครบ 20 ปีก็ได้อุปสมบทเป็นพระภิกษุศึกษาเล่าเรียนและปฏิบัติธรรม ที่สำคัญคือได้เทศนาสั่งสอนเผยแผ่ธรรมตามโอกาส และพระสงฆ์อีกส่วนหนึ่งได้สนใจด้านปฏิบัติเป็นการเฉพาะ จึงได้ปลีกตัวไปสู่สำนักปฏิบัติต่างๆ ตามอัธยาศัยของตน ซึ่งเป็นสำนักที่คนรุ่นใหม่มีความนิยมชมชอบเป็นพิเศษ เพราะเป็นการฝึกปฏิบัติด้วยการพาลงมือทำ ไม่เน้นการบรรยายหรือสาธยายธรรมอะไรมากนัก แต่สภาพของวัดในปัจจุบันกลับพบวัดร้างมีมากขึ้น และข่าวของคนประพฤติดีศีลธรรมก็มีมากขึ้นเช่นกัน ซึ่งสามารถสรุปลงในคำว่า วัดกำลังจะร้าง คุณตะรางกำลังเจริญ

4. การปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างสุขตามโครงการ “วัด ประชา รัฐ สร้างสุข”

เมื่อได้มองเห็นวัดทำหน้าที่และแสดงบทบาทต่างๆ ซึ่งได้ทำให้คนในชุมชนมีความสุข มีชีวิตที่ดีงามและอื่นๆ อีกมากตามข้อความที่กล่าวมา และกาลต่อมาได้เห็นวัดมีสภาพที่เปลี่ยนไปตามบริบทของสังคมแห่งยุคสมัย ซึ่งทำให้ชาวพุทธส่วนใหญ่เริ่มวิตกกังวลกับสภาพของวัดที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน จะนิ่งเฉยปล่อยวางให้วัดเป็นไปอย่างเห็นอยู่คงไม่ได้ จึงได้มีคณะหรือบุคคลนำเสนอแนวคิดเรื่องการปรับตัวหรือปรับแนวคิด หลักการหรือแนวทางในการปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างสุขแก่ชุมชน คือ

1. แนวคิดและหลักการ

การจะปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างความสุขให้แก่คนในชุมชนได้อย่างมีผลสำเร็จนั้น ในเบื้องต้นผู้จะปรับเปลี่ยนจะต้องมีแนวคิดที่ดีเกี่ยวกับวัดเสียก่อน เพราะเมื่อมีแนวคิดที่ดีต่อวัดแล้วก็จะสามารถกำหนดหลักการในการปรับเปลี่ยนวัดให้เป็นพื้นที่สำหรับสร้างสุขได้ 2 ประการ ได้แก่

1.1 แนวคิดเรื่อง การยอมรับความจริง ที่ปรากฏอยู่

การยอมรับความจริงที่ปรากฏหรือสิ่งที่เป็นอยู่และมีอยู่ตามสภาวะของสิ่งต่างๆ หากกล่าวตามทัศนะทางปรัชญาจะตรงกับคำว่า จิตนิยม (Idealism) ที่เสนอว่าสรรพสิ่งดำรงอยู่เป็นมโนภาพ (Ideas)(เจษฎา ทองรุ่งโรจน์, 2547 : 93) หากมีใครบางคนกล่าวคำว่า วัด ขึ้นมาก็จะช่วยให้มองเห็นสภาพการณ์หรือข้อเท็จจริง (Fact) ของความเป็นวัด ได้ในทันที ซึ่งคำว่า วัด ก็คือคำเรียกสถานที่สำหรับประกอบกิจกรรมทางศาสนาของผู้ที่นับถือศาสนาพุทธ ภายในวัดจะมีกุฏิสำหรับใช้เป็นที่อยู่อาศัยของนักบวชในศาสนาพุทธ ซึ่งก็คือ พระสงฆ์ อีกทั้งยังมีพระธาตุ เจดีย์ พระอุโบสถ อุโบสถ ศาลาการเปรียญ เมารุ ที่ใช้สำหรับประกอบศาสนพิธีต่างๆ เช่น การเวียนเทียน การสวดมนต์ การทำสมาธิ เป็นต้น วัดโดยส่วนใหญ่นิยมแบ่งเขตภายในวัดออกเป็นสองส่วนคือ พุทธาวาส และสังฆาวาส โดยส่วนพุทธาวาสจะเป็นที่ตั้งของสถูปเจดีย์ อุโบสถ สถานที่ประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา และส่วนสังฆาวาส จะเป็นส่วนกุฏิสงฆ์สำหรับพระภิกษุสงฆ์สามเณรจำพรรษา ข้อความที่กล่าวมาสามารถสื่อให้เห็นมโนภาพหรือ Concept ของวัดได้เป็นอย่างดีในแง่ที่ว่า วัดเป็นศูนย์กลางและศูนย์รวมจิตใจของชาวพุทธผู้ไปทำบุญเท่านั้น แต่ยังไม่สนองตอบความเป็นวัดที่พึงประสงค์ของเด็กเยาวชนและคนในยุคสมัยปัจจุบัน

1.2 หลักการ ส5 (5 ส)

การที่วัดมีสภาพการณ์เป็นอยู่มีอยู่และดำรงอยู่ตามที่ปรากฏให้เห็นเชิงประจักษ์นั้น สิ่งหนึ่งที่พบเห็นจนชินชยาและเกิดความรู้สึกว่า วัดเป็นอย่างนี้หรือ? สิ่งนั้นคือ 1)ความไม่เป็นระเบียบของอาคารสถานที่ ซึ่งประกอบด้วยกุฏิ ศาลา ห้องสุขา อุโบสถ เป็นต้น ล้วนไม่มีแบบแปลนในการก่อสร้าง 2)ความสกปรก คือ วัดมีความสะอาดน้อยไปจนถึงน้อยมาก ซึ่งไม่ก่อให้เกิดความยินดีต่อวัด ต่อพระสงฆ์ สามเณร และต่อพระพุทธศาสนา รวมอื่นๆ อีกมาก

การที่วัดขาดความเป็นระเบียบ ไม่สะอาด และความไม่พร้อมในหลายๆ สิ่งซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญทำให้คนรุ่นใหม่ไม่สนใจที่จะเข้าวัด เมื่อมองเห็นปัญหาดังกล่าว องค์กรบริหารสูงสุดของคณะสงฆ์ไทย คือ มหาเถรสมาคม ได้มีการประชุมครั้งที่ 2/2561 มติที่ 34/2561 ได้มีมติเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาในด้านสาธารณูปการ โดยให้นำ “หลัก ส 5 หรือ 5 ส” ไปเป็นเครื่องมือสู่การพัฒนาวัดให้กลายเป็น “วัดสวยด้วยความสุข” เพื่อสร้างสุขภาวะทางปัญญาและเพื่อสร้างสังคมแห่งความสุข โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางในการถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ โดยมุ่งหวังให้คนในชาติมีระเบียบวินัยผ่านการคิดของหลัก ส5 หรือ 5 ส ประกอบด้วย

1. ส1 คือ การลดสิ่งที่ไม่จำเป็น ให้มีความพอดี สมดุล ไม่มากไม่น้อยเกินไป
2. ส2 คือ การจัดสรรสิ่งต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อให้หยิบใช้งานได้อย่าง

ทันท่วงที

3. ส3 คือ การดูแลเครื่องมือเครื่องใช้หรือพื้นที่ต่างๆ จนตรวจสอบหาสิ่งผิดปกติได้ง่ายขึ้น
4. ส4 คือ การสร้างกฎเกณฑ์หรือระเบียบปฏิบัติร่วมกัน และปรับปรุงให้ดีขึ้นอยู่เสมอ
5. ส5 คือ การส่งเสริมให้ทุกคนเคารพกฎกติกา โดยสร้างความเข้าใจและชี้แนะให้เห็นถึงประโยชน์ เพื่อให้ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข(สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562 : 6) ส5 หรือ 5 ส ทั้ง 5 ประการข้างเป็นเพียงหลักการนำทางให้เกิดความคิด ความรู้ และความเข้าใจให้ผู้สนใจสามารถเปิดความคิดและจินตนาการจนนำไปสู่การปฏิบัติได้ แต่เพื่อเกิดความกระจำงมากขึ้นคู่มือเล่มนี้ได้มีคำอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้

ส ที่ 1 หมายถึง สะสางหรือการสะสาง (Organization) คือ การจัดระบบของสิ่งของและระบบงานวัดที่มีอยู่ในปัจจุบันมีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. สำรวจสิ่งของที่มีอยู่ในวัด ในแต่ละพื้นที่ที่มีผู้รับผิดชอบ
 2. แยกแยะสิ่งที่จำเป็นและไม่จำเป็น เช่น สิ่งขทาน สิ่งของบริจาคที่ได้รับมาในวัด
 3. สิ่งที่ไม่จำเป็น แต่ยังใช้ได้และมีมากเกินความต้องการ ให้นำไปขายเพื่อเพิ่มรายได้ของวัด
- สิ่งที่ไม่จำเป็นให้นำไปทิ้งให้ถูกต้อง โดยให้คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมเช่น หลอดไฟ สารเคมี
4. สิ่งของที่จำเป็นแต่ยังใช้ได้ เช่น ไม้กวาด ถังดับเพลิง ให้จัดหาเท่าที่จำเป็น

ส ที่ 2 หมายถึง สะดวกหรือความสะอาด (Neatness) คือ ความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรวดเร็วในการทำงานมีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. จัดทำแผนผังเพื่อให้สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ มีที่อยู่ที่แน่นอนตายตัว
2. กำหนดที่วางเพื่อไม่ให้ปะปนกัน
3. ทำป้ายชื่อติดไว้ที่ชั้นวางสิ่งของ เพื่อกำหนดพื้นที่ในการจัดเก็บและค้นหา
4. จัดวางตามแผนผัง โดยกำหนดให้สิ่งที่ใช้บ่อยอยู่ใกล้มือหรือด้านหน้า และไกลมือออกไปตามความถี่ของการใช้งาน

ส ที่ 3 หมายถึง สะอาดหรือความสะอาด (Cleaning) เน้นทำความสะอาดพื้นที่วัดโดยรอบทั้งหมด เพื่อตรวจสอบสิ่งผิดปกติ เพราะวัดจะมีความสะอาดเป็นธรรมชาติหรือธรรมดามีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. กำหนดผู้รับผิดชอบพื้นที่วัดใน 3 ส่วน คือ (1) เจ้าของพื้นที่ได้แก่เจ้าอาวาส (2) องค์กรที่เข้ามาช่วยพัฒนา (3) ชุมชนที่เข้ามาช่วยพัฒนาให้เกิดความยั่งยืน
2. ศึกษารายละเอียดของการทำความสะอาด เช่น โบราณสถาน อุโบสถ เป็นต้น
3. กำหนดแผนการทำความสะอาด เช่น ทำความสะอาดห้องน้ำ โรงครัวทุกวัน เป็นต้น

