

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชนตามที่ปรากฏในเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการพัฒนาชุมชน

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับชุมชน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

๒.๖ กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถอันทำให้เกิดผล ในงาน^๑

วีระพล สุวรรณนันทน์ ให้ความหมาย ของคำว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำการใด ๆ เพื่อวัตถุประสงค์ใด วัตถุประสงค์ หนึ่งภายใต้จำนวนงบประมาณที่จำกัดกิจกรรมใด สามารถก่อให้เกิดผล (output) สูงสุด เราเรียกกิจกรรมนั้นว่าเป็นกิจกรรมที่มีประสิทธิภาพ^๒

ปีเตอร์สัน และ โพลว์แมน (Peterson and Plowman) ได้กล่าวถึง ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจว่าในความอย่างแคบ หมายถึงการลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างขวางหมายถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิภาพ (Effectiveness) และความสามารถ (Competence and Capability) ในการผลิตการดำเนินงานด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ก็เมื่อสามารถผลิตสินค้าหรือการบริการในปริมาณ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๖๗.

^๒สุดจิต จันทรประทีป, “การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๕), .

คุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสม และต้นทุนที่ต่ำสุดเมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่^๓

มิลเลท (Miileto) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และ ได้รับกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced) ตาม ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพขององค์การ นอกจากจะหมายถึง ผลตอบแทนที่ได้รับจาก การลงทุน ซึ่งรวมทั้งผลกำไรและความพึงพอใจของผู้รับบริการแล้วยังหมายถึง ความสามารถที่บรรลุเป้าหมายขององค์การที่มีเป้าหมายใกล้เคียงกันหรือเหมือนกัน ซึ่งเป้าหมายนั้นจะต้องเป็นเป้าหมายที่แท้จริงขององค์การ และเป็นเป้าหมายที่ผู้มีสิทธิอันชอบธรรมเป็นผู้กำหนดขึ้น^๔

ไซมอน (Simon) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า กล่าวคือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดู ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ เพราะฉะนั้นตาม ทรรศนะนี้จึงหมายถึง ผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าและถ้าเป็นการบริหารราชการ องค์การ ของรัฐก็บอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งอาจเขียนเป็น สูตรได้ดังนี้^๕

$$E = (O-I) + S$$

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

o = Output คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

๑ = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากร

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ซุบ กาญจนประกร ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพเป็นแนว ความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาของการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย เพื่อจะ ทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคู่กับการที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรไป ในการ บริหารของประเทศและต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจ

^๓Peterson, Emore, and E.Grovenor Plowman. **Business organization and management-home wood. Illionoise**, (Richard D.Irwin,๑๙๕๓). p. ๔๓๓

^๔ลือชัย เจริญทรัพย์, “ ประสิทธิภาพของการให้บริการของสำนักงานเขตชั้นกลางกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณีสำนักงานเขตบางเขน” ,วิทยานิพนธ์หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘) .

^๕สถิต คำลาเลียง , “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปืนทหารเรือ” , วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔) .

แห่งประชาชน ซึ่งจากความหมาย ดังกล่าวถึงแม้ว่าจะจำกัดขอบเขตเฉพาะการบริหารงานภาครัฐก็ตาม แต่ก็สะท้อนให้เห็น ถึงการเน้นความมีประสิทธิภาพและความพึงพอใจของประชาชน^๖

อมร รักษาสัตย์ เห็นว่า การพิจารณาถึงประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้ ๒ แห่งคือ ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ (Absolute Efficiency) และประสิทธิภาพเชิงสัมพัทธ์ (Relative Efficiency) ประสิทธิภาพเชิงสมบูรณ์ หมายถึง การมองว่าการปฏิบัติงานจะต้องได้ผลออกมาเท่ากับ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์เต็ม ซึ่งสถานการณ์เช่นนั้นอาจไม่เกิดขึ้น หรือเกิดขึ้นได้ยากระหว่างตั้งแต่ ๒ สิ่งขึ้นไป อาทิเปรียบเทียบระหว่างต้นทุนกับผลประโยชน์ถ้า ผลประโยชน์มากกว่าต้นทุน แสดงว่ามี ประสิทธิภาพ เป็นต้น ถ้ามองในแง่ของการให้บริการสาธารณะอาจทำการเปรียบเทียบกับความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งนี้ความพึงพอใจของผู้รับบริการอาจเป็นเครื่องวัดหนึ่งที่ใช้วัดประสิทธิภาพของการบริหารงานได้^๗

รพี แก้วเจริญ และทิตยา สุวรรณชฎ ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพของ ทางด้านธุรกิจกับทางด้านรัฐกิจนั้นชุดใหญ่ อยู่ที่กำกับความพึงพอใจของประชาชน สำหรับกำไร เป็นสิ่งที่มองเห็นและนับได้ ส่วนความพึงพอใจนั้นเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นค่อนข้างยากสำหรับการนับ การ พิจารณา ความพึงพอใจนั้นได้มีบุคคลต่าง ๆ ให้ทัศนะไว้หลายอย่าง อย่างเช่น Daniel Lerner ซึ่ง ได้ ให้ไว้อย่างกว้าง ๆ นั้นหมายถึงความสำเร็จ (Achievement) และความมุ่งมาดปรารถนา (Aspiration)^๘

ไรอัน และ สมิท (Ryan and Smith) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficient) ว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กันงานซึ่ง ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น มองจากแง่ของการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบ สิ่งที่ให้กันงาน เช่น ความพยายามกำลังงานกับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น^๙

^๖ ชูป กาญจนประการ , รัฐศาสตร์ สังคมศาสตร์, (พระนคร : มงคลการพิมพ์, ๒๕๐๒), หน้า ๔๐.

^๗ อมร รักษาสัตย์, บทบาทผู้บังคับบัญชาในการส่งเสริมประสิทธิภาพ, (วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑.

^๘ ธเนศ สุจินทรา, “ประสิทธิภาพการบริหารการผลิตภัณฑ์มดแนวโรงงานของชุมชนบ้านอรัญญิก”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาลังคม), (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๔.

^๙ ประพิน ปรัชญากรณ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารมหานคร จำกัด”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๒๓.

เบ็คเกอร์ และ นิวฮอสเซอร์ (Becker and Neuhauser) ได้เสนอตัวแบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ (Model of Organizational Efficiency) โดยเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพขององค์การนอกจากพิจารณา ถึงทรัพยากร เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้า และผลผลิตขององค์การ คือ การบรรลุเป้าหมายแล้วองค์การในฐานะที่เป็นองค์การในระบบเปิด (Open System) ยังมี ปัจจัยอื่นประกอบอีก ดังนั้นแบบจำลองในรูปสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้คือ

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ มีความสลับซับซ้อนต่ำ (Low task-Environment Complexity) หรือความแน่นอน (Certainly) การกำหนดระเบียบในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนจะเป็นที่แน่ชัดว่า จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การ แต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพหาก สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ยู่ยากซับซ้อนสูง (High Task-Environment Complexity) หรือความไม่แน่นอน (Uncertainly)

๒. การกำหนดระเบียบชัดเจนเพื่อเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นด้วย

๓. ผลของการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันจะปรากฏว่า การกำหนดระเบียบปฏิบัติตัวแปรต่างชัดเจน และผลการทำงานที่มองเห็นจะมีความสัมพันธ์มากขึ้น ต่อประสิทธิภาพมากกว่า ตัวแปรแต่ละตัวตามลำพังเบ็คเกอร์ เชื่ออีกว่า การสามารถมองเห็นผลขององค์การได้ (Visibility Consequences) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์การ เพราะองค์การสามารถทดลองและเลือกระเบียบปฏิบัติทรัพยากรที่เป็นประโยชน์ต่อ การบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นโครงสร้างของงานระเบียบปฏิบัติผลการปฏิบัติงานจึงมีสิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน^{๑๐}

พอยสเตอร์ (Poister) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพใน ๒ ลักษณะคือ

๑. ประสิทธิภาพทางเทคโนโลยี (Technological Efficiency) หมายถึง การสร้างผลผลิตหรือผลลัพธ์โดยใช้ความพยายามหรือค่าใช้จ่ายในอัตราต่ำสุด กล่าวอีกนัย หนึ่งประสิทธิภาพทางเทคโนโลยีเกี่ยวข้องกับการเพิ่มประสิทธิผลโดยจำกัดความ พยายามด้านค่าใช้จ่าย

^{๑๐} ภรณ์ กิริติบุตร, การประเมินผลองค์การ, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙),

๒. ประสิทธิภาพทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Efficiency) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างค่าใช้จ่ายทั้งหมดกับผลประโยชน์ทั้งหมดของโครงการ^{๑๑}

จากความหมายที่กล่าวมาแล้วสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพหมายถึง ความสามารถในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ถ้าเป็นการบริหารในด้านธุรกิจก็คือการให้ได้ผลกำไรสูงสุด แต่ถ้าเป็นการบริหารงานราชการ คือความสามารถในการสร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนผู้รับบริการได้สูงสุด

ไซมอน (Simon) ได้ให้แนวคิดอันเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพนั้นสามารถพิจารณาได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและปัจจัยทางด้านการผลิต (The Ratio Between Input and Output) หรืออีกนัยหนึ่ง คือประสิทธิภาพจะเท่ากับ ปัจจัยนำเข้าด้วยปัจจัยทางด้านการผลิตที่ได้รับ ขณะเดียวกันถ้าเป็นการบริหารองค์การ ในระบบราชการ สิ่งที่เราเพิ่มเติมเข้ามาก็คือความพึงพอใจของประชาชนผู้มารับบริการด้วยนั่นเอง^{๑๒}

จิโรช (บรรพต) วีระสัย และคนอื่น ๆ ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานที่ได้มีสูงกว่าทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วยผู้ปฏิบัติงาน (คน) เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการหรือเทคโนโลยีทางการ บริหารที่ใช้ในการบริหารงานและผลงานที่ปรากฏออกมาเป็นที่พึงพอใจของประชาชน^{๑๓}

ดิน ปรัชญพฤทธิ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้น เปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลงในขณะที่ต้องเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากยิ่งขึ้น^{๑๔}

^{๑๑} ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, การวิจัยประเมินผลหลักการและกระบวนการ, (กรุงเทพมหานคร: การพัฒนาการ, ๒๕๒๘), หน้า ๔๒.

^{๑๒} Simon, Herbert A, *Administrative Behavior* .3rd ed. New York: The Free Press. World Health Organization ๑๙๘๖. Ottawa Charter of health Promotion. Retrieved January 12, 2012, from <http://www.who.int,1976>. p.180.

^{๑๓} จิโรช วีระสัย, สุรพล ราชภัฏทาร์กซ์และสุรพันธ์ ทับสุวรรณ , รัฐศาสตร์ทั่วไป , พิมพ์ครั้งที่ ๑๓ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๖), หน้า ๕๓๒.

^{๑๔} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ , พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓๐.

นิตย สัมมาพันธ์ ได้ให้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะนำทรัพยากรที่มีอยู่ออกมาใช้อย่างประหยัดใน การพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดเอาไว้แล้ว หรือตามที่ได้รับมอบหมาย Peter F. Drucker มีกล่าวไว้สั้น ๆ ได้แก่ "ประสิทธิภาพคือการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม (Doing Things Right) ประสิทธิภาพมี ๒ อย่าง ได้แก่ ประสิทธิภาพด้านต้นทุน (Cost Efficiency) กับประสิทธิภาพด้านเวลา (Time Efficiency)^{๑๕}

มิลเลท (Millet) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพ เป็นผลการปฏิบัติงานที่ทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานเหล่านั้น พิจารณาได้จากสิ่งเหล่านี้ คือ

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็ว (Timely Service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)^{๑๖}

สมยศ นาวิการ ได้ให้แนวคิด เกี่ยวของกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรนั้น ได้เกิดจาก อิทธิพลของปัจจัย ๗ ประการ คือ

๑. กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อน จุดแข็งในองค์กร
๒. โครงสร้าง คือ โครงสร้างขององค์กรที่มีความเหมาะสม จะสามารถมีส่วนช่วย ในการปฏิบัติงานได้
๓. ระบบ คือ ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
๔. แบบ คือ แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมาย
๕. บุคลากรผู้ร่วมองค์กร
๖. ความสามารถ
๗. ค่านิยม คือ ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร^{๑๗}

^{๑๕} นิตย สัมมาพันธ์, **ภาวะผู้นำ : พลังงานขับเคลื่อนสู่ความเป็นเลิศ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๗.

^{๑๖} สติธ คำลาเลี้ยง , “ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองการ ปืนทหารเรือ ”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔) .

วรจิตร หนองแก ได้ให้แนว คิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพดังนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นได้เป็น พฤติกรรมอย่างหนึ่งที่ได้แสดงออกมา และสามารถวัดได้ด้วยการกำหนดเป็นตัวเลขตาม เกณฑ์ต่าง ๆ ตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคลซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น ๒ วิธี คือ^{๑๘}

๑. วิธีวัดโดยอัตนัย (Subject Method) หมายถึง การที่กำหนดตัวเลขกับพฤติกรรม อาศัยความsekเป็นเกณฑ์ เป็นการตอบตามความรู้สึกของผู้สังเกต ไม่ถือว่าเป็นการตอบ ผิดหรือถูก มีมาตราวัด ๔ ประเภท ได้แก่ มาตราจัดประเภท จัดอันดับ อันตรภาคชั้นและ อันตรภาคส่วน

๒. วิธีวัดโดยปรนัย (Object Method) หมายถึง การที่กำหนดตัวเลขกับพฤติกรรม ตามหลักเกณฑ์ภายนอกที่แน่นอน ๔ วิธี คือ การวัดความถี่ เวลา ความแรงและระยะทาง

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพที่น่าเสนอ สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกัน แม้จะปฏิบัติงานในตำแหน่งเดียวกันก็ตาม เป็นผลมาจาก สภาพทางร่างกาย จิตใจ ระดับการศึกษา ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ต่าง ๆ โดยมีปัจจัยที่สนับสนุน คอการอบรม การให้ความรู้ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพใน การปฏิบัติงานได้อีกทางหนึ่งด้วย

ภรณ์ กิริติบุตร ได้กล่าวถึง แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ขององค์การ เป็นการแสดงถึงอัตราส่วนระหว่างค่าใช้จ่าย และผลประโยชน์ (Cost/Benefit Ratio) ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดย คำนึงถึงความจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยหรือตัวป้อน (Input) ต่างๆ เช่น วัตถุดิบ เงิน คน เท่าไรจึงจะสามารถบรรลุถึงเป้าหมาย หรือระดับของผลิตผล (Output) ที่ต้องการ ได้ทั้งนี้ การวัดประสิทธิภาพด้วยการวัดเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยซึ่งเป็นตัวป้อนที่ใช้ในการผลิตกับผลผลิตที่ได้รับ^{๑๙}

เคทส์ และ คาน (Katz and Kahn) ซึ่งเป็นนักทฤษฎีที่ศึกษาองค์การในระบบเปิด (Open System) เช่นกัน ได้ทำการศึกษาใน เรื่องของปัจจัยที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเขากล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ ส่วนประกอบที่สำคัญของประสิทธิผล ประสิทธิภาพขององค์การนั้น ถ้าวัดจาก ปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพ

^{๑๗} ศทวรุท พรหมายน, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองตรวจคนเข้าเมือง ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจฝ่าย ๑ ฝ่าย ๒”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔-๑๕.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕-๑๖.

^{๑๙} ภรณ์ กิริติบุตร, **การประเมินผลองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๐-๑๑๑.

คลาดเคลื่อน จากความจริงประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment) ขององค์การในการบรรลุเป้าหมายขององค์การนั้นปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ความรู้สึกรู้สึกผูกพัน ยังมีความชำนาญประสิทธิภาพขององค์การนั้น^{๒๐}

เฮอ์เบอร์ก (Herzberg) ได้นำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพ ดังนั้นเขาจึงได้ศึกษา วิจัยทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงานพบว่าบุคคลที่พอใจในการทำงานนั้น ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้คือ

๑. การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
๒. การที่ได้รับยกย่องนับถือเมื่อทำงานสำเร็จ
๓. ลักษณะเนื้อหาของงานนั้นเป็นสิ่งที่น่าสนใจ
๔. การที่ได้มีความรับผิดชอบมากขึ้น
๕. ความก้าวหน้าในการทำงาน
๖. การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และความสามารถในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้คือ

๑. นโยบายและการบริหารขององค์การ (Policy and Administration)
๒. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
๓. สภาพการทำงาน (Work-Conditions)
๔. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน (Relation with peer and Subordinate)
๕. ค่าตอบแทน (Salary)
๖. สถานภาพ (Status)
๗. การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว (Personal Life)
๘. ความปลอดภัย (Security)^{๒๑}

^{๒๐} อารียา พิชัยวัฒน์, “ประสิทธิภาพในการจัดทำแนวทางพัฒนาการเกษตรระดับตำบลตามโครงการปรับปรุงระบบแผนและพัฒนาเกษตรกรของเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่เกษตรตำบล จ. ลำพูน”, วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗) .

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๘๒.