4. ตรวจสอบสิ่งผิดปกติ เช่น พื้นห้องน้ำ สายไฟฟ้า เป็นต้น

ส ที่ 4 หมายถึง สร้างมาตรฐานหรือการสร้างมาตรฐาน (Standardization Ing) เพื่อเป็นการลดความผันแปรของการบริหารจัดการวัดมีอยู่ 4 ข้อ คือ

1. กำหนดมาตรฐานพื้นที่โดยใช้แนวทางของโครงการเบื้องต้น
2. การอบรมด้วยวิทยากรที่มีความรู้ในเรื่อง 5 ส อย่างแท้จริง
3. สามารถติดตามประเมินผล ใช้ระบบประเมินตนเองในการตรวจประเมิน
4. การจูงใจ โดยการให้คำชมเชยหรือมอบรางวัลตามโอกาสอันควร

ส ที่ 5 หมายถึง สร้างวินัยหรือการสร้างวินัย (Training/Discipline) เป็นการรักษามาตรฐานหรือระบบ 5 ส ซึ่ง ส5 เป็น ส แรกที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นก่อน เพราะการมีวินัยจะก่อให้เกิดมาตรฐาน และทำ 5 ส ได้ทุกคน ทุกสถานที่ ทุกเวลา แม้เห็นขยะขึ้นเดียวตกบนถนนก็สามารถก้มลงเก็บทิ้งลงในถังขยะโดยไม่คิดว่า “ขยะไม่ใช่ หรือไม่ใช่บ้านเรา” (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2562 : 11-15)

การที่จะปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างสุขของชุมชนได้นั้น ในเบื้องต้นจะต้องมีแนวคิดเรื่องการยอมรับว่าวัดทั้งหลายในแต่ละชุมชนในปัจจุบัน มีอยู่เป็นอยู่และเป็นไปอย่างที่เราพบเห็นในทุกวันนี้ จะเข้าไปเปลี่ยนแปลงในทันทีทันใดคงเป็นไปได้ มีวิธีเดียวคือใช้หลัก 5 ส หรือ 5 เข้าไปบริหารจัดการ โดยเริ่มที่สะอาดด้วยการจัดระบบของสิ่งของและระบบงานวัดจัดความเป็นระเบียบเรียบร้อย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพหรือความรวดเร็วในการทำงานเน้นทำความสะอาดพื้นที่วัดโดยรอบทั้งหมด เพื่อตรวจสอบสิ่งผิดปกติ เพราะวัดจะมีความสะอาดเป็นธรรมชาติหรือธรรมดา สร้างมาตรฐาน เพื่อเป็นการลดความผันแปรของการบริหารจัดการวัด และสร้างวินัยเพื่อเป็นการรักษามาตรฐาน เพราะการมีวินัยจะก่อให้เกิดมาตรฐานแก่ทุกวันโดยถ้วนหน้า

5. วิเคราะห์พื้นที่กรณีตัวอย่างวัดสร้างสุขของชุมชนในสังคมไทย

สิ่งบ่งบอกถึงความเป็นวัดอย่างชัดเจน ได้แก่ สถานที่ สิ่งปลูกสร้างมีปฏิที่พัสสงฆ์ อุโบสถศาลาการเปรียญ ต้นไม้ป่าไม้ อาณาบริเวณวัด เป็นต้น ซึ่งรวมทั้งหมดเหล่านี้จึงเรียกว่า วัด แต่คำที่อมเอาความเป็นวัดเอาไว้ได้ลึกซึ้งกว่าคือคำว่า อาวาส ดังนั้น ประเด็นสุดท้ายของบทความนี้ผู้เขียนประสงค์วิเคราะห์การสร้างสุขตามหลักอาวาสสี่ปายะ และเพื่อให้เห็นเป็นรูปธรรมจึงนำเสนอวัด 2 แห่งเป็นกรณีตัวอย่างวัดสร้างสุขของชุมชนในสังคมไทย มีรายละเอียด ดังนี้

1. การปรับวัดให้เป็นพื้นที่สร้างสุขตามหลักอาวาสสี่ปายะ

คำศัพท์สำคัญที่ควรนำมาสู่การศึกษาในบทความนี้ คือคำว่า อาวาสสี่ปายะ โดยตั้งเป็นคำถามว่าเราจะปรับอาวาสให้เป็นพื้นที่ให้เกิดความรู้สึกสบายตาสบายใจแก่ผู้มาเยือนได้อย่างไร? เพราะ

สภาพที่เป็นปัญหาเกี่ยวกับอาคารและสถานที่ของวัดส่วนใหญ่ (ในประเทศไทย) มีสภาพทางพื้นที่ ได้แก่ กุฏิ ศาลาการเปรียญ (อาคารที่อยู่อาศัยหรือที่พัก) อุโบสถหรือพระอุโบสถ (ศาสนสถาน) ธาตุเจดีย์ (ศาสนวัตถุ) รวมทั้งห้องสุขา โรงครัว และอื่นๆ ไม่มีความเป็นระเบียบ การสร้างไม่แบ่งส่วนของพุทธาวาส สังฆาวาส ป่าไม้ สวนไม้ รั้วไม้มีน้อยจนถึงน้อยมาก และอาณาบริเวณวัดไม่สะอาด เป็นต้น ซึ่งเป็นเหตุให้เกิดความไม่ยินดี ไม่รู้สึกร่มรื่น ไม่รู้สึกเย็นสบาย ไม่อภิรมย์ยินดี จนรู้สึกไม่สงบในใจที่จะนั่งพักให้กายใจให้เย็นสบาย เมื่อชาวพุทธหรือคนทั่วไปเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยไม่สบายใจตามทีกล่าวมา จึงเดินหลีกเลี่ยงจากไปจนไม่หวนกลับเข้าไปอีก

จากสภาพปัญหาของวัดที่เป็นอยู่มีอยู่ข้างต้น ผู้เขียนพิจารณาเห็นว่า วัดและผู้นำวัดส่วนใหญ่ ลืมหลักการหรือเจตนารมณ์เดิมที่พระพุทธเจ้าทรงมีพระประสงค์เกี่ยวกับการสร้างวัดเอาไว้ ดังนั้นพวกเราชาวพุทธจะต้องหวนกลับไปสู่ “ความคิด ความเชื่อ จาริต ประเพณี และวัฒนธรรม” รวมทั้งความรู้ความเข้าใจเดิมที่มีอยู่ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Back to basic, Back to school โดยที่แต่ก่อนนี้ (โบราณนานมาแล้ว) มีคำอันเป็นพื้นฐานสำคัญที่นิยมใช้เรียกมากกว่าคำว่า วัด ได้แก่ อาราม กับ อาวาส ซึ่งคำทั้งสองนี้จะสื่อความเป็นวัดได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน จึงเห็นควรศึกษาวิเคราะห์ร่วมกันเป็นลำดับไป

แต่เดิมมาหรือแม้แต่ในปัจจุบัน ภาพของวัดที่ชาวพุทธทั้งหลายปรารถนาจะพบเห็น คือ “วัดที่มีความร่มรื่น สะอาด สงบ ร่มเย็น” พอเดินผ่านเข้าไปในบริเวณวัดจะสัมผัสได้ถึงความรู้สึก ร่มรื่น สะอาด สงบ ร่มเย็น ภาวะหรือสิ่งที่พวกเราชาวพุทธโหยหากันตามที่กล่าวแล้วนั้น ก็จะตรงกับความหมายเดิมที่ท่านผู้รู้ได้สื่อผ่านภาษาบาลี 2 คำ คือ อาราม กับ อาวาส โดยที่คำว่า อาราม กล่าวได้ 2 นัย คือ

(1) กล่าวตามนัยแห่งไวยากรณ์บาลี อาราม (ปุ.) หมายถึงอารมณ์เป็นที่มายินดี, ประเทศเป็นที่มายินดี, สวนเป็นที่รื่นรมย์, อุทยาน, สวน, วัด (วิเคราะห์ อาคนตุวา รมนติ เอตถาติ อาราโม) (พันตรี ป. หลงสมบุญ, 2546 : 99)

(2) กล่าวตามนัยแห่งภาษาวิชาการ อาราม หมายถึงสิ่งที่เป็นที่มายินดี, สวนเป็นที่รื่นรมย์, ความยินดี, ความรื่นรมย์, ความเพลิดเพลิน; ในทางพระวินัยเกี่ยวกับของสงฆ์ หมายถึงของปลูกสร้างในอารามตลอดจนต้นไม้ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2552 : 352)

คำว่า อาวาส กล่าวได้ 2 นัยเช่นกัน คือ

(1) กล่าวตามนัยแห่งไวยากรณ์บาลี อาวาส (ปุ.) หมายถึงที่เป็นที่อยู่, การอยู่ประจำ, ที่อยู่, เรือน, วัด(ที่อยู่ของนักบวช) (วิเคราะห์ว่า อาวาสนติ เอตถาติ อวาโส) (พันตรี ป. หลงสมบุญ, 2546 : 102)

(2) กล่าวตามนัยแห่งภาษาวิชาการ อาวาส หมายถึงที่อยู่, เรือน โดยปรกติหมายถึงที่อยู่ของพระสงฆ์ คือ วัด(พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2552 : 352)

ข้อความทั้งหมดข้างต้นนั้น สื่อความให้เห็นหลักการสำหรับการสร้างวัดให้มีความร่มรื่นร่มเย็น ผ่านกายจนทะลุไปถึงจิตใจ เกิดความอภิมภยยินดี และรู้สึกเพลิดเพลินในขณะที่เดินอยู่ในวัด โดยพระพุทธรองค์ทรงบัญญัติคำว่า อาราม เอาไว้ให้เป็นหลักการในการสร้างวัดตั้งแต่เบื้องต้น แต่พระสาวกและพระสงฆ์ส่วนใหญ่ในกาลต่อๆ มาจนถึงปัจจุบัน มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนและหรือพากันลืมหลักการเดิมที่พระพุทธรองค์ทรงกำหนดเอาไว้แล้ว หากต้องการให้วัดเป็นพื้นที่พักกายใจของชาวพุทธ พระสงฆ์ผู้เป็นเจ้าของหรือพระสงฆ์ชั้นปกครองจะต้องหวนกลับไปสู่หลักการเดิม คือ ปรับหรือสร้างวัดให้เป็นที่สบายเหมาะสม เกื้อกูล โดยเฉพาะที่ช่วยเกื้อกูลแก่การบำเพ็ญและประคับประคองรักษาสมาธิ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2552 : 274) ที่มีอยู่แล้วนั้นเท่านั้น

2. พื้นที่วัดที่เป็นกรณีตัวอย่าง

ข้อความที่กล่าวมาทั้งหมดข้างต้นเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับสภาพปัญหา แนวคิดและหลักการ ทั้งที่เป็นส่วนของโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข ซึ่งได้แก่หลักการ ส5 หรือ 5ส และแนวคิดเรื่องการยอมรับความจริงที่ปรากฏคือที่เป็นอยู่มีอยู่ตามธรรมดาของวัดในสังคมไทย และหลักการเกี่ยวกับการสร้างวัดตามความหมายเดิมคือวัดจะต้องมีสภาพที่น่ารื่นรมย์ น่ายินดี น่าอยู่น่าอาศัย สะอาด สงบ ร่มเย็น เพื่อให้ผู้อ่านได้มองเห็นภาพของวัดที่มีการแบ่งพื้นที่วัดได้อย่างเหมาะสม เกื้อกูลและเอื้ออำนวยประโยชน์แก่การอยู่อาศัย บำเพ็ญประโยชน์ และมองดูแล้วรู้สึกสบายตาสบายใจ ผู้เขียนจึงได้นำเสนอวัดหนองแวง พระอารามหลวง หรือพระเจดีย์ 9 ชั้น ถนนกลางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ให้เป็นพื้นที่กรณีศึกษา ด้วยพิจารณาว่า วัดหนองแวงเป็นวัดตั้งอยู่ใจกลางเมืองขอนแก่นและติดบึงแก่นนคร มีพื้นที่สร้างสุขของชุมชน 5 อย่าง คือ 1) พระเจดีย์แก่นนครอนุสรณ์สาธุชน เรียกอย่างสั้นว่า พระเจดีย์ 9 ชั้น 2) โรงเรียนพระปริยัติธรรมทั้งแผนกธรรม-บาลีและแผนกสามัญ 3) โรงเรียนการกุศล 4) คลินิกหมอครอบครัว เครือข่ายโรงพยาบาลขอนแก่น และ 5) ศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุพระธรรมวิสุทธาจารย์ (คุณ ขนติโก)

พื้นที่ของวัดหนองแวงพระอารามหลวงทั้ง 5 แห่งนี้ผู้เขียนมีความเห็นว่า ล้วนเป็นที่สร้างสุขด้วยกันหมด แต่ในบทความนี้พิจารณาเห็นพื้นที่ 3 แห่งว่าเป็นพื้นที่สร้างสุขใน 2 ส่วน คือ 1) ส่วนสร้างสุขด้านจิตใจหรือจิตวิญญาณของชาวพุทธ ได้แก่ พระเจดีย์ 9 ชั้น ซึ่งเป็นที่กราบไหว้ สักการะ บูชา ทำบุญสังฆทานได้ตลอดปี 2) ส่วนสร้างสุขด้านกาย ได้แก่ คลินิกหมอครอบครัวเครือข่ายโรงพยาบาลขอนแก่น และศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุพระธรรมวิสุทธาจารย์ (คุณ ขนติโก) ที่ให้บริการสุขภาพด้านร่างกายแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและนอกเขตเทศบาลนครขอนแก่น พื้นที่ที่ตรงกับบทความเรื่องนี้ได้แก่ศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ ซึ่งได้มีส่วนในการสร้างสุขแก่ประชาชนทั่วไปมาร่วม 20 ปี(คณะสงฆ์วัดหนองแวง พระอารามหลวง, 2563 : 12) และได้มีนิสิตนำศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุนี้ไปเป็นที่สำหรับการทำวิทยานิพนธ์ (งานวิจัยระดับปริญญาโท) ในชื่อเรื่อง “การบรรเทาอาการป่วยเรื้อรังผู้สูงอายุด้วยหลักสติปัญญา 4 ของศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (คุณ ขนดีโก) วัดหนองแขวง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น”(พระสนธิศักดิ์ อภัสสโร (รังกา), 2562) จนสำเร็จเป็นพุทธศาสตรมหาบัณฑิต และเข้ารับประสาทปริญญาใน 2 ปีที่ผ่านมา



ภาพที่ 1 พระเจดีย์แก่นนครอนุสรณ์สาธุชน(วัดหนองแขวง พระอารามหลวง) จังหวัดขอนแก่น



ภาพที่ 2 ป้ายศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (คุณ ขนดีโก) ภายในบริเวณวัด



ภาพที่ 3 ป้ายคลินิกหมอครอบครัว เครือข่ายโรงพยาบาลขอนแก่น ที่ตั้งอยู่ในวัดหนองแขวง

6. สรุป

วัดได้กลายเป็นสถานที่สานสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของคนไทยมายาวนาน ตลอดเวลาที่ผ่านมา จากอดีตถึงปัจจุบัน วัดได้ชื่อว่าเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศลหรือทำบุญในทุกวันพระ 8 ค่ำ 15 ค่ำ และวันสำคัญต่างๆ ในพระพุทธศาสนา เป็นสถานที่สืบสานจารีต ประเพณี วัฒนธรรม และเป็นທີ່ศึกษาเล่าเรียนของเด็กเยาวชนชายไทยด้วยการบวชเป็นสามเณรและพระภิกษุ จนสามารถสืบทอดและเผยแผ่ธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าจนถึงทุกวันนี้ นอกจากนี้วัดยังมีบทบาทหน้าที่อีกหลายประการ เช่น เป็นสถานพยาบาล เป็นสถานสงเคราะห์ เป็นที่พักอาศัยของคนเดินทาง เป็นที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทต่างๆ เป็นต้น

วัดในปัจจุบันมีสภาพเปลี่ยนแปลงไปมาก สภาพที่มองเห็นได้เนื่องมาจากเหตุ 2 ประการ คือ

- 1) ความเจริญของเทคโนโลยี ทำให้คนรุ่นใหม่ที่เป็นชาวพุทธผู้สนใจศึกษาคำสอนทางพระพุทธศาสนาได้ง่ายมากขึ้น ด้วยการสืบค้นข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ สามารถศึกษาพระธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าได้อย่างไร้ขอบเขต เป็นเหตุให้ชาวไทยพุทธรุ่นใหม่ไม่จำเป็นต้องเข้าวัดเพื่อฟังเทศน์ฟังธรรมอีกต่อไป อีกทั้งการเทศนาธรรมของพระสงฆ์ในวัดต่างๆ ยังเป็นไปแบบเดิมๆ ไม่เป็นที่ประทับใจพอใจ และ
- 2) คนรุ่นใหม่ได้ให้ความสนใจคำสอนในเชิงอิทธิฤทธิ์ปาฏิหาริย์มากกว่าคำสอนที่เป็นแก่นแท้ของพระพุทธศาสนา อีกทั้งสภาพของวัดส่วนใหญ่ขาดการวางแผนในการก่อสร้าง ไม่นิยมปลูกต้นไม้สวนหย่อม วัดมีอาณาบริเวณที่ขาดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ไม่ร่มรื่น ไม่น่าอภิมรย์ ไม่ปลอดภัย ซึ่งสาเหตุให้ชาวพุทธรุ่นใหม่ไม่นิยมเข้าวัด

จากการที่วัดมีสภาพปัญหาตามที่กล่าวมาข้างต้น บทความนี้จึงได้นำเสนอหลัก ส5 (5ส) ตามโครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข มีอยู่ 5 ประการ คือ 1)การลดสิ่งที่ไม่จำเป็น ให้มีความพอดี มีสมดุล 2)จัดการสิ่งต่างๆ ให้เป็นระเบียบเรียบร้อย 3)ดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ อยู่เสมอ 4)การสร้างกฎเกณฑ์ หรือระเบียบปฏิบัติร่วมกัน 5)ให้ทุกคนมีวินัยเคารพกฎกติกาอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งปรับวัดให้เป็นไปตามหลักการเดิมหรือคำศัพท์เดิม ได้แก่ คำว่า อาราม ที่เน้นสร้างวัดให้เป็นพื้นที่มีต้นไม้ ป่าไม้ สวนหย่อม รักษาอาณาบริเวณวัดให้สะอาด ซึ่งจะสร้างสุขแก่ผู้เข้าไปในวัด ซึ่งจะรู้สึกร่มรื่น อภิรมย์ยินดี มีความปลอดภัย โปร่งโล่งใจ สุขกายสบายใจในทุกขณะที่เดินเข้าไปในวัด และได้นำเสนอวัดหนองแวง พระอารามหลวง ถนนกลางเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ให้เป็นกรณีตัวอย่าง เพราะวัดหนองแวงมีพื้นที่สร้างสุขของชุมชนอยู่ 5 แห่ง ได้แก่ 1)พระเจดีย์แก่นนครอนุสรณ์สาธุชน (พระเจดีย์ 9 ชั้น) 2)โรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งแผนกธรรม-บาลีและแผนกสามัญ 3)โรงเรียนการกุศล 4)คลินิกหมอครอบครัว และ 5)ศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุ

7. บรรณานุกรม

- กীরติ ศรีวิเชียร.(2558). **อดีต ปัจจุบันและอนาคต แห่งบทบาททางสังคมของวัด**. สืบค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2558. จาก <http://supanneeke.blogspot.com>
- คณะสงฆ์วัดหนองแวง พระอารามหลวง. (2563). **งานกฐินพระราชทาน ปีพุทธศักราช 2563**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์ขอนแก่นการพิมพ์.
- เจษฎา ทองรุ่งโรจน์. (2547). **พจนานุกรมปรัชญา อังกฤษ-ไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์บริษัท ออฟเซท เอ็กเพส จำกัด.
- ฐิติพร สะสม. (2553). **ศึกษาระบบการบริหารและการจัดวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเวียง จังหวัดน่าน**. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูวิสุทธาจารย์ (สุศักดิ์ วิสุทธาจาโร). (2558). ยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการวัดเพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 3(1). 132-143.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2552). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพะยอม กัลป์ยาโน. (2562). **ต้องปรับปรุงศาสนาครั้งใหญ่**. สืบค้นเมื่อ 7 มิถุนายน 2564. จาก <http://www.lokwanee.com/web2013/?p=380702>
- พระวีระศักดิ์ ชยธมโม. (2558). แนวทางการจัดการวัดสันติสุขตามหลักสปปายะ 7 : กรณีศึกษาวัดธารน้ำไหล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร**. 3(2). 98-114.