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Harring Emerson เกี่ยวกับหลักการ
ทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ซึ่งได้รับยกย่องและ
กล่าวขวัญกันมากโดยมีหลัก ๑๒ ประการดังนี้

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. คำปรึกษา แนะนำถูกต้องและสมบูรณ์
๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้ รวดเร็ว มีสมรรถภาพและมีการลงทะเปียนไว้เป็น หลักฐาน
๗. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา
๙. ผลงานได้มาตรฐาน
๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๒๒}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึง แนวความคิดของ Thomas J. Peters ซึ่ง เสนอปัจจัย ๗
ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร คือ

๑. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาถึงจุดอ่อน จุดแข็ง
ภายในองค์กร โอกาสและอุปสรรคภายนอก
๒. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้ในการ
ปฏิบัติงาน
๓. ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายของ องค์กร
๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
๖. ความสามารถ (Skill)
๗. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร^{๒๓}

^{๒๒} สมพงษ์ เกษมสิน , การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ , (กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๑๙), หน้า ๓๐.

^{๒๓} สมยศ นาวิการ, ทฤษฎีองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๕.

จากแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าเป้าหมายของประสิทธิภาพนั้นคือพนักงานจะต้องมีความขยันหมั่นเพียร มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นอกจากนี้ประสิทธิภาพยังครอบคลุมถึงคุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงสุด ปริมาณงาน (Quantity) ที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานเวลา (Time) ที่ใช้เหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่าย (Costs) ผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการบรรลุจุดหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผล (Effectiveness) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน (Efficiency) โดยทั่วไปมักหมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงาน (Performance) เมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง แต่ถ้ามีผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ มีนักวิชาการชาวต่างประเทศและนักวิชาการไทยได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะก็ยังนึกไม่ขัด ว่าคำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้จะแปลว่าอะไรดี คำว่า ประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช่เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือเอารูปศัพท์มาประกอบกัน คำว่า สติ ก็แปลว่าความสำเร็จ ถ้าเติม ป เข้าไปข้างหน้าก็เป็น “ปสฺติ” แปลว่าความสำเร็จทั่วแล้วก็มีภาพ หรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่ว หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็นการพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่แล้ว อย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเรื่องที่จะพูดต่อไปนี้เป็นเรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยงเรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้าเพราะตอนนี้จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้นทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่าจะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้นจะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่าพระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่าพระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^{๒๔}

ไซมอน (Herbert A. Simon.) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพว่า ถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็น การบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตร ดังนี้^{๒๕}

^{๒๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

^{๒๕} Herbert A. Simon, (๑๙๖๐), **Administrative Behavior**, New York: The Macmillan Company.

E	=	(O - I) + S	
E	=	Efficiency	คือ ประสิทธิภาพของงาน
O	=	Output	คือ ผลผลิต
I	=	Input	คือ ปัจจัยนำเข้า
S	=	Satisfaction	คือ ความพึงพอใจ

ข้าเลื่อง พุฒพรหม ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสามารถ ของบุคลากร องค์กร เครื่องอำนวยความสะดวก การปฏิบัติกิจกรรม ซึ่งมุ่งผลผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความ พยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้ ประสิทธิภาพ ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่าง ๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอน และ ศักยภาพ ปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการ ใส่กิจกรรมแทรก ผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงานคือมีการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (การให้ บริการ) ในด้านบุคลากร ด้านระบบงาน ด้านอาคารสถานที่และด้านเทคโนโลยี^{๒๖}

ทิพาวดี เมฆสวรรค์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการทำงาน ในระบบราชการ รวมถึงผลผลิตและประสิทธิภาพ ซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายมิติ ตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต ้องการพิจารณา ดังนี้^{๒๗}

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ซึ่งได้แก่การใช้ ทรัพยากรประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยี และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่า และ ประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิต และผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่ การทำงานที่มี คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไรทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและ บริการ เป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

John D. Millet ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษยและได้รับผลกำไรจากการ ปฏิบัติงานนั้นด้วย (Human Satisfaction and Benefit Produced)^{๒๘}

ระพี แก้วเจริญ และติตยา สุวรรณขุ ได้กล่าวถึง ความหมายของประสิทธิภาพว่า หมายถึง คล่องแคล่วในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ^{๒๙}

^{๒๖} ข้าเลื่อง พุฒพรหม, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบลใน จังหวัดอุบลราชธานี”, *ปริญญานิพนธ์สังคมวิทยาการพัฒนามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๒๗} ทิพาวดี เมฆสวรรค์, *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*, (กรุงเทพมหานคร : คณะปฏิรูประบบราชการ, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๒๘} วิทย์ มูลโคตร, “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดศรีสะเกษ”, *ภาคานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘).

วิทยา ด้านอรรถาภิธาน ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน และเวลาที่ใช้อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน^{๓๐}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวถึงเรื่องประสิทธิภาพว่า หมายถึง การวัดผลการทำงานขององค์กรนั้นว่า ทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงินใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลดีต่อผู้รับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครงานสามัคคี มีสันติภาพ และความสุขร่วมกัน เป็นผลต่อส่วนรวมและผู้รับบริการแต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย^{๓๑}

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึง คำว่า “ประสิทธิภาพ” ในวงการธุรกิจหรือการจัดการที่ได้รับกำไรหรือขาดทุน สำหรับในการบริหารราชการ ในทางปฏิบัติวัดได้ยากมาก วิธีวัดประสิทธิภาพที่ใช้ในวงการจึงหมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากความพึงพอใจและประโยชน์แก่สังคม แต่ประสิทธิภาพในวงราชการจะต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคม จึงไม่จำเป็นต้องประหยัดหรือมีกำไร เพราะงานบางอย่างถ้าทำประหยัดอาจไม่ได้ประสิทธิภาพ ลักษณะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ คือการบรรลุเป้าหมาย แต่การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดเกิดผลอย่างรวดเร็ว งานเสร็จทันเวลา ถูกต้อง เป็นต้น^{๓๒}

ดังนั้น ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ต่อการทำงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

อรรถวุฒิ ตัญญาวิทย์ ได้ให้นิยามตามแบบทฤษฎีของ จอห์น ดี. มิลเลห์ ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจาก

๑. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable service)
๒. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service)
๓. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service)
๔. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service)

^{๒๙} ระพี แก้วเจริญ และจิตติยา สุวรรณขุ, การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในระดับบริหารอาวุโส, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐), หน้า ๕.

^{๓๐} วิทยา ด้านอรรถาภิธาน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เอิร์ดเวย์ เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^{๓๑} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, ในรวมบทความสังคึกวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

^{๓๒} อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๒๐-๑๒๓.

๕. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression service)^{๓๓}

กิบสัน และคณะ (Gibson & Othere) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อปัจจัย (Ration of outputs to inputs) การวัดประสิทธิภาพจะวัดตัวบ่งชี้หลายตัวประกอบด้วยกัน เช่น

๑. อัตราการได้ตอบแทน (Rate of retune) ใช้เงินหรือทรัพย์สินที่เป็นทุน

๒. ค่าใช้จ่ายต่อหน่วยผลผลิต (Unit cost)

๓. อัตราการสูญเสียเปล่าสิ้นเปลือง การใช้ทรัพยากร

๔. อัตราส่วนของผลกำไรต่อค่าใช้จ่ายในการลงทุน^{๓๔}

จิระ หงส์ดามรงค์ ได้ให้ความหมายว่า ในด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชน ในระบอบประชาธิปไตย^{๓๕}

มอนดี และ นอร์ (Mondy and Noe) ได้ให้ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ “การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๓๖}

จิตินันท์ สุวรรณศิริ ได้ให้ความหมายแนวเดียวกับ ยูनुซ กุลาตี เกี่ยวกับ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่นำเข้า (Input) และผลลัพธ์ที่ออกมา (Output) เพื่อสร้างให้เกิดต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด ซึ่งเป็นการกระทำอย่างหนึ่งที่ถูกต้อง (Doing things right) โดยคำนึงถึงวิธีการ (Means) ใช้ทรัพยากร (Resources) ให้เกิดการประหยัดหรือสิ้นเปลืองน้อยที่สุด^{๓๗}

จิตินันท์ สุวรรณศิริ ได้กล่าวถึงงานของ เอลมอร์ ปีเตอร์สันและอี กลอสวินอร์ พลอแมน (Elmore Peterson and E. Grosvenor Plawmam) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานทางธุรกิจ หมายถึง ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดโดยคำนึงถึงองค์ประกอบ ๕ ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) เวลา (Time) วิธีการ (Method) ในการผลิต

^{๓๓} อรรถวุฒิ ตัญธนาวิทย์, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๓๔} Gibson, James L.; Ivanceyicn, John M., & Donnelly, James H., (1988), *Oraganization*, 6th ed, (Texas: Business Publications, 1988), p. 37.

^{๓๕} จิระ หงส์ดามรงค์, *แนวคิดและหลักการ ขอบข่าย ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, พิมพ์ครั้งที่ ๓๑, (กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕.

^{๓๖} Mondy&Noe, *Human Resources Development*, (Lts Technological Dimension. 1986), p.๑๒.

^{๓๗} จิตินันท์ สุวรรณศิริ, “การจัดการความรู้ของผู้ตรวจประเมินระบบคุณภาพ สำนักงานรับรองระบบคุณภาพ วิศวกรรมสถานแห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์ (สร.-ว.ส.ท.)”, ๒๕๕๐, หน้า ๔๓.

ธงชัย สันติวงษ์ นิยามว่าประสิทธิภาพ หมายถึง กิจกรรมทางด้านการบริหารบุคคลที่ได้เกี่ยวข้องกับวิธีการ ซึ่งหน่วยงานพยายามที่จะกำหนดให้ทราบแน่ชัดว่าพนักงาน ของตนสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด^{๓๘}

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือการทำงานที่มีปัจจัยนำเข้าคือการลงทุนที่น้อย แต่ได้ผลของงานมากกว่าที่ตั้งไว้เป็นการบริหารด้านต้นทุนน้อยแล้วผลของงานออกเกินกว่าที่ตั้ง งานที่ออกมาเป็นไปอย่างที่ได้คาดการณ์ การใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประโยชน์มากที่สุดจึงได้ชื่อว่าการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่ทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

สำหรับแนวความคิดในเรื่องปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้น มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปเป็นปัจจัยสำคัญๆ ที่น่าสนใจดังนี้

Abraham Zaleanik and other กล่าวไว้ว่าในการที่จะปฏิบัติงานได้ดีหรือไม่ดีด้นนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องตอบสนองความต้องการทั้งภายในและภายนอก (Internal and External Needs) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้วย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความต้องการภายนอก ได้แก่^{๓๙}

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
 ๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
 ๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 ๔. ตำแหน่งหน้าที่
 ๕. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
 ๖. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
 ๗. การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลันมีประสิทธิภาพและมีการลงทะเลเป็นเป็น
- หลักฐาน
๘. งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
 ๙. งานสำเร็จทันเวลา
 ๑๐. ผลของงานได้มาตรฐาน
 ๑๑. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
 ๑๒. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการทำงาน
 ๑๓. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

Peterson and Plowman ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย สำคัญ ๕ ประการ คือ

^{๓๘} ธงชัย สันติวงษ์, **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑๙๘.

^{๓๙} วิศรุต มีแก้ว, “ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดอุบลราชธานี ”, **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓.

๑. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง หรือผู้ผลิตและผู้ใช้ประโยชน์ คำนึงค่าและมีความพึงพอใจ

๒. ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวัง ของหน่วยงาน

๓. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและ ปริมาณของงาน รวมทั้งจะต้องเป็นไปตามกำหนดและสถานการณ์ด้วย

๔. วิธีการ (Method) ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องและเหมาะสม

๕. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด^{๔๐}

ลักษณะการบริหารงานจัดการที่มีประสิทธิภาพ

Shartle เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารประกอบด้วย

๑. พฤติกรรมส่วนตัว
๒. ประสิทธิภาพขององค์กร
๓. คุณสมบัติเฉพาะตัวผู้บริหาร
๔. ความสามารถพิเศษเฉพาะตัวผู้บริหาร

Shartle ได้เสนอแนวทางในการประเมินประสิทธิภาพของผู้บริหารว่าพิจารณาได้จาก

๑. จุดมุ่งหมายขององค์กรมีการกำหนดไว้เหมาะสมหรือไม่
๒. เป้าหมายและวัตถุประสงค์หลักขององค์กรมีการกำหนดไว้หรือไม่
๓. สถานะทางการเงินมีปัญหาเล็กน้อยเพียงใด
๔. โครงสร้างขององค์กรมีการจัดเหมาะสมหรือไม่
๕. มีวัสดุ เครื่องมือ สถานที่ ตลอดจน สิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมเพียงหรือไม่
๖. มีบุคคลทำงานพอเพียงและมีคุณสมบัติเหมาะสมหรือไม่
๗. ชื่อเสียงขององค์กรในสายตาของบุคคลทั่วไป
๘. ปริมาณและคุณภาพของงานอยู่ในระดับที่น่าพอใจหรือไม่

๒.๑.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพนั้นจะหมายถึงการทำงานที่ได้ผลดังที่คาดหวังไว้หรือ เกินความคาดหวังก็ได้ ดังที่ได้ยกตัวอย่างนักวิชาการหลายๆ ท่านไว้เพื่อที่ได้ศึกษาหลาย ๆ แนวคิด ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวว่า องค์กรจะมีประสิทธิภาพเกิดขึ้นได้โดยอาศัย สมาชิกภายในองค์กรและการจัดวางระบบทำงาน รวมทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารตลอดจนผู้นำที่มีประสิทธิภาพ สถานการณ์จะเกิดขึ้นได้โดย

๑. การติดต่อสื่อสารที่ดี ของทั้งภายในองค์กรกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร และการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลภายในองค์กร ทำให้องค์กรสามารถดำรงอยู่ได้และมี

^{๔๐} พระมหาสมหมาย ตันพิน, "ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานองค์กรสงฆ์ไทย", ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒).

ประสิทธิภาพเพราะความเข้าใจกัน ความสามารถในการสื่อความหมายให้ตรงกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร

๒. ความคล่องตัวของการทำงานในองค์กร ความคล่องตัวของการบริหารงานระหว่างฝ่ายต่างๆ สามารถติดต่อถึงกัน โดยไม่มีขั้นตอนที่สลับซับซ้อน ความคล่องตัวของพนักงานในการปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในงานบางอย่าง

๓. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นความสามารถขององค์กรที่จะกระตุ้นให้สมาชิกในองค์กรให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของพนักงานจะช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

๔. ความผูกพันกับองค์กร หมายถึง ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความเข้าใจกัน ความมีมนุษยสัมพันธ์ต่อกัน ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะสมาชิก ร่วมกันทำงาน และมีความสนิทสนมกลมเกลียวกัน^{๔๑}

พระธรรมโกศาจารย์ ศ. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้อธิบายถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศาสนาไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^{๔๒}

วิรัช สงวนวงศ์วาน ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน จะเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด^{๔๓}

วิรัช สงวนวงศ์วาน ได้กล่าวถึงงานของ อุทัย หิรัญโต ว่าประสิทธิภาพในทางราชการ หมายถึงผลจากการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ และประโยชน์แก่มวลมนุษย์ (Human satisfaction and benefit produced) และยังต้องพิจารณาถึงคุณค่าทางสังคมด้วย โดยการนำเวลาเข้ามาพิจารณาด้วย

ขุบ กาญจนประกร ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุด

^{๔๑} ปรียาพร วงอนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม, ๒๕๔๔), หน้า ๙๘-๙๙.

^{๔๒} พระธรรมโกศาจารย์ ศ.(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓๙.

^{๔๓} วิรัช สงวนวงศ์วาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๔), หน้า ๘๖.

คุ้มกับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจ^{๔๔}

นภาพร ชันธนา ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้าและผลผลิต โดยเป้าหมายในการพิจารณาที่สำคัญคือ การใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งต้นทุนประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ ฯลฯ ต่างๆ^{๔๕}

สมชัย ศรีสุทธิยากร ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือการพิจารณาระหว่างอัตราส่วนของผลผลิต (Output) ต่อปัจจัยนำเข้า (Input) หรือค่าใช้จ่ายต่อหน่วย^{๔๖}

สมใจ ลักษณะ ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรม การงานอย่างราบรื่นครบถ้วนประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเปล่าน้อยที่สุด บุคคลที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิกและองค์กรที่เขาปฏิบัติหน้าที่^{๔๗}

โบวดิท และ บัวโน (Bowditch and Buono) ให้ความเห็นในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กรขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยี อย่างเหมาะสมและกว้างขวาง ได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การมี ๔ ด้าน คือ โครงสร้างขององค์กร บุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่หลากหลาย ประกอบด้วย การทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณา การให้คำปรึกษาที่ถูกต้อง การรักษาระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้ มีความรวดเร็วงานเสร็จเร็วและได้มาตรฐาน รวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษยสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานจึงต้อง เน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลักซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผล ต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วย คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ความพยายามในการทำงานของบุคคล คือ ความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กร คือค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับ การนิเทศ การประเมินผลที่มีความยุติธรรม การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การมีประสิทธิภาพในการ

^{๔๔} ชูบ กาญจนประกร, **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๔), หน้า ๔๐.

^{๔๕} นภาพร ชันธนา, **การจัดองค์กรและการบริหารธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๔๕, หน้า ๑๐.

^{๔๖} สมชัย ศรีสุทธิยากร, **การบริหารการพัฒนาองค์กร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔๒.

^{๔๗} สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๒), หน้า ๒๑๐.

ปฏิบัติงานคือความพร้อมและความพยายามรวมไปถึงความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จโดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้นไม่สามารถทำได้โดยตรงเนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ความพยายามและแรงงาน เป็นคนละหน่วย ในการวัดผลลัพธ์ คือ การปฏิบัติงาน^{๔๘}

บัญชา อึ้งสกุล กล่าวว่า สภาพความสำเร็จของงานเป็นแนวทางหนึ่งที่จะ ช่วยให้สามารถเลือกในการแก้ปัญหาได้จากทางเลือกหลาย ๆ ทาง โดยการประเมินทางเลือก จะทำให้สามารถระบุหรือกำหนดทางเลือกที่จะทำการพัฒนาได้ ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาต้องมีการตัดสินใจในทุกะดับทั้งในด้านการวางแผน หรือการคาดการณ์ไวล่วงหน้าโดยใช้กระบวนการแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานด้วยความมุ่งมั่นและจริงจัง^{๔๙}

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีปัจจัย ๗ ประการ คือ^{๕๐}

๑. กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนจุดแข็งในองค์กรโอกาส และอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๓. ระบบ(System) ระบบขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร

๖. ความสามารถ (Skill)

๗. ค่านิยม (Shared Values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร

สมคิด บางโม กล่าวว่าปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย^{๕๑}

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไร ถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาดมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสม แสงสว่างพอเพียงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็ว และอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจ ในการปฏิบัติงาน ห้องพักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุน ให้ ข้าราชการ

^{๔๘} Bowditch, James L and Buono, Anthony. (1990) F.A Primer on Organization 2ehavior. ๒nd ed New York: John Wiley and Sons.

^{๔๙} บัญชา อึ้งสกุล, “การแก้ปัญหาเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหาร ในสถานศึกษาด้วยวิธีการเชิงระบบ”. รายงานวิทยานิพนธ์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.๒๕๔๕), หน้า ๔๗.

^{๕๐} สมยศ นาวิการ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ดอกหญ้า, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^{๕๑} สมคิด บางโม, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙๓.

ของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

นภดล เสงเจริญ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ว่าเป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือการจัดการจึงมีอยู่ ๓ ส่วน คือ การบริหารตน คือ ตัวเราเอง การบริหารคน คือ คนที่เกี่ยวข้องและการบริหารงานซึ่งเป็นจุดสำคัญ^{๕๒}

दनัย เทียนพุด กล่าวว่า ประสิทธิภาพ คือ สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคล โดยสามารถแสดงออกในลักษณะ เช่น^{๕๓}

๑. มีความสามารถพิเศษที่คาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง แม่นยำหรืออาจเรียกได้ว่ามีวิสัยทัศน์ที่ดี แล้วก็ยังสามารถจัดการธุรกิจหรืองานที่รับผิดชอบให้นำไปสู่สิ่งที่คาดการณ์ไว้

๒. มี “ไฟแห่งพลังการทำงาน” คือ การตระหนักถึงความมุ่งมั่น พุ่มเท กระฉับ กระเฉง สามารถอดทนหรือรับภาวะกดดันต่าง ๆ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคนานัปการ

๓. มีบารมีอยู่ในตัว ใครเห็นก็เป็นที่ยำเกรง ให้ความเคารพนอบน้อม พร้อมทั้งจะปฏิบัติตามทั้ง ๆ ที่ไม่ได้แสดงอำนาจบาตรใหญ่หรือวางท่าที่แต่อย่างใด

๔. มีความสามารถที่จะจัดการหรือแก้ปัญหาได้อย่างเฉียบพลัน และมีโอกาสผิดพลาดน้อยมาก โดยอาศัยการประสานประโยชน์จากความเป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์และมีการสื่อสารข้อความอย่างดีเยี่ยม องค์การให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงานคือ ความต้องการคนที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ จึงต้องมีการจูงใจในการทำงาน และใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพิ่มสูงขึ้นตามความต้องการของสถานศึกษา

ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องนำยุทธวิธีในการปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้เป็นการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ ที่จะให้ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีโดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถคาดการณ์ข้างหน้าได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านการวางแผน ซึ่งเป็นงานหลักสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องนำเอาหลักความรู้ความสามารถมาพัฒนาการวางแผนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต้องมีความสามารถด้านการติดต่อสื่อสาร ที่สามารถสื่อความหมายได้รวดเร็ว ทันสมัย และผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถด้านการแก้ปัญหาที่ต้องประสบได้เป็นอย่างดี เพื่อยุติปัญหาหรือทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นมีความรุนแรงน้อยลง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน

สุภาพ ณ นคร กล่าวว่าคนเราทุกคนมีพลัง หรือประสิทธิภาพ ๒ รูปแบบด้วยกันคือพลังที่บริสุทธิ์ภายในตนเป็นพลังอำนาจที่แท้จริงหรือเป็นประสิทธิภาพที่ขึ้นกับการรู้จักตนเองบุคลากรและสิ่งต่าง ๆ เพื่อช่วยเกื้อหนุนให้พบความสำเร็จ ในการดำเนินชีวิตตามที่ต้องการ สำหรับพลังอีกรูปแบบ

^{๕๒} นภดล เสงเจริญ, “เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ” วารสารข้าราชการ, ๒๕๔๖, หน้า ๒๓-๒๔.

^{๕๓} ดนัย เทียนพุด, “KPIs และ BSC the Balanced Scorecard เวอร์ชัน ๓.๐”, กรุงเทพมหานคร : นาโกตา, ๒๕๔๕, หน้า ๑๒๖.

หนึ่งเป็นพลังอำนาจซึ่งเกิดจากวัตถุพลังรูปแบบนี้เกิดจากตำแหน่งหน้าที่เงินทองและเมื่อกำหนดตำแหน่งหน้าที่เงินทองพลังรูปแบบนี้ก็จะหมดไป ดังนี้^{๕๔}

- ๑.ประสิทธิภาพทางอารมณ์ คือ เป็นความรู้สึกถึงสิ่งที่คนเราต้องการ
- ๒.ประสิทธิภาพทางปัญญา คือ เป็นวิธีการคิดและการเรียนรู้
- ๓.ประสิทธิภาพทางกาย คือ เป็นวิธีที่รักษาสภาพร่างกายให้คงอยู่
- ๔.ประสิทธิภาพทางสังคม คือ เป็นวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับคนอื่น
- ๕.ประสิทธิภาพทางจิตใจ คือ เป็นการสร้างลักษณะทางจิตใจของมนุษย์

สำหรับแนวคิดทฤษฎีด้านประสิทธิภาพ ซึ่งนับเป็นสิ่งที่ทุกคนจะต้องได้ความรู้และประสบการณ์มาตั้งแต่กำเนิดที่ต้องการบรรลุประสิทธิภาพแห่งตนอันเป็นเป้าหมายที่สำคัญของคนเรา

สรุปความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ตามหน้าที่ โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคน อย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุดมีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร กำลังคน มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิต และบริการได้ตามเป้าหมาย สถานศึกษาสามารถใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดผลการบริหารงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการทำงาน มีปัญหา อุปสรรค และความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจในหน่วยงาน หรือองค์กรต่าง ๆ มุ่งตระหนักถึงความสำคัญด้านการพัฒนาประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นสำคัญ เพื่อนำประสิทธิภาพที่มีอยู่นั้นได้นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษาตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้คาดหวังไว้ ผู้บริหารสถานศึกษาจะนำความสามารถมาใช้ในการบริหารงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพในสถานศึกษานั้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานที่เหมาะสมที่จะได้พัฒนาตนเองและพัฒนาสถานศึกษาต่อไป และจุดมุ่งหมายการพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร นับเป็นความรู้สึกที่เราต้องการ ทั้งในด้านการคิดและการพัฒนา การสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น การนำไปสู่ความสำเร็จ สามารถแสดงออกได้ในแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพใน ด้านความเป็นผู้มีวิสัยทัศน์สามารถมองการณ์ไกล หรือคาดการณ์อนาคตข้างหน้าได้ถูกต้อง มีประสิทธิภาพ มีการวางแผนที่ดี มีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และสามารถแก้ปัญหา ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่าง ๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่าที่สุด มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด การบริหารงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน มีระบบการบริหารงานที่เอื้อต่อการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน

นอกจากความหมายของประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจและการบริหารแล้ว Ryan and Smith ยังได้พูดถึงประสิทธิภาพของบุคคล (Human Efficiency) ว่าเป็นความสัมพันธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทกับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นมองจากแง่มุมของการทำงานแต่ละบุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังคน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้น

^{๕๔} สุภาพ ณ นคร, การพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหาร, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔), หน้า ๖๙.

ชาลีนิค และคณะ ทฤษฎีองค์การ (Organization theory) ซึ่งเป็นการศึกษาและการออกแบบ องค์การที่มีรูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) ก่อให้เกิดประสิทธิผล (Effectiveness) ซึ่งผู้บริหารนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ ดังนี้^{๕๕}

๑. สภาพแวดล้อมขององค์การ (Organization environment)
๒. การประมวลผลสารสนเทศและการตัดสินใจเลือก (Information processing and choices)
๓. การปรับตัวและการเปลี่ยนแปลงองค์การ (Adaptation and change)
๔. เป้าหมายขององค์การ (Goals)
๕. ชนิดของงานที่จะทำให้เป้าหมายสำเร็จ (Work)
๖. การออกแบบองค์การ (Organization design)
๗. ขนาดและความสลับซับซ้อนขององค์การ (Size and complexity)
๘. วัฒนธรรมองค์การ (Organization culture)
๙. อำนาจและหน้าที่ (Power and authority)

ในการจะปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่นั้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (External and internal need) ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่าง

ความต้องการภายนอกได้แก่

๑. รายได้หรือค่าตอบแทน
๒. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน
๓. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี
๔. ตำแหน่งหน้าที่

ความต้องการภายในได้แก่

๑. ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ
๒. ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดี เป็นเพื่อนและความรัก
๓. ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ข้าเลื่อง พุฒพรม ได้กล่าวว่า ปัจจัยทางการบริหารที่สำคัญมีอย่างน้อย ๗ ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) โดยได้ความสำคัญไปที่อำนาจหน้าที่และการใช้เวลาที่เหมาะสม และยังได้กล่าวถึงแนวคิดของ โทมัส เจ. เพเตอร์ (Thomas J. Peters) ซึ่งเสนอปัจจัย ๗ ประการ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ^{๕๖}

^{๕๕} Zaleanick, Abraham and others. **Motivation Productivity and Satisfaction of Workers.** Massachusettes : Division of Research, Harvard University. (1958).

^{๕๖} ข้าเลื่อง พุฒพรม, “ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามงบประมาณขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในจังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, สังคมวิทยาการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

๑. กลยุทธ์ (Strategy) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดภารกิจ การพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งภายในองค์กร โอกาส และอุปสรรคภายนอก

๒. โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างและขนาดองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การปฏิบัติงาน

๓. ระบบ (System) ขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย

๔. แบบ (Styles) รูปแบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมปฏิบัติงานในองค์กร

๖. ความสามารถ (Skill)

๗. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมรวมของคนในองค์กร

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด ซึ่งคาดว่า ประหยัดทรัพยากร ได้แก่ ใช้แรงงานคนน้อย ประหยัดเงินงบประมาณการใช้จ่าย ไม่เสียเวลามาก ใช้ต้นทุนวัตถุดิบต่ำ เป็นต้น ทั้งนี้การมีประสิทธิภาพมากหรือน้อย จะพิจารณา ๒ ประเด็น ประกอบกันคือ ปริมาณการบรรลุผลสำเร็จ และปริมาณทรัพยากรที่สูญเสียไป เช่น ลักษณะงานบรรลุผลสำเร็จเหมือนกัน แต่ต่างกันที่เวลา ขั้นที่ ๑ ใช้เวลา ๕ นาที ขั้นที่ ๒ ใช้เวลา ๓ นาที ย่อมหมายความว่า ขั้นที่ ๒ มีประสิทธิภาพมากกว่า ขั้นที่ ๑ เป็นต้น

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนาชุมชน

คำว่า “พัฒนา” ในความหมายของภาษาไทย เป็นการให้ความหมายที่เข้าใจกันว่า การทำให้เจริญ ซึ่งสามารถนำมาพัฒนามนุษย์ในด้านสังคม เพื่อให้สังคมนั้นเจริญเติบโตซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้กล่าวไว้ว่า “การพัฒนา” หมายถึง การทำให้เจริญ^{๕๗} การเปลี่ยนแปลงในทางเจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี การกระทำที่เป็นเหตุให้บางสิ่งบางอย่างเจริญเติบโตขึ้น หรือ ขยายออกเพื่อให้ดีขึ้นกว่าที่มีอยู่เดิม และการพัฒนานั้นอาจจะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม หรือมนุษย์ก็ได้^{๕๘} ในพระพุทธศาสนา มีการใช้คำว่า “ภาวนา”^{๕๙} ซึ่งเป็นคำบาลีเป็นกิริยาศัพท์ ที่มาจากคำว่า ภาเวติ^{๖๐} ซึ่งตรงกับคำว่า วุฑฒติ^{๖๑} หรือ คำว่า วัฒนา เป็นความหมายที่ใช้เรียกคำว่า ภาวนา

^{๕๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๗๗๙.

^{๕๘} คณาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ความจริงของชีวิต, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๗), หน้า ๑๗๓.

^{๕๙} ประยุทธ์ หลงสมบุญ, พจนานุกรม มคอ-ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๔๑.

^{๖๐} ประยุทธ์ หลงสมบุญ, พจนานุกรมกิริยาอาชาตฉบับธรรมเจดีย์, หน้า ๒๐๔, ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์.

^{๖๑} เรื่องเดียวกัน หน้า ๒๓๗.

คำว่า ภาวนา แปลว่า การเจริญ^{๖๒} หมายถึง การทำให้มีขึ้น , เป็นขึ้น, การฝึกอบรมทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น การบำเพ็ญ ต่อมานิยมใช้คำว่า “พัฒนา” ซึ่งเป็นศัพท์ใหม่ในภาษาไทย แต่เดิมใช้คำว่า เจริญ พระพุทธศาสนาใช้คำว่า เจริญ เป็นการใช้ฝึกอบรม เช่น เจริญสมถ เจริญวิปัสสนา แต่เดิมนั้น พระพุทธศาสนาใช้คำว่า ภาวนา คือ สมถภาวนา ฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบ วิปัสสนาภาวนา ฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้เข้าใจตามเป็นจริง เมื่อกล่าวถึงคำว่า พัฒนา ก็คือ กล่าวถึงความเจริญเป็นคำเรียกให้เข้าใจง่าย^{๖๓}

พระเทพสาครมุนี กล่าวสรุปไว้ว่า “การพัฒนา” เป็นการกระทำทำให้เจริญ กระทำให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป มีศิลปะในการกระทำอะไรลงไป ต้องมีสิ่งที่สวยงามงดงามตามระเบียบ มีเหตุมีผลอยู่ในนั้น ทำให้มันก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป พยายามทำให้มันก้าวหน้า พยายามทำให้มันเจริญ อันนี้เรียกว่า มีศิลปะในการพัฒนา^{๖๔}

พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ) อธิบายว่าคำว่า พัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญขึ้น ทำให้รุ่งเรืองขึ้น ใช้ได้ทั้งการพัฒนาวัตถุและการพัฒนาจิตใจ เช่น การพัฒนาชนบท การพัฒนาประเทศ การพัฒนาสติปัญญา และการพัฒนาจิต เป็นต้น แต่ศัพท์ทางพระพุทธศาสนาที่แท้จริงที่ใช้ในการพัฒนาจิตนั้น ท่านใช้คำว่าภาวนา หมายถึง การทำให้มี การทำให้เกิดขึ้น ทำให้เจริญ การอบรม การบำเพ็ญ เช่น คำว่าสมาธิภาวนา คือ การเจริญ การอบรม หรือบำเพ็ญสมาธิ และคำว่า วิปัสสนาภาวนา คือ การเจริญ การอบรม หรือการบำเพ็ญวิปัสสนา^{๖๕}

พระไพศาล วิสาโล อธิบายว่าการพัฒนาที่แท้จริงในทางพุทธธรรม จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคมและธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดี โดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นเกณฑ์ พร้อมกันนั้น การพัฒนาจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม^{๖๖}

จันงค์ อติวัฒนสิทธิ์ อธิบายว่า ตามทฤษฎีของพระพุทธศาสนา การพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม (ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development) หากพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า พัฒนามาจากภาษาบาลีว่า วัฒนะ หรือ วัฒนา คำนี้หมายถึงความเจริญก้าวหน้า หรือภาวะยืนยาวนาน เช่น คำว่า อายุวัฒนะ หมายถึง ทำให้อายุยืนนาน อันหมายถึง

^{๖๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

^{๖๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **หลักแม่บทของการพัฒนาตน**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๑๐-๑๕.

^{๖๔} พระเทพสาครมุนี (แก้ว สุวณฺณโชโต), **อดีตเจ้าคณะจังหวัดสมุทรสาครและเจ้าอาวาสวัดสุทธิวาตวราราม, อนุสรณ์ในงานเคลื่อนศพสู่วิหารหลังใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, ๒๕๒๙), หน้า ๑๕๕.

^{๖๕} พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), **การพัฒนาจิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

^{๖๖} พระไพศาล วิสาโล, **พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกลนคิมทอง, ๒๕๓๓), หน้า ๑๘-๑๙.