- พระสนธิศักดิ์ อากสุสโร (รังกา). (2562). การบรรเทาอาการป่วยเรื้อรังผู้สูงอายุด้วยหลักสติปัญญา 4 ของศูนย์สร้างสุขผู้สูงอายุพระธรรมวิสุทธาจารย์ (คุณ ขนติโก) วัดหนองแขวง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พันตรี ป. หลงสมบุรณ์. (2546). พจนานุกรมมคธ-ไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์รุ่งเรืองการพิมพ์.
- สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2562).คู่มือโครงการ วัด ประชา รัฐ สร้างสุข สร้างสปปายะด้วยวิถี 5 ส. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สามารถ มั่งสั้ง. (2563). วัดร้างตระรางแออัด : สะท้อนสังคมกำลังเสื่อมใน หนังสือพิมพ์เดลินิวส์ ฉบับรายวัน. สืบค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2564. จาก <https://2mgronline.com.daily/detail/1509/1417/star=0>

การปรับกระบวนทัศน์การบริหารราชการส่วนภูมิภาคในทศวรรษหน้า*

The Need to Adjust Paradigm for Provincial Administration in the Next Decade

ศิลป์ ชื่นนิรันดร์¹ และไพรัช พันชมภู²

Silpa Chuennirun¹ and Phairat Phuenchomphoo²

วิทยาลัยสงฆ์มหาสารคาม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹

Mahasarakham Buddhist College, Mahachulalongkornrajavidyalaya University¹

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด²

Mahamakut Buddhist University Roi Et Campus²

Email : chusilp6@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวทางเพิ่มประสิทธิภาพการบริการงานปกครองจังหวัด ในฐานะราชการบริหารส่วนภูมิภาคภายหลังการเลือกตั้งทั่วไปในปี พ.ศ.2562 2) เพื่อเสนอแนวทางการปรับโครงสร้างอำนาจตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดินให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นวิธีการศึกษาใช้วิธีการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ ตำราทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผลการศึกษาสรุปข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการบริหารงานจังหวัดในฐานะราชการบริหารส่วนภูมิภาค ได้ดังนี้ 1) เพิ่มประสิทธิภาพโดยปรับปรุงโครงสร้างอำนาจจากรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลาง ให้กระจายลงสู่ภูมิภาค (จังหวัด) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชน 2) แก้ไขปรับปรุงโครงสร้างอำนาจการบริหารราชการแผ่นดินให้ชัดเจนระหว่าง ส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น ในเรื่องอำนาจหน้าที่ ภารกิจ องค์กรและพื้นที่ ในการปฏิบัติกร

คำสำคัญ : การปรับกระบวนทัศน์; การบริหารราชการส่วนภูมิภาค; ทศวรรษหน้า

* Received January 8, 2021; Revised June 9, 2021; Accepted June 9, 2021

ABSTRACT

The purposes of this article were to study and make some suggestions about :
1) How to increase the efficiency of provincial administration after general election in 2019. 2) How to adjust governmental power structure by mean of decentralization through provincial administration, local administration and community organization. Documentary research were used as the methodology of this study. The results can be summarized as follows. 1) Increasing efficiency by decentralization through provincial administration, local organization and community organization. 2) Power structural adjustment need to be changed from centralization to decentralization through provincial administration, local organization and community organization under inspection of provincial governor.

Keywords : Paradigm Shift; Provincial Administration; Next Decade

1. บทนำ

การบริหารราชการแผ่นดินของประเทศไทยในปัจจุบันมีวิวัฒนาการมาจากการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินครั้งใหญ่ในสมัยรัชกาลที่ 5 ที่ได้ทรงวางรากฐานการบริหารราชการแผ่นดินใหม่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยในส่วนกลางได้มีการจัดโครงสร้างการบริหารตามหน้าที่ (Function) ในรูปกระทรวงแทนการจัดตามพื้นที่ดังที่มีมาแต่โบราณ ในส่วนภูมิภาคได้ปรับปรุงกลไกการบริหารราชการส่วนภูมิภาคใหม่ให้สามารถระงับอำนาจการปกครองสู่ศูนย์กลางและแผ่ขยายพระราชอำนาจของส่วนกลางครอบคลุมหัวเมืองและประเทศราชได้อย่างจริงจังโดยนำเอาระบบมณฑลเทศาภิบาลและจัดระเบียบการปกครองท้องถิ่นใหม่ มีเจ้านายหรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ซึ่งเป็นที่ไว้วางพระราชหฤทัยของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวไปรับราชการต่างพระเนตรพระกรรณเป็นผู้บัญชาการมณฑล อันเป็นการแบ่งเบาภาระของเสนาบดีเจ้ากระทรวงออกไปดำเนินการในส่วนภูมิภาคในเชิงการกระจายอำนาจไปยังมณฑล ในมณฑลหนึ่งประกอบด้วยหัวเมืองอย่างน้อย 2 เมืองขึ้นไป ระยะเวลาจึงมีการเปลี่ยนคำว่าเมืองเป็นจังหวัด ในปี พ.ศ.2549 ส่วนมณฑลถูกยุบเลิกในปี พ.ศ.2475 คงไว้แต่จังหวัด อำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน อันเป็นเขตการปกครองนอกเมืองหลวงที่เรียกว่า ภูมิภาค มาจนทุกวันนี้ (สมคิด เลิศไพฑูรย์, 2544)

คำว่า ภูมิภาค และแนวความคิดว่าด้วย ราชการบริหารส่วนส่วนภูมิภาคได้เริ่มใช้อย่างเป็นทางการและเป็นหลักเป็นฐานเป็นครั้งแรกในปี พ.ศ.2476 ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช 2476 โดยรัฐบาลคณะราษฎร ที่ได้จัดวางระเบียบบริหาร

ราชการแผ่นดินออกเป็น 3 ชั้น คือการบริหารราชการส่วนกลาง การบริหารราชการส่วนภูมิภาค และราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการวางรากฐานทางโครงสร้างของระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่มีความต่อเนื่อง นับจากนั้นเป็นต้นมาตราប់ถึงปัจจุบัน (สถาบันดำรงราชานุภาพ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2550)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวนี้อาจกล่าวได้ว่าเมื่อการเมืองมีการเปลี่ยนแปลงย่อมทำให้การปกครองมีการพัฒนาตามไปด้วยไม่มากนักน้อย ดังในกรณีนี้จะเห็นได้ว่าการกระจายอำนาจเพิ่มขึ้น ผสมผสานกับการรวมอำนาจซึ่งมีอยู่เดิมตามระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ที่อำนาจการปกครองอยู่ที่บุคคลคนเดียวคือพระมหากษัตริย์ครั้งเปลี่ยนมาเป็นการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันเป็นระบอบการปกครองที่มีความหมายว่าอำนาจการปกครองเป็นของประชาชน ก็ใช้หลักการกระจายอำนาจมาผสมผสานกันเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ กล่าวคือ การบริหารราชการส่วนกลางใช้หลักการรวมอำนาจ (Centralization) ราชการบริหารส่วนภูมิภาคใช้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration) และราชการบริหารส่วนท้องถิ่นใช้หลักการกระจายอำนาจ(Decentralization)(วิสุทธิ์ โปธิ์แพ้น, 2544)

แต่อย่างไรก็ตามการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินในรูปแบบการปกครองส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและการปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐบาลจะต้องจัดให้ส่วนการบริหารราชการทั้งสามส่วนนี้ให้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันตามหลักการปกครองระบอบประชาธิปไตยให้มีความเหมาะสม และไม่มีเงื่อนไข นั่นคือการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางและการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น และบางกรณีก็ต้องแบ่งอำนาจให้ส่วนราชการออกไปปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคแทน เช่น จังหวัดอำเภอ เป็นต้น จึงจะไม่เกิดปัญหาทางด้านการบริหาร ความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ประการแรกได้แก่ การกำกับ ดูแล และประการที่สองคือการร่วมมือและประสานงาน ซึ่งหากมีการส่งเสริมสัมพันธ์ภาพให้ดียิ่งขึ้นกล่าวคือลดการควบคุมลง กระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นให้มากขึ้น หันมากำกับดูแลพร้อมกับสนับสนุนให้ความช่วยเหลือทางวิชาการ ร่วมมือและประสานงานให้มากขึ้น การปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีโอกาสเจริญขึ้นอย่างเต็มที่ การปกครองส่วนภูมิภาคในฐานะที่เป็นตัวแทนของส่วนกลางก็อาจจะปรับบทบาทเป็นผู้กำกับดูแล และให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ หรืออาจจะร่วมมือกันจัดบริการสาธารณะในโครงการสำคัญที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ในจังหวัดก็ได้ แต่ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้กลับปรากฏว่ารัฐบาลแบ่งอำนาจ และกระจายอำนาจไม่เต็มที่ มอบอำนาจให้ส่วนภูมิภาคแบบมีเงื่อนไขทำให้ผู้ว่าราชการจังหวัดบริหารงานแบบขาดเอกภาพ ส่งผลให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้ไม่สามารถแก้ไขข้อเดือดร้อนของประชาชนได้ ดังที่วิรัช วิชานินถาวรณ (2547) กล่าวไว้ว่ากระแสโลกนิยมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และต่างประเทศทั่วโลกแบ่งการบริหารราชการแผ่นดินของประเทศออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือการบริหารราชการส่วนกลางและราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของเวทีภาคีพัฒนาประเทศไทย ที่เสนอว่าบทบาทความสัมพันธ์ของรัฐบาลและท้องถิ่นรัฐบาลต้องไม่ใช่อำนาจเข้าแทรกแซงหรือยับยั้งการบริหารจัดการ

ท้องถิ่นหรือถอดถอนผู้บริหารท้องถิ่นและเนื่องจากราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นสายอำนาจบัญชาการของรัฐบาลซึ่งสามารถเข้าไปแทรกแซงหรือทับซ้อนกับอำนาจในการจัดการตนเองของท้องถิ่นจึงเสนอให้ยุบเลิกราชการบริหารส่วนภูมิภาค (เวทีภาคีพัฒนาประเทศไทย, 2557)

อันข้อคิดเห็นต่างๆ เหล่านี้ล้วนเป็นประเด็นที่น่าศึกษาต่อไปว่าอนาคตของการปกครองส่วนภูมิภาคจะเป็นประการใดเนื่องด้วยระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาคก็ยังคงเป็นกลไกการบริหารราชการแผ่นดินที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาประเทศ เพราะเป็นจุดเชื่อมต่อในการนำนโยบายและบริการสาธารณะต่างๆ ของรัฐไปสู่ประชาชนรวมทั้งการแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนในแง่มุมต่างๆ ทั้งทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ดังจะเห็นว่าในปัจจุบันนี้การบริหารราชการส่วนภูมิภาคโดยเฉพาะจังหวัดและอำเภอยังมีความสำคัญที่จะต้องดำรงอยู่และพัฒนากลไกการบริหารให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งปรากฏในการปฏิรูปการบริหารราชการแผ่นดินในช่วงปี พ.ศ. 2545 ได้พยายามที่จะให้ราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นกลไกที่สำคัญในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริงจึงได้นำแนวคิดการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการมาใช้โดยแนวคิดดังกล่าวได้ปรับบทบาทภารกิจและโครงสร้างของจังหวัดให้เป็นหน่วยงานเชิงยุทธศาสตร์ภาครัฐ (Strategic Government Unit) ระดับพื้นที่ที่มีศักยภาพในการริเริ่มแก้ไขปัญหาและพัฒนาพื้นที่ได้เอง (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2546)