รวมถึง ความเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน และนอกจากนี้ คำว่า วัฒนธรรม หมายถึง รุ่งเรือง ไม่มีระเบียบเลยก็ได้ เช่น คำว่า โลกวิฆโน หมายถึง เป็นคนรกรก เป็นสิ่ง/เป็นคนที่โลกไม่ต้องการ อย่างไรก็ตาม คำว่า การพัฒนาในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพระพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน ๔ ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรมและ/หรือ การพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจและการพัฒนาทางด้านปัญญา นอกจากนี้พระพุทธศาสนาพิจารณาว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รักษา สิ่งที่ดีให้คงอยู่ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงฟื้นฟู และปรับปรุงทั้งตนเอง และสังคมรอบข้างให้ดีขึ้นและมีความหมายมากยิ่งขึ้น แต่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในกระบวนการพัฒนาขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นส่วนสำคัญ^{๖๗}

ในการพัฒนาสังคม คำว่า “สังคม” (Society) เมื่อวิเคราะห์โดยรูปศัพท์มาจากคำในภาษาบาลีสองคำมารวมกันคือ คำว่า “สัง” (สั) แปลว่า ด้วยกัน พร้อมกัน (ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Together) กับคำว่า “คม” (อ่านว่า คมะ) แปลว่า ไป ดำเนินไป เมื่อรวมเข้าด้วยกันเป็น “สังคม” (สังคม)^{๖๘} แปลว่า การเกี่ยวข้อง การเป็นไปรวมกัน การรวมกัน การอยู่รวมกัน การคบค้าสมาคมกัน ความสามัคคี^{๖๙} พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้ความหมายของสังคมไว้ว่า หมายถึง คนจำนวนหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกันตามระเบียบกฎเกณฑ์ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญร่วมกัน เช่น สังคมชนบท วงการหรือสมาคมของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เช่น สังคมชาวบ้าน ที่เกี่ยวกับการพบปะสังสรรค์หรือชุมนุมชน เช่น วงสังคม งานสังคม^{๗๐}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้ให้ความหมายของคำว่า “พัฒนาสังคม” หมายถึง “การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (directed change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (planned change)”^{๗๑}

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายของคำว่า “พัฒนาสังคม หมายถึง การกระทำให้เกิดขึ้นคือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า”^{๗๒} สนิท สมศรีการ ให้ความหมายของคำว่า พัฒนาสังคม พอสรุปได้ว่า การพัฒนาสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตของบุคคลภายในสังคม การพัฒนาสังคมเป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางสังคมที่มีต่อกันภายในสังคม ไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ในแง่ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจ การเมือง หรือผลประโยชน์ส่วนตน

^{๖๗} จานงค์ อติวัฒน์สิทธิ์, สังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๗-๑๑๘.

^{๖๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

^{๖๙} ประยูร หลงสมบุญ, พจนานุกรม มคอ-ไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๘๕.

^{๗๐} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, หน้า ๑๑๕๙.

^{๗๑} สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕.

^{๗๒} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

ถ้ามองในแง่การพัฒนาสังคมก็เท่ากับการพัฒนาประเทศ การพัฒนาสังคมก็มุ่งที่การพัฒนาด้านการศึกษาและด้านอื่น ๆ นอกเหนือเศรษฐกิจและการเมือง^{๗๓}

สรุปแล้ว คำว่า “การพัฒนาสังคม” หมายถึง การกระทำเพื่อมุ่งปรับปรุงส่งเสริมให้คนที่อยู่ร่วมกัน มีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านวัตถุและจิตใจอันจะทำให้การดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันนั้นมีความเจริญรุ่งเรืองและสงบสุข แต่การที่บุคคลจะดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขจะต้องอาศัยปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน อย่างน้อยที่สุดจะต้องมีปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ดีพอสมควรกล่าวคือ มีที่อยู่อาศัย มีอาหารเพียงพอแก่การเลี้ยงชีพ มีเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่มสมควรแก่สภาพและฐานะ เวลาเจ็บป่วยควรจะได้การรักษาพยาบาล มีอาชีพมั่นคง มีรายได้เพียงพอแก่ค่าใช้จ่ายในการครองชีพ มีความรักใคร่สมานสามัคคีกันของสมาชิกในสังคมและปราศจากภัยคุกคามจากโจรผู้ร้าย ฯลฯ สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย โดยอาศัยวิธีการทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเข้าช่วย เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขการพัฒนาสังคมมีขอบเขตกว้างขวาง เพราะปัญหาของสังคมมีมากและสลับซับซ้อนการแก้ปัญหาสังคมจึงต้องทำอย่างรอบคอบ และต้องอาศัยความร่วมมือกันของบุคคลจากหลาย ๆ ฝ่าย และโดยเฉพาะอย่างยิ่งประชาชนในสังคมนั้น ๆ จะต้องรับรู้ พร้อมทั้งจะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเข้ามามีส่วนร่วมด้วยเสมอ การพัฒนาสังคมจึงต้องเป็นทั้งกระบวนการ วิธีการ กรรมวิธีเปลี่ยนแปลง และ แผนการดำเนินงาน กล่าวคือ

๑. เป็นกระบวนการ (Process) เพราะการแก้ปัญหาสังคมต้องกระทำต่อเนื่องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากลักษณะหนึ่งไปสู่อีกลักษณะหนึ่ง ซึ่งจะต้องเป็นลักษณะที่ดีกว่าเดิม

๒. เป็นวิธีการ (Method) คือต้องกำหนดวิธีการในการดำเนินงาน โดยเฉพาะเน้นความร่วมมือของประชาชนในสังคมนั้นกับเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่จะทำงานร่วมกัน และวิธีการนี้ต้องเป็นที่ยอมรับว่าสามารถนำการเปลี่ยนแปลงมาสู่สังคมได้อย่างถาวรและมีประโยชน์ต่อสังคม

๓. เป็นกรรมวิธีเปลี่ยนแปลง (Movement) การพัฒนาสังคมจะต้องทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงให้ได้และจะต้องเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น โดยเฉพาะเน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของตน เพื่อให้เกิดสำนึกในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของส่วนรวม และรักความเจริญก้าวหน้าอันจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางวัตถุ

๔. เป็นแผนการดำเนินงาน (Planning) การพัฒนาสังคมจะต้องทำอย่างมีแผนมีขั้นตอนสามารถตรวจสอบและประเมินผลได้ แผนงานนี้จะต้องมีทุกระดับ นับตั้งแต่ระดับชาติ คือ แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ลงมาจนถึงระดับผู้ปฏิบัติ แผนงานมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาสังคม การพัฒนาด้านสังคมไทยสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงส่วนใหญ่่มุ่งที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีพัฒนา เพราะการพัฒนาเป็นการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีโดยอาศัยความพยายาม ความก้าวหน้าวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี

^{๗๓} สนิท สมักรการ, วัฒนธรรมกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๔๑๙-๔๒๒.

ต่าง ๆ เป็นองค์ประกอบ ดังนั้นทุกสังคมจึงมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นนิจ และมุ่งที่จะปรับปรุงให้เกิดความก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้ง

ความสำคัญของการพัฒนาสังคม

เมื่อบุคคลมาอยู่รวมกันเป็นสังคม ปัญหาที่ย่อมจะเกิดตามมาเสมอ ยิ่งสังคมมีขนาดใหญ่ ปัญหาที่ยิ่งจะมีมากและสลับซับซ้อนเป็นเงาตามตัว ปัญหาหนึ่งอาจจะกลายเป็นสาเหตุของอีกหลาย ปัญหาเกี่ยวโยงกันไปเป็นลูกโซ่ ถ้าปล่อยไว้ก็จะเพิ่มความรุนแรง เพิ่มความสลับซับซ้อนและขยายวงกว้างออกไปเรื่อย ๆ ยากต่อการแก้ไข ความสงบสุขของประชาชนในสังคมนั้นก็จะมี

ดังนั้นจึงมีความสำคัญของการพัฒนาสังคม เราอาจจะกล่าวเป็นข้อ ๆ ได้ดังนี้

๑. ทำให้ปัญหาของสังคมลดน้อยลงและหมดไปในที่สุด
๒. ป้องกันไม่ให้เกิดปัญหานี้หรือปัญหาในลักษณะเดียวกันนั้นเกิดขึ้นแก่สังคมอีก
๓. ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าขึ้นมาแทน
๔. ทำให้ประชาชนในสังคมสมานสามัคคีและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขตามฐานะของแต่ละ

บุคคล

๕. ทำให้เกิดความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของสังคม

ส่วนอุทัย หิรัญโต ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคมพอสรุปได้ว่า

การพัฒนาสังคมมีแก่นสารอยู่ที่การพัฒนาคน และการพัฒนาคนนั้นจะมีความสำคัญอยู่ ๒ ประการดังนี้

๑) การพัฒนาให้คนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมเป็นบุคคลที่สมบูรณ์ มีความสามารถสูง สามารถใช้สติปัญญาตัดสินใจเกี่ยวกับตนเอง และปัญหาอันเกี่ยวกับส่วนรวมได้

๒) พัฒนาคนให้มีทักษะสามารถดำเนินกิจการของสังคมได้โดยสมบูรณ์โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความเป็นคนและกำลังคน^{๗๔}

เดชา เปรมฤดีเลิศ ได้กล่าวถึงความสำคัญของการพัฒนาสังคมพอสรุปได้ว่า “การพัฒนาสังคม มีความสำคัญทางเศรษฐกิจอย่างมาก เพราะการพัฒนาสังคมเป็นการมุ่งพัฒนาส่วนต่าง ๆ ของสังคมหรือประเทศให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ พร้อมทั้งพยายามแก้ไขผลกระทบและขจัดปัญหาที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาเศรษฐกิจ”^{๗๕}

พระไพศาล วิสาโล ได้กล่าวถึงการพัฒนาแบบพุทธไว้ว่า การพัฒนาสังคมที่จะก่อให้เกิดสันติสุขต้องเป็นการพัฒนาที่ถือนุรักษ์เป็นสาระโดยมุ่งให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคม พัฒนาการของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า ภาวนา คือการทำให้เจริญ ซึ่งมีความหมายต่างจาก วัฒนธรรม ที่แปลว่า รก การพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนา คือการทำให้สังคมนั้นมีภาวะที่เอื้อให้บุคคลมีชีวิตที่ดีงามนั้น หมายถึงชีวิตที่ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความบีบคั้น รัตรึงทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน สามารถที่จะกำหนดความเป็นอยู่ของตนด้วยสติปัญญาและความพากเพียรของตนชีวิตเช่นนี้ย่อมไม่ถูกกดดันครอบงำให้จำกัอยู่กับตัวเอง จึงมีจิตใจเป็นอิสระและแผ่

^{๗๔} อุทัย หิรัญโต, **หลักสังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๒), หน้า ๖๔.

^{๗๕} เดชา เปรมฤดีเลิศ, **ความเข้าใจเบื้องต้นต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและการพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๔๘-๘๐.

กว้างไปยังเพื่อนมนุษย์และสรรพชีวิต ภาวะชีวิตดังกล่าวในทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า อิสฺรภาพ ซึ่งแปลว่า ความเป็นใหญ่ในตนเอง^{๗๖}

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน

๒.๓.๑ แนวคิดที่เกี่ยวกับชุมชน

“ชุมชน” มีนัยและความหมายที่เป็นไปตามพลวัตหรือกระแสของสังคม แต่ถ้าพิจารณาโดยละเอียด จะพบว่า นักวิชาการ นักพัฒนา หรือผู้คนที่ให้ความหมายของคำว่า “ชุมชน” ล้วนต่างให้ความหมายที่สอดคล้องกับความรู้ ทศนคติ หรือโดยมีจุดมุ่งหมายที่หวังช่วงชิงอำนาจในการนิยามความหมายของตนเพื่อผลประโยชน์ประการใดประการหนึ่ง

ความเป็นชุมชนหรือความเป็นหมู่คณะมีการเปลี่ยนแปลงและเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลา การจำกัดคำนิยามของคำว่า “ชุมชน” ไว้ในแนวใดแนวหนึ่งย่อมจะขาดความหลากหลายหรือความไม่เข้าใจในความเป็นชุมชนและถ้าพิจารณาโดยรวมก็จะเห็นว่า ความเป็นชุมชนนั้น เน้นเรื่องของความสัมพันธ์และการเกาะเกี่ยวกันของเพื่อนมนุษย์ในระดับต่าง ๆ อย่างไรก็ตาม การพยายามทำความเข้าใจแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ย่อมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ศึกษาในการที่จะเลือกความเหมาะสมและสอดคล้องกับฐานปฏิบัติการ (Practical Base) ของตน

โดยแนวคิดแล้ว “ชุมชน” มีความหมายที่หลากหลายและสามารถจะจัดกลุ่มตามนัยหรือความหมายที่ใกล้เคียงกันได้ ๔ แนวคิด คือ

๑. แนวคิดทางสังคมวิทยา (Sociological Perspective)
๒. แนวคิดทางมานุษยวิทยา (Humanistic Perspective)
๓. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนประชาคม (Civil Society Perspective)
๔. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนในรูปแบบใหม่ (Virtual Community Perspective)

๑. แนวคิดทางสังคมวิทยา (Sociological Perspective)

ตามแนวคิดนี้

ชุมชนมีฐานะเป็นหน่วยทางสังคม (Community as unit of Social Organization) และนิยามความหมายว่า “ชุมชน” หมายถึง หน่วยทางสังคมและกายภาพ อันได้แก่ ละแวกบ้าน หมู่บ้าน เมือง มหานคร

George Hillary (Poplin, ๑๙๗๙) ได้พยายามหาความหมายร่วมจากคำจำกัดความของชุมชนที่มีผู้ให้ความหมายไว้มากมาย โดยสรุปหาลักษณะความหมายต่าง ๆ ได้ว่า ชุมชน ประกอบไปด้วย

อาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ (Geographical area-territorial)

ปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (Social interaction-sociological)

มีความผูกพัน (Common ties-psycho cultural)

อย่างไรก็ตาม มีผู้โต้แย้งวิธีการสรุปคำจำกัดความในแบบของ Hillary ว่าไม่อาจหาคำจำกัดความตายตัวมาอธิบายลักษณะของชุมชนทุกชุมชน เพราะแต่ละชุมชนจะมีความแตกต่างกันออกไป หาก

^{๗๖} พระไพศาล วิสาโล, พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม, หน้า ๑๘-๑๙.

พยายามจะหาลักษณะร่วมแล้ว ธาตุแท้ของชุมชนบางชุมชนจะขาดหายไปจากคำจำกัดความอันเป็นคำกลา่งนั้น (Plant, ๑๙๗๔)

ในขณะที่ Poplin (๑๙๗๙) ได้กล่าวถึงชุมชนใน ๕ สถานะ คือ

๑. กลุ่มคนที่มาอยู่ร่วมกันในพื้นที่หรือบริเวณหนึ่ง (Geographical area)
๒. สมาชิกมีการติดต่อกันทางสังคม (Social Relationship)
๓. สมาชิกมีความสัมพันธ์ต่อกันทางสังคม (Social Relationship)
๔. มีความผูกพันทางด้านจิตใจต่อระบบนิเวศ (Psycho-Ecological Relationship)
๕. มีกิจกรรมส่วนรวม เพื่อใช้ประโยชน์ (Central Activities for Utilization)

แนวคิดของ Hillary และ Poplin ได้เป็นแนวคิดในการวิเคราะห์ชุมชนของนักสังคมวิทยาในรุ่นต่อมาและนำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการมองชุมชนในฐานะทั้ง ๓ ประการ คือ

ชุมชนในฐานะหน่วยทางภูมิศาสตร์ (Community as a territorial unit)

การพิจารณาชุมชนในมิตินี้มีความสำคัญ คือ ทำให้ชุมชนมีลักษณะเป็นรูปธรรม มีหลักแหล่งที่ตั้งแน่นอนและสมาชิกสามารถระบุที่อยู่ของตนได้อาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์มีอิทธิพลต่อชุมชน จะเห็นได้ว่าในหลายกรณี สภาพทางภูมิศาสตร์จะเป็นตัวกำหนดสถานที่ตั้งและศักยภาพในการเจริญเติบโตของชุมชน กล่าวคือ ชุมชนมักจะเกิดขึ้นในบริเวณที่ทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์ หรือที่ซึ่งมีการคมนาคมสะดวกเหมาะแก่การตั้งถิ่นฐานอย่างถาวรชุมชนมีอิทธิพลต่ออาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ แม้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อสถานที่ตั้งและพบวัดการเจริญเติบโตของชุมชน (Growth and Dynamics of Community) แต่การปรับตัวของคนต่ออาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์ของชุมชนก็ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นด้วย ดังนั้น มนุษย์เองมีส่วนในการกระทำต่อภาวะแวดล้อมของตนไม่ว่าจะโดยทางบวกหรือทางลบ เช่น

๑. การปรับให้สิ่งแวดล้อมทางกายภาพให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของมนุษย์ เช่น การทำนาแบบขั้นบันได การสร้างเหมืองฝายชลประทาน ปรับปรุงแก้ไขสร้างที่อยู่อาศัยให้สอดคล้องกับสภาพภูมิศาสตร์

๒. ทำลายสิ่งแวดล้อม เช่น การตัดไม้ทำลายป่า

การศึกษาชุมชนตามแนวคิดทางสังคมวิทยาถือว่า ตัวแปรทางด้านภูมิศาสตร์จะเป็นสิ่งที่ละเลยเสียมิได้ แนวคิดนี้จัดว่ามีอิทธิพลต่อทฤษฎีนิเวศวิทยาของมนุษย์

ชุมชนในฐานะหน่วยทางสังคม (Community as Unit of Social Organization)

การวิเคราะห์แบบ Social system approach จะให้ภาพของลำดับชั้น (hierarchy) เริ่มจากระดับล่างที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปจนถึงระดับชาติหรือระดับโลกชุมชนเป็นระบบย่อยอันแรกที่มีศักยภาพในการจัดให้มีสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของคนทั้งกายภาพ จิตใจ และสังคม ซึ่งในระบบครอบครัวกลุ่มเครือญาติมีขนาดเล็กเกินไป ไม่มีสถาบันทางสังคมที่สมบูรณ์เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ ส่วนระบบที่ใหญ่กว่านี้ เช่น กลไกของรัฐก็ใหญ่โตและซับซ้อนเกินไป จนเข้าไม่ถึงอารมณ์ความรู้สึกของคนจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งทางกายและทางใจได้บางทีคนวิเคราะห์ชุมชนที่เป็นระบบทางสังคมว่าเป็นเครือข่ายการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ (Network of interaction) ซึ่งประกอบด้วยสถานภาพ บทบาท กลุ่มคน และสถาบัน ชุมชนจึงมีความสัมพันธ์กันเหมือนลูกโซ่ ที่ระบบย่อยระบบหนึ่งจะได้รับปัจจัยนำเข้าที่ต้องการจากระบบย่อยอื่น

ๆ ปัจจัยนำเข้าและผลผลิตที่รับและให้แกกันในระหว่างชุมชนหรือระบบย่อยนี้ อาจจะเป็นในรูปของเงิน แรงงาน ความกดดันทางสังคม ทรัพยากรต่าง ๆ แนวความคิดนี้ นักวิชาการไทยได้เสนอรูปแบบของชุมชนที่คล้ายคลึงกัน เช่น

แนวคิดของ จิตยา สุวรรณ^{๗๗} กล่าวว่า โดยทั่วไปชุมชนจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือชุมชนในฐานะเป็นอาณาบริเวณ การพิจารณาชุมชนในข้อนี้มีเฉพาะเป็นบริเวณที่เป็นแหล่งที่อยู่อาศัยของกลุ่มคนเท่านั้น ยังต้องพิจารณาถึงมิติต่าง ๆ เช่น ในฐานะที่อยู่อาศัยของการใช้พื้นที่ และในฐานะที่เป็นบริเวณของชุมชน

ชุมชนในฐานะที่เป็นที่รวมประชากร โดยจะเน้นที่ลักษณะของประชากรที่อยู่ในบริเวณชุมชนในด้านที่สำคัญ คือ การเปลี่ยนแปลงประชากรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โครงสร้างประชากร เช่น สัดส่วนเพศชาย เพศหญิง อายุประชากร อาชีพ และการศึกษา สุลักษณ์ เป็นต้นชุมชนในฐานะที่เป็นระบบความสัมพันธ์ของสมาชิกที่มีอยู่ในชุมชนและความสัมพันธ์กับชุมชนโดยพิจารณาถึงระบบความสัมพันธ์ของชุมชนจะประกอบด้วยความสัมพันธ์ย่อย เช่น ความสัมพันธ์ของครอบครัว เครือญาติ มิตรสหาย ระบบความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจ ระบบความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมท้องถิ่น เป็นต้น

ส่วนไพรัตน์ เตชะรินทร์^{๗๘} ได้เสนอรูปแบบขององค์ประกอบของชุมชนที่มีความสัมพันธ์ในระบบต่าง ๆ เป็น ๕ ประการ คือ

๑. คน
๒. ความสนใจ
๓. อาณาบริเวณ
๔. การปฏิบัติต่อกัน
๕. ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก

สนธยา พลศรี ได้กล่าวถึง ชุมชนในฐานะหน่วยทางสังคม โดยการแบ่งชุมชนออกเป็นลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

๑. การแบ่งตามจำนวนพลเมือง เช่น หมู่บ้าน เมือง นคร
 ๒. การแบ่งตามพื้นฐานทางเศรษฐกิจ เช่น ชุมชนอุตสาหกรรม ชุมชนการปกครอง
 ๓. การแบ่งตามความสัมพันธ์กับหน่วยงานรัฐ เช่น ศูนย์ผู้อพยพ
 ๔. การแบ่งตามลักษณะพิเศษของประชากร เช่น ชัยนาทวาร์
 ๕. การแบ่งตามลักษณะทางด้านนิเวศวิทยา เช่น ย่านการค้า เหมือนแร่
 ๖. การแบ่งตามลักษณะกิจกรรมทางสังคม เช่น ศูนย์การขนส่ง
 ๗. การแบ่งตามหน่วยการปกครอง เช่น หมู่บ้าน ตำบล อำเภอ
 ๘. การแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม เช่น ชุมชนชนบท ชุมชนเมือง
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข** แบ่งชุมชนออกเป็น ๓ ลักษณะ คือ

^{๗๗} จิตยา สุวรรณ. “ชุมชนชนบทไทย.” ใน การบริหารงานพัฒนาชุมชน. หน้า ๒๗-๓๐.

^{๗๘} ไพรัตน์ เตชะรินทร์. ใน ทวีทอง หงษ์วิวัฒน์, บรรณาธิการ. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา. (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารการพิมพ์, ๒๕๒๗).

ลักษณะของชุมชนแบ่งตามการบริหารการปกครอง ซึ่งแบ่งโดยการพิจารณาจากลักษณะการปกครองของไทย ได้แก่ ชุมชนหมู่บ้าน ชุมชนเขต สุขาภิบาล ชุมชนเขตเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และกรุงเทพมหานคร

ลักษณะของชุมชนแบ่งตามกิจกรรมทางสังคม ได้แก่ ชุมชนเกษตรกรรม ชุมชนศูนย์กลางการค้า ศูนย์กลางขนส่ง เขตอุตสาหกรรม ชุมชนศูนย์กลางของการบริการ ลักษณะของชุมชนแบ่งตามความสัมพันธ์ของบุคคลในสังคม เป็นการแบ่งชุมชนในแง่ของความสัมพันธ์ทางสังคม ได้แก่ ชุมชนชนบท ชุมชนเมืองนอกจากการศึกษาชุมชนในลักษณะดังกล่าว ก็สามารถพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน ได้ทั้งแนวนอน (Horizontal) และแนวตั้ง (Vertical)

ในแนวนอนนั้น รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลหรือระหว่างกลุ่มในระดับท้องถิ่น ส่วนในแนวตั้ง หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับผลประโยชน์หรือกับกลุ่มผลประโยชน์ในระดับต่าง ๆ ที่สูงขึ้นไปถึงองค์กรในระดับชาติหรือระหว่างชาติ/ประเทศนอกจากนั้น ยังมีวิธีการอื่นอีกในการวิเคราะห์ถึงเครือข่ายปฏิสัมพันธ์ระหว่างชุมชนว่า ปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มมีกระบวนการทางสังคมที่ประกอบด้วยความร่วมมือ การแข่งขัน และความขัดแย้ง ซึ่งมีมิติการวิเคราะห์เหล่านี้ให้คุณค่าที่มีนัยสำคัญในการทำทำความเข้าใจเกี่ยวกับชีวิตของชุมชนเป็นอย่างดี

ชุมชนในฐานะหน่วยทางจิตวิทยาวัฒนธรรม (Community as a psycho cultural unit)

ในมิตินี้เน้นที่ว่าชุมชนจะต้องมีความผูกพันในระหว่างสมาชิกด้วยกัน ความผูกพันนี้จะตีความว่าเป็นทั้งทางด้านจิตวิทยาและวัฒนธรรมในทางจิตวิทยานั้น คนจะมีความมั่นคง เพราะสามารถระบุได้ว่า ตนเป็นสมาชิกของกลุ่ม หมู่ หรือที่ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกว่ามีสังกัดอย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์ในมิตินี้ ในแนวคิดทางสังคมวิทยาก็ถือว่าเป็นเพียงมิติหนึ่งของความเป็นจริงที่ซับซ้อนอยู่ในความหมายของชุมชน มิได้ถือว่าการวิเคราะห์ที่ลึกซึ้ง

๒. แนวคิดทางมนุษยนิยม (Humanistic Perspective)

แนวคิดของชุมชนในแนว Humanistic perspective นี้ บางคนเรียกว่า เป็นแนวคิดของกลุ่ม Utopia นักสังคมวิทยาที่มีอิทธิพลสำคัญต่อ ๒ แนวคิดนี้ ๒ คน คือ Robert Nisbet และ Baker Brownell ซึ่งมีความคิดว่า ชุมชนต้องก่อมิตรภาพ ความเอื้ออาทร ความมั่นคง และความผูกพันระหว่างคนในชุมชน Nisbet เห็นว่าสังคมสมัยใหม่ทำให้เกิดการสูญเสียความรู้สึกผูกพันของชุมชน (sense of community) ในข้อเขียนของ Nisbet เรื่อง The quest for community นั้นเกิดจากเงื่อนไขของสังคมสมัยใหม่ที่ไม่สามารถตอบสนองให้ปัจเจกบุคคลเกิดความมั่นคง เขาได้แสดงความเห็นว่า ในลักษณะรัฐการเมืองสมัยใหม่ รัฐไม่สามารถตอบสนองความมั่นคงได้ ไม่มีองค์กรขนาดใหญ่ใดที่สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านจิตใจของคนได้ เพราะโดยธรรมชาติแล้ว องค์กรเหล่านี้มีขนาดใหญ่ ซับซ้อน เป็นทางการเกินไป รัฐอาจจะก่อให้เกิดความเคลื่อนไหวในนามของรัฐ เช่น การก่อสงคราม แต่ในการตอบสนองอย่างปกติธรรมดา ต่อความต้องการของคนในเชิงการยอมรับมิตรภาพ ความมั่นคง ความเป็นสมาชิก รัฐจะทำได้ ทางเลือกที่นักคิดในแนวนั้นเสนอ ก็คือการเรียกร้องให้ชุมชนมีขนาดเล็ก แต่มีโครงสร้างที่แน่นเหนียว เพราะชุมชนขนาดเล็กเท่านั้นที่จะช่วยฟื้นฟูสภาพความสัมพันธ์ทางสังคมให้ดีขึ้น เพราะจะรับผิดชอบต่อหน่วยที่เล็กที่สุด และกล่าวถึงชุมชนขนาดเล็กที่เน้นการกระทำที่เต็มไปด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ความรู้สึกเป็นเจ้าของ เป็นสังคมที่ตนรู้จัก

อย่างใกล้ชิดและสนิทสนมแนวคิดทั้งสองนี้ สะท้อนให้เห็นถึงการเรียกร้องต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมสมัยใหม่ การขยายตัวของเมือง ประชากร ที่ก่อให้เกิดสภาวะความแปลกแยก ความวิตกกังวล ความโดดเดี่ยว ไม่สนใจใยดีหรือรู้สึกรับผิดชอบต่อเรื่องราวที่เกิดขึ้นกับบุคคลอื่น ๆ ที่อยู่รอบข้าง ไม่รู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบตัดสินใจหรือรับผลประโยชน์นั้น ๆ

Hirsch กล่าวถึง การสร้างชุมชนว่า เป็นการแสดงออกถึงอำนาจและเป็นวาทกรรมของคนกลุ่มต่าง ๆ ทั้งภายในชุมชนและภายนอกชุมชน ภายใต้เงื่อนไขทางสังคมและประวัติศาสตร์ของท้องถิ่น ความหมายเกี่ยวกับชุมชนจึงมีทั้งความหมายที่หลากหลายและความหมายที่ขัดแย้ง มิได้มีเพียงความหมายเดียวหรือความหมายที่เป็นกลาง และไม่ได้ยึดติดกับพื้นที่ นัยของการนิยามหมู่บ้านให้ติดกับพื้นที่ที่เกิดขึ้นจากการที่รัฐพยายามรวมศูนย์อำนาจด้วยการทำให้พื้นที่แตกออกเป็นหน่วยเล็กๆ เพื่อง่ายต่อการปกครองสะท้อนให้เห็นกระบวนการที่หมู่บ้านถูกผนวกเข้าสู่ระบบทุนและตลาด โดยสรุป แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนทางมนุษยนิยมมีลักษณะที่น่าสนใจ คือ ไม่ได้ให้ความสนใจหรือความสำคัญกับอาณาบริเวณทางภูมิศาสตร์หรือพื้นที่ เน้นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ เน้นลักษณะความรู้สึกเชิงอัตวิสัยของความเป็นชุมชนหรือแบบแผนในอุดมคติซึ่งเกี่ยวกับนำเสนอลักษณะชุมชนที่ควรจะเป็นชุมชนที่ดีหรือชุมชนในอุดมคตินั้นเอง แม้ว่าจะมีทัศนะอันหลากหลายเกี่ยวกับชุมชน ก็ยังสามารถสรุปจุดร่วมกันได้ ๒ ประการ คือ เป็นการกล่าวถึง วิวัฒนาการของการสมาคมของมนุษย์ (Human Association) มีการยอมรับอย่างกว้างขวางว่า การเปลี่ยนแปลงในลักษณะของความเกาะเกี่ยวในสังคมมนุษย์เกิดจากการเปลี่ยนแปลงทางอุตสาหกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี ลักษณะหนึ่งของ Human Association จะหายไปและมีลักษณะใหม่มาแทนที่

๓. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนประชาคม (Civil Society Perspective)

ประชาสังคม หมายถึง การรวมตัวพบปะของคนหลากหลาย ซึ่งไม่ใช่เฉพาะคนที่รู้จักคุ้นเคยเพียงกลุ่มเดียว แต่รวมถึงคนแปลกหน้าที่สนใจในประเด็นส่วนรวม (สาธารณะ) ประเด็นใดประเด็นหนึ่งร่วมกัน เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ไม่ใช่การรวมตัวกันเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะของกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง สถานที่รวมตัวพบปะเรียกว่า เวทีประชาคม ซึ่งมีลักษณะพหุภาคีเป็นสำคัญชุมชนฐานรากมักเกิดการรวมตัวกันเองเบื้องต้นจากปัญหาปากท้องและเศรษฐกิจเรียกว่า กลุ่มปากท้อง (ให้พันธุ์อดอยาก) อาจพัฒนาไปสู่การรวมที่เรียกว่า กลุ่มออมทรัพย์ เพื่อแก้ไขปัญหาอดอยากที่อาจเกิดขึ้นเป็นครั้งคราวหรือออมเพื่อเป็นสวัสดิการทางสังคม เช่น การเจ็บป่วย ตาย กลุ่มปากท้องและกลุ่มออมทรัพย์ที่เข้มแข็งสามารถรวมตัวเป็นกลุ่มธุรกิจชุมชน ซึ่งศักยภาพด้านการตลาดที่พึ่งพาตนเองทางเศรษฐกิจได้ กลุ่มปากท้อง กลุ่มออมทรัพย์ กลุ่มธุรกิจ เป็นพื้นฐานเบื้องต้นที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงจิตสำนึกแบบพึ่งพาเป็นสำนึกการมีส่วนร่วมพัฒนาไปเป็นชุมชนที่พึ่งตนเองและชุมชนเข้มแข็ง ชุมชนพึ่งตนเองที่เข้มแข็งจะเริ่มพัฒนาไปสู่การมีจิตสำนึกสาธารณะ (สำนึกส่วนรวมที่ไม่ใช่เพื่อประโยชน์เฉพาะกลุ่ม) การเกิดเครือข่ายชุมชนพึ่งตนเองที่เข้มแข็งและมีเวทีประชาคมสำหรับชุมชนต่าง ๆ ที่หลากหลายและผู้คนทั่วไปซึ่งสนใจในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ ร่วมกันจะนำไปสู่ความเป็นประชาคม อันเป็นอำนาจประชาชนที่แท้จริงในการทำให้เกิดดุลยภาพระหว่างอำนาจรัฐ อำนาจทุน และอำนาจประชาชน (ประชาสังคม) มีสภาพธรรมรัฐเกิดขึ้น (good governance) ในการบริบทสังคมไทยซึ่งมีภาวะวิกฤตเศรษฐกิจและวิกฤตสังคมในปัจจุบัน การก่อรูปประชาสังคมควรเร่งพัฒนาชุมชนให้พึ่งตนเองทาง

เศรษฐกิจและมีความเข้มแข็งพร้อมไปกับการพัฒนาจิตสำนึกสาธารณะและการมีส่วนร่วมในประเด็นสาธารณะต่าง ๆ ในเวทีประชาคม

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชน-ประชาสังคม เกิดขึ้นจากสภาพปัญหาของสังคม การที่ประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายและทิศทางการพัฒนา รวมทั้งกิจกรรมสาธารณะซึ่งในอดีตมักจะถูกครอบงำหรือชี้นำจากภาครัฐ แนวคิดนี้ปฏิเสธอำนาจรัฐซึ่งมีบทบาทอย่างมากมาต่อการตัดสินใจในกิจกรรมทางสังคม รวมทั้งปฏิเสธลัทธิปัจเจกชนที่มุ่งแต่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน สาระสำคัญของแนวคิดนี้ ก็คือ การรวมกลุ่มของปัจเจกชน โดยมองว่า ประชาสังคมเป็นโครงสร้างทางสังคมที่อยู่กึ่งกลางระหว่างรัฐและปัจเจกชนที่เรียกว่า Mediating Structure