ส่วนรัฐบาลในปัจจุบันซึ่งมี พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา เป็นนายกรัฐมนตรีก็ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีไว้ โดยแผนพัฒนาดังกล่าวจะแบ่งการพัฒนาออกเป็น “กลุ่มคลัสเตอร์ต่างๆ” เช่น การเกษตร เศรษฐกิจเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งแต่ละกลุ่มคลัสเตอร์จะมีผู้คนที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องหลายฝ่าย โดยที่ตัวหลักสำคัญในกลไกนี้ก็ยังเป็นผู้ว่าราชการจังหวัดในแต่ละจังหวัด ดังนั้น รัฐบาลจึงอยากได้คนที่มีแนวคิดตรงกันหรือคุณสมบัติที่จะขับเคลื่อนแผนนี้ให้เดินหน้าไปได้ด้วยดี กล่าวคือเป็นบุคคลที่มีมุมมองและวิสัยทัศน์ที่เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและเข้าใจการบริหารงานแบบองค์รวมและประสานงานกับทุกฝ่ายได้เป็นอย่างดี ซึ่งต่อไปนี้การบริหารจังหวัดจะไม่ใช้เรื่องของการปกครองหรือการดูแลทุกข์สุขของราษฎรเท่านั้น แต่จะต้องเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคม ความรู้ เทคโนโลยีต่างๆ เพิ่มมากขึ้น รัฐบาลต้องปรับระบบการสรรหาผู้ว่าราชการจังหวัดเสียใหม่ (สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, 2560)

ภายใต้สภาวะการณ์เช่นนี้ทำให้ประชาชนและสังคมส่วนใหญ่เกิดความสับสนและวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับการกระจายอำนาจและการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลางอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ อันเนื่องมาจากประเทศไทยมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจการปกครองไว้ที่ส่วนกลางและกระจายอำนาจให้ส่วนท้องถิ่นและส่วนภูมิภาคอย่างมีเงื่อนไขส่งผลให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีความซ้ำซ้อน สิ้นเปลือง ประชาชนไม่ได้รับการแก้ไขปัญหาความต้องการเท่าที่ควร (วรเดช จันทรศร, 2547)

ดังนั้น บทความนี้จะได้อธิบายแนวทางการปรับบทบาทเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารปกครอง จังหวัดในฐานะราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่เหมาะสมว่าในอนาคตอันใกล้นี้หากประเทศไทยมีรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และประชาชนมีความตื่นตัวทางการเมืองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขสถาบันทางการเมืองต่างๆ ได้รับการพัฒนาโดยประชาชนมีส่วนร่วมและมีการกระจายอำนาจลงสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นแล้ว สถานภาพของราชการบริหารส่วนภูมิภาคควรจะเป็นอย่างไรและเป็นไปในทิศทางใด

2. สถานภาพ บทบาท และปัญหาของราชการบริหารส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน

การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคของไทยในปัจจุบันเป็นไปตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2434 ที่ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาคออกเป็นจังหวัดและอำเภอ การบริหารราชการส่วนภูมิภาค (Provincial Administration) นี้เป็นการบริหารราชการภายใต้หลักการแบ่งอำนาจ (Deconcentration of Power) หมายถึงการที่ราชการบริหารส่วนกลางจะแบ่งอำนาจในการบริหารบางส่วน ให้หน่วยราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ร่วมกำหนดนโยบายหรือร่วมดำเนินการ ภายใต้กรอบนโยบายหรือความต้องการของส่วนกลาง ไม่ใช่ดำเนินการโดยอิสระ การแบ่งอำนาจลักษณะนี้เรียกว่าเป็นการกระจายอำนาจทางการบริหาร โดยส่วนกลางแต่งตั้งข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของตนไปอยู่ประจำปฏิบัติงานในหน้าที่และอยู่ในระบบบริหารงานบุคคลของส่วนกลาง ด้านการบริหารงบประมาณนั้นราชการบริหารส่วนกลางก็เป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมและอนุมัติให้เป็นไปตามวิธีการงบประมาณแผ่นดิน จึงกล่าวได้ว่าบทบาทของราชการบริหารส่วนภูมิกานั้น เป็นไปภายใต้กรอบที่ส่วนกลางกำหนดนั่นเอง (สถาบันดำรงราชานุภาพฯ, รายงานผลการศึกษาศึกษาการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค (สวนดุสิตโพล, 2545 : 26)

หากพิจารณาโครงสร้างการบริหารราชการจังหวัดในปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าเป็นโครงสร้างการบริหารที่มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการควบคุม ดูแล และบังคับบัญชาการบริหารราชการภายในจังหวัด โดยมีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา ประกอบด้วย รองผู้ว่าราชการจังหวัดและหัวหน้าส่วนราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคทั้งในระดับจังหวัดและระดับอำเภอตามลำดับ โดยแต่ละหน่วยงานต่างมีสังกัดกระทรวง/กรมต่าง ๆ และในเวลาเดียวกันยังคงปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานตนเอง ภายใต้โครงสร้างการบริหารงานที่หน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคต้องปฏิบัติภารกิจโดยตรงต่อต้นสังกัดในส่วนกลาง แต่อยู่ภายใต้การบริหารงานของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บริหารการปกครองในจังหวัด (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2547 : 128)

ดังนั้น อาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในฐานะผู้บริหารสูงสุดในจังหวัดมีอำนาจหน้าที่แบ่งได้เป็นสองส่วน ส่วนแรก คืองานอันเป็นภาระหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายจากส่วนกลาง งานเหล่านี้ได้แก่งานระดับชาติหรืองานตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ ส่วนงานที่สองคือ งานส่วนท้องถิ่นอันเป็นงานที่ทางจังหวัดจะดำเนินการเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นหรือแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งสองส่วนนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดมีหน้าที่กำกับดูแลให้เป็นไปตามนโยบาย หากพิจารณาแล้ว อาจกล่าวได้ว่าการแยกภาระหน้าที่ ที่ส่วนกลางมอบหมายกับงานที่เป็นความต้องการของท้องถิ่นถูกแยกออกจากกัน โดยให้งานลักษณะแรกอยู่ในความรับผิดชอบของหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคของจังหวัด และงานลักษณะหลังให้อยู่ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะเช่นนี้ทำให้จังหวัดหนึ่งบริหารงานแบบแยกหน่วยงานกันรับผิดชอบ หากแบ่งงานกันไม่ชัดเจนหรือมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่แบบไม่เด็ดขาดแล้วย่อมทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรและทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ซ้ำซ้อน ล่าช้าและเกิดปัญหาในการบริหารมาก หากไม่มีการปรับโครงสร้างอำนาจ บทบาทและภารกิจตลอดจนกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นเสียใหม่ ให้ความชัดเจนยิ่งขึ้นแล้ว จะทำให้การบริหารงานของจังหวัดไม่สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนได้ อีกทั้งงานที่ได้รับมอบจากส่วนกลางก็จะไม่บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรเดช จันทรศร, 2547: 34)

การแบ่งหน่วยงานรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นเป็นไปตามหลักการแบ่งบริการสาธารณะระหว่างส่วนราชการกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักผลประโยชน์มหาชน (Public interest) ซึ่งในรายละเอียดทางปฏิบัติย่อมแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ประโยชน์มหาชนของรัฐ อันได้แก่ประโยชน์ที่เป็นส่วนได้ ส่วนเสียโดยตรงของพลเมืองกลุ่มใหญ่ที่สุดของรัฐ ย่อมเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ดำเนินการ และประโยชน์มหาชนของท้องถิ่น ได้แก่ ประโยชน์ส่วนได้ ส่วนเสียโดยตรงของพลเมืองที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นหนึ่ง ย่อมเป็นภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการโดยเฉพาะ นอกจากนี้แล้ว ยังมีบริการสาธารณะที่รัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นร่วมกันดูแล เนื่องจากมีบริการสาธารณะบางประเภทเป็นเรื่องที่กระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวมทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น โดยไม่อาจแยกประโยชน์ของมหาชนทั้งสองให้ออกจากกันได้โดยเด็ดขาดเพราะต้องถือเอาตามหลักผลประโยชน์มหาชน และหลักประสิทธิภาพซึ่งทั้งสองหน่วยงานจะต้องถือเป็นภารกิจลำดับรองและมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการอย่างชัดเจน เช่น การจัดการศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (วุฒิสาร ตันไชย, บทบาทของรัฐในการจัดบริการสาธารณะ, (สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544 : 38)

นอกจากนี้แล้วยังมีประเด็นที่จะต้องพิจารณาต่อไปว่าในพื้นที่จังหวัดแต่ละจังหวัดควรจัดการปกครองกัน อย่างไรเพราะในปัจจุบันนี้ พื้นที่จังหวัดทุกแห่งมีการปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ 3 ระดับ คือ

องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (ยกเว้นจังหวัดชลบุรี มีเพิ่มการปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ คือ เมืองพัทยา ส่วนกรุงเทพมหานครเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปพิเศษ เช่นเดียวกัน) เต็มพื้นที่จังหวัดหมดแล้วซึ่งเป็นไปตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจตามหลักของการปกครองตนเอง ที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540, 2550 และ 2560 โดยมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งและจัดบริการสาธารณะอย่างอิสระ จึงทำให้จังหวัดหนึ่งๆ ใช้หลักการปกครองทั้งรวมอำนาจและกระจายอำนาจส่วนจะพิจารณาว่าจะเน้นการใช้หลักใดมากน้อยกว่ากันนั้นย่อมจะขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐบาลเป็นสำคัญ แต่มีแนวคิดเกี่ยวกับการกระจายอำนาจอยู่ประการหนึ่งว่าการจัดรูปหน่วยงานบริหารของจังหวัดควรมีอยู่เพียงรูปเดียว อีกส่วนหนึ่งที่เหลือควรจะเป็นกลไกในการควบคุมตรวจสอบการบริหารของจังหวัดที่เรียกว่า “สภา” ซึ่งก็คือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันนี้ และมีข้อเท็จจริงอยู่ประการหนึ่งว่ายังมีผู้ว่าราชการจังหวัดทำหน้าที่บริหารงานในจังหวัดด้วยซึ่งผู้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่คือส่วนกลางได้แก่กระทรวงมหาดไทยซึ่งถูกควบคุมตรวจสอบโดยสภานิติบัญญัติแห่งชาติอีกทีหนึ่ง(วรเดช จัทรศร, 2547 : 52)

อาจกล่าวได้ว่า หากจะพิจารณาตามหลักการกระจายอำนาจการปกครองดังกล่าวแล้วผู้บริหารของจังหวัดจะต้องเป็นนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด และมีสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงาน แต่เนื่องจากอำนาจหน้าที่ที่ส่วนกลางมอบให้มีจำกัด ภารกิจนอกเหนือจากนั้นจึงตกเป็นของหน่วยราชการบริหารส่วนภูมิภาคที่ผู้ว่าราชการจังหวัดรับผิดชอบอยู่เป็นฝ่ายดำเนินการ ลักษณะเช่นนี้จึงทำให้รัฐบาลสามารถสั่งการและมอบอำนาจยังผู้ว่าราชการจังหวัดได้สะดวกเนื่องจากกลไกของราชการบริหารส่วนภูมิภาคมีความพร้อมในการปรับตัวรองรับนโยบายต่างๆ ดังเช่น เมื่อครั้งมีการปฏิรูประบบราชการเมื่อ ปี พ.ศ.2545 ตามที่ได้กล่าวมาแล้ว ส่วนด้านปัญหาและอุปสรรคในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ปัจจุบันนี้ก็ยังมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ อันเป็นปัญหาที่สะสมมาตั้งแต่อดีตและปัญหาใหม่ที่เกิดจากการปฏิรูประบบราชการ เมื่อ ปี พ.ศ.2545 โดยแยกเป็นปัญหาเดิม ได้แก่ปัญหาการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง โอนอำนาจให้ผู้ว่าราชการจังหวัดอย่างมีเงื่อนไข ทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการ หรือ วินิจฉัย สั่งการ แบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจน กับการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับส่วนกลางและส่วนราชการในพื้นที่ของตนเอง ทำให้การบริหารจัดการในพื้นที่ของผู้ว่าราชการจังหวัดไม่มีประสิทธิภาพแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้ไม่ทันการณ์เท่าที่ควร ในส่วนของปัญหาใหม่ในปัจจุบันได้แก่ ปัญหาการขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัด ปัญหาค่านิยมและวัฒนธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคยังไม่สอดคล้องกับการบริหารงานแบบบูรณาการ และปัญหาการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในราชการบริหารส่วนภูมิภาค ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ต้องได้รับการแก้ไขและปรับกระบวนทัศน์เสียใหม่เพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ โดยการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับท้องถิ่นเสียใหม่ (นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, 2544 : 379)

3. แนวทางการปรับตัวของการบริหารราชการส่วนภูมิภาคในอนาคต

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังมีความจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทของสังคมที่มีปัญหาและความต้องการที่สลับซับซ้อนมากขึ้นโดยต้องได้รับการสนองตอบที่รวดเร็วทันสถานการณ์ รวมถึงได้รับการบริการที่พึงพอใจด้วย ซึ่งการปรับตัวดังกล่าวต้องคำนึงถึงปัญหาที่สะสมมาตั้งแต่ต้นและยังไม่ได้รับการแก้ไขรวมกับปัญหาใหม่ ๆ ที่กำลังเผชิญอยู่ เช่นกรณีการบริหารงานแบบบูรณาการ เป็นต้น แล้วนำมาทบทวนกับแนวคิดการกระจายอำนาจการปกครองว่าจะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคนั้นได้เพียงใด โดยการกระจายอำนาจในบริบทใหม่นี้จะไม่กระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญในปัจจุบันแต่เพียงอย่างเดียว หากแต่จะลงลึกถึงชุมชนประชาชนและองค์กรชุมชนเพื่อให้มีโอกาสบริหารจัดการตนเองได้ด้วย ที่กล่าวเช่นนี้เนื่องจากผู้เขียนได้คิดทบทวนและไตร่ตรองตลอดจนฟังเสียงวิพากษ์วิจารณ์และพิจารณาไปตามกรอบแนวคิดและผลจากการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ จึงขอเสนอแนวทางการปรับปรุง ดังนี้

1. ปัญหาพื้นฐานในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีมาตั้งแต่อดีต มีประเด็นปัญหาที่สำคัญพอสรุปได้ คือ 1)มีการรวมอำนาจและการใช้อำนาจบริหารไว้ที่ส่วนกลาง ระดับกรมมากเกินไป ทำให้การบริหารงานในส่วนภูมิภาคไม่มีความคล่องตัว 2)การบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังไม่มีเอกภาพ และ 3)ปัญหาการไม่มอบอำนาจหรือเพิ่มอำนาจให้ผู้ปฏิบัติงานในภูมิภาคอย่างเพียงพอในประเด็นนี้ปรับปรุงได้โดย

1.1 ปรับปรุงโครงสร้างอำนาจจากรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางให้กระจายลงสู่ภูมิภาค (จังหวัด) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรชุมชน โดยส่วนภูมิภาคมีหน้าที่เป็นฝ่ายกำกับ ดูแล ตรวจสอบ

1.2 แก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นโดยเพิ่มองค์กรชุมชนให้เป็นหน่วยขับเคลื่อนแผนชุมชนเป็นรูปแบบชุมชนปกครองตนเอง ระบุอำนาจหน้าที่ในการแก้ไขปัญหาของชุมชนโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม และตรวจสอบโดยภาคประชาชนโดยมีภาคราชการให้การสนับสนุน

1.3 แก้ไขปรับปรุงรายละเอียดในโครงสร้างการบริหารแผ่นดินซึ่งมีความเหลื่อมล้ำ ซ้อนทับและสับสนในเชิงอำนาจหน้าที่ ภารกิจ องค์กร และพื้นที่ในการปฏิบัติการ โดยการวางหลักให้ชัดเจนถึงบทบาทและอำนาจหน้าที่ของราชการบริหารส่วนต่างๆ เพื่อให้มีการประสานงานกันและมีความสัมพันธ์กันในเชิงเกื้อกูล สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน

2. ปัญหาใหม่ที่เกิดขึ้นหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการส่วนภูมิภาคแบบบูรณาการ มีประเด็นปัญหาที่สำคัญ พอสรุปได้คือ

2.1 ปัญหาการขาดความเชื่อมโยงกันระหว่างหน่วยงานภายในจังหวัดเอง

2.2 วัฒนธรรมในการทำงานของข้าราชการส่วนภูมิภาคยังไม่สอดคล้องกับการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ

2.3 ปัญหาการใช้ทรัพยากรร่วมกันภายในการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ในประเด็นหลังนี้มีแนวทางการปรับปรุงได้ดังนี้ คือ

(1) ปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เสียใหม่ให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจตามที่กล่าวแล้วใน ข้อ 1 โดยปรับความสัมพันธ์ใหม่ระหว่างส่วนกลางและส่วนท้องถิ่นใน 2 ประการ คือประการแรกให้มีกฎหมายควบคุม กำกับดูแล ที่มีความชัดเจน (แก้ไขปรับปรุงกฎหมาย) เช่น การควบคุมการใช้ดุลยพินิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น เพื่อให้ท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองตนเอง และประการที่สองคือร่วมมือและประสานงาน โดยมีระเบียบปฏิบัติเป็นตัวชี้วัดเพื่อให้เกิดการบูรณาการในพื้นที่

(2) ปรับภารกิจของส่วนภูมิภาคที่ส่วนกลางมอบหมายกับงานสนองความต้องการของท้องถิ่นเข้าด้วยกันเป็นงาน “บริหารราชการของจังหวัด” เป็นแบบองค์รวมไม่แยกส่วน จะได้ประสานสอดคล้องกลมกลืนไปในทิศทางเดียวกัน อันเป็นความสัมพันธ์ในเชิงส่งเสริมสนับสนุนซึ่งกันและกัน เปรียบเสมือนหนึ่งอยู่ในระดับที่เท่ากัน เป็นลักษณะของการถ่ายโอนอำนาจที่ไม่ให้ตกค้างอยู่ที่ส่วนภูมิภาค

2.4 ปรับปรุงขบวนการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดให้ลงถึงองค์กรชุมชนในหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ และจังหวัด ให้ได้รับงบประมาณตามความจำเป็น ทุกระดับ

2.5 พัฒนาบุคลากร พนักงานส่วนท้องถิ่นและข้าราชการในจังหวัด เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทำงานร่วมกันได้ โดยมีสถาบันฝึกอบรมของจังหวัด เพื่อหลอมรวมจิตใจให้มีความผูกพันกับจังหวัดอย่างแท้จริง โดยสลายวัฒนธรรมที่ยึดติดต่างกรม กระทั่งฯ (วรเดช จันทรศร, 2547 : 35)

4. สรุป

การปรับตัวของราชการบริหารส่วนภูมิภาคเป็นการปรับกระบวนการทัศน์เชิงการบริหารจัดการ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางสังคมและกระแสโลกยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงไม่ใช่ประเด็นที่จะต้องมารักษาสถานภาพเดิมให้คงอยู่ต่อไปอีกแล้ว หากแต่มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสร้างความเจริญรุ่งเรืองให้กับประเทศชาติบ้านเมืองในอนาคต

แนวทางการปรับตัวของราชการบริหารส่วนภูมิภาคตามที่ได้เสนอไปแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า ราชการบริหารส่วนภูมิภาคยังคงอยู่ องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดก็ยังคงอยู่พร้อมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นๆ ก็ยังคงอยู่ แต่ราชการบริหารส่วนกลางจะต้องกระจายอำนาจลงมาสู่ราชการบริหารส่วนภูมิภาค และราชการการบริหารส่วนท้องถิ่นให้มากขึ้น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนในการบริหารจัดการชุมชน มีแผนชุมชนที่เกิดจากการบูรณาการระหว่างภาคราชการและชุมชนท้องถิ่นและเป็นส่วน

หนึ่งในระดับต้น ๆ ในแผนพัฒนาจังหวัด จังหวัดในฐานะเป็นเขตการปกครองหนึ่ง ต้องมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นตัวแทนของรัฐบาลเป็นผู้อำนวยความสะดวก ประสานงาน แก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน และนำนโยบายของรัฐบาลมาบริหารจัดการในพื้นที่จังหวัด ดังที่ ชูวงศ์ ฉายบุตร กล่าวไว้ว่า สำหรับตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดจะคงมีอยู่ต่อไป แต่จะมีอำนาจหน้าที่สำคัญมากเช่นเดียวกับผู้ว่าราชการจังหวัดในปัจจุบันนั้นหาไม่ได้ หรือแม้แต่การสรรหาตัวบุคคลที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้ว่าราชการจังหวัดก็อาจเปลี่ยนไปหรือการปกครองจังหวัดจะเป็นไปในรูปแบบใดก็เป็นกรยากที่จะคาดการณ์ได้ เนื่องจากการพัฒนาการปกครองตามรูปแบบการกระจายอำนาจเช่นนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ทรงอำนาจทางการเมืองการปกครอง ซึ่งได้แก่ องค์กรอัยการหรือรัฐบาลในการจัดการปกครองประเทศ แต่ในฐานะที่ราชการบริหารราชการส่วนภูมิภาคยังคงอยู่ก็จะเป็นอุปสรรคต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นพระประมุขแต่อย่างใด (ชูวงศ์ ฉายบุตร, 2540 : 14)

แต่อย่างไรก็ตาม การปกครองจังหวัดจะต้อง มีการพัฒนาและปรับปรุงบทบาท อำนาจหน้าที่ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ของบ้านเมือง ด้วยการให้ภาคประชาชน องค์กรชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและกำหนดทิศทางการพัฒนาด้วยตนเอง สนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทที่เข้มแข็งในการจัดบริการสาธารณะ ราชการบริหารส่วนภูมิภาคภายใต้การนำของผู้ว่าราชการจังหวัดจะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกภาคส่วนมีจิตใจเป็นนักปฏิบัติเพื่อให้บรรลุภารกิจ “บริหารราชการของจังหวัด” ร่วมกัน เพื่อให้เป็นกลไกที่เข้มแข็งในการขับเคลื่อนนโยบายของรัฐบาล และประการสุดท้ายคือการปรับเปลี่ยนบทบาทจากฝ่ายปฏิบัติมาเป็นฝ่ายสนับสนุน ช่วยเหลือทางเทคนิคและวิชาการ เพื่อให้ภารกิจภายใต้การบริหารราชการของจังหวัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5. บรรณานุกรม

- โกวิท พวงงาม. (2548). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.
- คณะกรรมการปฏิรูป(คปร.). (2554). แนวทางการปฏิรูปประเทศไทย. กรุงเทพฯ : บริษัท หจก.บางกอกบลิ๊ก.
- ชูวงศ์ ฉายบุตร.(2540). ผู้ว่าราชการจังหวัดและการปกครองจังหวัดในอนาคต. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- วรเดช จัทรศร. (2547). การปรับปรุงและปฏิรูประบบบริหารราชการแผ่นดินของไทย. กรุงเทพฯ : หจก.สหชัยบล็อกการพิมพ์.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2547). ผู้บริหารสูงสุดระดับจังหวัด : ผู้ว่าราชการจังหวัดซีไอ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด. กรุงเทพฯ : วี เจ พริน.
- เวทีภาคีพัฒนาประเทศไทย. (2557). ปฏิรูประบบการปกครองและกระจายอำนาจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สถาบันท้องถิ่นพัฒนา.

สถาบันดำรงราชานุภาพ ร่วมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (2550). รายงานผลการศึกษาคำรวจ
ความคิดเห็นของประชาชนต่อเรื่องการปรับปรุงการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ประจำปี
งบประมาณ 2550. สวนดุสิตโพล มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2547). แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารจังหวัด
ทดลองแบบบูรณาการเพื่อการพัฒนาในคู่มือการบริหารราชการจังหวัดแบบบูรณาการ.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

สมคิด เลิศไพฑูรย์ และคณะ. (2544). รายงานวิจัยสถานภาพและบทบาทของราชการบริหารส่วน
ภูมิภาคในอนาคต. สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย.

สมชาย ภาคภาสน์วิวัฒน์. (2556). กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง. กรุงเทพฯ : พัฒนวิจัย.

คำแนะนำสำหรับผู้เขียน

หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

1. การเตรียมต้นฉบับ

ต้นฉบับจะเขียนเป็นภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษก็ได้ ชื่อเรื่อง ชื่อผู้เขียน ต้องมีทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และต้องมีบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษ

ต้นฉบับต้องพิมพ์บนกระดาษขาวขนาด A4 พิมพ์หน้าเดียวใส่เลขกำกับหน้าทุกหน้าพิมพ์ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม Microsoft Word ใช้แบบอักษร (Font) TH Sarabun ขนาด 16

ถ้ามีภาพประกอบควรเป็นภาพถ่ายขาว – ดำ ที่ชัดเจน

ถ้าเป็นภาพวาดลายเส้นให้วาดบนกระดาษขาวโดยใช้หมึกดำให้สะอาดและลายเส้นคมชัด ความยาวของเนื้อเรื่องภาพประกอบ ตาราง และบทคัดย่อภาษาไทย และภาษาอังกฤษรวมเอกสารอ้างอิงไม่ควรเกิน 12-15 หน้า

ส่งต้นฉบับ จำนวน 1 ชุด มายังกองบรรณาธิการวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลดงลาน อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 พร้อมทั้งส่งไฟล์ข้อมูล *.doc ไปยัง E-mail: buddhist-philosophy@hotmail.com

2. รายละเอียดขนาดตัวอักษรและรูปแบบการพิมพ์

ส่วนประกอบของบทความ	รูปแบบการพิมพ์	ขนาดตัวอักษร	ลักษณะตัวอักษร
ชื่อบทความ	กลาง หน้ากระดาษ	18	ตัวหนา
ชื่อผู้แต่ง	ชิดขวา	16	ตัวธรรมดา
บทคัดย่อ -ภาษาไทย -ภาษาอังกฤษ	กลาง หน้ากระดาษ	18	หัวข้อตัวหนา เนื้อหาตัวปกติ
หัวข้อแบ่งตอน	ชิดซ้าย	18	ตัวหนา
หัวข้อย่อย	ใช้หมายเลข	16	ตัวปกติ
เนื้อหาบทความ	-	16	ตัวปกติ
การเน้นความในบทความ	-	16	ตัวปกติ
ข้อความในตาราง	-	16	ตัวปกติ

บรรณานุกรม	ชิดซ้าย	16	ตัวหนา
ภาพประกอบ / คำอธิบายใต้ภาพ	กลาง หน้ากระดาษ	16	ปกติ

ตัวอักษร TH Sarabun ขนาด 16 เว้นขอบด้านบน/ขอบด้านซ้าย 1.5 นิ้ว เว้นขอบด้านล่าง / ขอบด้านขวา 1 นิ้ว

3. ชื่อผู้เขียน

ระบุชื่อ – นามสกุลจริง (ทั้งภาษาไทย และภาษาอังกฤษ) โดยวางไว้ทางขวามือได้ชื่อของบทความ
ระบุ สาขาวิชา/ภาควิชา คณะ สถาบัน และ Email ตามลำดับ (ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ)

4. บทคัดย่อ

บทความภาษาไทยต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษโดยใช้บทคัดย่อภาษาอังกฤษก่อนบทคัดย่อภาษาไทย และจำนวนคำ 300-500 คำ

บทความภาษาอังกฤษต้องมีบทคัดย่อภาษาไทยและภาษาอังกฤษ โดยใช้บทคัดย่อภาษาไทยก่อนบทคัดย่อภาษาอังกฤษ และจำนวนคำไม่เกิน 300-500 คำ

ท้ายบทคัดย่อให้ผู้เขียนกำหนดคำสำคัญ (Keywords) สำหรับคำดัชนีเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ 3-5 คำ

5. หลักการอ้างอิง

ให้ใช้ “ระบบฝังใน” และตัวเลขให้ใช้ “ตัวเลขอารบิก” ที่เป็นสากล

6. การอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรม

การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์ เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16)

การเขียนบรรณานุกรม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างเบื้องต้น

1. หนังสือ

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). **ชื่อหนังสือ**. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

2. วารสาร

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ระบุเลขของปีที่(ระบุเลขของฉบับที่). ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความเรื่องนั้นๆ.

นัฐธยา พิพัฒน์นราธ, นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ. (2561). การบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศของโรงเรียนเอกชนในกรุงเทพมหานคร. **วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์**. 5(1). 223-240.

3. วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

4. เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ : <http://xxxxxx>

เสาวรัจ รัตนคำฟู.(2563). **วิกฤตโควิด-19 รัฐต้องเร่งลดช่องว่างดิจิทัล เพื่อความเท่าเทียมในห้องเรียนออนไลน์**. สืบค้นเมื่อ 5 กันยายน 2563. จาก <https://tdri.or.th/2020/04/digital-divide-online-education-inequalities/>

6. รูปแบบการเขียนบทความวิชาการ

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹
 ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹
 Email :

บทคัดย่อ

.....
(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :,,,(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

2. เนื้อหา : ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท่วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท่วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท่วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท่วมสุข, 2548 : 16))

- 2.1.
- 2.2.
- 2.3.
- 2.4.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

.....

4. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9. เขียนตามแบบที่กำหนดไว้

9.1 บทความวิชาการ

แบบการเขียน “บทความวิชาการ” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ชื่อเรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....
(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :,,,(3 – 5 คำ)

1. บทนำ

(พิมพ์รายละเอียด).....

2. เนื้อหา : ในส่วนนี้ การอ้างอิงในเนื้อเรื่องให้ใช้แบบนาม-ปี (Name-Year) ระบุชื่อ-นามสกุล ผู้แต่งปีที่พิมพ์เอกสารและหน้าไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความนั้นก็ได้ เช่น กุลธิดา ท้วมสุข (2548 : 16) กุลธิดา ท้วมสุข (2548) หรือ (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548) (กุลธิดา ท้วมสุข, 2548 : 16))

2.1.

2.2.

2.3.

2.4.

ฯลฯ

3. สรุป

(พิมพ์รายละเอียด).....

4. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิชาการเท่านั้น)

9.2 บทความวิจัย

แบบการเขียน “บทความวิจัย” เพื่อลงพิมพ์ในวารสาร
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

เรื่อง (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่อง (ภาษาอังกฤษ).....

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาไทย) 1

ชื่อ – สกุล ผู้แต่ง (ภาษาอังกฤษ) 1

ต้นสังกัด/หน่วยงาน¹

ภาษาอังกฤษ (ต้นสังกัด/หน่วยงาน)¹

Email :

บทคัดย่อ

.....
(บอกวิธีวิจัย).....ผลการวิจัยพบว่า.....

คำสำคัญ :;;; (3 – 5 คำ)

ABSTRACT

.....

Keywords :;;; (3 – 5 คำ)

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

.....

(ความยาวประมาณ 2/3หน้ากระดาษ A4)

2. โจทย์วิจัย(ถ้ามี)

2.1
 2.2

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อ
 3.2 เพื่อ.....

4. สมมุติฐานการวิจัย (ถ้ามี)

4.1
 4.2

5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1
 5.2

6. วิธีดำเนินการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/2
 หน้ากระดาษ A4)

7. ผลการวิจัย

.....

มีตาราง/รูปภาพ/แผนภูมิประกอบ ถ้าวิจัยเชิงคุณภาพให้ใส่รูปภาพ 1-2 รูป (ความยาวประมาณ 2-3 หน้ากระดาษ A4)

8. อภิปรายผลการวิจัย

.....
(ความยาวประมาณ 1/3 หน้ากระดาษ A4)

9. ข้อเสนอแนะ

10. บรรณานุกรม

.....
(เฉพาะที่มีอ้างอิงในบทความวิจัยเท่านั้น)

การอ้างอิงและการเขียนเอกสารอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม

การระบุแหล่งที่มาของข้อมูล 1) ในเนื้อเรื่องให้ใช้วิธีการอ้างอิงในส่วนเนื้อเรื่องแบบนามปี (author-date in text citation) โดยระบุ ชื่อผู้แต่งและปีพิมพ์ของเอกสารไว้ข้างหน้าหรือข้างหลังข้อความที่ต้องการอ้างอิง เพื่อบอกแหล่งที่มาของข้อความนั้น และระบุเลขหน้าเอกสารอ้างอิงในกรณียกข้อความมาทั้งหมด 2) การอ้างอิงส่วนท้ายเล่ม โดยรวบรวมรายการเอกสารทั้งหมดที่ผู้เขียนได้ใช้อ้างอิงในการเขียนผลงานนั้นๆ จัดเรียงรายการตามลำดับอักษรชื่อผู้แต่ง ภายใต้หัวข้อ “บรรณานุกรม” สำหรับผลงานวิชาการภาษาไทย หรือ “Reference” สำหรับผลงานวิชาการภาษาอังกฤษ โดยใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบ APA (American Psychological Association) ดังปรากฏในตัวอย่างต่อไปนี้

1. ภาษาไทย

(1) หนังสือ:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อหนังสือ. (ครั้งที่พิมพ์-ถ้ามี). สถานที่พิมพ์ : สำนักพิมพ์.

(2) วารสาร:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อบทความ. ชื่อวารสาร, ระบุเลขของปีที่หรือเล่มที่(ระบุเลขของฉบับที่), ระบุเลขหน้าแรก-หน้าสุดท้ายของบทความ.

ชื่อผู้แต่ง. (ปี, เดือนวันที่ตีพิมพ์). ชื่อบทความ/คอลัมน์/หัวข้อข่าว. ชื่อหนังสือพิมพ์, หน้าระบุเลขหน้าที่นำมาอ้างอิง.

(3) วิทยานิพนธ์/รายงานวิจัย:

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่พิมพ์). ชื่อวิทยานิพนธ์. (ระดับปริญญาของวิทยานิพนธ์). ชื่อสถาบันการศึกษา. สถานที่พิมพ์ ตัวอย่างเช่น

รัศมี สีหะนัน. (2551). การประเมินสมรรถนะความเป็นครูของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานีเขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผล. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

(4) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่:

ชื่อผู้จัดประชุม. (ปีที่พิมพ์). ชื่อรายงานการประชุม. เมืองที่พิมพ์-ถ้ามี : สำนักพิมพ์-ถ้ามี.

(5) สื่ออิเล็กทรอนิกส์/เว็บไซต์ :

ชื่อผู้แต่ง. (ปีที่เผยแพร่). ชื่อเรื่องที่ปรากฏในเว็บ. สืบค้นเมื่อระบุวันที่เดือนปี. จากชื่อเจ้าของเว็บไซต์ : <http://xxxxxx>

จริยธรรมในการตีพิมพ์บทความในวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

(E-ISSN : 2730-2644)

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ดให้ความสำคัญกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์เผยแพร่บทความ ดังนั้นจึงกำหนดให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องต้องปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านจริยธรรมในการตีพิมพ์อย่างเคร่งครัด ดังนี้

1. บทบาทและหน้าที่ของผู้เขียนบทความของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

1.1 บทความที่ผู้เขียนส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารต้องเป็นบทความที่ไม่เคยตีพิมพ์หรือเผยแพร่ที่ใดมาก่อน และไม่ส่งต้นฉบับบทความซ้ำซ้อนกับวารสารอื่น

1.2 ผู้เขียนบทความจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย โดยทำการอ้างอิงให้ถูกต้องทุกครั้งเมื่อนำผลงานของผู้อื่นมานำเสนอหรืออ้างอิงประกอบในเนื้อหาบทความของตนเอง และต้องไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตนเอง

1.3 ผู้เขียนจะต้องจัดทำต้นฉบับของบทความตาม "คำแนะนำสำหรับผู้เขียน หลักเกณฑ์และวิธีการส่งต้นฉบับเพื่อพิมพ์เผยแพร่ในวารสาร"

1.4 หากผลงานทางวิชาการของผู้เขียนเกี่ยวข้องกับการใช้สัตว์ ผู้เข้าร่วม หรืออาสาสมัคร หรือผลการวิจัยมีประเด็นที่เปราะบางต่อผู้ให้ข้อมูล ผู้เขียนควรดำเนินการตามหลักจริยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงต้องได้รับความยินยอมก่อนการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหรือแสดงเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น หนังสือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ หรือในสัตว์ ทดลองประกอบด้วยทุกครั้ง

1.5 ผู้เขียนบทความต้องยินยอมโอนลิขสิทธิ์ให้แก่วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์ก่อนการตีพิมพ์ และไม่นำผลงานไปเผยแพร่หรือตีพิมพ์กับแหล่งอื่น ๆ หลังจากที่ได้รับการตีพิมพ์กับวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์แล้ว

1.6 ชื่อผู้เขียนที่ปรากฏในบทความต้องเป็นผู้ที่มีส่วนในบทความนั้นๆ จริง

2. บทบาทและหน้าที่ของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

2.1 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการมีหน้าที่พิจารณาและตรวจสอบบทความที่ส่งมาเพื่อพิจารณาตีพิมพ์ในวารสารทุกบทความ โดยพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหาบทความกับเป้าหมายและขอบเขตของวารสาร รวมถึงตรวจสอบคุณภาพของบทความตามกระบวนการประเมินคุณภาพบทความก่อนการตีพิมพ์

2.2 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องใช้หลักการในพิจารณาบทความโดยอ้างอิงเหตุผลทางวิชาการเป็นหลัก และต้องไม่มีอคติต่อผู้เขียนบทความและเนื้อหาบทความที่พิจารณาไม่ว่าจะด้วยกรณีใดๆ ทั้งสิ้น

2.3 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความหรือผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความ ไม่ว่าจะเป็นประโยชน์ในเชิงธุรกิจหรือในการนำไปเป็นผลงานทางวิชาการของตนเอง

2.4 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องไม่ปิดกั้น เปลี่ยนแปลง หรือแทรกแซงข้อมูลที่ใช้แลกเปลี่ยนระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจประเมินบทความและผู้นิพนธ์บทความ

2.5 บรรณาธิการและกองบรรณาธิการต้องปฏิบัติตามกระบวนการและขั้นตอนต่าง ๆ ของวารสารอย่างเคร่งครัด

2.6 หากบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ ตรวจพบว่า บทความมีการลอกเลียนบทความอื่นโดยมิชอบ หรือมีการปลอมแปลงข้อมูล ซึ่งสมควรถูกถอดถอน แต่ผู้เขียนปฏิเสธที่จะถอนบทความ บรรณาธิการสามารถดำเนินการถอนบทความได้โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากผู้เขียนซึ่งถือเป็นสิทธิและความรับผิดชอบต่อบทความของบรรณาธิการและกองบรรณาธิการ

3. บทบาทและหน้าที่ของผู้ประเมินบทความของวารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์

3.1 ผู้ประเมินบทความต้องไม่มีส่วนได้ส่วนเสียกับผู้เขียนบทความ การพิจารณาคุณภาพของบทความต้องคำนึงถึงคุณภาพของบทความเป็นหลัก และพิจารณาบนหลักการและเหตุผลทางวิชาการโดยปราศจากอคติหรือความขัดแย้งส่วนตัว

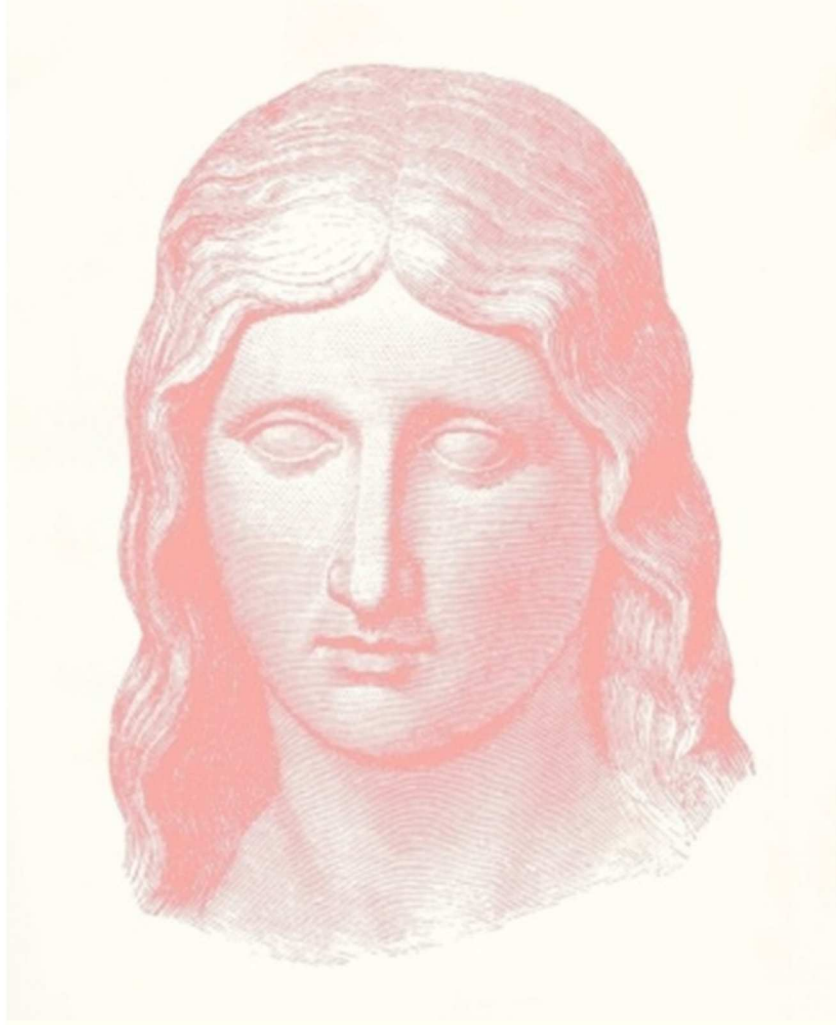
3.2 ผู้ประเมินบทความต้องตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีความเชี่ยวชาญ มีความรู้ความเข้าใจในเนื้อหาของบทความที่รับประเมินอย่างแท้จริง

3.3 ผู้ทรงคุณวุฒิที่ประเมินบทความต้องไม่แสวงหาประโยชน์จากบทความที่ตนเองได้ทำการประเมิน

3.4 หากผู้ประเมินบทความได้ตรวจสอบแล้วพบว่าบทความที่รับประเมิน เป็นบทความที่คัดลอกผลงานชิ้นอื่นๆ ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินบทความต้องแจ้งให้บรรณาธิการทราบทันที พร้อมแสดงหลักฐานประกอบที่ชัดเจน

3.5 ผู้ประเมินบทความต้องรักษาระยะเวลาประเมินตามกรอบเวลาประเมินที่วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์กำหนด รวมถึงไม่เปิดเผยข้อมูลของบทความให้ผู้อื่นได้รับรู้

ศึกษา ค้นคว้า วิจัย เพื่อส่งเสริมองค์ความรู้สู่คุณธรรม
ไป



วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์
เผยแพร่ผลงานและกิจกรรมของสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