ทวีศักดิ์ นพเกษร^{๗๙} ยังได้ให้คำจำกัดความ ประชาสังคม หมายถึง การที่คนในสังคม ซึ่งมีจิตสำนึก (Civic Consciousness) ร่วมกัน มารวมตัวกันในลักษณะที่เป็นหุ้นส่วนกัน (Partnership) ในการกระทำบางอย่าง ทั้งนี้ ด้วยความรักและความเอื้ออาทรต่อกัน ภายใต้ระบบการจัดการให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเพื่อประโยชน์สาธารณะ ประชาสังคมจะก่อให้เกิด “อำนาจที่สาม” นอกเหนือจากอำนาจรัฐและอำนาจธุรกิจ อำนาจที่สามนี้อาจไม่ต้องการคนจำนวนมาก แต่เป็นกลุ่มเล็กน้อยยกระจัดกระจายและอาจมีความเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่ายย่อย ๆ (Civic Network) การรวมตัวกันนั้น อาจไม่ต้องอยู่ใกล้ชิดกัน แต่สามารถสื่อสารกันได้ เกิดเป็นองค์กรขึ้น (Civic Organization) ซึ่งอาจเป็นองค์กรทางการเมือง (นิตินุศล) หรือไม่เป็นทางการเมืองก็ได้

ธีรยุทธ บุญมี และอเนก เหล่าธรรมทัศน์^{๘๐} เชื่อว่าการแก้ไขปัญหาดังกล่าวนั้น ควรให้ความสำคัญกับพลังที่สามหรือพลังสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของประชาชนในทุกภาคส่วนของสังคม

ชูชัย ศุภวงศ์ ให้ความหมายของประชาสังคมว่า คือการที่ผู้คนในทุกภาคส่วนของสังคมเห็นวิกฤตการณ์หรือสภาพปัญหาของสังคมที่สลับซับซ้อนยากต่อการแก้ไข จึงมารวมตัวกันเป็นกลุ่มประชาคม (Civil Group) และนำไปสู่การก่อจิตสำนึกร่วมกัน (Civic Consciousness) เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาระบบหรือกระทำการบางอย่างเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ การรวมกลุ่มจะเป็นไปด้วยความรักความสมานฉันท์ การเอื้ออาทรต่อกันภายใต้ระบบการจัดการโดยมีการเชื่อมโยงเป็นเครือข่าย

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล^{๘๑} ให้ความหมายของชุมชน-ประชาสังคมว่า หมายถึงชุมชนแห่งสำนึก (Conscious Community) ที่สมาชิกต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบโดยรวมและมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทุกระดับอย่างเหนียวแน่น ด้วยระบบคุณค่าและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ชุมชน-ประชาสังคมอาจมีขนาดและลักษณะที่แตกต่างกันออกไป แต่มีลักษณะเป็นพลวัตที่บุคคลหรือกลุ่มต่างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกระทำกิจกรรมทางสังคมที่สนใจนักวิชาการทั้งสองท่านได้ให้ความหมายของลักษณะของ ประชาสังคม ว่ามีความหลากหลายทั้งในรูปแบบของการรวมตัว พื้นที่

^{๗๙} ทวีศักดิ์ นพเกษร. วิกฤตสังคมไทย ๒๕๑๐ กับบทบาทวิทยาการกระบวนการเล่มที่ ๑. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนเพื่อสังคม ธนาคารอมสิน, ๒๕๔๒.

^{๘๐} อเนก เหล่าธรรมทัศน์. ประชาสังคมในมุมมองตะวันตก อ่านและสอนที่จอห์นส์ ฮอปกินส์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม, ๒๕๔๒.

^{๘๑} อเนก เหล่าธรรมทัศน์. ประชาสังคมในมุมมองตะวันตก อ่านและสอนที่จอห์นส์ ฮอปกินส์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม, ๒๕๔๒.

รูปแบบของกิจกรรม ประเด็นของความสนใจปัญหาที่มีความเป็นชุมชนที่อาจจะมีขนาดใหญ่หรือเล็กก็ได้ประกอบด้วยจิตสำนึกสาธารณะ (Public Consciousness) เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ มีกิจกรรมบนพื้นฐานของกระบวนการกลุ่มและพื้นฐานของการเรียนรู้ร่วมกัน มีเครือข่ายและการติดต่อสื่อสารและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำความเข้าใจต่อองค์ประกอบที่สำคัญของประชาสังคม อันได้แก่

๑. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันของสมาชิกกลุ่ม
๒. การมีส่วนร่วมของสมาชิกอย่างกว้างขวาง
๓. การมีความรัก ความเอื้ออาทรต่อกัน
๔. การมีองค์ความรู้และความสามารถ รวมทั้งวิธีการใหม่ ๆ ในการแสวงหาความรู้
๕. มีการเรียนรู้และเครือข่ายการเรียนรู้ ซึ่งประสานกันอย่างเป็นระบบภายใต้การจัดการที่มีประสิทธิภาพ

๔. แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนในรูปแบบใหม่ (Virtual Community Perspective)

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนในรูปแบบใหม่เกิดขึ้นพร้อมกับการพัฒนาเทคโนโลยีและปัญหาของสังคมสมัยใหม่ที่ทวีความซับซ้อนและรุนแรงขึ้น การพิจารณาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหามิอาจจำกัดอยู่ในปริณทลของชุมชนที่มีอาณาเขตภูมิศาสตร์เล็ก ๆ ได้เพียงลำพัง เพราะบางปัญหาเกิดจากอิทธิพลภายนอก ซึ่งบางครั้งการแก้ไขต้องการการรวมกำลัง ความร่วมมือ และทรัพยากรจากภายนอกชุมชน

คุณลักษณะที่สำคัญของชุมชนในรูปแบบใหม่ คือ (Schuler ๑๙๙๖.)

๑. จิตสำนึกร่วม (Consciousness)
๒. หลักการ (Principle)
๓. จุดมุ่งหมาย (Purpose)

ดังนั้น ชุมชนในรูปแบบใหม่ จึงอาจมีลักษณะเป็น “ชุมชนทางอากาศ” หรือผู้สนใจจะมีส่วนร่วมในรายการวิทยุ ชุมชนเครือข่ายบน Internet อาจกล่าวได้ว่า เป็นชุมชนไม่จำเป็นต้องมีพื้นที่ทางกายภาพและไม่จำเป็นต้องว่าสมาชิกต้องพบปะหน้าตากันโดยตรง แต่เป็นชุมชนที่อาศัยเทคโนโลยีการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นเครื่องสานความสัมพันธ์และจิตสำนึกร่วมของสมาชิก

Schuler ได้กล่าวว่า ชุมชน คือ สายใย (web) ของความสัมพันธ์ทางสังคมมีความเป็นเอกภาพ มีพลังความยึดโยง (Cohesive) การสนับสนุนเกื้อกูลกันและกัน ทำนองเดียวกัน เทคโนโลยีก็คือ สายใย (web) ที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์และการสื่อสารของผู้คนต่าง ๆ เทคโนโลยีและการสื่อสารผ่านวิทยุโทรทัศน์ โทรศัพท์ มีบทบาทในการสร้างชุมชนในรูปแบบใหม่ โดยสมาชิกไม่จำกัดเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ เพศ วัย ศาสนา และฐานะเศรษฐกิจ เป็นต้น

ชุมชนในรูปแบบใหม่ อาจเรียกได้ว่าเป็น “ชุมชนเหมือนจริง” (Virtual Community) เป็นชุมชนที่กลุ่มคนอาจจะได้พบกันโดยตรงหรือไม่ก็ตาม แต่มีโอกาสสื่อสารกันด้วยคำภาษาและความคิดผ่านเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ชุมชนแบบนี้ มีข้อดีกว่าชุมชนแบบอื่นตรงที่ว่าไม่มีอคติเกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ สีผิว เผ่าพันธุ์ รูปร่างหน้าตา เสียงพูด อากัปกริยาของสมาชิกชุมชนเหมือนจริงเป็นเครื่องมือที่เชื่อมโยงผู้ที่มีความสนใจร่วมกันเข้าด้วยกัน ในชุมชนแบบเดิมจะรู้จักผู้คนต่อเมื่อได้พบปะหน้าค่าตา และต้องคบหาสมาคมกับผู้คนจำนวนไม่น้อยกว่าที่จะพบผู้ที่มีความสนใจในเรื่องบางเรื่องเหมือนกับเรา แต่ในชุมชนประเภทนี้ สามารถเข้าถึงแหล่งที่สนใจได้อย่างทันที นอกจากนี้ ยังมีข้อดี คือ ช่วยคัด

สรรกลั่นกรองข้อมูลที่จำเป็นและทันสมัย โดยไม่ต้องเก็บรวบรวมไว้มากมายเช่นแต่ก่อน (Rheingold, ๑๙๙๘.)

อย่างไรก็ตาม มีข้อทักท้วงว่าชุมชนในรูปแบบใหม่นี้ ไม่น่าจะถือว่ามีลักษณะเป็น “ชุมชน” เนื่องจากผู้ที่เกี่ยวข้องไม่มีพันธะผูกพันใด ๆ กับชุมชน มีอิสระที่จะเลือกเข้าร่วมเมื่อใดก็ได้หรือถอยออกไปเมื่อใดก็ได้ อีกทั้งข้อมูลข่าวสารที่สื่อถึงกันก็ไม่สามารถที่จะเชื่อถือได้ทั้งหมดชุมชนในรูปแบบใหม่นี้ ยังคงต้องมีการอาศัยความเป็นชุมชนเดิมคือพื้นที่อยู่บ้าง แต่ลักษณะความสัมพันธ์มีการเปลี่ยนแปลงไป สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมที่ซับซ้อน โดยผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งที่มีรูปแบบที่กว้างขวางขึ้นทั้งในระดับชาติและในระดับโลก กล่าวคือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นถ้าเป็นปัญหา ปัญหาหรือสิ่งนั้น ๆ ก็จะเชื่อมโยงไปในระดับที่กว้างขึ้นได้ และในทางตรงกันข้ามก็จะเป็นประโยชน์หรือมีผลต่อความรับผิดชอบร่วมกันในฐานะเป็นชุมชนรูปแบบใหม่ที่มีจิตสำนึกร่วม มีหลักการและจุดหมายร่วมกัน

Schuler (๑๙๙๖) กล่าวถึงปัจจัยและทิศทางของชุมชนในรูปแบบใหม่ว่า คือ ความเป็นปัจเจกบุคคลของแต่ละบุคคล ระบบเศรษฐกิจ และการแพร่กระจายของเทคโนโลยีสารสนเทศ อันไร้ขอบเขตที่จะสร้างวัฒนธรรมมวลชนแบบใหม่

Lois Dean กล่าวว่า ชุมชนในปี ค.ศ. ๒๐๒๐ ว่าชุมชนจะอยู่บนพื้นฐานและหรืออยู่ในรูปแบบขององค์กร รัฐ รัฐบาลท้องถิ่น องค์กรเอกชนที่สามารถสร้างและส่งเสริมโดยการวางแผนร่วมกันโดยมีคอมพิวเตอร์เป็นพื้นฐานและการพัฒนาจะอยู่ในลักษณะของกิจกรรมความร่วมมือทางเทคนิคและการมีส่วนร่วมของรัฐ เอกชน และกลุ่มคนในท้องถิ่น

แนวคิดเกี่ยวกับชุมชนในมิตินี้ จะช่วยให้เป็นความเปลี่ยนแปลงและเข้าใจสภาพที่เกิดขึ้นในสังคมสมัยใหม่ได้และช่วยให้เห็นรูปแบบของชุมชนที่มีความหลากหลาย โดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมโยงเครือข่ายของผู้คนเข้าด้วยกัน ด้วยความที่มีวัตถุประสงค์และความสนใจร่วมกันหรือเป็นศูนย์การสื่อสารที่ทำให้ผู้คนที่ผ่านเข้ามาในเครือข่ายได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ร่วมกันโดยความร่วมมือทางเทคโนโลยีที่เชื่อมโยงในระดับต่าง ๆ ตั้งแต่ระดับภูมิภาคจนถึงระดับโลก ในขณะเดียวกัน ความเป็นศูนย์การสื่อสารหรือเครือข่ายชุมชนในรูปแบบนี้ สมาชิกในเครือข่ายมีจุดอ่อน คือ ไม่มีภาระผูกพัน ข้อต่อรอง หรือมีความพร้อมในเรื่องข้อเท็จจริงร่วมกัน แต่ถ้ามีวัตถุประสงค์และความสนใจร่วมกันมากขึ้น ความพร้อมในเรื่องข้อเท็จจริงจะปรากฏเพิ่มขึ้น จากนั้นจะนำไปสู่การประสานงานและการทำกิจกรรมร่วมกัน

ลักษณะของชุมชนในรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศนี้ ถ้ามองในด้านของพื้นที่แล้ว จะเห็นว่าเป็นชุมชนที่ไร้พรมแดน จะอาศัยเพียงความสัมพันธ์อย่างง่าย ที่ผู้เข้ามาหรือผ่านมาได้มีความรู้สึกผูกพันกันอย่างมีหลักการและเป้าหมาย ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นชุมชนในรูปแบบใหม่ได้หรือไม่ ดังนั้น นักวิชาการและนักพัฒนาผู้ทำงานร่วมกับชุมชนจึงควรแสวงหาคำตอบเพื่อรู้เท่าทันกับสภาพของชุมชนที่ไร้พรมแดน ทั้งนี้ เพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงของสังคม แต่ถ้าย้อนถึงการสร้างความเป็นชุมชนของนักพัฒนาเริ่มจากการเน้น “ชุมชน” ขนาดเล็ก ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางสังคมแบบส่วนตัว รู้จักกัน ช่วยเหลือกัน ภายในกลุ่มเล็ก ๆ มาสู่การขยายเป็น “เครือข่าย” การช่วยเหลือที่เป็นความสัมพันธ์ที่กว้างขึ้น และมาสู่ชุมชนในรูปแบบใหม่ ซึ่ง Tonises กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์แบบปัจเจก มีการแข่งขัน มีการคิดคำนวณบนฐานของประโยชน์และอยู่บนพันธะทางกฎหมาย อาจ

สูญเสียความเป็นธรรมชาติสัมผัสของความเป็นมนุษย์และการเกื้อหนุนของสมาชิก แต่การสร้างความเป็นชุมชนใหม่จึงไม่ใช่การรื้อฟื้นวัฒนธรรมชุมชนแบบดั้งเดิม หากเป็นการผสมผสานความเชื่อแบบเก่าที่มีคุณค่าและการพัฒนาระบบใหม่ที่ก้าวต่อไปอย่างไม่หยุดยั้ง

อริยา เศวตามร์^{๘๒} กล่าวถึง ชุมชนในรูปแบบใหม่ว่า สำหรับผู้นำชุมชนและนักพัฒนาแล้ว ความเป็นชุมชน หมายถึง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในชุมชนและเครือข่ายที่กว้างขวาง กิจกรรมที่สร้างขึ้นเป็นการสร้างความเป็นชุมชนในรูปแบบใหม่ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ยุติธรรมและเครือข่ายที่กว้างขวางมากกว่าในอดีตเพื่อสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาในปัจจุบันที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายหรือเพื่อรู้เท่าทันการเชื่อมโยงเครือข่ายของเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ไร้พรมแดนกล่าวโดยสรุป ความเป็นชุมชนไม่ได้มีความหมายที่ตายตัว แต่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง การให้ความหมายเกี่ยวกับชุมชนจึงเป็นสื่อที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมหรือการจัดระบบความสัมพันธ์ใหม่ทั้งกับภายในและภายนอกชุมชน ฉะนั้น ความเป็นชุมชนจึงมิได้มีเพียงหน่วยเดียว หากแต่เป็นสายใยของความสัมพันธ์ที่สานขึ้นจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ และมีความหมายของความสัมพันธ์ที่ซ้อนทับกันอยู่ การสร้างใหม่ของความเป็นชุมชนจึงเป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนอันเป็นการโต้ตอบของคนในชุมชนหรือสังคม และเป็นที่ช่วยให้ผู้คนยกระดับความรู้ความสามารถ การรับรู้และความเข้มแข็งหรือพลังที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันผ่านการสานสัมพันธ์ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

แรมรุ้ง สุบรรณเสนีย์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบล ตามระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช.) ของสภาตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีสภาตำบลอำเภอบานฝาง จังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่าความรู้ ความเข้าใจในการวางแผนความต้องการความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการวางแผนพัฒนา ตำบลตามระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติของสภาตำบล ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาตำบลตามระบบการพัฒนาชนบทแห่งชาติของสภา ตำบล

ลิ้ม จิตสมบุรณ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน: กรณีศึกษาหมู่บ้านสามทองและหมู่บ้านตลิ่งชัน อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า การได้รับการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่ ของรัฐ การได้รับความร่วมมือจากประชาชน ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของคณะกรรมการ หมู่บ้าน ลักษณะผู้นำของคณะกรรมการหมู่บ้านและความเข้าใจเกี่ยวกับหน้าที่ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของคณะกรรมการ การหมู่บ้านตามลำดับ

^{๘๒} อริยา เศวตามร์. “นักพัฒนากับบทบาทในการสร้างความหมายใหม่ของชุมชน.” ใน เศรษฐศาสตร์การเมือง เอ็นจีโอ ๒๐๐๐. ณรงค์ เพ็ชรประเสริฐ, บรรณาธิการ. ศูนย์เศรษฐศาสตร์การเมือง คณะเศรษฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

รุจเทพ ถิ่นนาโขง ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการ พัฒนาชุมชนของ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า รายได้ระยะเวลาในการ ดำรงตำแหน่งและตำแหน่งต่างกัน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงานในด้านการพัฒนาชุมชน ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ขณะที่ระดับการศึกษา และการรับรางวัลที่แตกต่างกัน โดยไม่มีอิทธิพลต่อการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน ปัญหาที่พบในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาชุมชน คอ การขาด งบประมาณและการวางแผนที่ดีในการใช้จ่ายเงินเพื่อใช้ในโครงการพัฒนา สวัสดิการและคาตอบ แทนยังไม่มีเพียงพอโดยไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การปฏิบัติงานไม่ได้รับความร่วมมือ จากประชาชนและเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการขาดความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของ ตนเอง

เรืองอุไร ชูช่วย ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติ งานของ ผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใหญ่บ้าน ส่วนใหญ่มีระยะเวลา ดำรงตำแหน่ง ๑๓ ปีขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมี อาชีพเกษตรกรกรรม ในการ ประสานงานมีความสามารถระดับปานกลาง สำหรับความรู้ ที่เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ และการ ปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และ พบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการ ประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การแก อบรม ศึกษาดูงาน และ ความรู้เกี่ยวกับบทบาทอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ประดิษฐ์ สุนทรสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ของคณะกรรมการสภาตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณี กิ่งอำเภอลืออำนาจ จังหวัด อุบลราชธานี ผลการศึกษาได้พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลและ ปัจจัยแวดล้อม คือ ระดับการศึกษารายได้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่คณะกรรมการสภา ตำบล ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ของคณะกรรมการสภาตำบล การได้รับการฝึกอบรม และกิจกรรมร่วมในตำบลมีความสัมพันธ์ เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล

สมเกียรติ ศรีขาว ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีกิ่งอำเภอบางบาล จังหวัดศรีสะเกษ ผล การศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของ คณะกรรมการหมู่บ้านดังต่อไปนี้ คือ ด้านการประชุม ประจำเดือน ด้านการตัดสินใจเกี่ยวกับการ วางแผนและแก้ไขปัญหา และด้านผลการ ปฏิบัติงานด้านการพัฒนา พบว่า ระดับของการศึกษา สถานภาพการสมรส อาชีพ ความรู้ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการหมู่บ้าน เพศ อายุ รายได้ทั้ง หมดของครอบครัว ตำแหน่งคณะกรรมการหมู่บ้าน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งคณะกรรมการหมู่บ้าน การเป็น สมาชิกกลุ่มทางสังคม ประสพการณ์ในการฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กันประสิทธิภาพ ใน การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

โสฬส ปัญจะวิสุทธิ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการ บริหารกิจการ ประปาหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีประปาหมู่บ้านขนาดใหญ่ ผลการศึกษา พบว่า

๑. ในภาพรวมมีความสำเร็จอยู่ในระดับสูง โดยมีความสำเร็จมากที่สุด ด้านการ บริหาร จัดการ รองลงมาคือการบริหารแก่สมาชิกและน้อยที่สุดคือการมีกำไรจากกองทุน

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการบริหารจัดการ คือ ระดับการศึกษา การได้รับการนิเทศ ติดตามผลจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๓. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของการบริหารกิจการ ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน การได้รับการอบรม การสนับสนุน วัสดุอุปกรณ์และการได้รับ การติดต่อสื่อสาร

วิรุจ วิชัยบุญ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการวางแผน พัฒนาของ คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอ เมือง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ ในการวางแผน คือ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา การได้รับการอบรมความรู้ ในเรื่องการวางแผน และการมีส่วนร่วมในทางการเมือง การบริหาร ปัจจัยที่ไม่มีความ สัมพันธ์กับความสามารถในการวางแผนพัฒนา คือ เพศ อายุ อาชีพ รายได้ ตำแหน่งใน เวลาดำรงตำแหน่ง

ควรคิด ขโลธรรังษี ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สุขาภิบาล จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า

๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสุขาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับสูง

๒. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ สุขาภิบาล ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความเข้าใจใน วัตถุประสงค์และหน้าที่ การได้รับการอบรม ความเพียงพอด้านทรัพยากรการบริหาร ความสามารถ ของประธานกรรมการประสานงานของคณะกรรมการและความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่

สุทธิชัย จรูญเนตร ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการวางแผนพัฒนาของ คณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอตระการพืชผล จังหวัดอุบลราชธานี ผล การศึกษาพบว่า คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวม มีประสิทธิภาพในการ วางแผนพัฒนาอยู่ในระดับสูงมากและปัจจัยที่มีผล ต่อประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนพัฒนาตำบล ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร ส่วนตำบล คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการแ ก่ อบรม ประสบการณ์ทางการเมือง การประสานงานภายในคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วน ตำบล การ ประสานงานกับหน่วยงานอื่น และความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และการวางแผน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพ ด้านการวางแผนพัฒนาตำบลของคณะกรรมการ บริหารองค์การ บริหารส่วนตำบล คือ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการดำรง ตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกราช มณีกรณ์ ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน ตำบล: ศึกษากรณีจังหวัดมุกดาหาร ผลการศึกษาพบว่า

๑. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ระดับการศึกษาประถมศึกษา อาชีพทำนา รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๕,๐๐๑ บาท เป็นสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้ง

๒. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มิมีความรู้ความ เข้าใจในระดับ ปานกลาง

๓. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การ บริหารส่วนตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับสูงโดยคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพสูงที่สุดในด้านการประเมินผล รองลงมาคือ ด้านการวางแผน และ น้อยที่สุดในด้านการตัดสินใจ

๔. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาอาชีพรายได้ต่อเดือนตำแหน่งและความรู้ความเข้าใจในบทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบล

กฤษดา มมตะขบ ได้ศึกษาทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ พบว่า โครงสร้างอำนาจการปกครองวัดในปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นไปตามพระราชบัญญัติ พ.ศ. ๒๕๐๕ นั่นคือ เจ้าอาวาสเป็นผู้มีอำนาจสูงสุดและปัจจัยต่างๆ คือ ที่ตั้งของวัด นิิกาย สมณศักดิ์ ตำแหน่งทางการบริหาร การศึกษาและอายุพรรษา กำหนดทัศนคติของพระสงฆ์ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดต่างกัน^{๘๓}

ธัญพร พงษ์โสภณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณีพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารทางสื่อสารมวลชนของพระสงฆ์ และการนำข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเลือกใช้วิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรของพระสงฆ์ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลกและการศึกษาทางธรรม กับการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบทเพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส หรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสซึ่งจำพรรษาอยู่ในวัดที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี จำนวน ๒๘๐ รูป ศึกษาประชากรทั้งหมด พบว่า ประชากรพระสงฆ์ติดตามข่าวสารต่างๆ จากหนังสือพิมพ์และวิทยุกระจายเสียงมากที่สุด ประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่ อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ในกรณีข่าวสารจากแหล่งสื่อสารมวลชนไม่สอดคล้องกัน พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะตกลงใจเชื่อข่าวสารจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด และประชากรพระสงฆ์ส่วนใหญ่ นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟังหรือรับชม จากสื่อมวลชนต่างๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้นำอบรมสั่งสอนให้ประชาชนในชุมชน^{๘๔}

^{๘๓} กฤษดา มมตะขบ, “ทัศนคติของพระสงฆ์ในจังหวัดเชียงใหม่ต่อโครงสร้างอำนาจการปกครองวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๘๔} ธัญพร พงษ์โสภณ, “บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (ศึกษากรณี พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาสจังหวัดกาญจนบุรี)”, วิทยานิพนธ์วารสารศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร ได้ศึกษาบทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ในด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ท่านมีวิธีเผยแผ่ในลักษณะให้คำแนะนำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและการแสดงธรรม เมื่อได้ฟังจากพระบรมศาสดาแล้วนำไปถ่ายทอดแก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสกอุบาสิกา และบุคคลทั่วไปให้เข้าใจหลักธรรม อันลึกซึ้งด้วยวิธีการบรรยาย อธิบายขยายความ เปรียบเทียบ และตอบปัญหาธรรม เป็นต้น จนเป็นที่ไว้วางพระทัยของพระพุทธเจ้าทำให้บุคคลทั่วไปศรัทธาเลื่อมใสแล้วหันมานับถือ พระพุทธศาสนากันอย่างแพร่หลาย มีบางส่วนเท่านั้นที่มีได้หันมานับถือพระพุทธศาสนา เพราะยึดติดอยู่กับลัทธิเดิมอย่างแรงกล้า ถึงกระนั้นก็ตาม ก็ได้นับถือในตัวท่านอยู่ก็มีซึ่งเท่ากับได้สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่าง ๆ นับเป็นตัวอย่างการประกอบศาสนกิจดำเนินชีวิตและเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๔๕}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญโญ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน^{๔๖}

พระธนตล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริม

^{๔๕} พระกิตติศักดิ์ ยโสธโร, “บทบาทของพระสารีบุตรเถระในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”. *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^{๔๖} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธานุสา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๘๗}

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวิกุล ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ทั้ง ๖ ด้านนั้นได้มีด้านที่มีบทบาทมากที่สุดใน ๓ ระดับ โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการควบคุมและรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ ส่วนด้านปานกลาง ๒ ด้าน คือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศาสนศึกษา สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ระดับน้อยถึงน้อยที่สุด^{๘๘}

พระมหาภุชญา นันทเพชร ได้ทำการวิจัยเรื่อง ทักษะคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคมโดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ประการแรกเพื่อศึกษาทัศนคติของพระสงฆ์ของพระสงฆ์ที่ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ที่มีต่อบทบาทการพัฒนาสังคมประการที่สองเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทัศนคติของพระสงฆ์ที่ได้รับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ประการที่สาม เพื่อศึกษาบทบาทในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ ของพระสงฆ์ในการศึกษาในระดับปริญญาตรีในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต การเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบบังเอิญ จากกลุ่มพระสงฆ์ที่เรียนบาลีเปรียญธรรมเก้าประโยคในโรงเรียนปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ส่วนกลาง วัดสามพระยา กรุงเทพมหานคร และพระภิกษุชั้นปีที่ ๔ ของมหาเถรสังฆ ๒ แห่งในกรุงเทพมหานคร คือ สภาการศึกษามหาจุฬาราชวิทยาลัย วัดบวรนิเวศและมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วัดมหาธาตุ จำนวนตัวอย่าง ๑๘๕ ตัวอย่างและนำข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐานเลขคณิต และค่า F-test จากผลการวิจัยพบว่าพระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกในมหาจุฬาราชวิทยาลัยต่างกัน มีทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติคือ พระสงฆ์ที่เรียนเอกสังคมวิทยา มีทัศนคติเห็นด้วยกับบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม สูงกว่าพระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาเอกศาสนาปรัชญาและวิชาเอกบาลีสันสกฤตและมีแนวโน้มว่าปัจจัยอื่นๆ เช่น พรรษา สถาบันการศึกษา จำนวนครั้งในการติดตามสื่อโทรทัศน์จะส่งผลให้พระสงฆ์มีทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมบางด้านแตกต่างกันด้วย^{๘๙}

พระมหาจิตติภัทร อจลธโม ได้ศึกษาบทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา พบว่า ท่านมีบทบาทในการเผยแผ่ในลักษณะการให้คำแนะนำให้ คำปรึกษา สนทนาตอบปัญหาข้อข้องใจและแสดงธรรม โดยที่ท่านได้รับฟังจากพระพุทธรเจ้า แล้วนำไปถ่ายทอดหรือเผยแผ่แก่ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกาและบุคคลทั่วไปด้วยวิธีการที่ ต่างๆ เช่น การบรรยาย การอธิบาย ขยายข้อความ เปรียบเทียบและถามตอบ เป็นต้น จนเป็นที่ศรัทธาเลื่อมใสและยอมรับนับถือพระรัตนตรัยกันอย่างแพร่หลาย แต่ก็มีบางส่วนที่มีได้หันมา นับถือพระรัตนตรัย เพราะยังยึดติดอยู่กับ

^{๘๗} พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๘๘} พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวิกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘).

^{๘๙} พระมหาภุชญา นันทเพชร, ทักษะคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐).

ลัทธิดั้งเดิม ถึงกระนั้นก็ยังมีความเคารพนับถือในตัวท่านเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งก็เท่ากับว่า ท่านได้สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มความเชื่อต่างๆ นับว่าเป็นตัวแทนแห่งการประกอบศาสนกิจดำเนินชีวิต และเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพุทธศาสนิกชนในปัจจุบันได้เป็นอย่างดี^{๙๐}

พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาในการดำเนินชีวิต แนวทางการปฏิบัติธรรม บทบาทในการพัฒนาสังคมและบทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติของพระธรรมวิสุทธิมงคลผลจากการวิจัยพบว่า พระธรรมวิสุทธิมงคลเป็นพระสงฆ์ที่เกิดในครอบครัวเกษตรกรรม แต่ฐานะการเงินของสกุลท่านอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ขณะเข้าสู่ความเป็นสมณเพศ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ ยึดถือธุดงค์วัตร เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจ เป็นพระสงฆ์ที่ปฏิบัติสมณกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน จากผลวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาของท่านมี ๒ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม ความดีงาม ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการปฏิบัติตามมากกว่าสอนให้ความรู้เท่านั้น ด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนา การศึกษา สาธารณสุขและสาธารณประโยชน์อื่นๆ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ^{๙๑}

พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี ได้ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชาวิทยาลัย (หลวงพ่อกุณ ปริสุทฺโธ) พบว่า วิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในปัจจุบันของหลวงพ่อกุณ หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ท่านใช้ในการเผยแผ่หรือประกาศและวิธีการเผยแผ่ที่ท่านใช้บ่อยที่สุด คือ การสนทนาธรรมและการตอบคำถาม ถือว่าเป็นวิธีการที่ท่านใช้สื่อถึง ผู้ฟังง่ายที่สุด ไม่ต้องมีพิธีรีตองมากมาย ตลอดถึงการใช้บุคลิกลักษณะคือท่านั่ง การพูดภาษาพื้นบ้านและการสร้างอารมณ์ขันให้แก่ผู้ฟังอยู่เสมอ ความสัมฤทธิ์ผลในการเผยแผ่ที่มีคนทุกคนขึ้นตั้งแต่กษัตริย์ คนรวย คนจนต่างพากันเข้าไปกราบนมัสการ^{๙๒}

พระชนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์) ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” ซึ่งผลการวิจัย พบว่า^{๙๓}

๑. พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้าน การปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง

^{๙๐} พระมหาจิตติภัทร อจลธมโม, “บทบาทของพระอานนท์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗).

^{๙๑} พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ, บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน), วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๙๒} พระมหาบุญเลิศ ธมมทสสี, ศึกษาวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาของพระราชาวิทยาลัย, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

^{๙๓} พระชนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐)

๒. ผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าพระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการแตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน

๓. ข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ควร มีการปกครองพระภิกษุสามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ให้พระภิกษุสามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุสามเณร ดำเนินกิจการบางอย่างภายในวัดอย่างเป็นระเบียบนอกจากนี้ควรให้พระภิกษุสามเณร ได้สั่งสอนศีลธรรมแก่ประชาชน ให้พระภิกษุสามเณร ทำวัดให้เป็นระเบียบ มีแบบแผน ตลอดจนให้พระภิกษุสามเณร ดูแลสถานที่วัดให้ปราศจากอบายมุข และยาเสพติด

ธัญญาพร พงษ์โสภณ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ สื่อบุคคลในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนในชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น (กรณีศึกษาพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส จังหวัดกาญจนบุรี) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเปิดรับข่าวสารทางสื่อมวลชนของพระสงฆ์ และการนำข่าวสารที่ได้รับไปใช้ประโยชน์ การเลือกใช้วิธีการสื่อสารของพระสงฆ์ในการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกของประชาชน เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรสงฆ์ ซึ่งได้แก่ อายุ พรรษา การศึกษาทางโลกและทางธรรมกับการชี้แนะและปลุกจิตสำนึกประชาชนชนบท เพื่อการมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ผลจากการวิจัยในด้านการเปิดรับสื่อมวลชน พบว่าประชากรสงฆ์ติดตามข่าวสารต่าง ๆ จากหนังสือพิมพ์และวิทยุกระจายเสียงมากที่สุด ประชากรสงฆ์ส่วนใหญ่ อ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน และเปิดรับข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมทางหนังสือพิมพ์มากที่สุด ในกรณีข่าวสารจากแหล่งสื่อมวลชนไม่สอดคล้องกัน พระสงฆ์ส่วนใหญ่จะตกลงใจเชื่อข่าวสารจากหนังสือพิมพ์มากที่สุด และประชากรสงฆ์ส่วนใหญ่ นำข่าวสารที่ได้จากการอ่าน รับฟังหรือรับชมจากสื่อมวลชนต่าง ๆ ไปใช้ประโยชน์ในการชี้แนะอบรมสั่งสอนให้ประชาชนในชุมชน^{๙๔}

พระมหาภุชญา นันทเพชร^{๙๕} ได้เขียนวิทยานิพนธ์เรื่อง ทศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม โดยมีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ประการแรก เพื่อศึกษาถึงทศนคติของพระสงฆ์ผู้ได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าที่มีต่อบทบาทการพัฒนาสังคม ประการที่สอง เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อทศนคติของพระสงฆ์ที่ได้รับการศึกษาปริญญาตรี ประการที่สาม เพื่อศึกษาถึงบทบาทในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ ของพระสงฆ์ผู้รับการศึกษาในปริญญาตรีในปัจจุบัน และแนวโน้มในอนาคต จากผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกในมหาวิทยาลัยต่างกัน มีทศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือพระสงฆ์ที่เรียนวิชาเอกสังคมวิทยา มีทศนคติเห็นด้วยกับบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคมสูงกว่าพระสงฆ์ที่

^{๙๔} พระชนดล นาคสุวรรณ (นาคพิพัฒน์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐) .

^{๙๕} พระมหาภุชญา นันทเพชร, “ทศนคติพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

เรียนวิชาเอกภาษาอังกฤษ วิชาเอกศาสนาปรัชญา วิชาเอกบาลี-สันสกฤต และมีแนวโน้มว่าปัจจัยอื่น ๆ เช่น พรรษา สถาบัน การศึกษา จำนวนครั้งในการติดตามสื่อโทรทัศน์จะส่งผลให้พระสงฆ์มีทัศนคติต่อบทบาทในการพัฒนาสังคมบางด้านแตกต่างกันด้วย

พระมหาวิสมัญญา ทวยไธสงค์^{๙๖} วิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์ชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดตราด ประชากรกลุ่ม/ตัวอย่างที่ศึกษา ได้แก่กลุ่มสัจจะออมทรัพย์ ๑๒ กลุ่ม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดตราด ซึ่งมีอายุการก่อตั้งกลุ่ม ๓ ปีขึ้นไป และมีสถานก่อตั้งกลุ่มอยู่ในวัดมีเจ้าอาวาสเป็นประธานกลุ่ม หรือเป็นที่ปรึกษากลุ่ม และผู้เกี่ยวข้องคือพระสงฆ์ คณะกรรมการ และสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เกิดจากพระสงฆ์ที่รับรู้ปัญหาชุมชน จึงมีการประยุกต์หลักธรรมและปรับเปลี่ยนวิธีการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยการส่งเสริมระบบการเรียนรู้ด้วยการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อสร้างทุนชุมชนส่งเสริมการไว้น้ำใจเชื่อใจและการสื่อสารต่อกัน โดยประยุกต์หลักฆราวาสธรรม พระสงฆ์มีบทบาทส่งเสริมองค์ชุมชนด้วยการเป็นผู้ปลุกจิตสำนึก ผู้ให้การเรียนรู้ผู้ส่งเสริมคุณธรรมและผู้ให้คำปรึกษา โดยอาศัยบทบาทดังกล่าวในการส่งเสริมกิจกรรมกลุ่มใน ๓ ขั้นตอน คือ ขั้นแนะนำเตรียมการ ขั้นก่อตั้งกลุ่ม ขั้นดำเนินกิจกรรมด้วยการให้มีการจัดตั้งกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ โดยการให้การเรียนรู้ และส่งเสริมคุณธรรมและขั้นดำเนินกิจกรรมมุ่งหมายให้กลุ่มเกิดความเข้มแข็งและส่งเสริมคุณธรรมให้คำปรึกษาเกิดสวัสดิการแก่สมาชิก จนเกิดการพึ่งตนเองได้ระดับหนึ่ง

พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ^{๙๗} ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาในการดำเนินชีวิต แนวทางการปฏิบัติธรรม บทบาทในการพัฒนาสังคม และบทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติของพระธรรมวิสุทธิมงคล ผลจากการวิจัยพบว่า พระธรรมวิสุทธิมงคลเป็นพระสงฆ์ที่เกิดในครอบครัวเกษตรกร แต่ฐานะการเงินของสกุลท่านอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ขณะเข้าสู่ความเป็นสมณเพศ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ ยึดถือธุดงค์วัตร เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจเป็นพระสงฆ์ นักปฏิบัติสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐาน จากผลวิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาของท่านมีอยู่ ๒ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม ความดีงาม ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการไปปฏิบัติมากกว่าการสอนให้รู้เท่านั้น ด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุข และสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ

พระมหาวิเชียร ขาญณรงค์^{๙๘} งานวิจัยเรื่อง บทบาทพระสงฆ์ในการนำหลักธรรมมาใช้ทำกิจกรรมงานพัฒนาชุมชน เพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข : ศึกษาเฉพาะกรณีพระครูศีลวราภรณ์ (เฉลิมฐิติ

^{๙๖} พระมหาวิสมัญญา ทวยไธสงค์, “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์ชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จังหวัดตราด”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔).

^{๙๗} พระมหาวิสมัญญา ทวยไธสงค์, “บทบาทพระสงฆ์ในการส่งเสริมองค์ชุมชนศึกษากรณี : กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์จังหวัดตราด”. *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔).

^{๙๘} พระมหาวิเชียร ขาญณรงค์, “บทบาทพระสงฆ์ในการนำหลักธรรมมาใช้ทำกิจกรรมงานพัฒนาชุมชน เพื่อ ลด ละ เลิก อบายมุข : ศึกษาเฉพาะกรณีพระครูศีลวราภรณ์(เฉลิม ฐิตีสิโล)”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗) .

สีโล) วัดโนนเมือง ตำบล โนนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เพื่อศึกษาพระครูศีลวรารักษ์ ในการนำหลักธรรมมาพัฒนาจิตใจ และใช้ร่วมกับกิจกรรมการพัฒนาชุมชน เพื่อ ลด ละ เลิกอบายมุข โดยวิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ พื้นที่การศึกษาคือ ชุมชนวัดโนนเมือง ที่มีพระครูศีลวรารักษ์เป็นผู้นำชุมชนในการพัฒนาชุมชน และสมาชิกภายในชุมชนเป็นผู้ให้ข้อมูลเป็นตัวประกอบการศึกษา การเลือกบุคคลให้สัมภาษณ์ หรือผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ที่เป็นเป้าหมายในการให้ข้อมูลคือ

๑. พระสงฆ์ ได้แก่ พระครูศีลวรารักษ์ พระภิกษุสามเณรในวัดโนนเมือง ๕ รูป

๒. กรรมการวัด มีจำนวน ๘ คน ได้แก่ กำนัน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ๒ คน ไวยาวัจกร ครูใหญ่ และผู้หญิง กรรมการวัด

๓. ผู้นำชาวบ้าน ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน อบต.

๔. ผู้นำกลุ่มกิจกรรม จำนวน ๔ คน

๕. กรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ สมาชิกภายในหมู่บ้าน

๖. สมาชิกภายในโครงการ หรือตัวแทนกลุ่มทั้ง ๔ กลุ่ม

๗. ชาวบ้านทั่วไปที่อาศัยชุมชน ผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า พระสงฆ์มีบทบาทในการเป็นผู้นำชุมชน ด้วยการกระตุ้นปลุกจิตสำนึก นำเทคนิคในการเข้าถึงชุมชน การสื่อสารกับชุมชน ผ่านการสนทนา การบรรยาย ป้ายข้อความสื่อด้วยหลักธรรม การส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเป็นผู้ให้คำปรึกษาในการพัฒนากิจกรรมกลุ่ม ซึ่งตั้งเป้าหมายไว้ คือ ชุมชนปลอดอบายมุข โดยขั้นตอนกิจกรรมมุ่งให้เกิดการเรียนรู้ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเอง การชี้ให้ชุมชนเห็นโทษของอบายมุข การแก้ปัญหาที่กำลังเกิดขึ้นกิจกรรมการพัฒนาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากผลสรุปการวิจัยพบว่า บทบาทของพระครูศีลวรารักษ์ ได้ส่งผลให้ได้ร่วมมือกันทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างชุมชนให้เข้มแข็งเพื่อเป็นแรงผลักดันให้ชุมชนอยู่รอดและพึ่งพากันเองในชุมชน

นางจิตติมา เสนาชัย^{๙๙} วิจัยเรื่อง บทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน: กรณีศึกษาวัดพระธาตุดอยสะเก็ดจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน เรียงตามลำดับคือสถานที่และสภาพแวดล้อม งบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ จะเห็นได้ว่า ปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน คือ กระบวนการที่บุคคล ครอบครัว และสังคมเข้ามามีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี มีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพอย่างสม่ำเสมอและถาวร โดยได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐส่วนหนึ่ง ในการสนับสนุนเรื่องงบประมาณ บุคลากร และวัสดุอุปกรณ์ ซึ่งประชาชนยังคาดหวังให้มีวัดทำหน้าที่ในด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม เนื่องจากวัดเป็นสถานที่สาธารณะของชุมชน ดังที่กฎบัตรออกตราว่า (๒๕๒๙) เสนอแนะว่าการดำเนินการเพื่อการส่งเสริม (Health Promotion Action) ให้ได้ผลควรดำเนินการในกิจกรรมที่สำคัญ ๕ ประการกิจกรรมหนึ่งที่สำคัญ คือ การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create Supportive Environment) และอีกประการหนึ่งคือ การเสริมสร้างกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen Community Action) สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน (๒๕๔๕) ที่เสนอว่า

^{๙๙} จิตติมา เสนาชัย, “บทบาทวัดในการส่งเสริมสุขภาพชุมชน : กรณีศึกษาวัดพระธาตุดอยสะเก็ด จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๘๗-๘๘.

หัวใจสำคัญของระบบสุขภาพภาคประชาชน คือ การจัดการเพื่อให้ประชาชนมีความสามารถในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง เป็นระบบการรักษาสุขภาพที่ชุมชนท้องถิ่นคิดและทำงานให้เกิดขึ้น มีกระบวนการดำเนินงานที่เน้นการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย มีนโยบาย เป้าหมาย ตัวชี้วัดและกลวิธีที่ประชาชนเป็นผู้กำหนดเองภายใต้ความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง ตามสภาพแวดล้อมที่เป็นบริบทเชื่อมโยงกับสภาพทางสังคม การเมือง วัฒนธรรมท้องถิ่น และครอบครัว โดยใช้ทุนทางสังคมของตนเอง มีรูปแบบการทำงานด้านสุขภาพแบบองค์รวม คือ ด้านกาย จิต สังคม จิตวิญญาณ ผสมผสานกับภูมิปัญญาท้องถิ่น และมีการกระตุ้นจากองค์กรภายนอกหรือภายในในการขับเคลื่อนกระบวนการ

พระครูสุวรรณวรการ^{๑๐๐} วิจัยเรื่อง ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานีซึ่งมี ผลการศึกษาที่มีจำแนกเป็นรายด้านทั้งหมด ๔ ด้าน ได้แก่ การพัฒนาชุมชนด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านสาธารณสุข และด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานี ด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

พงษ์ชัย พรสุโรจน์ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “กิจวัตรของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร”^{๑๐๑} ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์มีระดับกิจวัตรในภาพรวมด้านนี้อยู่ในระดับปานกลางซึ่งอาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันกิจวัตรของพระสงฆ์ด้านการศึกษาได้ลดลงบ้าง เนื่องจากการศึกษาในปัจจุบันได้พัฒนารูปแบบการศึกษาให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เน้นการเรียนการสอนตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ แต่ก็มีใช้ว่ากิจวัตรของพระสงฆ์ในด้านนี้จะลดลงไปมากนัก

งานวิจัยต่างประเทศ

ไพรส์ (Price) อ้างถึงใน จงดี ขจรไชยกุล ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการบริหารแบบมีส่วนร่วมของสุขภาพองค์กรเพื่อดูว่าระดับการมีส่วนร่วมของแต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนหรือไม่ และเพื่อวัดความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบในการตัดสินใจสั่งการของโรงเรียนกับมิติสุขภาพขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า โรงเรียนที่มีโครงสร้างการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมมีบรรยากาศขององค์กรดีกว่าโรงเรียนที่ไม่มีบรรยากาศการบริหารแบบมีส่วนร่วม^{๑๐๒}

มาร์ค เบร์นาร์ดา เมสัน (Mark Bernarda Mason) อ้างถึงในเฉลิมชัย สมท่า ได้ศึกษาเรื่องจริยธรรมแห่งบูรณาการ: การป้องกันหลักการที่เป็นแกนของการศึกษาในยุคทันสมัยตอนปลายในระดับปริญญาเอก พบว่า จริยธรรมเชิงบูรณาการมุ่งเน้นให้เอกัตบุคลล้นถือตนเองเห็นว่าตนเองดี

^{๑๐๐} พระครูสุวรรณวรการ, “ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนในจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๑} พงษ์ชัย พรสุโรจน์, กิจวัตรของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๑๐๒} สมลักษณ์ แสนคำฟู, การศึกษาบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐).

เพียงพอ สว่างาม น่าเคารพนับถือ เป็นการนำเอาจริยธรรมไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้จริงจัง ซึ่งเป็นเรื่องทันสมัยเหมาะกับกาลเทศะสอดคล้องคุณธรรมจริยธรรมในการเรียนการสอน ชี้ให้นักเรียนถึงประโยชน์ของการประพฤติตนดี มีคุณธรรมตั้งแต่เล็กจนเติบโตเป็นผู้ใหญ่^{๑๐๓}

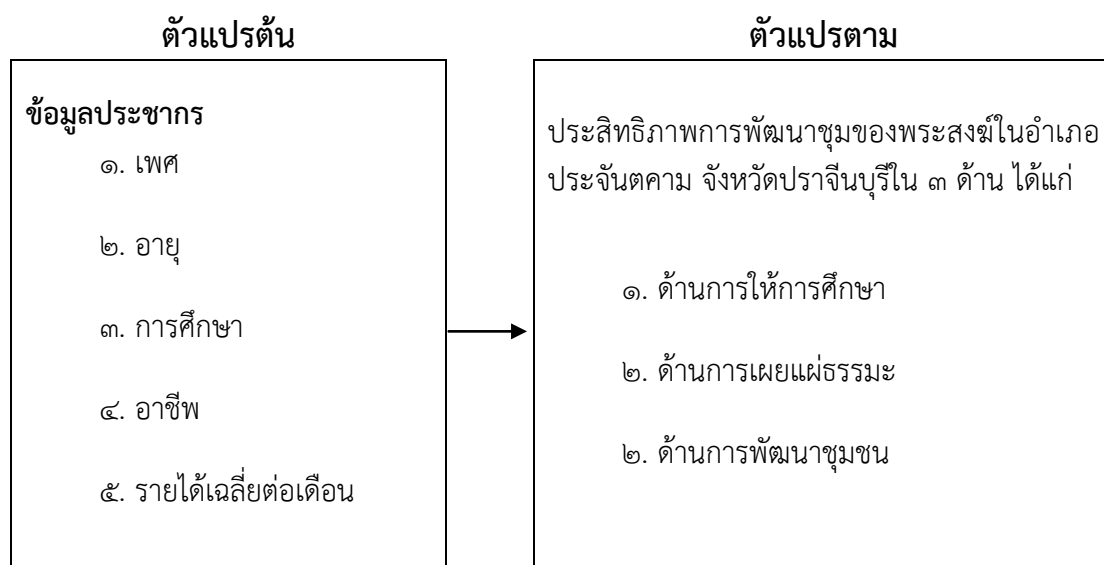
เฟรด เฟล์แมน (Fred Frayman) อ้างถึงในสมลักษณ์ แสนคำฟู ได้กล่าวถึงจรรยาบรรณในการทำงานว่าเป็นกฎ กติกา ที่สมาชิกในกลุ่มจะต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณ เป็นความประพฤติที่ผู้ประกอบวิชาชีพต่าง ๆ กำหนดขึ้น เพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติคุณของวิชาชีพนั้นโดยบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษร จึงเป็นกฎเกณฑ์ที่พึงปฏิบัติเป็นกฎที่ทุกคนต้องปฏิบัติตาม หากฝ่าฝืนจะต้องได้รับโทษหรือถูกรังเกียจต่อต้าน ฉะนั้น ผู้ประกอบอาชีพจึงต้องรักษาจรรยาบรรณและกฎกติกาที่กำหนดไว้^{๑๐๔}

แมกนุสัน (Magnuson) อ้างถึงในภาวิณี ชินคำ ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน พบว่า ควรมีคุณลักษณะทางด้านส่วนตัว คือ ควรมีความยุติธรรม มีความซื่อสัตย์ มีอารมณ์มั่นคง มีความรอบรู้ มีความเป็นกันเอง มีอารมณ์ขัน เปิดเผย เข้าใจง่าย มีความเยือกเย็นและรู้จักเห็นใจผู้อื่น และคุณลักษณะด้านวิชาชีพ เช่น มีความสามารถติดต่อกับผู้อื่นได้ดี มีความรู้ในการบริหารดี รู้จักการมอบหมายงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีความสามารถในการตัดสินใจที่ดี มีความสามารถต่อการรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นได้ดี มีการวางแผนงานและการจัดหน่วยงานที่ดี ให้ความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน รู้จักใช้อำนาจอย่างเหมาะสม

^{๑๐๓} เณิมชัย สมท่า, การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑, วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ๒๕๔๗) .

^{๑๐๔} สมลักษณ์ แสนคำฟู, การศึกษาบทบาทของชุมชนในการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐).

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย