

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดทวีพุทธรังสรรค์ ” โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังมีรายละเอียด ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหาร
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ
- ๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
- ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็น
 - ๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหาร
 - ๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์
 - ๒.๗.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารวัด
- ๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่างๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนี้อาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยมที่ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจแสดงออกมา ซึ่งแต่ละคนอาจจะมีคนเห็นเหมือนกันหรือต่างกันได้ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้ให้แนวความคิดไว้ดังนี้

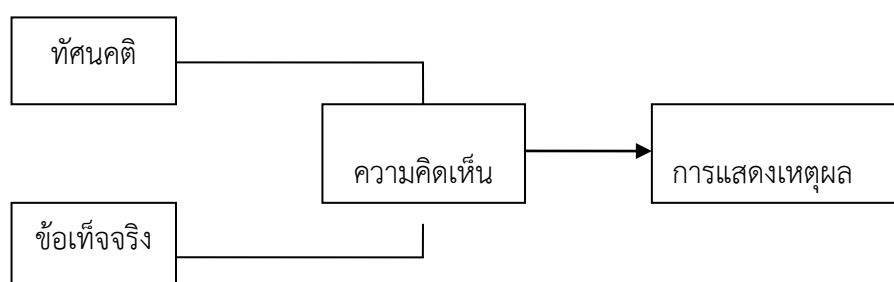
๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญเรียง ขจรศิลป์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทาง วาจาของเจตคติ การที่บุคคลกล่าวว่าเขามีความเชื่อหรือความรู้สึกอย่างไรนั้น เป็นการแสดงความคิดเห็นของบุคคลนั้น ดังนั้น การวัดความคิดเห็นของบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่เป็นไปได้[□]

ลัดดา กิตติวิภาค ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น คือ “ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด”[□]

สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า เป็นการแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญานที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ ความคิดเห็นของบุคคลเปลี่ยนแปลงไปตามข้อเท็จจริง (fact) ทศนคติ (attitude) ของบุคคล ในขณะที่ทศนคติจะเป็นการแสดงความรู้สึกทั่วไปเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นเป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะเพื่อให้ง่ายต่อการเข้าใจ อาจสรุปความสัมพันธ์ดังกล่าวไว้ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ ที่มาของการเกิดความคิดเห็น

แผนภาพข้างต้นแสดงให้เห็นว่า ความคิดเกิดจากการแปลข้อเท็จจริง หรือสิ่งที่ได้พบเห็นมา แต่ลักษณะการแปลข้อเท็จจริงนั้นๆ ย่อมเป็นไปตามทัศนคติของบุคคล และเมื่อคนนั้นถูกถามว่าทำไมจึงทำอย่างนั้น เขาจะพยายามให้เหตุผลไปตามที่เขาคิด[□]

[□] บุญเรียง ขจรศิลป์, *วิธีวิจัยการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : พิชญพริตติ้ง, ๒๕๓๔), หน้า ๗๘.

[◊] ลัดดา กิตติวิภาค, *ความคิดเห็นทางสังคมเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : แสงจันทร์การพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๑.

[◊] สงวน สุทธิเลิศอรุณ และคณะ, *สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๒), หน้า ๑๐๓.

สุชา จันทน์เอม ได้กล่าวว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่ง แต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ คนเรามักจะมีความคิดเห็นแตกต่างกันไป ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ[□]

พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช และคณะ ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็น คือ ความโน้มเอียง (Predisposition) ที่เกิดจากการเรียนรู้ เพื่อที่จะตอบสนองต่อวัตถุหนึ่งอาจจะออกมาในลักษณะที่พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อวัตถุนั้นได้”[□]

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ “ความเชื่อ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ เช่น บุคคล สิ่งของ การกระทำ สถานที่ และอื่นๆ รวมทั้งท่าทีที่แสดงออกบ่งถึงสภาพของจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง”[□]

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกซึ่งวิจารณ์ญาณที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เป็นการอธิบายเหตุผลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความคิดเห็นมีลักษณะที่แคบกว่าทัศนคติในขณะที่ทัศนคติเป็นสิ่งที่แสดงภาพความรู้สึกต่างๆ ไปเกี่ยวกับสิ่งต่างๆ แต่ความคิดเห็นจะอธิบายเหตุผลเฉพาะ[†]

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวว่า ความเห็น (ทิฐิ) หมายความว่า ความรวมถึง ความเชื่อถือ ลัทธิ ทฤษฎีความเข้าใจตามนัยเหตุผลข้อที่เข้ากับความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควรข้อที่ถูกใจ ข้อที่เชิดชูเอาไว้ ความใฝ่นิยมหรือที่ปัจจุบันเรียกว่าค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศน์ในการมองโลกและชีวิต ที่เรียกว่า โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่างๆ ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องจากการเก็บความเข้าใจและความใฝ่นิยมเหล่านั้น ถ้าจะจัดเข้าเป็นพวกๆ ก็คงมี ๒ ระดับ คือ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่า ดี ไม่ดี ควรจะเป็น เป็นต้น[†]

□ สุชา จันทน์เอม, จิตวิทยาวัยรุ่น, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๒๓.

□ พรทิพย์ สัมปัตตะวนิช และคณะ, พฤติกรรมผู้บริโภค, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๓.

□ ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ความคิดเห็น : การวัดการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พระโพธิ์นา, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

† ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : แพร์พิตา อินเทอร์เน็ตซันแนล, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

† พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๗๓๕-๗๓๖.

พรรณ ข.เจนจิต ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ความคิดเห็น เป็นเรื่องของความรู้สึกทั้งที่พอใจ ไม่พอใจ ที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันออกไป”[□]

โยธิน ศันสนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นว่า “เป็นการแสดงออกทางถ้อยคำ (Verbal Expression) เกี่ยวกับทัศนคติค่านิยมและความเชื่อถือ ความคิดเห็นดังกล่าวอาจประกอบด้วยองค์ประกอบทางอารมณ์ หรือพฤติกรรมด้วยก็ได้”^{□□}

สุโท เจริญสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ หรือเฉยๆ^{□□}

โสภา ชูพิกุลชัย ได้ให้คำจำกัดความของ ความคิดเห็นว่า “ความคิดเห็นเป็นการรวมความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ และความรู้หรือความจริงซึ่งได้แก่ ความรู้ต่างๆ รวมทั้งความรู้สึก ซึ่งเป็นการประเมินค่าทั้งบวกและลบ ซึ่งทั้งหมดจะเกี่ยวพันกัน ความคิดเห็นเมื่อได้ก่อรูปขึ้นมาแล้วยากที่จะเปลี่ยนแปลงได้”^{□□}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้ให้ความหมายว่า “ความคิดเห็น คือ การประเมิน หรือการตัดสินใจเกี่ยวกับความชอบหรือไม่ชอบในวัตถุ คน หรือเหตุการณ์ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความรู้สึกของคนๆ หนึ่งเกี่ยวกับบางสิ่งบางอย่าง”^{□□}

แมรี แอล กู๊ด (Mary L. Good) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็น (Opinion) ไว้หลายความหมาย ได้แก่

๑) ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความคิดเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์ หรือกล่าวกว้างๆ ได้ว่ามีความเป็นไปได้มากกว่าความรู้

[□] พรรณ ข.เจนจิต, จิตวิทยาการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๘๘.

^{□□} โยธิน ศันสนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน, จิตวิทยาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๓๙), หน้า ๕๖.

^{□□} สุโท เจริญสุข, หลักจิตวิทยาและการพัฒนาการของมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพร่พิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๕๓.

^{□□} โสภา ชูพิกุลชัย, จิตวิทยาการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : กราฟิการ์ต, ๒๕๒๓), หน้า ๑๗.

^{□□} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔.

๒) ความหมายเฉพาะ หมายถึงการพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลหรือบุคคลที่เชื่อถือได้

๓) ความคิดเห็นสาธารณะ (Public Opinion) หมายถึง การพิจารณาหรือข้อวินิจฉัยรวมๆ ของกลุ่มคนในสังคมที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อ หรือข้อเท็จจริง □□

ลูเธอร์ ฟรีแมน (Luthans Freeman) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง ความพร้อมทางด้านจิตใจที่จะตอบสนองต่อบุคคล สถานการณ์ วัตถุและความคิดเห็น โดยมีลักษณะที่คงที่แน่นอน ซึ่งเป็นผลมาจากการเรียนรู้ และมีรูปแบบการตอบสนองอย่างเดียวกัน □□

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกทางด้านความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ด้วยการพูด หรือเขียน ภายใต้พื้นฐานของความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมของบุคคลนั้น เข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ ซึ่งความคิดเห็นนั้น อาจจะเป็นไปในทางเห็นด้วยเฉยๆ หรือไม่เห็นด้วยก็ได้

๒.๑.๒ ลักษณะของความคิดเห็น

ความคิดเห็น เป็นเรื่องของความรู้สึก การตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ โดยเห็นได้จากการที่นักวิชาการได้ให้ความหมายที่แตกต่างกันไป ความคิดเห็นมีลักษณะในทิศทาง ๒ มิติ ดังนี้

สงวน สุทธิเลิศอรุณ ได้กล่าวว่า “ลักษณะของความคิดเห็นจะเป็น ๒ มิติ คล้ายๆ กับ วัตถุ ซึ่งเป็นมิติความกว้างและมิติความยาว ลักษณะของความคิดเห็นจะประกอบด้วยมิติมี ๓ ลักษณะ ดังต่อไปนี้

๑. ทิศทางมีอยู่ ๒ ทิศทาง คือ ทางบวกและทางลบ ทางบวก ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ดี ชอบหรือพึงพอใจ ส่วนทางลบ ก็เป็นไปทางตรงกันข้าม ได้แก่ ความรู้สึกหรือท่าทางในทางที่ไม่ดี ไม่ชอบและไม่พึงพอใจ

๒. ความเข้มข้นมีอยู่ ๒ ขนาด คือ ความเข้มข้นมาก และความเข้มข้นน้อย เช่นบางคนมีความรู้สึกชอบสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยมาก แต่บางคนมีท่าทีไฝ่ต่ำมากๆ ถ้าบุคคลมีความคิดเห็นที่มีความเข้มข้นมาก จะเป็นอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น □□

□□ Mary L. Good, *Integrating the Individual and the Organization*, (New York : Wiley, 2006), p. 17.

□□ Luthans Freeman, *Ogranization Behavioral*, 7th ed., (Singapore : McGraw-Hill, 1995), p. 609.

□□ สงวน สุทธิเลิศอรุณ, *ทฤษฎีและปฏิบัติการทางจิตวิทยาสังคม*, (กรุงเทพมหานคร : อักษรบัณฑิต, ๒๕๒๙), หน้า ๙๒.

นวม สวงนทรัพย์ ได้สรุปเกี่ยวกับความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ความคิดเห็น คือ ความพร้อมทางจิตหรือระบบประสาท กล่าวอีกนัยหนึ่งความคิดเห็น คือ การแสดงออกแห่งภาพทางสมองทางจิตเกี่ยวกับวัตถุ ปัจเจกชน และสถานการณ์ต่างๆ
๒. ความคิดเห็นไม่ใช่สิ่งติดมาแต่กำเนิด หากเป็นการเรียนรู้ของมนุษย์
๓. ความคิดเห็นทำหน้าที่กระตุ้นหรือเร้าให้บุคคลควรประพฤติ หรือแสดงปฏิกิริยาในอาการอย่างใดอย่างหนึ่งต่อปัจเจกชน วัตถุ หรือสถานการณ์ต่างๆ^{□i}

สรุปได้ว่า ลักษณะความคิดเห็น จะแสดงออกมาต่อสิ่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นคน วัตถุหรือสถานการณ์ต่างๆ ในแง่บวกและลบ คือ ความรู้สึกที่ดี-ไม่ดี ชอบ-ไม่ชอบ พอใจ-ไม่พอใจ ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อมในสังคมนั้นๆ ที่กระตุ้นให้แสดงความรู้สึกนึกคิดออกมา

๒.๑.๓ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ พบได้ว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้กล่าวว่า “อายุ มีผลต่อเจตคติของบุคคลส่วนใหญ่มักปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปได้ยาก ซึ่งทำให้มีผลต่อเจตคติของเขาเอง นอกจากอายุแล้วยังมีตัวแปรอื่นๆ อีกมากมาย เช่น ปฏิกิริยาของบุคคลต่อสิ่งเร้า ข่าวสาร เป็นต้น บุคคลที่แตกต่างกัน จะมีปฏิกิริยาไม่เหมือนกัน ผลที่จะมีต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ ความคิดย่อมแตกต่างกันไปด้วย”^{□i}

รัชณี พัทธกัญญา ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้

๑) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

๑.๑) ระดับการศึกษา การศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นเพราะ การศึกษาจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีความรู้เรื่องต่างๆ เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น คนที่มีความรู้มากมักจะมีความคิดเห็นในเรื่องต่างๆ อย่างมีเหตุผล

๑.๒) ความเชื่อ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของบุคคลในการยอมรับต่อสิ่งต่างๆ ซึ่งอาจแตกต่างกันออกไป เช่น ความเชื่อในการนับถือศาสนา เป็นต้น

๑.๓) สถานภาพทางสังคม หมายถึง สิทธิและหน้าที่ที่มีต่อผู้อื่น และต่อสังคมหรือกลุ่มเป็นส่วนรวม

^{□i} นวม สวงนทรัพย์, **สารัตถะจิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นติ้งเฮ้า, ๒๕๓๕), หน้า ๗๗.

^{□i} ประภาเพ็ญ สุวรรณ , **ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย** , (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช , ๒๕๔๐), หน้า ๕๐.

๑.๔) ประสบการณ์ เป็นสิ่งก่อให้เกิดการเรียนรู้ทำให้มีความรู้ ความเข้าใจในหน้าที่และความรับผิดชอบของงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความคิดเห็น

๒) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่

๒.๑) การอบรมของครอบครัว หมายถึง การที่พ่อแม่หรือบุคคลในครอบครัวสั่งสอนโดยทางตรงหรือทางอ้อม ให้สมาชิกของกลุ่มได้เรียนหรือรับเอาระเบียบวิธี กฎเกณฑ์ค่านิยมต่างๆ ที่กลุ่มนั้นได้กำหนดไว้เป็นระเบียบของความประพฤติ และความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมนั้น

๒.๒) กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง มีอิทธิพลต่อบุคคลอย่างมาก เพราะเมื่อบุคคลอยู่ในกลุ่มใด หรือสังคมใดก็จะต้องยอมรับ และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มหรือสังคมนั้น และในที่สุดก็มักจะมีความคิดเห็นคล้อยตามไปกับกลุ่มและสังคมนั้นด้วย

๒.๓) สื่อมวลชน ได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะเป็นสิ่งที่สร้างความคิด ทั้งทางด้านบวก และด้านลบ □□

จำเรียง ภาพจิตร ได้กล่าวว่าสาธารณมติหรือมติมหาชน หมายถึง ทศนคติความรู้สึกละความคิดเห็นของประชากรกลุ่มต่างๆ เฉพาะกลุ่มเกี่ยวข้องกับประเด็นความสนใจหรือปัญหาประเด็นใดประเด็นหนึ่งชั่วระยะเวลาหนึ่ง สาธารณมติประเด็นใดๆ ก็ตามไม่ได้หมายความว่าต้องเป็นมติหรือความคิดเห็นของประชาชนทั้งหมดในประเทศ แต่เป็นความคิดเห็นของประชากรส่วนใหญ่ซึ่งเป็นผลมาจากสิ่งที่ยังตกลงกันไม่ได้ จำเป็นต้องมีการถกเถียงหาเหตุผลมาอภิปรายกันให้เห็นทั้งข้อดีและข้อเสียในที่สุดเกิดการตัดสินใจร่วมกันเป็นมติออกมา คุณภาพของมติมหาชนหรือสาธารณมติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประเด็นดังนี้ คือ

๑. การอภิปรายของสาธารณชน ซึ่งต้องมีความกระตือรือร้น มีประสิทธิภาพและสามารถเปลี่ยนมติไปในทิศทางหนึ่งทิศทางใดได้

๒. มีข่าวสารและข้อมูลที่เพียงพอ

๓. มีเสรีภาพในการคิดและการแสดงออก

๔. คุณภาพของภาวะความเป็นผู้นำที่ดี เพราะความคิดเห็นของผู้นำและผู้เชี่ยวชาญจะมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

๕. กลุ่มกดดันจะแสวงหาผลประโยชน์หรือข้อได้เปรียบจากความสนับสนุนของผู้มีอำนาจในสังคม

□□ รัชณี พิทักษ์ญาติ, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการให้บริการงานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชนของสำนักทะเบียนอำเภอเมืองชลบุรี”, การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐.

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อสาธารณมติซึ่งมีปัจจัยหลายประการ เช่น

๑. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) กลุ่มคนที่มีภูมิหลังแตกต่างกันโดยทั่วๆ ไปย่อมมีความคิดเห็นแตกต่างกันไปด้วย เช่น ความคิดเห็นระหว่างผู้สูงอายุกับผู้เยาว์ ระหว่างชาวชนบทกับชาวเมือง และระหว่างผู้มีรายได้ต่ำกับผู้มีรายได้สูง

๒. กลุ่มอ้างอิง (Reference Groups) โดยปกติจะคบหาสมาคมกัน หรือกระทำการสิ่งใดให้แก่ผู้ใดนั้น ความคิดเห็นที่มักจะคำนึงถึงก็คือ มีอะไรร่วมกันได้ หรืออ้างอิงกันได้ เช่น มีอาชีพแบบเดียวกันเป็นสมาชิกสมาคมศิษย์เก่าโรงเรียนเดียวกัน แต่ละคนย่อมกำหนดหรือระบุกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกหรือเป็นกลุ่มที่ตนเองมีความรู้สึกกว่าตนเองอยู่ในกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กลุ่มดังกล่าวมีอิทธิพลต่อสาธารณมติ

๓. กลุ่มกระตือรือร้นและกลุ่มเฉื่อยชา (Active and Passive Groups) ผู้ที่สนใจและมีความเกี่ยวข้องกับประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ย่อมมีความกระตือรือร้นเป็นพิเศษ และก่อให้เกิดเป็นกลุ่มประโยชน์ได้ในที่สุด และสามารถมีอิทธิพลต่อสาธารณมติโดยเฉพาะการจูงใจให้คนเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยในประเด็นต่างๆ ได้ ซึ่งตรงกันข้ามกับกลุ่มเฉื่อยชาที่ไม่มีบทบาทอะไรนักต่อสาธารณมติ □□

สรุปได้ว่า การตัดสินใจ ประเมินค่า หรือแสดงทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใดของแต่ละบุคคล ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นจะประกอบปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมปัจจัยส่วนบุคคลจะประกอบด้วย ความรู้ ความเชื่อ สถานภาพทางสังคม และประสบการณ์ ปัจจัยแวดล้อมประกอบด้วย ครอบครัว สังคม และสื่อมวลชน

๒.๑.๔ การวัดความคิดเห็น

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ พบได้ว่าการวัดความคิดเห็นนั้น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ดังนี้

นีออน กลิ่นรัตน์ ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นและทัศนคติ มีความหมายและลักษณะต่างๆ ไกลเคียงกันมาก ดังนั้น การวัดความคิดเห็นจึงใช้วิธีการวัดทางทัศนคติได้ด้วย แต่เนื่องจากทัศนคติเป็นพฤติกรรมภายใน และไม่สามารถทราบได้เลยว่าบุคคลมีทัศนคติ อย่างไร ดังนั้น จึงต้องใช้วิธีการอนุมานจากพฤติกรรมภายนอกที่บุคคลแสดงออก และมีวิธีการวัดหลายๆ อย่างด้วยกัน

การรายงานตนเองเป็นการวัดทัศนคติโดยวิธีการให้ผู้ถูกวัดรายงานตนเองถึงความรู้สึกท่าทีต่อสิ่งนั้นๆ อาจเป็นไปในรูปทางบวกหรือทางลบไม่ได้แยกวัดองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน คือด้านความคิด ความรู้สึก หรือด้านพฤติกรรม แต่จะวัดเพียง ดี-ไม่ดี สนับสนุน-คัดค้าน เห็นด้วย-ไม่เห็นด้วย มาตราวัด ทัศนคติแบบนี้แบ่งออกได้หลายประเภท เช่น มาตราวัดของ ลิเคิร์ท (Likert-

□□ จำเรียง ภาวิจิตร, สาธารณมติ, เอกสารในการประกอบการสอนชุดวิชาสังคมศึกษา ๔ (เล่ม ๒), (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๘-๒๔๙.

Type Scales) ได้สร้างมาตรวัดทัศนคติโดยพัฒนามาจากของ Thurstone มีข้อความทั้งบวกและทางลบปะทะกัน ส่งไปให้ผู้ตอบตัดสินว่าข้อความใดตรงกับระดับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด ซึ่งมี ๕ ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่มีความเห็น ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง แต่จากการใช้มาตรวัดแบบนี้มักจะพบว่า ผู้ตอบที่ช่องไม่มีความเห็นเป็นส่วนมาก จึงมีการใช้คำว่าเห็นด้วยเพียงเล็กน้อย และไม่เห็นด้วยเพียงเล็กน้อย แทนคำว่าเฉยๆ เพื่อให้สามารถวัดความเห็นของผู้ตอบได้

การสังเกตพฤติกรรม การสังเกตพฤติกรรมภายนอกของบุคคลเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ทำให้ทราบถึงทัศนคติของบุคคลได้ ซึ่งอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วยเพื่อให้ผู้ถูกสัมภาษณ์อธิบายเพิ่มเติมและนอกจากนั้นอาจจะใช้วิธีการต่างๆ ต่อไปนี้ เพื่อวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น ได้แก่

๑) การใช้วิธีการกึ่งสะท้อนภาพ เช่น การใช้ผู้ถูกศึกษาบรรยายภาพที่มองเห็นไม่ชัดเจน หรือใช้เติมคำ หรือข้อความ หรือให้พูดคำใดคำหนึ่งที่นึกขึ้นได้ทันทีหลังจากที่เสนอคำที่ต้องการวัด

๒) ผลการทำแบบทดสอบแบบปรนัย คือ การเลือกคำตอบจากแบบทดสอบแบบปรนัย ในตัวเลือกที่ไม่ถูกต้อง และแสดงถึงความละเอียดในเรื่อนั้น โดยจะต้องมีคำตอบที่ถูกต้องไว้ด้วย

๓) การวัดจากปฏิกิริยาของร่างกาย เนื่องจากว่าขณะที่ร่างกายเกิดอารมณ์จะมีปฏิกิริยาของร่างกายที่สามารถวัดได้ เช่น การใช้เครื่องวัดการตอบสนองของผิวหนัง การวัดจากอัตราการเต้นของหัวใจ การบีบตัวของหลอดเลือด การหดและการขยายตัวของม่านตา สิ่งเหล่านี้จะทำให้รู้ถึงความเข้มข้นของทัศนคติ แต่ไม่สามารถบอกทิศทางว่าเป็นไปในทางลบหรือทางบวก

๔) การวัดด้วยการแสดงออกทางใบหน้าแบบนี้ แบ่งเกณฑ์การวัดออกเป็นอาการของปาก กล่าวคือ ถ้าริมฝีปากโค้งขึ้นก็แสดงว่ามีความเห็นด้วย ถ้าริมฝีปากอยู่ในระดับแนวราบหรือปกติ แสดงว่าไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่แน่ใจ แต่ถ้าริมฝีปากโค้งลงล่าง แสดงให้เห็นว่าไม่เห็นด้วย

การวัดความคิดเห็น หรือทัศนคติส่วนใหญ่จะใช้วิธีการแบบรายงานตนเอง เพราะสามารถจัดเก็บข้อมูลได้จากคนกลุ่มใหญ่ ซึ่งอาจกระทำได้โดยการสัมภาษณ์ ซึ่งมีทั้งแบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะคำถามไว้ให้เลือกตอบ และลักษณะคำถามที่ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ หรืออาจใช้แบบสอบถามซึ่งสามารถใช้ได้รวดเร็ว ข้อมูลที่ได้สามารถนำไปอธิบายได้กว้างขวาง แต่มีข้อจำกัด เพราะอาจได้ข้อมูลไม่ตรงกับความเป็นจริงกับพฤติกรรมของเขา เนื่องจากบุคคลเกิดความระมัดระวังในการตอบแบบสอบถาม เพราะฉะนั้น การวัดทัศนคติจึงควรใช้หลายๆ วิธีประกอบกัน เพื่อช่วยเสริมข้อบกพร่องในวิธีใดวิธีหนึ่งเพื่อให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น □□

□□ นีออน กลิ่นรัตน์, จิตวิทยาเบื้องต้น, (ขอนแก่น : ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๒๕), หน้า ๑๕-๑๖.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ ได้กล่าวถึงมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่ใช้กันอยู่แพร่หลาย มี ๔ วิธี คือ

๑. วิธีของเธอร์สตัน (Thuston's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้ว เปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็นหรือทัศนคติไปในทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น scale ที่มีช่วงห่างเท่ากัน (equal-appearing intervals)

๒. วิธีของกัตต์แมน (Guttman's Scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกันและสามารถจัดอันดับของทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุดถึงสูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อความคิดเห็น

๓. วิธีจาแนกแบบ เอส ดี สเกล (Semantic Differential Scale : S-D Scale) เป็นวิธีการวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม (Bipolar Adjective) เช่น ดี-เลว, ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

๔. วิธีของไลเคิร์ต (Likert's Method) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติและความคิดเห็นที่นิยมแพร่หลาย เพราะว่าเป็นวิธีสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลาผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางชอบหรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชอบหรือไม่ชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก ๔ หรือ ๕ คำตอบ เช่น ๕ มากที่สุด ๔ มาก ๓ ปานกลาง ๒ น้อย ๑ น้อยมาก □□

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกของแต่ละบุคคลในการตัดสินใจ ประเมินค่า หรือแสดงทรรศนะเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยมีความเชื่อทัศนคติ และค่านิยมเป็นองค์ประกอบ ความคิดเห็นแสดงออกได้ทางการพูดหรือการเขียน โดยอาศัยพื้นฐานทางด้านความรู้ ประสบการณ์ สภาพแวดล้อม และข้อมูลข่าวสารของแต่ละบุคคลซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

๒.๑.๕ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้หลายท่าน ดังนี้

กมลรัตน์ หล้าสงวษ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นเพียงการแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติหรือความเชื่อหรือความนิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่ของจิตวิทยาก็กล่าวได้ว่าเจตคติ ความเชื่อ ความนิยมเป็นพฤติกรรมภายในที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้ นอกจากตัวของเขาผู้นั้น แต่ความคิดเห็นพฤติกรรมภายนอกที่ผู้อื่นสามารถสังเกต หรือทราบได้อย่างชัดเจนดังนั้นคนที่มีเจตคติ

□□ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, การวัดทัศนคติ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๑), หน้า ๓.

หรือความเชื่อหรือค่านิยมอย่างหนึ่ง แต่ถ้าเขาไม่แสดงความคิดเห็นออกมา ก็จะมีผู้ใดทราบได้เลยว่า เขามีเจตคติหรือความเชื่อหรือค่านิยมเช่นใด □□

นพมาศ อีรเวคิน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นนั้นถูกจัดว่าเป็น ส่วนที่มนุษย์ได้แสดงออกมาโดยการพูดหรือการเขียน มนุษย์นั้นจะพูดจากใจจริง พูดตามสังคมหรือ พูดเพื่อเอาใจผู้ฟังก็ตาม แต่เมื่อพูดหรือเขียนออกไปแล้วก็ทำให้เกิดผลได้ คนส่วนใหญ่มักจะถือว่าสิ่งที่ มนุษย์แสดงออกมานั้นเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงความเป็นใจ □□

สุชา จันทรเอน และสุรางค์ จันทรเอน ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ เราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะ ความคิดเห็นมีลักษณะคล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้น เป็นความ พร้อมทางจิตใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับ ความคิดเห็นตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่จะแสดงออกอย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรง ๆ และลักษณะ ของความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ □□

สุพัทธา สุภาพ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออก ของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยเฉพาะการพูดหรือการเขียน ซึ่งในการแสดงออกนี้ จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล ก่อนที่จะมีการตัดสินใจ แสดงออก ซึ่งการแสดงออกนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากผู้อื่นก็ได้ □□

อุทัย หิรัญโต ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผินก็มี อย่างลึกซึ้งก็มี สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคตินั้น เป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้ง และติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่ว ๆ ไป ไม่เฉพาะอย่างและมีอยู่เป็นเวลานาน เรียกว่า ความคิดเห็นเป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่งที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานของพยานหลักฐานที่เพียงพอแก่การ พิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์น้อยและเกิดขึ้นได้ง่ายแต่ก็สลายตัวเร็ว □i

□□ กมลรัตน์ หล้าสูงษ์, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๗), หน้า ๑๗๔-๑๗๕.

□□ นพมาศ อีรเวคิน, **จิตวิทยาสังคม**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๙๙.

□□ สุชา จันทรเอน และสุรางค์ จันทรเอน, **จิตวิทยาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๑๐๔.

□□ สุพัทธา สุภาพ, **สังคมวิทยา**, พิมพ์ครั้งที่ ๒๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๒.

□i อุทัย หิรัญโต, **สังคมวิทยาประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๘๐-๘๑.

ฟิลด์ เอ็ม.พี. แมน (Feld M.P. man) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า การสำรวจความคิดเห็น เป็นการศึกษา ความรู้สึกของบุคคล กลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง แต่ละคนจะแสดงความเชื่อและความรู้สึกใดๆ ออกมาโดยการพูด การเขียน เป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการวางนโยบายต่าง ๆ การเปลี่ยนแปลงนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงระบบงาน รวมทั้งในการฝึกหัดทำงานด้วย เพราะจะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และเป็นไปตามความพอใจของผู้ร่วมงาน □

ฮูร์ล็อก อี. (Hurlock E.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่ได้อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้าง หรือการแสดงเหตุผลสนับสนุน หรือปกป้องความคิดเห็นนั้น ความคิดเห็นบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติเฉพาะตัวของแต่ละคน เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นอาจจะได้รับการยอมรับ หรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้ □□

เนนลลี จุ่ม ซี. (Nunally Jum C.) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นไว้ว่า ทั้งความคิดเห็นและทัศนคติเป็นเรื่องของการแสดงออกของแต่ละบุคคลต่อประชาธิปไตยทั่วไป ต่อขนบธรรมเนียมประเพณี และการแสดงออกทางความคิดเห็นในรูปที่เกี่ยวกับตัวเขา และได้กล่าวต่อไปอีกว่า คำว่า ความคิดเห็นนั้นจะใช้ในเรื่องเกี่ยวกับการลงความคิดเห็น (Judgment) และความรู้ (Knowledge) ในขณะที่ทัศนคตินั้นมักใช้กันมากในเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้สึก (Feeling) และความชอบพอ (Preference) ท้ายที่สุดเขาได้สรุปว่า เรามักใช้คำว่าความคิดเห็นมากกว่าทัศนคติ □□

สรุปได้ว่า ความคิดเห็น เป็นการแสดงออกมาซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่าหรือทัศนคติเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะซึ่งในการแสดงออกมานี้จะต้องอาศัยพื้นความรู้ ประสบการณ์ และพฤติกรรมระหว่างบุคคล เป็นเครื่องช่วยในการพิจารณาและประเมินค่า ก่อนที่มีการตัดสินใจแสดงออก ซึ่งการแสดงออกความคิดเห็นนี้อาจจะเป็นในทางเห็นด้วยหรือไม่ก็ได้ ในบางสถานการณ์ความคิดเห็นอาจจะอยู่ในลักษณะเห็นด้วยมากหรือเห็นด้วยน้อยความคิดเห็นไม่ถาวร และมีการเปลี่ยนแปลงได้โดยง่ายและความคิดเห็นย่อมได้รับอิทธิพลจากทัศนคติ

□ Fled M.P. Man, *Psychology in the Industrial Environment*, (London : Butterworth and Co., Ltd., 1971), p.3.

□□ Hurlock E., *Adolescent Development*, (New York : McGraw-Hill Book, 1995), pp.145-148.

□□ Nunally Jum C., *Test and Measurements Assessment and Prediction*, (New York : McGraw Hill Book Co., Inc., 1950), p.285.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหาร

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้นมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ ^{□□} คือ

- ๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
- ๓) อนวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
- ๔) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้ เพิ่มมากขึ้นเท่าใดก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้ ^{□□}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ อปรีหานิยธรรม ^{□□} ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปริหานิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

- ๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
- ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย
- ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม
- ๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง
- ๕) บรรดากุลสตรีกุลกุมารทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขึ้นใจ

^{□□} อ. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๙๒.

^{□□} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔-๔๕.

^{□□} อ. สดต. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๖) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของ รัชสี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์ เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา ค้ำครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้ ก็นึกความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ ทั้งหลายที่ยังมีได้มา พึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นโดยผาสุก

อุปทานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้ารัชสีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาวรัชสียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือแยกให้แตกสามัคคี □□

นิตย สัมมาพันธ ได้การถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภทตั้งแต่ ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์การ หน่วยงาน ครอบครัวยุค ตลอดจนถึงตนเอง ควรมีวิสัยและควรก่อนให้เกิดวินัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนา วินัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวินัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัติ นักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่น ๆ ประกอบอีก เช่น ความ ยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติ ปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้นได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ □□ คือ

- ๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก
- ๒) โทสาคติ ลำเอียงเพราะชัง
- ๓) โมหาคติ ลำเอียงเพราะเขลา
- ๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้นักบริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ขันติ ความอดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่าง ๆ ๓ ประการ คือ

- ๑) อดทนต่อความลำบาก
- ๒) อดทนต่อความตรากตรำ
- ๓) อดทนต่อความเจ็บใจ

□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑-๒๑๒.

□□ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๖๙.

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลาย ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลกะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี □□

มัทนา อินทุสมิต ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร ว่าเป็นหลักสำคัญในการประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากจะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ชุมชน สังคม หรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรอื่น เป็นต้น จึงสามารถรวบรวมเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารพื้่นนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานดังนี้

๑) คุณธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติเป็นสัปปุริสชน มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์ หมวดธรรมที่จำเป็น เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัปปุริสธรรม ๗ นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นคนดี คุณธรรมเหล่านี้ นับเป็นคุณธรรมที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่านับถือ ในความเป็นคนคนดีของผู้บริหารต่อเพื่อนร่วมงาน และคนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

๒) คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นการครองใจคน ผู้บริหารจึงควรมีคุณธรรมเหล่านี้ คือ ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ขรรวาสธรรม ๔ สังคห-วัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ คุณเหล่านี้ นับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว รักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

๓) คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครอง โดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมตามหมวดธรรมต่อไปนี้ คือ อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อกติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปรีหยาธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ คุณธรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างดียิ่ง

คุณธรรมของผู้บริหารทั้ง ๓ ประการ คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการครองคน และคุณธรรมในการครองงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์กร เพราะองค์กรจะดีเยี่ยมไม่ได้ ถ้าหากว่าผู้บริหารแย่ และองค์กรจะแย่ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารเยียมมันเป็นการแสดงให้เห็น

เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บริหารที่ดีจะต้องบริหารองค์การได้ดีตามไปด้วย[□]

ลัทธิพหุหลาละ ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักคุณธรรมของการบริหารไว้ในปธานสูตร เรียกว่า “สัมมปธาน”[□] คือ ความเพียรที่ถูกต้องที่ควรตั้งไว้ในเบื้องต้นในกิจการทั้งปวง ๔ หลักใหญ่ คือ

๑) สังวรปธาน : หลักการป้องกัน คือ การสำรวม ระมัดระวัง ปิดกั้น ขวางกั้น กีดกัน ปิดป้อง ห้ามไม่ให้ความชั่ว ความเสื่อมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น

๒) ปหานปธาน : หลักการปราบปราม คือ การลด ละ เลิก กาจัด ขำให้ตาย ประหารทำให้หมดไป หลีกไปให้พ้น ซึ่งปัญหา ความชั่ว ความเสื่อมที่ล่วงละเมิดเกิดขึ้นแล้ว

๓) ภาวนาปธาน : หลักการพัฒนา คือ การทำให้มี ทำให้เกิด ความดีที่เคยไม่มี ทำให้มีความดีที่เคยไม่มีเป็น ทำให้เป็น ความดีที่เคยไม่มีเกิด ทำให้เกิด

๔) อนุรักษปธาน : หลักการอนุรักษ์ คือ การตามดูแลรักษา การทำนุบำรุง การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งความดี สิ่งที่ดีที่เกิดขึ้น ที่มี ที่เป็นแล้ว ให้เจริญรุ่งเรือง เติบโตก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น คุณธรรมการบริหารนี้ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องสมดุลกัน จะยิ่งหรือหย่อนกว่ากันไม่ได้ เพราะหากการบริหารเชิงรับมากประเทศชาติย่อมไม่เจริญรุ่งเรือง ไม่ก้าวหน้า ล้าหลัง และหากเชิงรุกมาก ประเทศชาติย่อมวนวายเดือดร้อน สิ้นเปลืองไปกับการผลิตและการบริโภคที่ไร้ขอบเขตและประมาทหมัวเมา เปรียบเทียบให้เห็นชัดก็คือ ประเทศพม่ากับประเทศไทยนั่นเอง^{□□}

สรุปได้ว่า หลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารองค์การนั้น ๆ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ควรมีอยู่ด้วยกันให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ หลักธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัมปยุตธรรม ๗ นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น หลักธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ธรรมคัมภีร์ครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ฆราวาสธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ เป็นต้น และหลักธรรมในการปฏิบัติงานจะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงานการปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน เช่นอธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหาญธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีความอดทนทั้งสภาวะการณ์ต่าง ๆ คือ อดทนต่อความลำบาก อดทนต่อ

[□] มัชฌิมา นินทุสมิต, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา, (เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป.), หน้า ๒๖.

[□] อ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๙๖.

^{□□} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๕๕.

ความตรากตรำ และอดทนต่อความเจ็บใจ หากผู้บริหารคนใดสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้ ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคนหนึ่ง

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นหนทางที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่า ในครอบครัวหรือองค์กรโดยอ้อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการบริหาร ทั้งจากนักวิชาการไทยและต่างประเทศ ได้กล่าวไว้ ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “Administatrar” หมายถึง ช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยการ (Direct) การบริหารหลายๆ ความหมายอาจสัมพันธ์ใกล้เคียงกับคำว่า “Minister” หมายถึง การรับใช้ หรือผู้รับใช้ ความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer อาจกล่าวโดยย่อๆ ว่าเป็นการติดตามดูแลสิ่งต่างๆ และคำจำกัดความง่ายๆ ที่ทันสมัยคือ “การทำงานให้สำเร็จ” สำหรับ “การจัดการ” มักใช้ในแวดวงธุรกิจเอกชนซึ่งมุ่งแสวงหากำไร เป็นเป้าหมายหลัก ส่วนผลที่พึงตกแก่สาธารณะ (Public) ถือเป็นเป้าหมายรองหรือผลพลอยได้ อย่างไรก็ตามการบริหารภาครัฐในระยะต่อมาก็เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การให้สัมปทานโทรศัพท์ การสื่อสารต่างๆ และภาคธุรกิจเอกชนก็ได้เข้าไปรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้นในลักษณะการคืนกำไรให้แก่สังคม เป็นต้น □□ จากการศึกษาเอกสารต่างๆ ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารมากมาย พอที่จะกล่าวได้โดยสังเขปดังนี้

□□ พิรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, การบริหารจัดการโครงการพัฒนาสังคมแบบก้าวหน้า , (ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑-๑๒.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้คำจำกัดความ การบริหาร และหน้าที่ของนักบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น นักบริหารมีหน้าที่ วางแผน จัดองค์การ อำนวยการ ควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้□□

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ□□

บรรจบ เนียมมณี ได้ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆ อย่าง ร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้□□

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร ได้ให้ความหมาย การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้

- ๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- ๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- ๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆ ที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- ๔) ต้องมีการจัดการในการบริหาร หรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์□□

□□ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๔.

□□ มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

□□ บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

□□ ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

พนัส หัสนาคินทร์ ได้กล่าวว่า การบริหาร คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่างๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ ที่มีอยู่หรือคาดว่าจะมี การจัดการดำเนินงานของสถาบันหรือหน่วยงานนั้นๆ ให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ □□

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การ จึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ □□

จุมพล สวัสดิ์ยากร ได้สรุปว่า การบริหาร คือ การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมกันทำงานเพื่อจุดประสงค์อย่างเดียวกัน □□

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ “งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องกระทำเพื่อให้กลุ่มต่างๆ ที่มีคนหมู่มาอยู่รวมกันและร่วมกันทำงาน เพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จนสำเร็จผลได้โดยประสิทธิภาพ” □□

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือกระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย □□

สมคิด บางโม ได้สรุปว่า การบริหาร คือศิลปะในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์จากภายในองค์การและจากนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ □□

□□ พนัส หัสนาคินทร์, ประสบการณ์ในการบริหารบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

□□ พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖

□□ จุมพล สวัสดิ์ยากร, หลักการบริหารและมนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สุวรรณภูมิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

□□ ธงชัย สันติวงษ์, หลักการบริหารคิดและทำอย่างผู้จัดการใหญ่, (กรุงเทพมหานคร : เอเวียเพรสการพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒.

□□ ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

□□ สมคิด บางโม, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : นานอักษรการพิมพ์, ๒๕๓๘), หน้า ๓๙.

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความเห็นว่า การบริหาร คือ “กระบวนการวางแผนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง” □□

สิริภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปณฺห ปริหริตฺ สมตฺโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบหนีซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมาย คือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริม และบำรุง □□

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการเพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน □□

อรุณ รักธรรม ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานสิ่งหนึ่งสิ่งใดของคนตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป มุ่งถึงความสำเร็จร่วมกันโดยยึดหลักประหยัดและประสิทธิภาพ และความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นที่พึงพอใจของผู้รับบริการหรือผลงานนั้น การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ □□

เฮดดี (Heady) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องสำคัญที่กำหนดการดำเนินการในการแสวงหาความรู้อย่างมีเป้าหมาย □□

เฮอร์เชย์ และเบนชาร์ด (Hersey & Blanchard) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นการทำงานที่บุคคลากรหรือกลุ่มคนดำเนินงานให้สำเร็จเป้าหมายขององค์การ □□

□□ สมยศ นาวิการ, การบริหารและพฤติกรรมองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕.

□□ สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

□□ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

□□ อรุณ รักธรรม, หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๑๘.

□□ Heady, Ferrel., Public Administration : A Comparative Perspective, 2nd ed., (New York and Basel : Marcel Dekker, 1979).

□□ Hersey, & Blanchard, Kennet H. Management of Organizational Behavior, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 1972).

ฮอดกัสน์ (Hodgson) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำงานต่าง ๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรืออาจกล่าวสั้น ๆ ว่า การบริหารหมายถึงการที่องค์การใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้ กล่าวสั้น ๆ ^{□i}

เคลลิ่ง และคอลลัส (Kelling and Kallaus) ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นศิลปะเพื่อความชำนาญที่ถูกนำมาใช้โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบ ๖ M's เข้าด้วยกันได้แก่ Manpower, Materials, Money, Methods, Machines และ Morale เพื่อกำหนดและบรรลุเป้าหมายขององค์การ ^{□i}

ปีเตอร์ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) ได้ให้ความหมายการบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น ^{□□}

แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) ได้ให้ความหมายการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลายได้แก่ คน, เงิน, วัสดุ, สิ่งของ เป็นอุปกรณ์การบริหารนั้น ^{□□}

วากเนอร์ และโฮลเลนเบค (Wagner & Hollenbeck) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ว่าเป็นกระบวนการวางแผนการจัดองค์การ การดำเนินงานและการควบคุมเพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย ^{□□}

วิลเลียมส์ (Williams) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารมีกิจกรรมหลัก ๓ ประการ ในการบริหาร คือ การดำเนินการให้สำเร็จตามเป้าหมาย การบำรุงรักษาองค์การให้อยู่รอดและป้องกันองค์การจากสิ่งแวดล้อมภายนอก ^{□□}

เฮอริเบิร์ต ซิมมอน (Herbert A. Simom) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์เดียวกัน ^{□□}

^{□i} Hodgson J.S., **Public Administration**, (Canada : McGraw-Hill, 1969).

^{□i} Keeling Lewis B. & Kallaus Norman F, **Administrative Office Management**, 11 th ed., Cincinnati, (Ohio : South-Western Education Publishing, 1996).

^{□□} Peter F. Drucker, **The Practice of Management**, (New York : Harper and Row Publishers, 1954).

^{□□} Harold D. Koontz., **Principle of Management**, (New York : Mcgraw-Hill, 1972).

^{□□} Wagner, J.A. & Hollembeck, J.R., **Management of organization behavior**, (New Jersey : Prentice Hall, 1995).

^{□□} Williams J.D., **Public Administration : The people's Business**, (Boston : Little, Brown and Company, 1980).

^{□□} Herbert A. Simom, **Administrative Behavior**, (New York : Mcmillan, 1965).

โฮล (Holt) ได้กล่าวว่า การบริหาร เป็นศิลปะของการทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งพร้อมด้วยกระบวนการวางแผน การจัดองค์การ การเป็นผู้นำและการควบคุม □□

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีการจัดการ ผ่านกระบวนการทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างสูงสุด

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

เด้น ชะเนตียัง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับ หรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ □□

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขึ้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ □□

□□ Holt, D.H., Management principles and practices, (New Jersey : Englewood Cliff : Prentice Hall. 1993).

□□ เด้น ชะเนตียัง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

□□ ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริงๆด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนาออกและรายได้ขององค์การ □

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์การประกอบการกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายใน สภาพแวดล้อมภายในบริษัท □

□ สมคิด บางโม, การบริหาร, หน้า ๖๒-๖๓.

□ สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙),

สมยศ นาวิการ ได้กล่าวถึงแนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์กรแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์กร เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์กรจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ □□

สุพิน เกษาคุปต์ ได้กล่าวถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใด ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์กร ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง □

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{1□}

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็น ทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่มีคุณค่า ประการที่สอง

□□ สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

□ สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

□ เสนาะ ดิเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-

การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้กันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์กรจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์ และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่น ๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคมย่อมติดขัดกับผู้ปกครอง ซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจาก

ตนมีฐานะที่ดียอยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล^{i□} ดังนี้

๑. ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างไรก็ตามที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แหละ เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”^{i□}

๒. ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัยเมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนักพระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และ พระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้นและมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัยเป็นต้น

๓. ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหมายหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่าง

^{i□} ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก ,พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{i□} อิง.ทุก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

ของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

ดิณ ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓) การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมทั้งตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความสำเร็จอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทางงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม^{i□}

^{i□} ดิณ ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐^{i□} ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนาวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relations) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา / ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

^{i□} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

วิโรจน์ สารัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ^{i□} คือ

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึงการมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

คิวก์ แอล. แอน แอรวิค เจ(Gulick L. and Urwick J.)ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า “POSDCoRB Model”ⁱⁱ ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

(๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

(๒) การจัดองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

(๓) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

(๔) การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

(๕) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

^{i□} วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

ⁱⁱ Gulick L. and Urwick J., Papers on the Science of Administration, (New York : Institute of Public Administration, 1973).

(๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

(๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อⁱⁱ คือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการดำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest)

(๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

ⁱⁱ Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York : Mc-Graw Hill, 1930).

วิลเลียม เออาชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร^{i□} ดังนี้

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

๒.๔.๑ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการพระพุทธศาสนาไว้ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงการบริหารว่า เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา^{i□}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคล อำนาจการ และควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมี

^{i□} William Ouchi, *Organization and Management* , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971).

^{i□} พุทธทาสภิกขุ, *การบริหารธุรกิจแบบพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร : เกล็ดไทย, มปป.), หน้า ๙-๑๒.

โอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ^๑

พระพยอม กลฺยาโณ กล่าวว่า การบริหารต้องใช้หลักธรรม ผู้บริหารต้องถือศีลธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละที่ส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข^๒

ปิยโสภณ ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ต้องใช้ปรัชญาการบริหารเป็นหลัก ต้องจัดคนให้เข้ากับงาน วางระบบงานให้แยกกันอย่างชัดเจน ต้องเน้นการศึกษานำการปกครอง^๓

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (ส. ศิวรักษ์) แสดงทรรศนะการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ^๔

พระมหาเสริมชัย ขยมงคล ให้ความหมายไว้ว่า เป็นกายบริหาร การบริหารวัด และการปกครอง กายบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง การบริหารวัด คือ การปกครอง ดูแลรักษาพระสงฆ์ สามเณรและบุคคลอื่นๆที่อาศัยในวัด ส่วนการปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึงองค์กรระดับสูงขึ้นไปในสังคมสังคมพลทวี ประเทศ^๕

จะเห็นได้ว่า ความเห็นของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการบริหารนั้นเหมือนกับนักวิชาการทั่วไปให้ไว้ แต่ในทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำธรรมมาใช้ร่วมและเสริมในการบริหาร

สรุปว่า การบริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือกันทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การบริหารแบบใหม่ไม่ได้ยกเลิกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการในยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ หรือยุคการบริหารแบบมนุษยสัมพันธ์แต่กลับนำเอา

^๑ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),คุณธรรมสำหรับนักบริหาร , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒-๓.

^๒ พระพยอม กลฺยาโณ, การบริหารเชิงพุทธในการบริหารธุรกิจแบบพุทธ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒๖-๒๘.

^๓ ปิยโสภณ (นามแฝง), ก้าวใหม่แห่งคณะสงฆ์ การศึกษาเผยแผ่นำการปกครอง - ก่อสร้าง , (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๑๐.

^๔ สุลักษณ์ ศิวรักษ์, การบริหารงานแบบพุทธ , (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด , ๒๕๓๘), หน้า ๘,๑๕.

^๕ พระมหาเสริมชัย ขยมงคล, การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช เอ พีเพรสจำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๓.

หลักการและทฤษฎีเหล่านั้นมาทำการทดลองและวิจัยเพิ่มเติม ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้และความคิดที่ชัดเจนขึ้น ส่วนนักวิชาการทางพระพุทธศาสนามีความเห็นในเรื่องการบริหารเหมือนกับนักวิชาการทั่วไป ต่างกันที่ว่าทางพระพุทธศาสนาจะเน้นกานำธรรมะมาใช้ร่วมและส่งเสริมในการบริหาร^๕

๒.๔.๒ องค์ประกอบของการบริหาร

กูลิค และเออร์วิค (Gulick and Urwick) ได้สรุปกระบวนการบริหารไว้ว่า กระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “Posdcorb Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้วิทยาการ และวิจารณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล

O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนาจการ ควบคุม นิเทศงาน

Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน

R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

B = Budgeting หมายถึง การเงิน งบประมาณ

ระบบการบริหารองค์การ คือ ระบบการทำงานของผู้บริหาร ในการบริหารระบบต่าง ๆ ขององค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เกิดผลสำเร็จมากที่สุดสำหรับองค์กรระบบการบริหารนี้ หากจะพิจารณาเริ่มจากระบบต่าง ๆ ขององค์กร โดยสัมพันธ์มาถึงการปฏิบัติหน้าที่การบริหารโดยนักบริหารแล้ว ระบบการบริหารจะสามารถสรุปได้ดังนี้

๑) จากระบบโอกาสขององค์กร ที่เปิดกว้างเผชิญกับสภาพล้ามนั้น ผู้บริหารจะต้องมีภาระต้องติดตามสภาพแวดล้อม และกำหนดให้องค์กรมีเป้าหมาย แผนงานดีที่สุดตลอดเวลา คือ “การบริหารโอกาส” ซึ่งนับเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความคิดและมีความคิดเป็นเลิศ (Ideas) โดยนักบริหาร แผนงานที่ดีสำหรับองค์กรจึงเกิดขึ้น งานบริหารด้านนี้หากมองเป็นภาระหน้าที่และกิจกรรมทางการบริหารที่มีผู้บริหารต้องกระทำแล้วอาจเรียกได้ว่า เป็นการวางแผน (Planning) นั่นเอง ซึ่งในทางปฏิบัติจะหมายถึงการสนใจทำการวางแผนโดยตัวนักบริหารเอง รวมทั้งระบบการวางแผนที่

^๕ สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๔๐.

พัฒนาขึ้นใช้ในทุกระดับ และการมีส่วนร่วมในการวางแผนของผู้บริหารระดับต่างๆและพนักงานผู้ปฏิบัติด้วย

๒) จากระบบงานที่มีทรัพยากรที่คุณค่าในตัว ผู้บริหารจะต้องรู้จักแบ่งปันและจัดระเบียบการให้ตรงกับความต้องการจำเป็นและต้องการตลอดเวลา ภาระหน้าที่งานและกิจกรรมทางการบริหารที่ผู้บริหารทำอยู่นี้ ก็คือองค์กรหรือการบริหารงาน ซึ่งขอบเขตจะคลุมตั้งแต่การจัดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบงานและกระแสการไหลของงาน รวมทั้งขั้นตอนวิธีทำงานต่างๆทั้งนี้หากมีการพร้อมทุกด้านตามที่กล่าว ก็อาจจะช่วยให้เกิดความมั่นใจว่าทรัพยากรเหนือสิ่งของทำสิ่ง (Things) ต่างถูกจัดเตรียมไว้ใช้ปฏิบัติงานอย่างอื่นดีที่สุดแล้ว

๓) จัดระบบคนผู้ปฏิบัติงาน ที่เป็นกระบวนการทำงานอันเป็นผลจากการเกี่ยวระหว่างกันและเข้าใจกันของทำงานทุกฝ่าย ทั้งหัวหน้าหรือผู้นำ ผู้ร่วมงานและผู้ปฏิบัติงานในทุกจุดนั้น การจะเป็นไปในทางใด อย่างไรนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับ “คน” ผู้ปฏิบัติที่มีชีวิตจิตใจและความรู้สึก และต้องการชักจูงใจ โน้มน้าวและเสริมสร้างให้เกิดพลังร่วมและพลังทุ่มเทต่างๆ ซึ่งมีตั้งแต่การเรียนรู้จัดคัดเลือกคน การรู้จักศิลปะการสั่งการและรวมถึงการรู้จักวิธีควบคุมคนให้ปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทและตั้งใจที่จะให้ได้ผลการผลิตสูงและได้คุณภาพที่ดีพร้อมกันทั้งสองอย่าง

บทบาทของผู้บริหารที่สำคัญยิ่งก็ คือ การต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ประสานการทำงาน (Integration) ของระบบต่าง ๆ ขององค์กรให้สามารถทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายลงได้ดีตลอดเวลาผู้บริหารจะต้อง “จัดการ” (Manage) ให้ “ระบบงาน” และ “ระบบคน” ทำงานร่วมกันเป็นกระบวนการวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพในการแปรสภาพปัจจัยต่าง ๆ ให้เป็นผลงานที่ดี โดยทั้งนี้ทุกอย่างที่ดำเนินไป จะต้องสอดคล้องเป็นไปตามสภาพเงื่อนไขของสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ โดยมีการเสี่ยงน้อยที่สุดและช่องทางสำเร็จได้มากที่สุดในทิศทางที่ปลอดภัยตามช่องโอกาสที่ได้วิเคราะห์ ติดตามโดยผู้บริหารตลอดเวลา ในส่วนนี้ก็คือ “การบริหารโอกาส” ซึ่งนับเป็นภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องกระทำด้วยตนเอง เป็นลำดับแรก และกระทำอย่างต่อเนื่องด้วย

สำหรับภารกิจของผู้บริหาร คือ การสร้างประสิทธิภาพในการจัดระบบงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมสะดวกและง่ายที่คนผู้ปฏิบัติจะทำได้ โดยมีประสิทธิภาพในผลงานสูง ซึ่งพิจารณาองภาระหน้าที่ดังกล่าวเป็นภาพรวมก็คือ “การประสานงาน” (Coordination) หรือการประสานการทำงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้เข้ากันได้ (Coordinated Work) นั่นเอง แต่ในทางปฏิบัติ ผู้บริหารจะวิธีการปฏิบัติที่เรียกได้ว่า “หน้าที่งานบริหาร” (Managerial Functions) ที่เป็นมาตรฐานที่จะต้องกระทำโดยตัวผู้บริหารเอง ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หรือการกำหนดทิศทางองค์กรพร้อมกับเป้าหมายและแผนงานต่างๆ

๒) การจัดองค์กร (Organizing) หรือการจัดระเบียบทรัพยากรให้เป็นระบบงานที่มีประสิทธิภาพ เป็นระบบวิธีทำงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่เรียกกันทั่วไปว่า “The One Best Way”

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ การจัดหา พัฒนา และธำรงรักษาให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่ทรงคุณค่าสูงสุด เพื่อพร้อมที่จะปฏิบัติงานและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับองค์กร จากหน้าที่ที่แต่ละคนรับผิดชอบ

๔) การสั่งการ (Directing) คือ การมีศิลปะการสร้างความสำเร็จ การรู้จักจูงใจและกำกับให้ทำงานทุกคนและทีมงานต่างๆ ทำงานโดยทุ่มเท และเสริมประสบการณ์ต่อกันเพื่อผลสำเร็จของส่วนรวมร่วมกัน

๕) การควบคุม (Control) คือการติดตามปฏิบัติที่กำลังดำเนินไปเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการทำงานต่างๆ ในระหว่างกระบวนการทำงาน ทั้งนี้หากผลงานใดผิดไปจากที่คิด ผู้บริหารก็จะแก้ไขและปรับให้ทำงานกับเข้าสู่ภาวะที่มีประสิทธิภาพอีกครั้งและโดยที่การควบคุมนี้จะอยู่ในขั้นตอนของการปฏิบัติโดยบุคคลฝ่ายต่างๆ อยู่ ดังนั้น การติดตามผลการปฏิบัติและการปรับแก้ต่างก็ต้องกระทำกับคน ผู้ทำงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ในขณะนั้น และด้วยเหตุดังกล่าวนี้องความหมายของการควบคุมที่แท้จริง จึงเป็น “การควบคุมคนผู้ทำงาน” นั่นเอง

เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ได้สรุปสาระสำคัญของหลักการบริหาร ไว้ดังนี้

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบ การศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อⁱⁱ คือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการธำรงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคคลรองจากประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of individual to general interest)

ⁱⁱ Henri Fayol, **Industrial and General Administration**, (New York : Mc-Graw Hill, 1930).

- (๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)
- (๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)
- (๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)
- (๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)
- (๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)
- (๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)
- (๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

วิลเลียม เออาชิ (William Ouchi) ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหารⁱⁱ ดังนี้

- ๑) การจ้างงานระยะยาว
- ๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- ๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- ๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- ๕) การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- ๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- ๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

ปกรณ ศรีดอนไผ่ ได้สรุปทฤษฎีการบริหาร ของนักวิชาการหลายท่านไว้ ดังนี้

๑) ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อดีและข้อเสีย การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การให้มีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของ Max Weber

ⁱⁱ William Ouchi, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971).

จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ คือ^๖

- (๑) หลักกฎหมายและเหตุผล
- (๒) หลักสายการบังคับบัญชา
- (๓) หลักระบบคุณธรรม
- (๔) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
- (๕) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
- (๖) หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

๒) ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) การบริหารแบบวิทยาศาสตร์ เป็นการบริหารงานที่มีระบบ มีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกริวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor (๑๙๑๑) มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคน และสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว สำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิต โดยใช้จ่าน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ ตามแนวคิดของ Taylor ฯลฯ

ฟาร์โย (Fayol) ได้คิดทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่สากล อันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน หลังจากนั้นจึงได้เสนอหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารไว้ ๑๔ ประการ คือ

- (๑) จัดแบ่งตามความชำนาญ อย่างมีสัดส่วน
- (๒) กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
- (๓) ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
- (๔) ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้สั่งการ
- (๕) ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่องานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์
- (๖) ให้ผู้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม

^๖ ปรกรณ์ ศรีดอนไผ่, “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓).

- (๗) ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
- (๘) ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
- (๙) จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
- (๑๐) ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
- (๑๑) ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน
- (๑๒) ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๑๓) ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
- (๑๔) ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน

หลักการของทฤษฎี นี้คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหารแบบจัดการเน้นการทำงานของบังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

๓) ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรม ได้รับการสนใจอย่างจริงจัง เมื่อปลายคริสต์ศตวรรษ ที่ ๑๙ เป็นต้นมา บรรดานักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของคนงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อถือว่า คนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงานคนที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการจัดการบริหารตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

๔) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน สามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Kask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่า ระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระ หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นเราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปจนเกิดเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นตัวแบ่งแยกกระบวนออกจากสภาพแวดล้อม

๕) ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management) การบริหารโดยสถานการณ์เป็นการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่ง โดยเฉพาะแต่ให้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนดจะใช้หลักการการบริหารแบบไหน ทองศรี กำภู ณ อยุธยา ได้สรุปหลักการการบริหารโดยสถานการณ์ไว้ ๓ ประการ ดังนี้

(๑) การบริหารโดยสถานการณ์ยึดถือความเป็นไปได้สถานการณ์หนึ่งๆเป็นหลัก

(๒) เนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไป การบริหารโดยสถานการณ์จึงไม่ควรสถานการณ์อันใดอันหนึ่งตายตัว เพื่อให้เป็นแบบอย่างการบริหารเกินไป แต่ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะพิจารณาสถานการณ์ใหม่ๆ ต่อไป เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เรื่อยๆ

(๓) การบริหารโดยสถานการณ์ จะคำนึงถึงงานวิทยาการ หรือสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดผลงานมากกว่า ที่จะแสวงหาวิธีการ อันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในระยะยาวที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยึดหลักโครงสร้างวิทยาการ ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นหลักในการพิจารณาด้วย

๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การ (Organization Theory)

แนวความคิดที่เกี่ยวกับองค์การได้ถูกรวบรวม และคิดค้นอย่างมีรูปแบบ จนกลายเป็นทฤษฎีเมื่อประมาณต้นศตวรรษที่ ๒๐ ทฤษฎี เป็นเพียงนามธรรมที่อธิบาย และวิเคราะห์ถึงความจริงและประสบการณ์ต่าง ๆ ของธรรมชาติที่เกิดขึ้นรอบ ๆ ตัว อย่างมีระบบและมีแบบแผนเชิงวิทยาศาสตร์ว่า ถ้าทำ และหรือ เป็นอย่างนั้น ผลจะออกมาแบบนี้ (ซึ่งในลักษณะเช่นนี้ ทฤษฎีก็เปรียบเสมือนการคาดคะเนถึงผลที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน จากระยะเวลาต้นศตวรรษที่ ๒๐ จนถึงปัจจุบัน สามารถจำแนกแนวความคิดและทฤษฎีองค์การออกเป็น ๓ ขั้นตอน คือ (ไชยา ยัมวิไล ๒๕๒๘ อ้างจาก Henry L. Tosi)

๑. ทฤษฎีสมัยดั้งเดิม(Classical Theory)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมได้เริ่มคิดค้น และก่อตั้งขึ้นเมื่อปลายศตวรรษที่ 19 จากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในปลายศตวรรษที่ ๑๙ นี้ แนวความคิดเกี่ยวกับองค์การก็เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งสภาพแวดล้อมของสังคมยุคนั้นเป็นสังคมอุตสาหกรรม ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีโครงสร้างที่แน่นอน มีการกำหนดกฎเกณฑ์และเวลาอย่างมีระเบียบแบบแผน มุ่งให้ผลผลิตมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (Effective and Efficient Productivity) จาก ลักษณะดังกล่าว ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม จึงมีลักษณะที่มุ่งเน้นเฉพาะความเป็นทางการควมมีรูปแบบหรือรูปนัยของ องค์การเท่านั้น ทั้งนี้เพื่อจะได้ผลผลิตสูง และรวดเร็ว ของมนุษย์เสมือนเครื่องจักรกล (Mechanistic) กล่าว อีกนัยหนึ่ง ทฤษฎีองค์การสมัยมนุษย์ในเชิง

จิตวิทยา สังคมวิทยา และมนุษยวิทยา ทุกอย่างจะเป็นไปตามกฎเกณฑ์ ตามกรอบและโครงสร้างที่กำหนดไว้อย่างแน่นอนปราศจากความยืดหยุ่น (Flexibility)

ทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมนี้นี้ พยายามที่จะสร้างองค์การขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการเบื้องต้นทางด้าน เศรษฐกิจขององค์การและสังคม นอกจากนั้นการที่มุ่งให้ โครงสร้างองค์การทางสังคมมีกรอบ มีรูปแบบก็เพื่อความสะดวกในการบริหาร และปกครอง ดังได้กล่าวแล้วองค์การสมัยดั้งเดิมนั้นเน้นผลผลิตสูงตามเป้าหมายที่กำหนด ไว้แน่นอน หลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมมุ่งเน้นองค์การที่มีรูปแบบ (Formal Organization) ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานหลัก ๔ ประการ ที่ได้กล่าวไว้แล้วในตอนองค์การที่มีรูปแบบ ได้แก่การแบ่งระดับชั้นสายการบังคับบัญชา การแบ่งงาน ช่วงการควบคุม และเอกภาพในการบริหารงาน กลุ่มนักวิชาการ ที่มีบทบาทมากในทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมคือ Frederick Taylor ผู้เป็นเจ้าดำริการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Max Weber เจ้าดำริระบบราชการ (Bureaucracy) Lyndall Urwick และ Luther Gulick ผู้มีชื่อเสียงเรื่องทฤษฎีองค์การและกระบวนการบริหารงาน เป็นต้น

๒. ทฤษฎีสมัยใหม่ (Neo – Classical Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่เป็นทฤษฎีที่พัฒนามาจากทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิม โดยพัฒนา มาพร้อมกับวิชาการด้านสังคมวิทยา จิตวิทยา การพัฒนาที่สำคัญเกิดขึ้นระหว่าง ค.ศ.๑๙๑๐ และ ๑๙๒๐ ในระยะนี้การศึกษาด้านปัจจัยมนุษย์เริ่มได้นำมาพิจารณา โดยมองเห็นความสำคัญและคุณค่าของมนุษย์ (Organistic) โดยเฉพาะการทดลองที่ Hawthorne ที่ดำเนินการตั้งแต่ ค.ศ. ๑๙๒๔ – ๑๙๓๒ ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญในการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ และในช่วงนี้เองแนวความคิดด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) ได้รับพิจารณาในองค์การและขบวนการมนุษยสัมพันธ์นี้ได้มีการเคลื่อนไหวพัฒนาในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างเต็มที่ในระหว่าง ค.ศ.๑๙๔๐ – ๑๙๕๐ ความสนใจในการศึกษากลุ่มนอกแบบ หรือกลุ่มอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Group) ที่แฝงเข้ามาในองค์การที่มีรูปแบบมีมากขึ้น ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่มุ่งให้ความสนใจด้านความต้องการ (needs) ของสมาชิกในองค์การเพิ่มขึ้น

สรุป ได้ว่าทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ให้ความสำคัญในด้านความรู้สึกรักของบุคคล ยอมรับถึงอิทธิพลทางสังคมที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อาทิเช่น กลุ่มคนงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจซึ่งมีความเชื่อว่าขบวนการมนุษยสัมพันธ์ จะให้ประโยชน์ในการผ่อนคลาย ความตายตัวในโครงสร้างขององค์การสมัยดั้งเดิมลงบุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ คือ Hugo Munsterberg เป็นผู้เริ่มต้นวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม เขียนหนังสือชื่อ Psychology and Industrial Efficiency, Elton Mayo, Roethlisberger และ Dickson ได้ทำการศึกษาที่ฮอธอร์น (Howthorne Study) เป็นผู้บุกเบิกขบวนการมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Movement) นอกจากนั้นได้รับการสนับสนุนจากนักทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์อีก เช่น McGregor และ Maslow เป็นต้น

๓ ทฤษฎีสมัยปัจจุบัน (Modern Theory of Organization)

ทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบันได้รับการพัฒนามาในช่วง ค.ศ. ๑๙๕๐ หรือ ก่อนหน้านั้นเล็กน้อย แนวการพัฒนาทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยังคงใช้ฐานแนวความคิด และหลักการของทฤษฎีองค์การสมัยดั้งเดิมและสมัยใหม่มาปรับปรุงพัฒนา โดยพยายามรวมหลักการทางวิทยาการหลายสาขาเข้ามาผสมผสาน ที่เรียกกันว่า สหวิทยาการ (Multidisciplinary Approach) เป็นการรวมกันของหลักการทางเศรษฐศาสตร์ พฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์เข้าด้วยกันที่เรียกว่าเศรษฐศาสตร์สังคม(Socioeconomic) นักทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน มีความคิดว่าทฤษฎีสมัยดั้งเดิมนั้น พิจารณาองค์การในลักษณะแคบไป โดยมีความเชื่อว่าองค์การอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย ฉะนั้นควรเน้นการวิเคราะห์ และสังเคราะห์สิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน การศึกษาองค์การที่ดีที่สุดควรจะเป็นวิธีการศึกษาวิเคราะห์องค์การในเชิง ระบบ (System Analysis) ซึ่ง ประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ มากมายทั้งภายใน และภายนอกองค์การ ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อโครงสร้าง และการจัดองค์การทั้งสิ้น แนวความคิดเชิงระบบนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ที่เป็นพื้นฐาน ๕ ส่วน

๑. สิ่งนำเข้า (Input)
๒. กระบวนการ (Process)
๓. สิ่งส่งออก (Output)
๔. ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback)
๕. สภาพแวดล้อม (Environment)

ดังนั้นองค์การในแนวความคิดนี้จึงต้องมีการปรับตัว (Adaptative) ตลอดเวลา เพราะตัวแปรต่าง ๆ มีลักษณะเปลี่ยนแปลง(dynamic) อยู่เสมอ บุคคลที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน มีหลายคน อาทิเช่น Alfred Korzybskj, Mary Parker Follet, Chester I Barnard, Norbert Winer และ Ludwig Von Bertalanffy เป็นต้น ยังมีทฤษฎีองค์การสมัยปัจจุบัน ที่ควรกล่าวถึงอีก คือ ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory)

ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณี (Contingency Theory) เริ่มมีบทบาทประมาณปลายปี ค.ศ.๑๙๖๐ เป็น ทฤษฎีที่พัฒนามาจากความคิดอิสระ ที่ว่าองค์การที่เหมาะสมที่สุดควรจะเป็นองค์การที่มีโครงสร้างและระบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสภาพความเป็นจริงขององค์การ ตั้งอยู่บนพื้นฐานการศึกษาสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันของมนุษย์ (Humanistic Environment)ทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณีนี้มีอิสระมาก โดยมีธรรมชาติ (Natural) เป็นตัวแปรและเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดรูปแบบ กฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนมีลักษณะเป็นเหตุเป็นผลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง สภาพแวดล้อม เป้าหมายขององค์การโดยส่วนรวมและเป้าหมายของสมาชิกทุกคนในองค์การ โดยมีข้อสมมติฐานว่า องค์การที่เหมาะสมที่สุดคือ องค์การที่มีโครงสร้างและรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคมนั้น ๆ ซึ่งรวมถึงสภาพภูมิศาสตร์

วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ การสนับสนุน และความต้องการของสมาชิกในองค์กรนั้นด้วย บุคคลที่กำหนดชื่อทฤษฎีองค์การตามสถานการณ์และกรณีคือ Fiedler นอกจากนั้นก็มี Woodward, Lawrence และ Lorsch ได้ทำการวิจัยศึกษาเรื่องนี้

๒.๕.๑ ความหมายและประเภทขององค์การ

ทฤษฎีองค์การ หมายถึง กรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่พรรณนาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะว่า เราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

ในความหมายที่เป็นพื้นฐานที่สุดขององค์การ (Organization) นั้น ก็คือ การที่คนมากกว่าหนึ่งคนได้มาร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลายกิจกรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน วัตถุประสงค์นั้นอาจเป็นไปเพียงชั่วคราว หรือต้องใช้เวลายาวนาน อาจมีความยากง่าย หรือจริงจังแตกต่างกันไป จึงได้มีองค์การเกิดขึ้น แต่ถ้าวัดการนั้นมีขนาดใหญ่ เริ่มมีระบบระเบียบ และการยอมรับจากสังคมมากขึ้น ก็จะมีสถานะ “เป็นทางการ” (Formal Organization) ซึ่งจะต่างจากองค์การที่ไม่มีการระบุวัตถุประสงค์ และไม่มีการระเบียบในการดำเนินการเอาไว้ หรือมีการยอมรับกันแต่อย่าง “ไม่เป็นทางการ” (Informal Organization) ซึ่งองค์การอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้ อาจได้แก่กลุ่มเพื่อน วง แชนซ์ การนัดเล่นไพ่ หรืองานเลี้ยงฉลอง เป็นต้น ซึ่งองค์การอย่างไม่เป็นทางการเหล่านี้ อาจเป็นสิ่งที่อยู่มีส่วนซ้อนอยู่ใน ระบบขององค์การที่เป็นทางการอยู่แล้วด้วย เช่นภายในองค์การอย่างเป็นทางการนั้น อาจมีการเกาะกลุ่มเกิดองค์การอย่างไม่เป็นทางการขึ้นได้ เมื่อแต่ละคนได้ทำงานด้วยกัน มีการพบปะกัน และอาจมีผลประโยชน์ หรือความสนใจสอดคล้องกัน ก็คบค้าสมาคมกันไป

องค์การอย่างเป็นทางการอาจได้แก่ หน่วยงานราชการ บริษัทห้างร้าน อุตสาหกรรม วัด โรงเรียน มูลนิธิ สมาคม สถาบัน ฯลฯ จากการศึกษาที่มีมานานแล้วนับเป็นพัน และเป็นร้อยปี องค์การจะมีธรรมชาติดังต่อไปนี้ คือ

๑. การจัดแบ่งไปตามลักษณะพิเศษ (Specialization) เช่น เมื่อองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น ก็มีการแบ่งออกเป็นสายงาน แต่ละส่วนงานที่ถูกจัดแบ่งงานนั้นก็จะมีคนจำนวนหนึ่ง ที่แต่ละคนต่างต้องมีการรับหน้าที่และความรับผิดชอบกันไป เช่น แม้แต่ร้านตัดเย็บเครื่องหนัง เมื่อมีการขยายงานมากขึ้น ก็มีการแบ่งแยกกิจกรรมตัดหนังเป็นส่วนหนึ่ง งานเย็บหนังเป็นส่วนหนึ่ง และงานตกแต่งเพื่อความสวยงามเป็นอีกส่วนหนึ่ง เป็นต้น

๒. การทำระบบให้เป็นมาตรฐาน (Standardization) กิจกรรมใดที่มีการทำกันบ่อยๆ แต่ไม่มีการทำความเข้าใจกันเกิดเป็นความสับสน ซ้ำซ้อนยากแก่ผู้ปฏิบัติงาน ก็จะมีการหาข้อยุติ และ

สามารถหาทางออกในการปฏิบัติได้เหมือนกัน เช่นการกำหนดอัตราเงินเดือนเป็นบัญชี ใครมีวุฒิ ประสบการณ์ หรือความรับผิดชอบอย่างไร ก็จะมีการกำหนดเป็นอัตราเงินเดือนเอาไว้ ไม่ให้เกิดความ ลักลั่น เกิดความพึงพอใจได้สำหรับทั้งแต่ละบุคคล และทั่วทั้งองค์การ

๓. การทำให้เป็นทางการ (Formalization) การ ทำให้เป็นทางการนั้น คือการทำให้ ระบบการสื่อสารสั่งการนั้นมีกฎ ระเบียบ และคำสั่งที่ออกมานั้นมีผลบังคับใช้ ดังนั้นจึงต้องมีการเขียน ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร สำหรับตำแหน่งหน้าที่การงานนั้นก็ต้องมีการจัดเป็นระบบเพื่อให้ รับทราบกัน ภายในหน่วยงาน มิใช่จะตั้งหรือเรียกกันอย่างตามใจชอบ ในระบบทหารนั้นจึงต้องมีการ จัดทำตำแหน่งกันเป็นลำดับ มีความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และตลอดจนระบบรางวัลค่าตอบแทน และสวัสดิการกำกับไว้อย่างเป็นทางการชัดเจน

๔. การรวมศูนย์อำนาจ (Centralization) คือการสั่งการนั้น เพื่อให้มีคนตัดสินใจได้ใน ท้ายที่สุด ของแต่ละส่วนงานนั้น จะรู้ว่า การตัดสินใจนั้นใครคือผู้รับผิดชอบสูงสุด ในทศนะการ ตัดสินใจสั่งการนั้นหน่วยงานในลักษณะนี้จะต้องหลีกเลี่ยงความ สับสนในการสั่งงาน ทุกคนจะรู้ว่า ศูนย์กลางของงานนั้นอยู่ ณ ที่ใด และเมื่อแต่ละระดับไม่อยู่ในสถานะที่จะตัดสินใจสั่งการได้นั้น เขา ควรจะต้องฟังใครในระดับต่อไป

๕. ระบบสายงาน (Configuration) หรืออาจเรียกในภาษาอังกฤษว่า The Shape of the role structure คือ เป็นโครงสร้างที่ทำให้รู้รายละเอียดของแต่ละคนว่ามีบทบาทหน้าที่ และการ สังกัดส่วนงานว่าเป็นอย่างไร มีความเชื่อมโยงกับผู้บังคับบัญชา และส่วนงานต่างๆ ทั้งนี้อาจจะ สามารถแสดงให้เห็นได้ด้วยแผนภูมิขององค์การเป็นต้น เพราะเมื่อต้องมีการใช้คนนับจำนวนร้อยหรือ เป็นพันคนในการทำงานนั้น อาจเกิดความสับสนได้ จึงต้องมีการกำหนดระบบสายงาน เพื่อให้ สามารถสื่อประสานกัน เช่น ในองค์การทางทหารนั้นเขาจะมีระบบสายบังคับบัญชา มีการแต่งกาย กันตามลำดับชั้นยศ ทหารระดับยศที่ต่ำกว่าก็ต้องทำความเคารพคนในระดับที่สูงกว่าเป็นลำดับไป แต่ในการสั่งงานตามหน้าที่นั้น ก็ต้องเป็นไปตามสายงานและความรับผิดชอบ จะไม่มีการมาก้าวก่าย กัน

๖. ความยืดหยุ่น (Flexibility) เมื่อ องค์การมีขนาดใหญ่หลายๆ กฎเกณฑ์เริ่มตายตัว มี ระเบียบแบบแผนออกมามาก ท้ายสุดองค์การก็จะขาดความคล่องตัว สูญเสียประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน จึงมักจะมีความยืดหยุ่นเปิดเอาไว้ ให้เป็นดุลยพินิจของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ เพราะ ในท้ายที่สุดแล้วจะไม่มีกฎเกณฑ์ใดที่จะตายตัวและสามารถใช้ได้ในทุก สภาวะ จำเป็นต้องมีความ ยืดหยุ่นเพื่อให้สามารถทำงานที่มีความแตกต่างกันได้

ที่กล่าวมานี้เป็นแนวคิดการจัดองค์การอย่างที่เขาเรียกว่า Formal organization หรือ องค์การอย่างเป็นทางการ นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน Max Weber (๑๘๖๔-๑๙๒๐) ซึ่งได้เรียก องค์การในอุดมคติของเขาว่า Bureaucracy อันมีรากศัพท์มาจากภาษาฝรั่งเศส ซึ่งคำว่า Bureau

แปลว่า สำนักงานในปัจจุบัน นักวิชาการและผู้ศึกษาเกี่ยวกับองค์กร จึงได้ใช้เรียกองค์กรในแบบดั้งเดิมนี้ว่า Bureaucracy แต่การจัดองค์กร ตามแนวทางที่ได้เสนอไปแล้วนั้นสามารถใช้ได้อย่างดีเมื่อเทียบกับองค์กรประเภทครอบครัว หรือระบบเจ้าขุนมูลนาย (Feudal Organizations) แต่ในงานยุคใหม่ที่มีลักษณะหลากหลาย และมีความซับซ้อน แข่งขันกันมากๆ อย่างในปัจจุบันนั้น องค์กรแบบดั้งเดิมนั้นไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

นักวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญในทฤษฎีองค์กร ได้นิยามความหมายของทฤษฎีองค์กรที่แตกต่างกันดังนี้

ด้าฟท์ (Richard L. Daft) กล่าวว่า “ทฤษฎีองค์กร ” ไม่ใช่ที่รวมข้อความจริง (not a collection of facts) แต่เป็นวิธีการคิดเกี่ยวกับองค์กร (a way of thinking of organizations) “ทฤษฎีองค์กร ” หมายถึง วิธีการที่จะทำความเข้าใจ (see) และวิเคราะห์องค์กร (analyze) ให้ถูกต้องและลึกซึ้งยิ่งขึ้น โดยอาศัยพื้นฐานสำคัญเกี่ยวกับรูปแบบ (patterns) และกฎเกณฑ์ในการออกแบบองค์กร และพฤติกรรมขององค์กร เขาได้อธิบายเพิ่มเติมว่าปราชญ์เกี่ยวกับองค์กร (organization scholars) ได้ พยายามค้นหากฎเกณฑ์ นิยาม วัด และทำให้ข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับองค์กรเป็นข้อเท็จจริงให้มากที่สุด แต่อย่างไรก็ตามข้อความจริงที่ค้นพบจากการวิจัย ยังมีความสำคัญน้อยกว่ารูปแบบในทางวิชาการที่จะทำให้เราเกิดความเข้าใจ เกี่ยวกับองค์กร

روبินส์ (Stephen P. Robbins) และบานเวล (Neil Barnwell) ได้นิยามว่า “ทฤษฎีองค์กร” เป็นสาขาวิชาที่ศึกษาโครงสร้าง และออกแบบองค์กร ซึ่งเป็นทั้งลักษณะของการพรรณนา (descriptive) และการอธิบาย (prescriptive) เกี่ยว กับมิติต่าง ๆ ขององค์กร โดยพรรณนาให้เห็นว่าองค์กรออกแบบอย่างไร และจะปรับปรุงองค์กรพร้อมกับเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรได้อย่างไร

โจนส์ (Gareth R. Jones) ได้นิยามความหมายของ “ทฤษฎีองค์กร ” ว่า หมายถึง การศึกษาวิธีการกำหนดหน้าที่ขององค์กรว่า ส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่ทำงานในองค์กรอย่างไร และส่งผลกระทบต่อสังคมอย่างไรในระหว่างการทำงาน เขาได้อธิบายให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีองค์กร สามารถที่จะวิเคราะห์โครงสร้างและวัฒนธรรมขององค์กร การวินิจฉัยปัญหา และการวิเคราะห์กระบวนการในการออกแบบองค์กร และการปรับปรุงองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทฤษฎีองค์กร (EVOLUTION OF ORGANIZATION THEORY) ตามทัศนะของ ฮอดจ แอนโธนี และเกลส์

ฮอดจ (Hodge) แอนโธนี (Anthony) และเกลส์ (Gales) กล่าวว่า แม้จะมีการนำเสนอประวัติความเป็นมาของทฤษฎีองค์กร (Evolution of Organization Theory) ที่อาจจะคล้ายคลึงกันหรือมีความซ้ำซ้อนกันอยู่มาก (overlap) กับประวัติความเป็นมาของการบริหาร (Evolution of Management) แต่ ก็เป็นความจำเป็นที่ต้องมีการนำเสนอตามนัยข้างต้น ทั้งนี้เพราะวิชาดังกล่าวมี

ที่มาของกรอบความคิดจากที่เดียวกัน โดยเฉพาะในแวดวงทางการบริหารแล้วเรายอมรับว่า ทฤษฎีองค์การเป็นหนึ่งในทฤษฎีการบริหาร

ความเป็นมาของทฤษฎีองค์การเริ่มต้นขึ้นในสมัยราชวงศ์จีน (China) และกรีกโบราณ (Greece) แต่หากพิจารณาในแง่หลักฐานทางวิชาการจริง ๆ นั้น มีความชัดเจนในยุคของการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution) ที่เริ่มมีระบบการทำงานในลักษณะของการแบ่งงานกันทำ ซึ่งความเป็นมาของทฤษฎีองค์การตามนี้มีสาระดังนี้

๑. ทฤษฎีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor)

แนวความคิดในการพัฒนากรอบความคิดของทฤษฎีองค์การ มีความชัดเจนในระหว่าง ค.ศ. ๑๗๒๓-๑๗๙๐ สมัยของ อัดัม สมิท (Adam Smith) โดยให้ความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (Greater Efficiency) ในโรงงานด้วยวิธีการแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) การบรรจุบุคลากรให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ตามความชำนาญ (specialization) โดยในแผนกหนึ่ง ๆ ควรมีบุคลากรประมาณ ๑๐ คน และมอบหมายให้แต่ละแผนกที่รับผิดชอบการผลิตเฉพาะทาง เช่น แผนกที่รับผิดชอบการผลิตเข็มหมุด สามารถผลิตได้ถึงวันละ ๔๘,๐๐๐ ชิ้น วิธีการนี้เป็นพื้นฐานสำคัญของทฤษฎีองค์การในสมัยต่อมา

๒. ทฤษฎีการจัดองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy)

ในระหว่าง ค.ศ. 1864 ถึง 1920 นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน คือ แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) เป็นผู้วางรากฐานทฤษฎีองค์การที่สำคัญยิ่งท่านหนึ่ง โดยเฉพาะแนวความคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานขององค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy) ถือว่าเป็นรูปแบบขององค์การในอุดมคติ (The Ideal form of Organization) ทฤษฎีนี้มีชื่อเสียงมากที่สุดในช่วงทศวรรษ 1800 s ส่วนพัฒนาการที่สำคัญของทฤษฎีเกิดขึ้นจากปัญหาขององค์การ ที่ฝ่ายบริหารมักจะขึ้นชอบการนำ “ระบบพรรคพวก หรือ ระบบอุปถัมภ์ (Favoritism)” เข้าไปใช้ในการบริหารงานขององค์การที่ยาวนาน และปัญหาการบริหารงาน “ระบบอัตวิสัย (Subjectivity) ที่เข้าไปครอบงำความเป็นวัตถุนิสัย (Objectivity) ขององค์การ การเติบโตของระบบดังกล่าวต่อเนื่องกันมาถึง “สมัยการปฏิวัติอุตสาหกรรม (Industrial Revolution)” และปรากฏชัดเจนว่า การใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบริหารงาน นำไปสู่ความไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน (Inefficiency) เวเบอร์ จึงนำเสนอแนวความคิดในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน เรียกว่า “ทฤษฎีการจัดการองค์การขนาดใหญ่ (Bureaucracy)” เป็นทฤษฎีองค์การที่มีความเป็นเหตุเป็นผล (rational) และเป็นทางเลือกที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency)

๓. ทฤษฎีองค์การในกลุ่มคลาสสิก (The Classical School)

ทฤษฎีองค์การกลุ่มคลาสสิก มีนัยแห่งการนำเสนอที่แตกต่างกันแยกเป็น 2 ทฤษฎี กล่าวคือ

๑) ทฤษฎีการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (The Scientific Management) มีบุคคลที่เป็นแกนนำสำคัญ และเป็นผู้วางรากฐานของทฤษฎี คือ เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) เขาเสนอให้เห็นว่า จุดเน้นที่สำคัญของทฤษฎี (focus) คือ การสร้างประสิทธิภาพ การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นเหตุเป็นผลของพนักงานในระดับปฏิบัติการในองค์การ (the lowest of organization) เพื่อที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

๒) ทฤษฎีการบริหาร (Administrative Theory) เป็นการนำเสนอตัวแบบทฤษฎีองค์การตามทัศนะของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol) ที่มีจุดเน้นความเป็นเหตุเป็นผลในการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงขององค์การ (TopManagement) โดยเสนอแนะให้เห็นว่าผู้บริหารมีภารกิจที่สำคัญในการบริหารงานอย่างไร

๔. ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ (The Human Relations School)

ทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เป็นทฤษฎีที่มุ่งสำรวจบทบาทของกระบวนการกลุ่ม (group process) และกระบวนการทางสังคม (social process) ของ บุคลากรในองค์การ ซึ่งมีนักทฤษฎีองค์การจำนวนมากที่พัฒนา และผลิตผลงานต่าง ๆ ออกมาสนับสนุนแนวความคิดนี้ ผลงานที่ได้รับการยอมรับว่าดีเด่นมากที่สุด เป็นการวิจัยของ เมย์โย (Elton Mayo) โรธลิสเบอร์เจอร์ (Roethlisberger) และดิกสัน (Dickson) ทำการศึกษาวิจัยที่บริษัทเวสเทิร์นอีเลกทริก (Western Electric) และภายใต้ชื่องานวิจัยว่า “การศึกษาแห่งฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies)” งาน วิจัยนี้สนใจศึกษาปัญหาความเป็นเหตุเป็นผลในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แต่สิ่งที่นักวิจัยกลุ่มนี้ค้นพบกลายเป็นเรื่องของ “การสร้างปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม Group Interactions” และ “การสร้างบรรยากาศในการทำงาน (Social Climate)”

๕. ทฤษฎีนวสมัย (The Contingency School)

ทฤษฎีนวสมัยเชื่อว่า “การธำรงรักษาสัมพันธภาพที่กระหว่างคุณลักษณะที่สำคัญต่าง ๆ ขององค์การไว้ด้วยกันเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สัมพันธภาพระหว่างโครงสร้าง (structure) ขนาด (size) เทคโนโลยี (technology) และสภาพแวดล้อม (environment) เป็นสิ่งที่ต้องขึ้นอยู่กับ (dependent upon) สถานการณ์ (situation)” นักทฤษฎีนวสมัยปฏิเสธ (reject) ตัวแบบวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (the one-best-way model) ดังนั้น นักทฤษฎีและผู้บริหาร จะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การ เพื่อที่จะได้สามารถอธิบายวิธีการจัดโครงสร้างที่เหมาะสมขององค์การ ภารกิจของนักทฤษฎีองค์การนวสมัย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล และต้องสนใจกับเทคโนโลยีขององค์การ (technology) สภาพแวดล้อมภายนอก (external

environment) เป้าหมายขององค์การ (goals) ขนาดขององค์การ (organizational size) และวิธีการที่ปัจจัยเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับโครงสร้างขององค์การ (organizational structure) หลักพื้นฐานของทฤษฎีนี้เป็นการพิจารณาว่า โครงสร้างขององค์การที่ต่างกันจะมีความเหมาะสมกับเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่ แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างขององค์การต่าง ๆ ในโลกนี้มีความสลับซับซ้อน(complex)และมีความไม่แน่นอน(uncertainty)

โดยสรุป ผู้เขียนได้ใช้ความพยายามในการนำเสนอเนื้อหาของทฤษฎีองค์การ จากปราชญ์ทางองค์การ ที่นับว่ามีความครอบคลุมพอสมควร และสรุปได้ว่า ทฤษฎีองค์การ หมายถึงกรอบความคิดเชิงทฤษฎีที่พรรณนาถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ขององค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กัน และรวมถึงความเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมภายนอก ตลอดจนการให้ข้อเสนอแนะว่าเราควรจะทำอย่างไรจึงจะทำให้องค์การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถทำให้องค์การดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมาย

๒.๕.๓ ประเภทขององค์การ

แนวคิดของ Amitai Etzioni นักสังคมวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยโคลัมเบีย เมืองนิวยอร์ก ได้ให้ความเห็นว่า องค์การมีลักษณะเฉพาะตัวแตกต่างกันเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้ควบคุมองค์การ ที่ จะต้องใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องกับองค์การเกิดความยินยอมที่จะ ปฏิบัติตามความยินยอมนี้จะมีมากน้อยเพียงใด ขึ้นกับประเภทขององค์การเหล่านั้น และจำแนกประเภทขององค์การเอาไว้เป็น ๔ ประเภท ดังต่อไปนี้

๑. องค์การที่ใช้กำลังบังคับเพื่อให้คนทำตาม (Coercive Organizations) องค์การประเภทนี้ที่ชัดเจน ได้แก่ คุก สถานกักกัน ค่ายเชลยศึก เป็นต้น

๒. องค์การที่เน้นการให้ค่าตอบแทนเพื่อให้คนทำตาม (Utilitarian Organizations) องค์การประเภทนี้ได้แก่ องค์การห้างร้าน อุตสาหกรรม และงานบริการทั้งหลาย ที่คนทำงานให้โดยมีค่าตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้คนทำตามให้กับองค์การ

๓. องค์การที่เน้นนามธรรมเป็นผลตอบแทนในการทำให้คนทำตาม (Normative Organizations) สิ่ง ที่เป็นนามธรรมนั้นมีได้หลายอย่าง มันอาจเป็น เกียรติยศ ชื่อเสียง การได้รับคำสรรเสริญ การได้ความสุขใจ การอุทิศให้กับส่วนรวม องค์การประเภทนี้ได้แก่ วัด พรรคการเมือง มูลนิธิอาสาพัฒนา เป็นต้น

๔. องค์การแบบคู่หรือองค์การประเภทลูกประสม (Dual compliance Organizations) คือ องค์การที่มีลักษณะความยินยอมแบบผสม ระหว่างสองแบบรวมอยู่ในองค์การเดียวกัน เป็นองค์การที่มีการใช้ระบบที่ทำให้คนเข้าร่วมด้วย หรือ ยอมตามกลุ่มจากแรงหลายทาง เช่น ให้ได้ทั้งค่าตอบแทนที่เป็นเงินทอง คำนวณเป็นผลตอบแทนได้ และการให้ทั้งชื่อเสียงเกียรติยศ เช่น

มหาวิทยาลัย องค์การวิชาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร นักประดิษฐ์ หรือเป็นกองทัพในยามสงคราม คือถ้ารบชนะก็ได้เกียรติยศและชื่อเสียง แต่ถ้าหนีสงคราม หนีทัพ ก็มีสิทธิถูกขึ้นศาลทหาร เป็นต้น

ทฤษฎีการบริหารแบบทฤษฎีองค์การสามารถแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ได้ ๓ กลุ่ม คือ ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยม ทฤษฎีองค์การกึ่งประเพณีนิยม และ ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่

๑. ทฤษฎีองค์การแบบประเพณีนิยม (Classical Organization Theory) ลักษณะสำคัญของทฤษฎีถือว่าองค์การเป็นผลที่เกิดจากความคิดที่ใช้เหตุผลเป็นทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการประสานงานระหว่างหน่วยงาน ทฤษฎีนี้ถือว่า “คน” เป็น เพียงเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่ความสำเร็จและเป็นเพียงเอกบุคล ผู้ที่ยึดทฤษฎีนี้เชื่อว่า การคัดเลือก การฝึกอบรม และการแนะนำจะทำให้คนปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เป็นทฤษฎีตามกฎหมาย อำนาจหน้าที่ที่กำหนดตามกฎหมายมีความเคร่งครัดในระดับสูง ทฤษฎีนี้แบ่งออกเป็นทฤษฎีย่อย ๒ ทฤษฎี คือ

๑.๑ ทฤษฎีการจูงใจ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ค่าตอบแทนทางวัตถุสิ่งของมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับการออกแรงทำงาน คนเป็นเพียงเครื่องมือเท่านั้น การให้เงินจึงถือว่าเป็นการจูงใจ และการให้เงินต้องจ่ายตามปริมาณงาน

๑.๒ ทฤษฎีการจัดองค์การอย่างมีระบบ ทฤษฎีนี้ศึกษาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพขององค์การแบบเป็นทางการ เน้นการแบ่งงานกันทำคนละส่วนมีการแบ่งสายงาน และการมอบอำนาจอย่างมีระบบ

๒. ทฤษฎีกึ่งประเพณีนิยม (Neo-Classical Organization Theory) ทฤษฎี นี้ยังสนใจโครงสร้างตามแบบแผน และความคิดตามหลักเหตุผลบ้าง แต่ศึกษาเพิ่มเติมว่าทำอย่างไรจึงจะบรรลุวัตถุประสงค์หลักได้เร็วขึ้น ทฤษฎีนี้จึงหันมาสนใจคนมากขึ้นเพราะได้มีการพิจารณาว่าการแบ่งงานกันทำ อย่างเด็ดขาดนั้นจะทำให้คนหมดกำลังใจรู้สึกโดดเดี่ยวและต้องทำงานหน้าที่ เดียว ซ้ำซาก ไม่สนุกสนานเพราะไม่มีโอกาสได้ติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น ทฤษฎีนี้คำนึงผลที่เกิดจากการมอบอำนาจว่า ถ้ามอบอำนาจมากเกินไปก็ไม่พอใจ ถ้าไม่มอบอำนาจก็จะขัดเคืองใจ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่าบุคคลและหน่วยงานต่างๆ ในองค์การย่อมมีความขัดแย้งกัน ซึ่งทฤษฎีแรกไม่ยอมรับว่ามีความขัดแย้งทฤษฎีนี้เชื่อว่าการแก้ไขความขัดแย้ง นั้นควรใช้วิธีประชุมปรึกษาหารือกันและต้องใช้การสื่อสารที่ดีแต่บางครั้ง ความขัดแย้งก็ทำให้เกิดผลดีได้เช่นกัน

ทฤษฎีกึ่งประเพณีนิยมนี้ให้ความสำคัญแก่เป้าหมายมากกว่าวิธีการ ดังนั้นทฤษฎีนี้จึงเสนอให้ ผู้ควบคุมอำนาจเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์การมีอำนาจมากกว่าผู้ควบคุมอำนาจ เกี่ยวกับวิธีการเช่น คณะกรรมการอำนวยการขององค์การธุรกิจมีอำนาจในการควบคุมนักวิชาการและนายช่าง เทคนิคต่างๆขององค์การ เป็นต้น

นักทฤษฎีกึ่งประเพณีนิยมแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกยึดหลักการตามแบบแผน ส่วนกลุ่มหลังซึ่งจะเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีมนุษยสัมพันธ์ เพราะจะให้ความสำคัญแก่คนโดยถือว่าคนมี

ความสำคัญมากที่สุด แนวคิดของกลุ่มหลังรู้ว่าคนย่อมต้องการสิ่งอื่นอีกหลายอย่างเป็นแรงจูงใจมากกว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุ เช่น การได้พบปะพูดคุยกัน ทฤษฎีนี้จึงเน้นการติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การและการเป็นผู้นำมากกว่าสิ่งอื่น การเริ่มต้นมนุษยสัมพันธ์ คือ ผลการวิจัย Hawthorne Studies ของ Elton Mayo ผลสรุปจากการทดสอบพบว่าสิ่งตอบแทนทางวัตถุไม่ได้ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่สิ่งสำคัญที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นคือปัจจัยทางสังคมซึ่งอยู่ในลักษณะที่ไม่เป็นทางการ

๓. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ (Modern Organization Theory) เป็นทฤษฎีผสมผสานระหว่างทฤษฎีที่ 1 และทฤษฎีที่ 2 ทฤษฎีนี้เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของทฤษฎีดังกล่าวเช่น

๓.๑ ทฤษฎีตามแบบแผนนั้นให้คนงานแบ่งงานกันเด็ดขาด คือทำงานโดยใช้ทักษะเดียวซ้ำ ๆ เช่น ผลิตรถล้ออย่างเดียว หรือทำเบาะรถยนต์อย่างเดียว ทำให้เกิดความจำเจซ้ำซาก ส่วนทฤษฎีองค์การด้านมนุษยสัมพันธ์ให้มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนกันทำงาน ทำให้คนงานได้ทักษะการทำงานหลายทักษะ และมีโอกาสติดติดสัมพันธ์กัน แต่ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ยอมรับว่าการหมุนเวียนหน้าที่หรือทำงานเป็นกลุ่มก็ ยังคงมีความซ้ำซากอยู่นั่นเอง

๓.๒ ทฤษฎีนี้ยอมรับว่า ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่เป็นสิ่งที่ดีที่ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

๓.๓ ทฤษฎีนี้เล็ง เห็นปัญหาว่า ทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดการผสมผสานระหว่างองค์การเป็นทางการและองค์การไม่ เป็นทางการ เนื่องจากองค์การแบบประเพณีนิยมสนใจองค์การเป็นทางการที่เป็นโครงสร้างทั้ง หหมด (Macro Organization View) แต่ ทฤษฎีองค์การกึ่งประเพณีนิยม หรือทฤษฎี มนุษยสัมพันธ์สนใจองค์การไม่เป็นทางการ และมุ่งศึกษาเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่ง โดยเฉพาะพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งเป็นระบบย่อย (Micro Analysis) ส่วนทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ใช้ข้อมูลที่ศึกษาในระบบย่อยมาอธิบายระบบใหญ่และนำมาประกอบการตัดสินใจจัดวางตัวบุคคลในองค์การเป็นต้น

๓.๔ ทฤษฎี นี้ได้ขยายการศึกษาครอบคลุมถึงองค์การอื่นๆ นอกเหนือจากโรงงาน และได้ศึกษาสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลเหนือองค์การองค์การต้องปรับตัวให้เข้า กับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีต่างๆ ความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ

ผู้บริหารในยุคแรก ๆ มองบุคคลว่า เป็นปัจจัยการผลิตอย่างหนึ่ง เช่นเดียวกับ เครื่องจักรเครื่องกล ต่อมาได้มีความพยายามที่จะเพิ่มประสิทธิภาพให้คนทำงานได้มากขึ้น เร็วขึ้น โดยการจูงใจด้วยเงินและวัตถุเป็นหลัก ที่เรียกว่า “การบริหารเชิงวิทยาศาสตร์” แต่ พบว่า วิธีการบริหารดังกล่าวไม่ได้ให้คำตอบทั้งหมดกับการบริหาร จึงหันมาสนใจศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ โดยมองว่ามนุษย์มีความแตกต่างกัน และมีศักดิ์ศรี จึงเน้นการเอาใจมนุษย์อย่างมากจนไม่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านโครงสร้างและ เทคโนโลยี ซึ่งก็พบว่า การให้ความสำคัญกับมนุษยสัมพันธ์ไม่ได้คำตอบที่

ดีกับการบริหาร จึงมีการใช้วิธีการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์ ที่ทำให้เข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ที่อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมขององค์การ อันเป็นที่มาของการศึกษาพฤติกรรมองค์การ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวมีอิทธิพลอย่างมากต่อแนวคิดการบริหารในปัจจุบัน เนื่องจากการบริหารเป็นกระบวนการทำงานให้สำเร็จโดยใช้บุคคลอื่น พฤติกรรมของบุคคลในองค์การจึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลของ องค์การ ดังนั้นจึงควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและความสำคัญของพฤติกรรมองค์การ เพื่อเป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และองค์การให้ได้ผลดี คำว่า “พฤติกรรมองค์การ” (Organizational Behavior) มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังนี้

Middlemist and Hitt (๑๙๘๘: ๕) ให้ความหมายว่า พฤติกรรมองค์การเป็น การศึกษาพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ ซึ่งความเข้าใจดังกล่าวจะนำไปใช้ในการเพิ่มความพึงพอใจให้แก่พนักงาน เพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์การนั้น ๆ

Moorhead and Griffin (๑๙๙๕ : ๔) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็น การศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์การ และตัวองค์การเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง ๓ ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์การในภาพรวม

สมยศ นาวิการ (๒๕๔๓ : ๑๔) ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์การว่า เป็นการ วิเคราะห์ผลกระทบของบุคคล กลุ่มและโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมภายในองค์การ

อาจสรุปได้ว่า พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ ทั้ง พฤติกรรมระดับบุคคล กลุ่ม และองค์การ ซึ่งความรู้ที่ได้สามารถนำไปใช้ในการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของบุคลากร อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิผลขององค์การในภาพรวม ทั้งนี้ การ ศึกษาพฤติกรรมองค์การสามารถทำการศึกษาเฉพาะพฤติกรรมในแต่ละระดับได้ เช่น ศึกษา พฤติกรรมของเจ้าหน้าที่แต่ละคนที่ปฏิบัติงานในองค์การ ศึกษาพฤติกรรมของแต่ละกลุ่มวิชาชีพหรือ แต่ละกลุ่มงานที่ปฏิบัติงานในองค์การ หรือ สามารถศึกษาพฤติกรรมขององค์การในภาพรวม อย่างไร ก็ตามพฤติกรรมของแต่ละบุคคลย่อมได้รับผลกระทบจากกลุ่มและองค์การ พฤติกรรมของกลุ่มย่อม ได้รับผลกระทบจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และองค์การ ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมองค์การ ย่อมได้รับผลกระทบผลกระทบจากพฤติกรรมระดับบุคคล และ กลุ่มเช่นกัน ดังนั้น การศึกษา พฤติกรรมองค์การในแต่ละระดับควรให้ความสนใจกับส่วนประกอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อช่วยให้ มีความเข้าใจในพฤติกรรมที่ศึกษาอย่างแท้จริง การศึกษาพฤติกรรมองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร ดังต่อไปนี้ คือ

๑. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของตนเอง

การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมและความรู้สึกของ ตนเอง เช่น มีความเข้าใจในความรู้สึก ความต้องการและแรงจูงใจของตนเอง ทำให้ทราบธรรมชาติ จุดอ่อนและจุด แข็งของพฤติกรรมของตนเอง ตลอดจนปัจจัยที่เป็นสาเหตุ ทำให้สามารถทำนายและควบคุม

พฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เช่น นำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมและความสามารถในการตัดสินใจ การตอบสนอง การควบคุมอารมณ์และความเครียดต่างๆ การพัฒนาการสื่อสารกับผู้อื่น ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารงานในอาชีพของตน

๒. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องรับผิดชอบในการวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้มีการทำงานที่นำไปสู่ผลสำเร็จขององค์การ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เข้าใจปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม จึงทำให้ผู้บริหารเข้าใจในปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง สามารถทำนายได้ว่า ถ้าใส่ปัจจัยหรือตัวแปรใดเข้าไปจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมอะไรขึ้น ซึ่งนำมาสู่การแก้ไขปัญหาพฤติกรรมในองค์การ ด้วยการควบคุมตัวแปรต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น ใช้การจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างทุ่มเทมากขึ้น มีการจัดออกแบบงานได้อย่างเหมาะสมกับธรรมชาติของงาน การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์การ การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้บรรลุตามเป้าหมายและได้รับรางวัล เป็นต้น

๓. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายและควบคุมพฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากผู้บริหารจำเป็นต้องทำงานและมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในองค์การ การเข้าใจกระบวนการเกิดทัศนคติของบุคคล การเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล กระบวนการกลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มและวัฒนธรรมภายในองค์การ พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการเมืองภายในองค์การ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมต่าง ๆ ในองค์การ ทำให้สามารถทำนายและนำมาใช้ในการสนับสนุนให้เกิดการทำงานร่วมกันได้เป็น อย่างดี

๔. ทำให้เกิดความเข้าใจ และสามารถทำนายพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายขององค์การ เนื่องจากผู้บริหารมีหลายระดับ ผู้บริหารในระดับที่อยู่เหนือขึ้นไปจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารในระดับรองลงมา และบุคคลอื่นและสถานะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบายการบริหารจะมีอิทธิพลต่อผู้บริหารระดับสูง เช่น ผู้บริหารจากส่วนกลาง ผู้ตรวจราชการ ผู้ถือหุ้น รวมทั้งคู่แข่ง (Competitors) ผู้ส่งวัตถุดิบให้ (Suppliers) และ ลูกค้าขององค์การ ตลอดจนสภาพแวดล้อม เทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงภายในและภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อองค์การ ฯลฯ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้บริหารมีความเข้าใจ พฤติกรรมและความต้องการของผู้บริหารที่อยู่เหนือขึ้นไปและบุคคลอื่นที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายขององค์การ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อนโยบายขององค์การ ซึ่งนำมาสู่การเจรจาต่อรอง การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมให้องค์การมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่พึงประสงค์ และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายของ องค์การได้ ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีความสำคัญ

อย่างยิ่งต่อผู้บริหาร เพราะจะทำให้ผู้บริหารเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา เข้าใจเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนเข้าใจบุคคลอื่น และ สถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดนโยบาย โดยความเข้าใจเหล่านี้ จะทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมที่จะเกิดขึ้น และสามารถปรับปรุงพฤติกรรมตนเอง จูงใจสนับสนุน และควบคุมพฤติกรรมของบุคคลอื่น อันเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถบริหารตนเองและ บุคคลรอบข้าง และทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้องค์การสมัยใหม่ (Modern Organization)

ในปัจจุบันการพัฒนางานขององค์กรของไทยได้รับเอาแนวคิดการบริหารจากต่างประเทศมาใช้อย่างกว้างขวาง ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะดำรงสถานภาพทางการแข่งขัน หรือกล่าวอีกนัยคือเพื่อความอยู่รอด ในกระแสการแข่งขันอันเชี่ยวกรากในระบบทุนนิยม (Capitalist) ดังนั้นสถานภาพที่ องค์กรต้องการคือการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรนั่นเอง ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าเครื่องมือทางด้านการบริหารประการหนึ่งที่จะ สามารถมีส่วนช่วยให้องค์การประสบความสำเร็จอันยั่งยืนคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ซึ่ง ได้รับการกล่าวถึงกันอย่างกว้างขวางทั้งในภาครัฐและเอกชน โดยภาครัฐได้กำหนดให้มีการตราไว้ในกฎหมายคือพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ หมวด ๓ มาตรา ๑๑ “ ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดย ต้องรับรู้ ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการ ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ” จากภาวะปัจจัยต่างๆจึงทำให้เกิดความปรารถนาที่จะสร้างและพัฒนาองค์กรให้เป็น องค์กรสมัยใหม่ บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่องและสามารถสร้างผล งานได้ตามความปรารถนาอีกทั้งเป็นแหล่งสร้างความคิดทางปัญญาโดยการเรียนรู้ ที่จะเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ควรมีลักษณะสำคัญดังนี้ ต้องเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ต้องอาศัยความเข้าใจ และความมุ่งมั่นในการทำระบบย่อยทั้ง ๕ ระบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้อันได้แก่ การเรียนรู้ (Learning) องค์กร (Organization) คน (People) ความรู้(Knowledge) และ (Technology) ให้ตัวขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรเพราะการเรียนรู้ประเภทนี้ไม่สามารถ จะเกิดขึ้นและไม่สามารถคงอยู่ได้ หากปราศจากความเข้าใจ และการพัฒนาระบบย่อยที่สัมพันธ์กันผู้เชี่ยวชาญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้เรียนรู้ Peter M. Senge กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งการเรียนรู้คือ “ องค์กรที่ซึ่ง บุคลากรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถสร้างผลงานได้ตามความปรารถนา

๒.๖ ทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมาเนื่องมาจากอิทธิพลของจริยธรรมนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะทางจิตใจของมนุษย์ เพราะจิตเป็นแกนกลางของจริยธรรม หากจิตมนุษย์ได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม คุณธรรมให้ดีแล้ว การกระทำของมนุษย์ก็จะแสดงออกมาในส่วนที่ดีงาม ส่วนที่ควรคำนึงถึงในการที่จะทำนายพฤติกรรมมนุษย์ ว่ามีปัจจัยพื้นฐานมาจากจริยธรรมหรือไม่นั้น ก็คือลักษณะสถานการณ์ของผู้กระทำดีหรือทำชั่วในขณะนั้น เอื้อต่อการทำความดีหรือความชั่วอย่างไรหรือไม่ เพราะมีรายงานการวิจัยกล่าวสรุปไว้ว่า “พฤติกรรมการทำ ดีทำชั่วของคนไทย ขึ้นอยู่กับลักษณะของสถานการณ์เป็นส่วนใหญ่ คนจะโกงมาก ถ้าอยู่ในสถานการณ์ยั่วใจมาก และไม่มีตัวแบบที่กระทำ ความดี ส่วนวัยรุ่นตอนปลาย และผู้ใหญ่ตอนต้นของไทยที่ศึกษาพบ ส่วนใหญ่มีลักษณะทางจิตใจ ที่จะมีพฤติกรรมที่ไม่ซื่อสัตย์ได้มาก”^{□□}

กล่าวโดยทั่วไปพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งภายนอก และพฤติกรรมภายใน จะมีความสัมพันธ์กัน โดยพฤติกรรมภายในจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมภายนอกเสียเป็นส่วนใหญ่กล่าวอีกนัยหนึ่ง พฤติกรรมของมนุษย์ทั้งส่วนที่เป็นการกระทำทางกาย ทางวาจา หรือทางใจก็ตามล้วนมีแรงจูงใจมาจากจิต ซึ่งเป็นพฤติกรรมภายใน โดยหลักการนี้เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปทั้งนักปรัชญาตะวันตก และ“พระพุทธศาสนา นักปรัชญาตะวันตก กลุ่มจิตนิยม(Ideism) มีเพลโต (Plato, 427–347 B.C.) เป็นต้น ถือว่าจิตเป็นผู้ใช้ร่างกายให้ดำเนินไปตามเจตจำนงของมันร่างกายเป็นสิ่งที่ถูกใช้ จิตเป็นผู้ใช้ ร่างกายอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของจิต การกระทำพฤติกรรมรวมทั้งนิสัยใจคอของมนุษย์ จะเป็นอย่างไรก็แล้วแต่จิตจะสั่ง หรือบันดาลให้เป็นไป”^{□□}

จะเห็นได้ว่าจิตกับร่างกาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของชีวิต มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด “ร่างกายมีธรรมชาติไม่รู้อารมณ์ ส่วนจิตมีธรรมชาติรับรู้อารมณ์ ทั้งร่างกาย และจิตใจต่างก็อาศัยซึ่งกันและกัน มีผลเสมอกันตามเหตุปัจจัย”^{□□}

ดังนั้น พฤติกรรมต่างๆ ที่มนุษย์เราแสดงออกมา ทั้งที่เป็นพฤติกรรมในทางบวกทั้งในทางลบ ย่อมเกิดขึ้นได้กับทุกคนในทุกเวลา และทุกสถานการณ์ และถือว่าเป็นธรรมชาติของการแสดงออกมาทางกาย ทางวาจาโดยมีจิตเป็นผู้คอยกำกับให้พฤติกรรมเหล่านั้นเป็นไปในทางที่จิตปรารถนา

^{□□} กรมสุขภาพจิต, รายงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ , กระทรวงสาธารณสุข , กรมสุขภาพจิต, ๒๕๔๙, หน้า ๑๐๒.

^{□□} สุจิตรา (อ่อนค้อม) รณริน, **ปรัชญาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๘.

^{□□} ดูรายละเอียดใน ศ.ดร.วิทย์ วิศุทเวทย์, **ปรัชญาทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๒), หน้า ๕๖ - ๖๓.

เมื่อมนุษย์มีองค์ประกอบคือ ร่างกาย และจิตใจ ย่อมมีการกระทำ การแสดงออก การเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงอิริยาบถ และอาการเหล่านั้นถือว่าเป็นธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์

๒.๖.๑ ความหมายของพฤติกรรม

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของคำว่า “พฤติกรรม” ไว้ดังนี้

มีด (Mead) และเฮร์เบิร์ต (Herbert) กล่าวว่า “พฤติกรรม หมายถึง อากัปกริยา (Gesture) อากัปกริยาดังกล่าวเป็นกลไกสำคัญที่มีผลต่อการกระทำ (Mead) ได้แบ่งอากัปกริยาออกเป็น ๒ ประเภท คือ อากัปกริยาที่ไม่มีนัยสำคัญ (Non Significant Gesture) (ที่ไม่รู้สึกตัว) เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้าอย่างทันทีซึ่งพบได้ในสัตว์ส่วนอากัปกริยาที่มีนัยสำคัญ (ที่รู้สึกตัว) เป็นลักษณะของการติดต่อสื่อสารส่วนใหญ่ของมนุษย์การเกิดอากัปกริยาขึ้นอยู่กับการตั้งตัวของปัจเจกบุคคล ในการตอบสนองต่อสิ่งที่ถูกกระตุ้นจากบุคคลอื่นซึ่งมีพื้นฐานมาจาก สัญลักษณ์ทางภาษา” □□

สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ อธิบายความหมาย “พฤติกรรม (behavior) นั้นอาจกล่าวได้ว่าเป็น การกระทำ หรืออาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) ทั้งนี้รวมถึงการงดเว้น การกระทำด้วย (Inaction) นอกจากนั้นการตัดสินใจที่รู้สึกได้ของบุคคล กลุ่มหรือองค์การ หรือ การกระทำที่ซ่อนเร้นแต่พร้อมที่จะแสดงออก อาทิ การมีความคิดริเริ่ม ก็นับเป็นการกระทำเช่นกัน ดังนั้น คำว่า “พฤติกรรม” จึงรวมถึงสิ่งที่บุคคล กลุ่มหรือองค์การประพฤติปฏิบัติ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่เปิดเผย (Overt behavior) และยักรวมถึงพฤติกรรมที่ยังไม่แสดงออก หรือพฤติกรรมซ่อนเร้น (Covert behavior) ทั้งนี้รวมถึงกระบวนการภายในอื่นๆ ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ทศนคติ เป็นต้น

นอกจากนั้น ยังรวมถึงการงดเว้นการกระทำ หรือการไม่แสดงออกทั้งที่ตั้งใจ และไม่ตั้งใจ อีกด้วย” □□

สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต กล่าวว่า “พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งที่สามารถ สังเกตเห็นได้ ได้ยิน อีกทั้งวัดได้ตรงกันด้วยเครื่องมือที่เป็นวัตถุวิสัย ไม่ว่าการแสดงออก หรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอกร่างกายก็ตาม เช่น การร้องไห้ การกิน การวิ่ง การขำ การอ่านหนังสือ การเต้นของชีพจร การเต้นของหัวใจ การกระตุกของกล้ามเนื้อ เป็นต้น” □□

□□ Mead, George Herbert, *The Philosophy of Act*, Chicago: University of Chicago Press, 1979.

□□ สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ , *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์* , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๔๑) , หน้า ๑๓-๑๔.

□□ สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, *การปรับพฤติกรรม*, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๒.

ประธาน – ทิพวรรณ หอมพล ได้ให้ความหมาย ของคำว่า ”พฤติกรรม” ไว้ดังนี้ คือ

๑. หมายถึง การกระทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งสิ่งมีชีวิต และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้ จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้น ซึ่งมีทั้งทางดีและทางไม่ดี เช่น การหัวเราะ การร้องไห้เสียใจ การ ออกกำลังกาย เป็นต้น สิ่งต่างๆ เหล่านี้ เป็นผลจากกระบวนการทางจิตวิทยาได้แก่ การสนใจ การ เรียนรู้ การจำ การลืม และความรู้สึกนึกคิด เป็นต้น

๒. หมายถึง กระบวนการต่างๆ ของบุคคลที่ปฏิบัติต่อสภาพแวดล้อมของบุคคลเหล่านั้น ออกมาในรูปของการกระทำ หรือการแสดงออกของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ ภายใต้กลไกของความรู้สึกนึกคิดของตนเอง มนุษย์ทุกคนจะมีกระบวนการของพฤติกรรมที่เป็น เอกลักษณ์ของตนเอง ทุกคนจะมีความต้องการ และมีสาเหตุจูงใจเป็นของตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถตัดสินใจที่จะกระทำการต่างๆ ด้วยความรู้สึกนึกคิดเป็นของตนเอง สิ่งปรากฏออกมาเป็น พฤติกรรมของมนุษย์ □□

กันยา สุวรรณแสง ให้ความหมาย “พฤติกรรม คือ กิริยา อากักร บทบาท ลีลา ท่าทาง การประพฤติ ปฏิบัติ การกระทำที่แสดงออกให้ปรากฏสัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทางใดทางหนึ่งใน ๕ ทวาร คือ โสตสัมผัส จักขุสัมผัส ชิวหาสัมผัส สัมผัส และทางผิวหนัง หรือมีฉะนั้นก็สามารถวัดได้ด้วยเครื่องมือ” □□

ราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมาย “พฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่ แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า” □□

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ให้ความหมาย “พฤติกรรม (Behavior) คือ การกระทำใดๆก็ตามซึ่งสามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่น หรือ โดยการใช้เครื่องมือ พฤติกรรมมิได้หมายความว่าเฉพาะแต่เพียงการแสดงออกทางด้านร่างกายภายนอกเท่านั้น ยังรวมไปถึงการกระทำหรือกิจกรรมภายใน ความรู้สึกของบุคคลด้วย” □□

□□ ประธาน – ทิพวรรณ หอมพล, **จิตวิทยาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร : พิศิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๓๗), หน้า ๗๓ -๗๔.

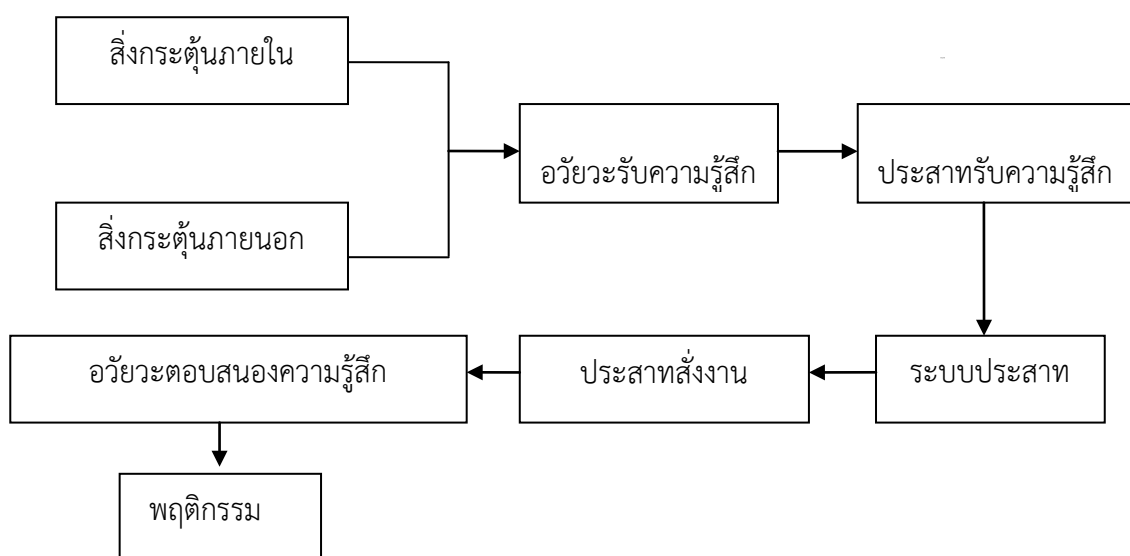
□□ กันยา สุวรรณแสง, **จิตวิทยาทั่วไป**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : อักษรพิทยา, ๒๕๔๒), หน้า ๙๒.

□□ ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ๒๕๒๕**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๘), หน้า ๕๘๐.

□□ พรรณราย ทรัพย์ะประภา, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒.

บุญเกื้อ วัชรเสถียร ให้ความหมาย “พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำ หรือ การแสดงออกของสัตว์เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า หรือสิ่งที่มากระตุ้น (stimulus) ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นทันที หรือเกิดขึ้นหลังจากที่ถูกกระตุ้นมาแล้วระยะหนึ่ง เช่น ลูกนกเมื่อได้ยินเสียงแม่ร้องเพลงจะจำ เสียงเพลงของแม่ไว้ ต่อมาเมื่อลูกนกเติบโตถึงวัยที่จะร้องเพลง ลูกนกก็เรียนรู้ที่จะเทียบเสียงของตัวเองกับเสียงของแม่ที่เคยได้ยินและจดจำ ไว้ทำให้ลูกนกร้องเพลงของพวกเดียวกันได้” □□□

พรรณราย ทรัพย์ะประภา ได้ศึกษาวิเคราะห์เกี่ยวกับ พฤติกรรมของสัตว์มีมานานตั้งแต่ สมัยที่มนุษย์ล่าสัตว์กินเป็นอาหาร การเรียนรู้พฤติกรรมของสัตว์ที่อยู่รอบๆ ตัวทำให้มนุษย์ล่าสัตว์กิน เป็นอาหารได้แทนที่จะเป็นผู้ถูกล่าเสียเอง การที่บรรพบุรุษของ เราสนใจศึกษาพฤติกรรมสัตว์ก็เพื่อ เพิ่มโอกาสในการอยู่รอดของตัวเองหรือเพิ่มโอกาสในการอยู่รอด (Darwinian Fitness) มนุษย์ และ สัตว์จะแสดงพฤติกรรมไปในทางที่ทำให้เกิดสมรรถภาพ (fitness) สูงสุดต่อตัวเอง เช่นในพฤติกรรม การกินอาหารสัตว์จะเลือกกินอาหารชนิดที่ทำให้พลังงานที่ได้รับจากการกินอาหารมากกว่าพลังงานที่ ใช้ หรือในพฤติกรรมการเลือกคู่ สัตว์จะเลือกคู่ผสมพันธุ์ที่ทำให้ลูกที่เกิดมามีความสมบูรณ์ที่สุดปัจจัย ที่มีผลต่อพฤติกรรมได้แก่ ยีน (Gene) และสิ่งแวดล้อมดังแผนภาพที่ ๒.๒ □□□



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับการทำงานของระบบประสาทกล้ามเนื้อ

□□□

บุญเกื้อ วัชรเสถียร ,เอกสารประกอบการสอน ,วิชา ๔๒๔ ๑๑๑ Principles of Biology, ๒๕๕๓.

□□□

พรรณราย ทรัพย์ะประภา, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒.

และฮอร์โมน □□□

สงวน สิทธิเล็คเชอร์และคณะ ให้ความหมาย “พฤติกรรม” ว่าหมายถึง การกระทำหรือ กิริยาที่ปรากฏออกมาทางร่างกาย ทางกล้ามเนื้อ ทางสมอง ทางอารมณ์ และทางความรู้สึกนึกคิด ซึ่ง โดยปรกติมนุษย์และสัตว์ย่อมแสดงออกมาให้เป็นที่สังเกตเห็นได้ชัด และเห็นไม่ได้ชัด ซึ่งขึ้นอยู่กับ การตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระตุ้นเป็นสำคัญ” □□□

สรุปได้ว่า “พฤติกรรม” หมายถึง การกระทำ หรืออาการที่แสดงออกของบุคคล (Action) เมื่อมีสิ่งเร้าทั้งภายนอกและภายในทำให้แสดงออกมาทั้งนี้รวมถึงการงดเว้นการกระทำด้วย (Inaction) ซึ่งสิ่งมีชีวิต และบุคคลอื่นสามารถสังเกตเห็นได้จากการกระทำกิจกรรมเหล่านั้นซึ่งมีทั้ง ทางดี และทางไม่ดี

๒.๖.๒ องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมเป็นผลที่เกิดจากการทำปฏิกริยาของมนุษย์หรืออินทรีย์ (Organism) กับ สิ่งแวดล้อม(Environment) พฤติกรรมของอินทรีย์ที่ได้จากการมีปฏิกริยากับสิ่งแวดล้อมนั้น จะมีผล ตามในรูปทั้งที่สังเกตได้ด้วยบุคคลอื่น และที่สังเกตไม่ได้ แต่สามารถจะวินิจฉัยว่ามีหรือไม่มีโดยใช้ วิธีการ หรือเครื่องมือทางด้านวิทยา ในความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสภาพแวดล้อมทางกายภาพนั้น เกิดกระบวนการทางพฤติกรรมที่แสดงถึงลักษณะเฉพาะทางพฤติกรรม จำแนกขั้นตอนของ กระบวนการทางพฤติกรรมลักษณะทางพฤติกรรมได้ ๓ กระบวนการ ดังนี้

๑) กระบวนการเรียนรู้ (Perception) คือกระบวนการที่รับข่าวสารจากสภาพแวดล้อม โดยผ่านทางระบบประสาทสัมผัส กระบวนการนี้จึงรวมการรู้สึก(Sensation) ด้วย

๒) กระบวนการรับรู้(Cognition) คือกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางจิตที่ รวมการเรียนรู้ การจำ การคิด กระบวนการทางจิตจะรวมถึงการพัฒนา กระบวนการรู้จึงเป็น กระบวนการปัญญา

๓) กระบวนการเกิดพฤติกรรมในสภาพแวดล้อม (Spatial Behavior) คือกระบวนการที่ บุคคลมีพฤติกรรมเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมผ่านการกระทำ เป็นที่ เกิดสังเกตได้จากภายนอกเป็นพฤติกรรมภายนอกพฤติกรรมเป็นผลมาจากการเลือกสรรปฏิบัติที่ เหมาะสมที่สุดในการตอบสนองต่อสิ่งเร้า ซึ่งย่อมมีจุดหมายปลายทางที่แน่นอน พฤติกรรมของมนุษย์ มีองค์ประกอบ ๗ ประการ

□□□ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓.

□□□ สงวน สุทธิเล็คเชอร์และคณะ, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ชัยศิริการพิมพ์, ๒๕๒๒),

- ๑) เป้าหมาย (Goal) เป็นวัตถุประสงค์หรือความต้องการที่ก่อให้เกิดพฤติกรรม
- ๒) ความพร้อม (Readiness) เป็นระดับของวุฒิภาวะ และความสามารถที่จำเป็นการกระทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการ
- ๓) สถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุที่เปิดโอกาสที่ให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการ
- ๔) การแปลความหมาย (Interpretation) เป็นการพิจารณาสถานการณ์ เพื่อเลือกสรรวิธีการที่คิดว่าจะตอบสนองความต้องการมากที่สุด หรือเหมาะสมที่สุด
- ๕) การตอบสนอง (Response) เป็นการดำเนินการทำกิจกรรมที่ได้เลือกสรรแล้ว
- ๖) ผลที่ได้รับ เป็นผลของการกระทำกิจกรรม (Consequence) ซึ่งอาจตรงตามเป้าหมาย หรือไม่ตรงก็ได้
- ๗) ปฏิกริยาต่อการผิดหวัง (Reaction to thwarting) เป็นปฏิกริยาที่เกิดขึ้นเมื่อไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ก็จะกลับไปแปลความหมายใหม่เพื่อเลือกสรรวิธีการที่ตอบสนองความต้องการได้แต่ถ้ากระทำ แล้ว หรือพิจารณา แล้วเห็นว่าเกินความสามารถก็จะเลิกความต้องการนั้น □□□

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมนั้นจะมีกระบวนการการเรียนรู้ การรับรู้ แล้วเกิดในสภาพแวดล้อมที่ได้แสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตน ผลที่ออกมาไม่จำเป็นต้องบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หรือไม่

๒.๖.๓ รูปแบบของพฤติกรรม

รูปแบบของพฤติกรรมแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพล หรือมีผลกระทบต่ออินทรีย์แบ่งออกได้เป็น ๒ ชนิด (๑) สิ่งเร้าภายนอก หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่ภายนอกตัวคน ไม่ว่าจะเป็นรูปธรรม หรือนามธรรม ซึ่งมีผลกระทบกระตุ้นให้อินทรีย์แสดงพฤติกรรม (๒) สิ่งเร้าภายใน หมายถึง การทำงานของอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งกระตุ้นอินทรีย์ทำให้รู้สึกหิว รู้สึกกระหาย เหนื่อยล้าเจ็บปวด เป็นต้น
- ๒) อินทรีย์ (Organism) มีความหมายว่าสิ่งมีชีวิต ซึ่งหมายถึงมนุษย์ และสัตว์แม้ว่าเราจะศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ แต่การศึกษาสัตว์อื่นๆ จะทำให้เข้าใจลักษณะทั่วไปของชีวิตดียิ่งขึ้นโดยใช้สัตว์มาทำการทดลอง ซึ่งบางสถานการณ์ไม่สามารถทดลองกับมนุษย์ได้

๓) การตอบสนอง (Response) หมายถึง พฤติกรรมที่อินทรีย์แสดงออกมา การยั้มเป็นการตอบสนอง(มีการชมเชยเป็นสิ่งเร้า) การนอนหลับเป็นการตอบสนอง (มีการเหนื่อยล้าเป็นสิ่งเร้า) เป็นต้น □□□

สรุปได้ว่า รูปแบบของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับสิ่งเร้าซึ่งมีอิทธิพล ไปช่วยกระตุ้นทำให้เกิดการตอบสนอง และแสดงพฤติกรรมออกมามีทั้งด้านบวก และด้านลบ

๒.๖.๔ ที่มาของพฤติกรรม

“พฤติกรรม หรือการกระทำเป็นกิริยาอาการที่มนุษย์แสดงออกในแต่ละวัน ทำให้ผู้สนใจเกี่ยวกับมนุษย์พยายามศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งได้ข้อสรุปเกี่ยวกับที่มาของพฤติกรรม ดังนี้

๑) พฤติกรรมที่มีมาแต่กำเนิด (Inborn Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิดเป็นพฤติกรรมที่อินทรีย์สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้โดยไม่ต้องมีการเรียนรู้มาก่อน

๒) พฤติกรรมการเรียนรู้ (Learned Behavior) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากได้รับฝึกฝน การอบรม หรือประสบการณ์ ซึ่งจะเป็นผลทำให้อินทรีย์สามารถตอบสนองต่อสิ่งเร้าได้ พฤติกรรมลักษณะนี้มีอยู่ทั้งในมนุษย์ และสัตว์ ซึ่งในมนุษย์พฤติกรรมส่วนใหญ่จะเป็นอาการตอบสนองที่เกิดจากการเรียนรู้แทบทั้งสิ้น”

“พฤติกรรม ประเภทนี้สามารถแบ่งย่อยออกเป็นแบบต่างๆได้ดังนี้

ก) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบแฮบิซูเอชัน (Habituation) ความเคยชิน

ข) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบมีเงื่อนไข(Conditioning) เป็นพฤติกรรมการตอบสนองสิ่งเร้าที่ไม่แท้จริงได้เช่นเดียวกับสิ่งเร้าที่แท้จริง

ค) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบฝังใจ (Imprinting) เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองสิ่งเร้าในช่วงแรกของชีวิตด้วยการจดจำสิ่งเร้าต่างๆได้ ง) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก (Trial and Error) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการให้สัตว์มีการทดลองก่อน โดยไม่รู้ว่าผลดีหรือไม่

จ) พฤติกรรมการเรียนรู้แบบใช้เหตุผล (Reasoning) เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกโดยใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาต่างๆ โดยไม่ต้องทดลองทำ ซึ่งเป็นการใช้ประสบการณ์หลายอย่างในอดีตมาช่วยในการแก้ปัญหาสถานการณ์ใหม่ในครั้งแรก” □□□

□□□ ถวิล ธราโกชน และศรัณย์ ดำริสุข, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔), หน้า ๓-๑๐.

□□□ <http://www.nana-bio.com/e-learning/Behavior/Learned.htm>, (2 March, 2012).

“ฟรอยด์ ก็ได้แบ่งแรงผลักดันที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมประเภทต่างๆ ของมนุษย์ ๒ ประเภท คือ ๑. สัญชาตญาณในการดำรงชีวิต (Life Instinct) และ ๒. สัญชาตญาณเกี่ยวกับความตาย (Death Instinct)” □□i

ประการแรก หมายถึง สัญชาตญาณทางเพศเป็นหลักสำคัญ รวมทั้งสัญชาตญาณในการตอบสนองความต้องการทางร่างกาย อันทำให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ อาทิ ความหิว และความกระหาย ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้ชีวิตของบุคคลอยู่รอด และสามารถดำรงพันธุ์สืบต่อไปได้

ประเภทหลัง หมายถึง สัญชาตญาณในอันที่จะดับสังขาร และจบลงด้วยความตายอย่างสงบในที่สุด เมื่อฟรอยด์มีประสบการณ์มากขึ้น ฟรอยด์พบว่า การแบ่งโครงสร้างของจิตใจเป็นระบบดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ไม่สู้จะมีประโยชน์เท่าใดในทางปฏิบัติ ในปี ค.ศ.๑๙๒๓ ฟรอยด์จึงทบทวนและตั้งทฤษฎีของโครงสร้างของจิตใจขึ้นใหม่ โดยให้ชื่อว่า “Structural Hypothesis or Theory” ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ ฟรอยด์(1856-1939)กล่าวว่า จิตใจของคนเราสามารถแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ ตามการรับรู้ ได้แก่ □□i

๑) จิตสำนึก (Conscious) เป็นส่วนของจิตใจที่คนเรารู้สึกนึกคิดอยู่ในแต่ละขณะ

๒) จิตก่อนสำนึก (Preconscious) เป็นส่วนของจิตใจที่ตามปกติแล้วเราไม่ได้ตระหนักถึง แต่หากใช้ความตั้งใจก็จะขึ้นสู่จิตสำนึกได้ เช่น การพยายามนึกถึงเหตุการณ์บางอย่างในอดีต

๓) จิตไร้สำนึก (Unconscious) เป็นความรู้สึกนึกคิด หรือความต้องการที่อยู่ในส่วนลึกของจิตใจ ตามปกติไม่อาจขึ้นมาในระดับจิตสำนึกได้ อาจแสดงออกมาในความฝันหรือแสดงเป็นอาการต่างๆ ของผู้ป่วย ซึ่งจะเบี่ยงเบนไปจากความคิด หรือความต้องการดั้งเดิมฟรอยด์ยังแบ่งกระบวนการคิดออกเป็น ๒ ลักษณะ

๑) Secondary Process เป็นกระบวนการคิดที่เราคุ้นเคย และใช้กันอยู่ ในระดับจิตสำนึก และจิตก่อนสำนึกมีกระบวนการคิดเช่นนี้ เป็นการคิดที่ยึดเหตุผล มองสิ่งต่างๆตามความเป็นจริง (Reality Principle) เช่น คนเราบางครั้งผิดหวัง หรือสิ่งที่ต้องการบางอย่างอาจต้องรอคอยบ้าง

๒) Primary Processเป็นกระบวนการคิดในระดับจิตไร้สำนึก วิธีคิดเป็นแบบเด็กๆไม่ เป็นเหตุเป็นผล ไม่สนใจเรื่องเวลา หรือสถานที่ สิ่งที่ต้องการคือความสุข ความสมหวังซึ่งหากต้องการ ก็จะต้องได้รับการตอบสนองทันทีจึงจะพอใจ โดยไม่คำนึงว่าผลตามมาเป็นอย่างไร (Pleasure Principle) ตัวอย่างที่เห็นชัดได้แก่การฝัน ซึ่งเหตุการณ์ทุกอย่าง

□□i นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน), ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖-๒๗.

□□i เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘-๒๙.

สามารถเกิดขึ้นได้ สิ่งที่อยู่คนละมิติ คนละเวลากัน สามารถอยู่ด้วยกันได้ หากนึกถึงอะไร ก็จะได้สิ่งนั้นนอกจากนี้ ฟรอย์ยังแบ่ง “Structure” ของจิตใจอันเป็นบ่อเกิดพฤติกรรมประเภทต่างๆ ๓ประเภท ดังนี้

๑) Id เป็นส่วนที่อยู่ในจิตไร้สำนึกเท่านั้น เป็นแรงผลักดันดั้งเดิมของคนเราแบ่งออกเป็น แรงผลักดันทางเพศ (Libidinal Drive) และแรงผลักดันทางความก้าวร้าว (Aggressive Drive) การแสดงออกของ Id เป็นไปตาม Primary Process และ Pleasure Principle

๒) Ego เป็นส่วนที่ทำหน้าที่ทั้ง ๓ ระดับของจิตใจโดยจะควบคุมบริหารจัดการต่อ แรงผลักดันต่างๆ ที่มามีปฏิสัมพันธ์กัน ทำหน้าที่ประนีประนอมระหว่างแรงผลักดันจาก Id กับ ระเบียบ หรือข้อจำกัดจากสภาพเป็นจริงภายนอก และแรงต่อต้านจาก Superego โดยการทำหน้าที่ เป็นไปตาม Secondary และ Reality Principle

๓) Superego เป็นส่วนของจิตใจที่พัฒนาขึ้นมาในระยะ Edipal แบ่งออกเป็น Conscience หรือมโนธรรมซึ่งมีหน้าที่คอยตัดสินความคิด การกระทำว่าถูก หรือผิด และ Ego Ideal ซึ่งเป็นส่วนของบุคคลในอุดมคติที่เราอยากเป็น หรืออยากเอาแบบอย่างกลไกการเกิดอาการ (Symptom Formation) ปกติแรงผลักดันต่างๆ ภายในจิตใจ และจากสิ่งแวดล้อมจะมีปฏิสัมพันธ์กัน โดยตลอดไม่หยุดนิ่ง (Dynamic) แรงผลักดันจาก Id จะถูกต่อต้านโดย Ego เนื่องจากหากความต้องการจาก Id ได้ขึ้นสู่จิตสำนึก หรือ แสดงออกโดยตรงอาจก่อให้เกิดผลเสียแก่บุคคลนั้นได้ ในขณะที่ Superego จะเข้ามามีบทบาทร่วมด้วย แรงผลักดันที่มีลักษณะตรงข้ามกันเหล่านี้จะก่อให้เกิดความ ขัดแย้ง (conflict) ขึ้นซึ่งอาจเป็นความขัดแย้งของโครงสร้างต่างๆ ภายในจิตใจ หรืออาจเป็นความ ขัดแย้งระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมแต่เมื่อพิจารณาถึงต้นตอของความขัดแย้งต่างๆ เหล่านี้จะพบว่ามี จุดเริ่มต้นมาจากความขัดแย้งระหว่าง Id กับ Ego ทั้งสิ้น ซึ่งเป็นจุดสำคัญในทฤษฎีจิตวิเคราะห์ เรา เรียกความขัดแย้งระหว่าง Id กับ Ego นี้ว่า Neurotic Conflict □□□

“Superego เป็นศีลธรรม มโนธรรม คำสั่งสอน และกฎเกณฑ์ หรือกฎหมายต่างๆ เมื่อ ส่งผลต่อพฤติกรรมจะแสดงออกมาในรูปของพฤติกรรมของปัญญาชนทั้งหลาย เป็นไปด้วยรอบคอบ Ego จึงทำหน้าที่ทำความเข้าใจกับสภาพความจริงแห่งชีวิต เพื่อจะได้ควบคุมการแสดงออกของ Id ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมถูกต้อง นอกจากนี้ Ego ยังมีหน้าที่สะกดกลืนและยับยั้งการระบายออก ของ Id ที่อาจทำอันตรายต่อตนเองด้วย ทั้งนี้โดยเปลี่ยนรูปแบบการแสดงของพฤติกรรมให้เป็นไปใน ลักษณะที่ปลอดภัย ซึ่งเรียกชื่อว่า กลวิธีป้องกันตน (Defense Mechanism)” □□□

□□□ นพมาศ อึ้งพระ (ธีรเวคิน), **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๘-๒๙.

□□□ มีผู้แปลเป็นภาษาไทยว่า กลวิธีป้องกันตน อังโน นิภา นิชยาน, **การปรับตัวและบุคลิกภาพ : จิตวิทยาเพื่อการศึกษาและชีวิต**, หน้า ๕๘.

“ถ้าดูผิวเผินจะเห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่าง Ego และ Id น่าจะเป็นไปโดยราบรื่นแต่จากประสบการณ์ในการรักษาผู้ป่วยจิตเวชพบว่า มักจะมีการขัดแย้งระหว่าง Ego กับ Id เสมอนักจิตวิเคราะห์ถือว่าความขัดแย้งระหว่าง Id กับ Ego เป็นตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดโรคประสาท (Neurosis) ความขัดแย้งระหว่าง Id กับ Ego เริ่มขึ้นตั้งแต่เมื่อใดนั้น เรายังไม่ทราบแน่ชัด สิ่งที่เราทราบก็คือ Ego จะต้องเจริญเติบโตหรือพัฒนาขึ้นตามสมควรก่อน จึงจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้นและเมื่อมีการเกิดความขัดแย้งเกิดขึ้นก็ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ตามมา □□□

“การใช้คำว่า Primary Process และ Secondary Process ในทางทฤษฎีจิตวิเคราะห์นั้นมีสองความหมาย ความหมายแรกเป็นการทำงานของโครงสร้างของจิตใจตามหน้าที่ ส่วนความหมายที่สองนั้น หมายถึงขบวนการคิด หรือการใช้ความคิดตัวอย่างเช่น Primary Process Thinking เป็นลักษณะความคิดแบบเด็กเล็กๆ ซึ่งเป็นไปตามแรงผลักดันของ Id และ Ego ที่ยังไม่เจริญเติบโต ส่วน Secondary Process Thinking หมายถึง ความคิดแบบผู้ใหญ่ซึ่งเป็นลักษณะของ Ego ที่พัฒนาและเจริญเติบโตแล้ว ซึ่งควบคุมโดยเหตุผล และโครงสร้างทางตรรกะที่รับรู้ต่อความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ □□□

การทำงานของจิตใจแบบ Secondary Process ที่มีผลต่อพฤติกรรมนั้น มีลักษณะการทำงานแตกต่างกันออกไปคือ มีความสามารถที่จะระงับ หรือความต้องการการตอบสนองของ Id ไว้ก่อน จนกระทั่งได้เวลาและสถานที่ ที่ดีกว่า เหมาะสมกว่า จึงจะยอมให้ได้รับการตอบสนองซึ่งเป็นลักษณะการทำงานของ Ego ที่พัฒนาแล้ว นอกจากนี้พลังงานของจิตใจที่ติดอยู่กับบุคคลใดก็ตาม จะติดแน่นมั่นคงมาก ไม่สามารถย้ายที่ได้ง่ายเหมือนการทำงานแบบ Primary Process ไปสู่ Secondary Process นั้นจะเป็นการพัฒนาแบบค่อยเป็นค่อยไป และไม่สามารถจะบอกได้ว่าเมื่อใดหมดระยะของ Primary Process

นอกจากนี้ การที่ Ego จะเอาชนะสิ่งแวดล้อมภายนอกได้ Ego จะต้องเจริญเติบโตและทำหน้าที่ได้อย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑) การรับรู้ความรู้สึกต่างๆ (Sensory Perception) ซึ่งจะบอก Ego ให้ทราบถึงความเป็นไปของสิ่งแวดล้อม

๒) ความสามารถในการจำเปรียบเทียบและคิดตามแบบของ Secondary Process

๓) จะต้องสามารถควบคุมกล้ำเนื้อที่ทำการเคลื่อนไหวได้แน่นอนเสียก่อน □□□

หน้าที่ทั้งสามประการนี้มีความสัมพันธ์กันมากจนแยกออกจากกันได้ยาก การที่ Ego สามารถทำหน้าที่ทั้งสามอย่างเพื่อที่จะเรียนรู้ความเป็นไปของสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เรียกว่า Reality Testing

□□□ Philip Rieff, Freud : *The Mind of The Maralis*, p110.

□□□ M.W. Padmasiri De Silva, *Buddhist and Freudian Psychology*, Monic, p.35.

□□□ Philip Rieff, Freud : *The Mind of The Maralis*, (New York, 1961), p.123.

หมายถึง การที่ Ego สามารถแยกแรงกระตุ้นจากภายนอกกับแรงกระตุ้นจากภายในคือ Id ถ้า Ego ทำงานนี้ได้ดี เรียกว่ามี Sense of Reality ดี ถ้า Ego ไม่สามารถทำงานแบบนี้ได้ เรียกว่ามีการเสียของ Reality Testing การมองโลกและพฤติกรรมที่ผิดจากความเป็นจริงนี้ ทำให้เกิดอคติต่างๆ ในคนเรา

นอกจากนี้ความเชื่อในเรื่องไสยศาสตร์และลัทธิศาสนา ก็เนื่องมาจากเหตุนี้ด้วยเช่นกัน อย่างไรก็ตาม บุคคลที่ปกติและเป็นผู้ใหญ่แล้วต้องมี Sense of Reality อย่างน้อยก็ในชีวิตประจำวัน ถ้าหากไม่สามารถทำได้ในชีวิตประจำวัน ก็ถือว่าผิดปกติหรือเป็นโรคจิตโดยผู้ป่วยเหล่านี้จะมีความเชื่อมั่นในประสาทหลอน และความหลงผิดของตนเอง ซึ่งส่วนมากก็มาจากความกลัว และความปรารถนาของ Id นั้นเอง ในคนปกตินั้น Ego จะสามารถจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของ Ego ตามสมควรแก่กรณีการทำงานของ Ego ในระดับนี้เปรียบเสมือนคนที่อยู่ในเมืองเจริญแล้ว ทุกคนต่างก็รักษาผลประโยชน์ของตนและประโยชน์ของส่วนรวม บางครั้งเมื่อประโยชน์ส่วนตัวขัดขัดประโยชน์ส่วนรวม เราก็จะต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เราจึงจะอยู่กันได้อย่างราบรื่น ดังนั้น Ego บางครั้งต้องขัดขวาง ต่อต้าน หรือเลื่อนเวลาตอบสนองต่อความต้องการของ Id โดยดึงพลังจาก Id การที่ Ego ใช้กลไกจัดการกับแรงกระตุ้นจาก Id โดยวิธีเก็บกดนี้ ฟรอยด์ได้ให้ข้อสังเกตไว้ว่ามีอยู่ 2 ประเภท คือ การเก็บกดที่สมบูรณ์และการเก็บกดที่ไม่สมบูรณ์ การเก็บกดที่สมบูรณ์ หมายถึง แรงกระตุ้น หรือความปรารถนาของ Id ถูกกลบหายไปจากความรู้สึกตัวอย่างสมบูรณ์ เหมือนกับว่าไม่เคยมีแรงกระตุ้น หรือความปรารถนานั้นอยู่เลย ภาษาทางจิตวิเคราะห์เรียกว่า “Cathexis” ถูกเปลี่ยนทิศทางไปยังส่วนอื่นของจิตใจ แต่ในทางปฏิบัติเราพบว่าการเก็บกดโดยทั่วไปนั้นมักจะไม่สมบูรณ์ และทำให้เกิดอาการของโรคประสาทตามมา ในเมื่อการเก็บกดที่ไม่สมบูรณ์ได้เกิดขึ้น จะเป็นเหตุให้ Ego ต้องใช้พลังงานเพิ่มเติมขึ้นไปอีก □□□

กลไกจิตใจอันต่อไปคือ Isolation □□□ ซึ่งมีอยู่สองความหมาย และพบมากในคนใช้ประเภทย้ำคิดย้ำทำ ความหมายแรกของกลไกอันนี้ ฟรอยด์ได้อธิบายว่า เป็นการแยกอารมณ์ หรือเก็บกดอารมณ์ออกจากความคิด ความปรารถนา ความจำ ประสบการณ์ เมื่อแยกอารมณ์ออกไปแล้ว ความคิด ความจำ ความปรารถนา จะสามารถโผล่ขึ้นมาในระดับที่รู้ตัวได้คือ Conscious แต่อารมณ์ซึ่งส่วนมากได้แก่อารมณ์ที่ทำให้เจ็บปวด ไม่สบาย จะถูกเก็บกดอยู่ในระดับที่ไม่รู้ตัวคือ Unconscious คนใช้ประเภทย้ำคิดย้ำทำนี้ มักจะเป็นคนซ่อนอารมณ์ในทุกเรื่องได้ดีกว่าคนธรรมดา ในการเก็บกดอารมณ์นี้ สามารถจะลบล้างความเจ็บปวด ความตกใจ ความหวาดกลัวไม่ให้โผล่ขึ้นมาสู่ระดับที่รู้ตัว

□□□ ดูรายละเอียดใน นพมาศ อังพระ (ธีรเวคิน), **ทฤษฎีบุคลิกภาพและการปรับตัว**, หน้า ๒๙.

□□□ Isolation ความหมายตามนัยนี้ หมายถึง การแยกความรู้สึก เมื่อเผชิญกับปัญหาและความปวดร้าวมาก Ego ก็อาจจะใช้วิธีให้รับรู้แต่แยกความรู้สึก กล่าวคือ รับรู้เรื่องแต่ไม่ยอมรับรู้สึกอะไร เหมือนที่เรากล่าวว่าบางคนเป็นคนเย็นชา ไม่มีหัวใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในกรณีที่เคยเจ็บปวดมากแล้วจนประสาทไม่รู้สึกอีก.

และการกระทำแบบนี้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของหลักความพึงพอใจ (Pleasure Principle) และส่วนมากการแยกอารมณ์ หรือการเก็บกดอารมณ์นี้ มักจะได้ผลสมบูรณ์คือ บุคคลคนนั้นจะไม่เกิดความวิตกกังวลขึ้น แต่ว่าในกรณีอื่นๆ อาจจะทำให้บุคคลนั้นเป็นคนที่มียาเสพติดเกินไปได้จากการศึกษาของฟรอยด์ พบว่า พฤติกรรมบางอย่างที่กระทำซ้ำๆ และการกระทำในพิธีศาสนาต่างๆ ที่เรียกว่า Ritual ซึ่งพบทั้งในเด็ก และผู้ใหญ่ก็สามารถอธิบายให้เข้าใจได้โดยใช้หลักของกลไกแบบนี้ การกระทำดังกล่าวเนื่องจากบุคคลนั้น ได้ใช้เป็นการกลบฝังสิ่งที่แรงกระตุ้นจาก Id บังคับให้กระทำอย่างใดอย่างหนึ่งไปก่อนแล้ว Ego เห็นว่าเป็นสิ่งที่ไม่ดี จึงได้มีการกระทำใหม่เพื่อกลบฝังการกระทำอันเดิมกลไกอันต่อไปเรียกว่า Projection หมายถึง การที่บุคคลใดๆ ก็ตามเอาความคิดความรู้สึก ความปรารถนาของตนเองไปโยนให้ผู้อื่น หรือวัตถุอื่นภายนอกตัวคนๆ นั้น ซึ่งพบในคนไข้โรคจิตเภท ชนิดหวาดระแวง และบางคราวก็พบในคนปกติด้วย

ตัวอย่างที่พบในคนปกติก็คือ การโทษคนอื่น เพราะว่า ความคิด ความปรารถนาของตนเองเป็นสิ่งที่ไม่ดียอมรับไม่ได้ ภาษาทางจิตวิเคราะห์อธิบายว่า “ฉันไม่ได้มีความปรารถนาที่เลวหรือเป็นอันตราย นาย ก. ต่างหากที่มี ” และจากประสบการณ์ในชีวิตจริงของคนเราก็จะพบว่า อาชญากรรม การกระทำสิ่งที่ชั่วร้ายต่อข้าศึกศัตรูในสงคราม การมีอคติต่อคนแปลกหน้า ชาวต่างประเทศตลอดจนเรื่องไสยศาสตร์ และศาสนามีไม่น้อยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด หรือเป็นบางส่วนในระดับจิตไร้สำนึก ซึ่งมาจาก Projection ของความต้องการของ Id ในตัวเราเอง

สรุปประเภทของพฤติกรรมได้ว่า หน้าที่อันสำคัญที่เป็นกลไกของจิตใจก็คือ Ego และหน้าที่ที่สำคัญที่สุดของ Ego ก็คือ พยายามหาทางให้ได้รับการตอบสนองต่อความต้องการของ Id ให้มากที่สุดโดยไม่ขัดแย้งกับสิ่งแวดล้อมภายนอกโดยที่ Primary Process เป็นกระบวนการคิดในระดับจิตไร้สำนึก มีวิธีคิดเป็นแบบเด็กๆ อย่างไม่มีเหตุผล ไม่สนใจเรื่องเวลา หรือสถานที่สิ่งที่ต้องการคือ ความสุข ความสมหวัง ซึ่งหากต้องการก็จะต้องได้รับการตอบสนองทันทีจึงจะพอใจโดยไม่คำนึงว่าผลตามมาจะเป็นอย่างไร (Pleasure Principle) ส่วน Secondary Process เป็นกระบวนการคิดที่เราคุ้นเคย และใช้กันอยู่ ในระดับจิตสำนึก และจิตก่อนสำนึกมีกระบวนการคิดเช่นนี้ เป็นความคิดที่ยึดเหตุผล มองสิ่งต่างๆ ตามความเป็นจริง (Reality Principle)

๒.๖.๕ ระดับของพฤติกรรม

ตามทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของฟรอยด์ได้แบ่งพัฒนาการของพฤติกรรมมนุษย์เป็นไปตามพัฒนาการทางด้านร่างกาย โดยแบ่งเป็นระดับขั้นตอนของพฤติกรรมดังนี้ □□□

ซิกมันด์ ฟรอยด์ นั้นให้ความสำคัญต่อ “Ego ในแง่ที่เป็นผู้จัดการของพฤติกรรมทั้งหมดในบุคคลที่ Ego เข้มแข็งนั้นก็สามารถจัดการได้ดี และในกรณีของคนมีปัญหา Ego ก็จะสร้างกลไกต่างๆ ขึ้นมาปกป้องตัวเองเพื่อทำหน้าที่ได้ จะมีก็ในกรณีสิ่งแวดล้อมและสภาวะจิต

เลวร้ายเต็มที่เท่านั้น ที่ Id จะเข้ามาคุมการทำงานของ Ego” แย่งงานนั้นไป ร.ศ. นพมาศ อีริเวคินได้กล่าวถึงกลไกที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมระดับต่างๆ ตามแนวคิดของฟรอยด์ไว้ดังนี้

๑) การเก็บกด (Repression) การเก็บกด นั่นคือ การผลักเรื่องที่ได้รับไม่ได้เข้าจิตไร้สำนึก โดยที่จิตสำนึกไม่ยอมรับรู้ต่อไป เช่น ลืมบ้าง ไม่ยอมรับบ้าง เหตุการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่า Ego อ่อนแอต้องหลบเข้าจิตไร้สำนึกซึ่งเป็นอาณาจักรของ Id

๒) การปฏิเสธ (Denial) การปฏิเสธนั้นเป็นไปได้สองรูปแบบคือ อาจจะรู้สำนึกหรือไร้สำนึกก็ได้ ในกรณีแรกเป็นการไม่ยอมรับต่อๆ ซึ่งมีในคนปกติมากมาย แต่ในกรณีที่เกิดความพร่องทางสภาวะจิตคนเราจะไม่รู้รู้เสียเลย ๆ เพื่อป้องกันสภาวะจิตของตนเอง

๓) การถดถอย (Regression) เวลา Ego ของคนไม่สามารถเผชิญกับเหตุการณ์ได้ ก็อาจจะมีพฤติกรรมถดถอยกลับไปสู่วัยเด็ก ตัวอย่างที่เห็นชัดที่สุด คือ การทำอะไรไม่ได้การสูญเสียความเชื่อมั่น และทำตัวเหมือนเด็ก

๔) การทำตรงข้าม (Reaction Formation) ในกรณีนี้คนที่รู้สึกก้าวร้าว อึดอัด คับแค้น แต่เจอการบีบคั้นและกลัวจึงไม่กล้าแสดงออก กลับทำเป็นใจดี เชื้อพัง บุคคลเหล่านี้จะมีความก้าวร้าวเก็บไว้ในจิตไร้สำนึก พอมีโอกาสก็จะผลอแสดงออกมามาดังจะเห็นได้จากการขาดกรรมสยองขวัญ ซึ่งมีให้เห็นทั้งทางภาพยนตร์ และชีวิตจริง สังคมที่ดีจึงไม่ควรทำให้คนเป็นเช่นนี้ เพราะถึงแม้ไม่เป็นอาชญากรบุคคลประเภทระบบทำให้เก็บกด ก็จะเป็นพวกหน้าไหว้หลังหลอก ขอบขโมย ชอบทำลับหลัง เพราะต่อหน้าทำไม่ได้ ส่วนใหญ่แล้วพฤติกรรมดังกล่าว จะเกิดขึ้นก็เฉพาะในกรณีที่ระบบกดขี่ที่สุด เช่น ระบบทาส หรือสิ่งแวดล้อมเลวมากๆ

๕) การโยนโทษ (Projection) เมื่อมนุษย์เข้าตาจน Ego ก็จะใช้วิธีโยนความผิดใส่ผู้อื่น สภาวะของจิตดังกล่าวแสดงว่าอ่อนแอ และสมศักดิ์ศรี ลืมความรับผิดชอบไปสิ้นยกตัวอย่างเช่น ตัวเองคิดร้ายกับคนอื่นกลับไปกล่าวหาว่าคนอื่นคิดร้ายกับตัวเอง ทั้งนี้ ล้วนสะท้อนให้เห็นถึงสภาวะของจิตที่อ่อนแอ และพัฒนาการที่ไม่ดีของจิต

๖) การแก้ตัว (Rationalization) เมื่อ Ego อ่อนแอไม่สามารถจะเผชิญความเป็นจริงอย่างเข้มแข็งได้ มนุษย์จะมีการชอบแก้ตัว หาเหตุผลมาทำให้สิ่งที่ผิดเป็นสิ่งที่ถูกจนได้ในสังคมที่กดขี่เต็มที่ และกดขี่มนุษย์ เช่นทาส ก็จะมีปรากฏการณ์ดังกล่าวเยอะขึ้น ในหมู่คนปกติ หรือคนอ่อนแอทางจิตก็มีการเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เพราะมนุษย์ที่อึดปอด ก็เพราะเกิดจากความกดดันทางสังคม เช่น สังคมกีดกันไม่ให้ก้าวหน้า ผูกขาดอาชีพผูกขาดสถานะ คนไม่มีโอกาสก้าวหน้า ล้วนเป็นความกดดันทำให้เกิด Ego ที่อ่อนแอ และ Id ที่แข็งคือ โหดเหี้ยมและโกหกเก่ง แก้ตัวเก่ง ดังจะเห็นได้ว่าจิตวิทยาของฟรอยด์ เป็นจิตวิทยาของคนที่ถูกกดดัน หรือไม่ปกติ พวกนี้จะใช้กลไกแก้ตัวปกป้องตัวเองมาก

๗) การแยกความรู้สึก (Isolation) เมื่อเผชิญปัญหาและการปวดร้าว Ego ก็อาจจะใช้วิธีให้รับรู้แต่แยกความรู้สึก กล่าวคือรับรู้เรื่องแต่ไม่ยอมรับรู้สึกอะไร เหมือนที่เรากล่าว บางคนเป็นคนเย็นชา ไม่มีหัวใจ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นในกรณีที่เคยเจ็บปวดมามากแล้วจนประสาทไม่รู้สึกอีก

๘) การขจัด (Undoing) เป็นความพยายามที่จะกำจัดความต้องการที่ไร้สำนึกและยอมรับไม่ได้ อาจเป็นเพราะอันตรายถ้ายอมรับ □□ⁱ

๙) “การเปลี่ยน (Displacement) เมื่อเจอปัญหาเช่นนี้ไม่ได้บางสิ่ง ก็อาจจะเปลี่ยนสถานที่ หรือสิ่งของหรือบุคคลเพื่อเป็นการทดแทนที่ไม่ได้” □□ⁱ

๑๐) “การปรับพลัง (Sublimation) ในหมู่กลไกป้องกันตนเองทั้งหมด ดูเหมือนจะมีวิธีนี้ที่สร้างสรรค์ที่สุด ตามทฤษฎีของ فروยด์ มนุษย์ไม่สามารถใช้พลังในแนวที่ Id ต้องการเสมอ เพราะสังคมไม่ยอมรับทั้งการใช้พลังทางเพศ และพลังทางการทำลายก็ได้ทั้งสิ้น จึงระบายพลังไม่หมดระบบก็จะอัดอัด วิธีเดียวที่จะเกิดการประสานกันระหว่างการสร้างอารยธรรม และการที่ได้ใช้พลังในตัวซึ่งไหลมาตลอดเวลาก็คือ การใช้พลังทำในสิ่งที่สังคมยอมรับ พวกงานสร้างสรรค์ในสังคมทั้งหลายทั้งปวง ล้วนแล้วแต่เป็นการปรับพลังมาทำในสิ่งที่สร้างสรรค์” □□□

ความคิดของ فروยด์ ดังกล่าวมาดูก็เหมือนมีเหตุผลดี แต่ก็คนถามว่า จำเป็นด้วยหรือที่อารยธรรมต้องมาจากการขัดแย้ง ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมนอกจากนี้ ความสร้างสรรค์ของมนุษย์อาจมาจากพลังธรรมชาติ หรือแรงจูงใจธรรมชาติของมนุษย์ก็ได้ ไม่จำเป็นต้องขัดแย้งกันถึงจะสร้างสรรค์ได้ แต่ความคิดของ فروยด์ นั้น เหมาะที่จะอธิบายสภาวะจิตของคนที่ถูกกดดันเต็มที่ หรือบุคคลที่มีสภาวะทางจิตที่ไม่ปกติ หรือมีความต้องการทำลายหรือระบายแต่ระบายไม่ได้ จึงทำให้อธิบายได้ว่า แม้ทาสที่ลำบากก็ยังทำงานได้ ไม่ประท้วงเพราะไม่มีทางเลือก คนงานที่มีเสรีภาพพอสมควรเสียอีก ที่ประท้วงเวลาเกิดความไม่ยุติธรรม จึงกล่าวได้ว่า จิตวิทยาของ فروยด์ เหมาะที่จะอธิบายวิธีระบายพลังของคนที่ไม่มีความเลือกมากกว่า อาจจะไม่มีความเลือกมากกว่า อาจจะไม่มีความเลือกเพราะสังคม และเพราะพลังทำลายสูง และกลัวว่าตัวเองจะลำบากเมื่อแสดงความรู้สึกจริงๆ แต่ فروยด์ อาจอธิบายการสร้างสรรค์ของคนที่มีสุขภาพจิตดี อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เปิด หรือเปิดโอกาสให้คนแสดงพฤติกรรมโดยเสมอภาค และเต็มที่ไต่ยากเพราะมนุษย์สามารถที่จะสร้างสรรค์ได้โดยที่จิตใจไม่ต้องมีอะไรมาขัดแย้ง เพราะสิ่งแวดล้อมเอื้ออำนวย อาจจะทำให้กล่าวได้ว่าการสร้างสรรค์ที่เกิดจากการบีบคั้นทางจิตใจกับการสร้างสรรค์โดยธรรมชาติ นั้น ต่างกันตรงที่ว่าในกรณีแรกคนจะขัดแย้ง และข่มขืนในใจสร้างแล้วก็ไร้ความสุขดังที่ فروยด์ สังเกต แต่ในกรณีหลัง มนุษย์สามารถ

□□ⁱ นพมาศ วรรณจิตติยา สังคมกับชีวิต พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕)

□□ⁱ ศรีเรือน แก้วกังวาน, ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา), หน้า ๒๓-๒๔.

□□□ⁱ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓-๒๔.

สร้างสรรค์ด้วยความภาคภูมิใจ มีความสุข ปลอดจากความขมขื่นจากชีวิต เช่น อยู่ในสังคมที่เปิดโอกาสโดยเสมอภาค □□□

กลไกเหล่านี้ มนุษย์คนปกติก็ใช้ แต่ต่างกันอยู่ที่ว่าใครสำนึกกว่ากันเท่าใด คนปกติจะรู้สำนึกมากกว่า และจิตวิทยาของ فروยด์ ก็ให้น้ำหนักแก่จิตไร้สำนึกมาก เพราะ فروยด์ เชื่อว่า กระบวนการของ Id ก็ไร้สำนึกโดยส่วนใหญ่ และกลไกป้องกันตัวเองของ Ego ก็ไร้สำนึกแม้ Superego ก็ไร้สำนึก หลักสำคัญก็คือว่าในกระบวนการพัฒนาการทางพฤติกรรมนั้น ยังมีข้อขัดแย้งและการเก้บกดเพียงใด ก็จำทำให้การรับรู้เป็นไปในเชิงไร้สำนึก ผู้วิจัยคิดว่า ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลเฉพาะที่ Ego เข้มแข็งก็อาจจะจัดการได้ดีกว่า แต่สิ่งแวดล้อมที่เลวมากก็จะเพิ่มสภาวะจิตที่ไร้สำนึก และไร้เหตุผลมากขึ้นตามลำดับ โชคดีที่สังคมปัจจุบันส่วนใหญ่ เปิดโอกาสให้มนุษย์แสดงศักยภาพเท่าเทียมกัน และลดช่องว่างของการเอารัดเอาเปรียบ ทำให้ประชากรส่วนใหญ่ของโลกมีสุขภาพกาย และใจดีกว่าสมัยโบราณ โดยเฉพาะสมัยที่มีทาส และการเอารัดเอาเปรียบมาก ดังนั้นจิตไร้สำนึกของมนุษย์คงจะลดลง ความมีเหตุผลก็จะมีมากขึ้น สุขภาพจิตดีขึ้น ถ้าจะมองแบบพุทธศาสนา โอกาสที่มนุษย์จะมีเหตุผล และกระจำในสังขธรรมของชีวิตก็มีมากขึ้น เพราะเจ้าตัวจิตไร้สำนึกซึ่งหมายถึงความมกมายไร้เหตุผล เป็นตัวแปรที่เกิดขบวนการแสวงหาสังขธรรมของมนุษย์

อย่างไรก็ตามได้มีผู้วิจารณ์ในทฤษฎีพัฒนาระดับขั้นทางพฤติกรรมนี้ของ فروยด์ ว่าเต็มไปด้วยความขัดแย้งทางจิตวิทยา ซึ่งจากการศึกษาพบว่า วิธีการอธิบายการแสดงศักยภาพระดับพฤติกรรมของ فروยด์ นั้น เป็นการอธิบายถึงคน และสังคมที่มีปัญหา หรือป่วยมากกว่าเน้นการอธิบายถึงระดับพฤติกรรมของคนปกติธรรมดาทั่วไป แต่ถ้าหากนำทฤษฎีนี้มาอธิบายโลกปัจจุบันซึ่งเต็มไปด้วยสังคมเปิด และมีความเสมอภาคทางโอกาสและเสรีภาพมากขึ้นทุกวัน อาจมีข้อมีข้อผิดพลาดได้ ทั้งนี้ด้วยเหตุว่า فروยด์ ได้ข้อมูลในการสร้างทฤษฎีนี้มาจากการสังเกตคนไข้ และข้อมูลทางสังคมที่มีปัญหา □□□ ดังนั้น ทฤษฎีของเขาจึงอธิบายให้เราได้เข้าใจอย่างแจ่มชัดในบุคคลที่ป่วยและสังคมที่มีปัญหา แต่สำหรับสังคมที่ไม่ป่วยและเปิดโอกาสเต็มที่ ที่จะให้มนุษย์เลื่อนขั้นทางสถานของสังคม และมีความเสมอภาคของโอกาส มนุษย์ย่อมไม่จำเป็นต้องมีความขัดแย้งทางจิตใจก่อนแล้วจึงจะบรรลุพฤติกรรมที่พึงงามเสมอไป ซึ่งหากพิจารณาให้ดีจะเห็นว่า การที่มนุษย์จะมีพฤติกรรมไปในทิศทางใดนั้น สังคมซึ่งเป็นสภาวะแวดล้อมอาจมีส่วนกำหนดอยู่ ไม่ใช่ตัวมนุษย์แต่ละคนจะผลิตพลังที่ไม่ดีตลอดเวลา พลังไม่ดีอาจเป็นผลมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อม และบุคคล ไม่ใช่เหตุเพียงตัวผู้หนึ่งคนเดียว ด้วยเหตุนี้ ถ้าหากมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี มนุษย์ก็อาจแสดงศักยภาพได้เต็มที่ โดยไม่ต้องเป็นโรคจิตประสาท หรือมีสังคมที่ป่วยก็ได้ ทฤษฎีของ فروยด์ นั้น มุ่งเน้นอธิบายภาพของสังคมที่มีปัญหา หรือป่วยได้ดีมากทำให้เราเกิดความกระจำเกี่ยวกับปรากฏการณ์อันเป็นภาพของบุคคล

□□□ ศรีเรือน แก้วกังวาล, ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา), หน้า ๒๓ - ๒๔.

□□□ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓-๒๔.

และสังคมที่ผิดปกติ แต่ทั้งนี้ เราต้องยอมรับว่าสังคมยังมีอีกหลายแง่มุม เพราะโดยปกติแล้วสังคมที่มีความสมบูรณ์แบบยังไม่มี และยุคนี้จะหาสังคมที่เลวร้ายจนทำให้คนมีกระบวนการปรับตัวที่ผิดปกติก็หายาก อีกทั้งสังคมโลกเสรีแบบอเมริกัน และสังคมคอมมิวนิสต์ก็ล้วนทำให้มนุษย์อยู่ดีกินดีขึ้นกว่าเก่า ดังนั้นระบบต้องปิดกันเต็มที่ เช่น สังคมทาส หรือคล้ายทาส ซึ่งปิดกั้นโอกาสก้าวหน้าทางสังคมอย่างเต็มที่ และตลอดชีวิต ระบบที่จะสร้างผลการปรับตัวที่ไม่ปกติมากที่สุด ก็คงจะเป็นระบบทาส และระบบวรรณะ ซึ่งก็เป็นระบบสังคมที่เป็นอดีตไปแล้วทั้งสิ้น สังคมสมัยใหม่คงจะหาข้อสำคัญที่จะทำให้ระบบอยู่ได้ตลอดไปหรือไม่นั้นก็อยู่ที่ว่า ระบบจะยอมปรับเปลี่ยน และมุ่งหาความก้าวหน้าหรือสถานะที่ดีขึ้นหรือไม่ สังคมปัจจุบันทั้งโลกเสรี และโลกคอมมิวนิสต์นั้น ต่างก็ปรับปรุงแก้ไขและมุ่งหวังอนาคตที่ดีขึ้น จึงจะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการ และการบรรลุศักยภาพในการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมของมนุษย์

สรุปได้ว่า ระดับของพฤติกรรมจะขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมและสถานะของจิต ว่ามีแรงจูงใจไปทางบวก หรือทางลบ และบุคคลนั้นมีสถานะของจิตปกติ หรือไม่ปกติเกิดขึ้นพร้อมกับสภาพของสิ่งแวดล้อมที่เปิดหรือปิดให้เกิดการกระทำพฤติกรรมนั้น หรือไม่

๒.๖.๖ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในพระพุทธศาสนา

“พุทธศาสนาเป็นศาสนาที่เน้นการกระทำ (กรรมวาท และกิริยาวาท) เป็นศาสนาด้วยความพากเพียรพยายามของมนุษย์ (วิริยวาท)”^{๑๑๑} ถ้าจำแนกการแสดงออกของพฤติกรรมสามารถจำแนกได้เป็น ๓ ทาง คือ “๑) พฤติกรรมทางกาย เรียกว่า กายกรรม ๒) พฤติกรรมทางวาจาเรียกว่า วาจกรรม ๓) พฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากภายในคือจิต เรียกว่า มโนกรรม”^{๑๑๑}

นอกจากนี้คำสอนของพุทธศาสนายังยึดถือเอาการกระทำของมนุษย์เป็นเครื่องตัดสินว่าบุคคลนั้นเป็นคนดีหรือคนชั่ว มิได้ยึดถือเอาเรื่องชาติ โคตร ตระกูล ยศ ความรู้ อำนาจ เพศ และวัยเป็นเครื่องวัด หากแต่วัดที่การแสดงออก หรือการกระทำของแต่ละบุคคล ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ น ชจจา วสโล โหติ น ชจจา โหติ พราหมโณ กมมุนา วสโล โหติ กมมุนา โหติ พราหมโณติ “แปลเป็นใจความว่า “คนจะชื่อว่าเป็นคนเลว เพราะชาติกำเนิดก็หาไม่ได้ จะชื่อว่าเป็นพราหมณ์เพราะชาติกำเนิดก็หาไม่ได้ แต่ชื่อว่าเป็นคนเลวเพราะกรรม ชื่อว่าเป็นพราหมณ์เพราะกรรม”^{๑๑๑} และว่าบุคคลเป็นพราหมณ์เพราะชาติก็หาไม่ได้ แต่เป็นพราหมณ์เพราะกรรมไม่ เป็นพราหมณ์ก็เพราะกรรม เป็นขวานาก็เพราะกรรม เป็นคิลปิน เป็นพ่อค้าเป็นผู้รับใช้ เป็นโจร เป็นนักรบ อาชีวะ เป็นบุโรหิต และแม้เป็นพระราช

^{๑๑๑} อัง. ตัก.(ไทย) ๒๐/๑๓๘/๓๘๖.

^{๑๑๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๕๗/๕๕-๕๖.

^{๑๑๑} ชุ. สุ. (บาลี) ๒๕/๑๔๒/๓๖๑, ชุ. สุ. (ไทย) ๒๕/๑๔๒/๕๓๒.

ก็เพราะกรรมสัตว์โลก ...โลกย่อมเป็นไปเพราะกรรม หมู่สัตว์ย่อมเป็นไปเพราะกรรมสัตว์ทั้งหลายมีกรรมเป็นเครื่องผูกพัน... บุคคลเป็น พราหมณ์เพราะกรรม □□□

สรุปได้ว่า ลักษณะคำสอนในพุทธศาสนา เป็นกรรมวาท และกิริยาวาท กล่าวคือความดี ความชั่ว หรือสิ่งที่ดีหรือไม่ดี ล้วนมีความเกี่ยวข้องกันกับการกระทำของมนุษย์ทั้งสิ้นคำว่า “กรรม” ก็คือ การแสดงออก ทางกายวาจา รวมไปถึงใจนั่นเอง การกระทำทั้งหมดนี้เรียกว่าพฤติกรรม การแสดงทางกาย วาจา ที่มีใจเป็นผู้บังคับบัญชาให้กระทำการสิ่งต่างๆ ทั้งดีบ้างชั่วบ้างนี้เองที่เป็นที่มาของพฤติกรรมทั้งหมด

๒.๖.๗ บ่อเกิดของพฤติกรรมในพระพุทธศาสนา

ตามหลักพุทธศาสนาได้กล่าวถึงจุดเริ่มต้นอันเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมด้านต่างๆ ของมนุษย์ว่ามี ๒ ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้

๑) เกิดจากตัณหา ได้แก่ พอใจ ชอบใจยินดี อยาก รักใคร่ ต้องการ ที่ไม่ดี ไม่สบายไม่เกื้อกูล เป็นอกุศล

๒) เกิดจากฉันทะ ได้แก่ พอใจ ยินดี อยาก รักใคร่ ต้องการ ที่ดีงาม สบาย เกื้อกูล เป็นกุศล” □□□

ตัณหา แปลว่า ความทะยานอยาก ความร่ำรอน ความปรารถนา ความอยากเสพความอยากได้ อยากเอาเพื่อตน ความเสน่หา” □□□ จึงอาจพูดได้อย่างง่ายๆ ว่า ตัณหานั่นเองเป็นบ่อเกิดของพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์แบ่งเป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๑) กามตัณหา คือ ความกระหายอยากได้ อารมณ์ที่น่าพอใจ มาเสพสวையปรนเปรอตน หรือ ความทะยานอยากในกาม ๔๔ คือสิ่งที่สนองความต้องการทางประสาททั้งห้า. □□□

□□□

ข. สุตต. (ไทย) ๒๕/๕๕๖-๕๕๗, ๖๐/๖๕๖-๖๖๒.

□□□

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๙๐.

□□□

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์ [ชำระ-เพิ่มเติม ช่วงที่ ๑], พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๑.

□□□

ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๖๓.

๒) ภาวตัณหา คือ ความกระหายอยากในความถาวรมั่นคง มีคงอยู่ตลอดไป ความใหญ่โตโดดเด่นของตน หรือความทะยานอยากในภพ

๓) วิภวตัณหา คือ ความกระหายอยาก ในความดับสิ้นขาดสูญ แห่งตัวตน หรือความทะยานอยากในวิภพ □□□

ตัณหาทั้ง ๓ ด้านนี้ย่อมทำให้พฤติกรรมของมนุษย์ดำเนินไปในทิศทางต่างๆ เช่น ได้สิ่งที่ชอบใจ พอใจก็มีความสุข และแสวงหาสิ่งที่ชอบใหม่ไปเรื่อยๆ ถ้าได้สิ่งที่ไม่น่าชอบใจก็อยากจะไปให้พ้นจากสิ่งเหล่านั้น ซึ่งพฤติกรรมจะเป็นอย่างไรนั้น ก็ขึ้นอยู่กับว่าใครมีตัณหาทั้งสามด้านนี้นี้นาน้อยอย่างไร ฉันทะ ความพอใจ ความพอใจ ความยินดี ความต้องการ ความรักใคร่ ใฝ่ปรารถนาในสิ่งนั้นๆ (เป็นกลางๆ เป็นอกุศลก็ได้ เป็นกุศลก็ได้) □□□

สรุปได้ว่า บ่อเกิดของพฤติกรรมในพุทธศาสนา นี้ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่ตัณหาเป็นบ่อเกิดและฉันทะเป็นบ่อเกิดได้ดังนี้

๑. ตัณหา มุ่งประสงค์เวทนา ดังนั้น จึงต้องการสิ่งสำหรับเอามาเสพสวดยเวทนา เอาอัตตาเป็นศูนย์กลาง พฤติกรรมที่แสดงออกมาย่อมเป็นไปอย่างสับสน กระวนกระวาย เป็นทุกข์

๒. ฉันทะ มุ่งประสงค์ที่ประโยชน์ กล่าวคือ ประโยชน์ที่เป็นคุณค่าแท้จริงแก่ชีวิตหรือคุณภาพชีวิต ดังนั้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาจึงมุ่งไปที่ความจริง สิ่งที่ดีงาม เพราะฉันทะก่อตัวจากโยนิโสมนสิการ คือ ความรู้จักคิด หรือคิดถูกวิธี คิดตามสภาวะและเหตุผล เป็นภาวะกลางๆไม่ผูกพันกับอัตตา และนำไปสู่อุตสาหะ หรือวิริยะ คือทำให้เกิดพฤติกรรมที่จะแสวงหาสิ่งที่เป็นความดีงามนั่นเอง จึงมุ่งเน้นที่มโนกรรมที่มีตัณหา และฉันทะเป็นมูลเหตุและเป็นสมุฏฐานในการเกิดพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้น มีทั้งดีและไม่ดีและที่เป็นกลางๆ คือ ไม่ดี ไม่ชั่วก็มี ทั้งนี้เนื่องมาจากเจตสิกที่มาอาศัยจิตเป็นตัวกระตุ้นให้เกิด เจตสิกจึงเป็นพลังที่ควบคุมร่างกายมนุษย์ให้กระทำการต่างๆ ในขณะจิตหนึ่งที่เกิดขึ้น และดับไปก่อนที่จิตดวงอื่นจะเกิดขึ้นต่อเนื่องกันไปนั้น ต้องอาศัยจิต และเจตสิกที่เกิดขึ้นทำกิจหน้าที่ของตน จึงจะทำให้การแสดงพฤติกรรมนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้

๒.๖.๘ ประเภทของพฤติกรรมในพระพุทธศาสนา

หลักคำสอนในพุทธศาสนา ได้จำแนกประเภทแห่งพฤติกรรมไว้หลายลักษณะ ตามเกณฑ์ต่างๆ เช่น จำแนกตามคุณภาพ หรือตามธรรมที่เป็นมูลเหตุให้เกิดพฤติกรรมจำแนกตามทวาร หรือทางแสดงออกของพฤติกรรม หรือจำแนกตามความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกับผลที่เกิดจากการแสดง

□□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๑), หน้า ๘๖.

□□□ อ้างแล้ว, หน้า ๑๐๒.

พฤติกรรม เนื่องจากคำสอนเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์นี้มีปรากฏมากมายในคัมภีร์ทางพุทธศาสนา ทั้งในส่วนพระไตรปิฎก และอรรถกถาต่างๆ ในงานวิจัยนี้จึงขอนำมากล่าวถึงโดยสังเขป ดังนี้ พฤติกรรมของมนุษย์แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

ก) กายกรรม พฤติกรรมทางกาย หรือกระทำด้วยกาย

ข) วจีกรรม พฤติกรรมทางวาจา หรือการกระทำทางวาจา

ค) มโนกรรม พฤติกรรมทางใจ หรือการกระทำทางใจ □□□

ทางแห่งพฤติกรรมที่เป็นความดี อันนำไปสู่ความสุขความเจริญ ทางกาย วาจาและใจ □□□

โดยแบ่งออกเป็น

๑) กายกรรม ๓ ได้แก่ พฤติกรรมทางกาย ๓ อย่าง คือ

ก. ปาณาติปาตา เวรมณี เว้นจากปลงชีวิต

ข. อทินนาทานา เวรมณี เว้นจากถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้โดยอาการขโมย

ค. กาเมสุมิฉฉาจารา เวรมณี เว้นจากประพฤติดินกาม □□□

๒) วจีกรรม ๔ ได้แก่ พฤติกรรมทางวาจา ๔ อย่างคือ

ก. มุสาวาทา เวรมณี เว้นจากการพูดเท็จ

ข. ปิสุณาย วาจา เวรมณี เว้นจากการพูดส่อเสียด

ค. ผรุสย วาจา เวรมณี เว้นจากการพูดคำหยาบ

ง. สัมผัสปปลาปา เวรมณี เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ □□□

๓) มโนกรรม ๓ ได้แก่ พฤติกรรมทางใจ ๓ อย่างคือ

ก. อนภิชฌา ความไม่คิดเพ่งเล็งอยากได้ของเขา

ข. อพยาบาท ความไม่คิดร้ายต่อผู้อื่น

ค. สัมมาทิฐิ ความเห็นชอบ ถูกต้องตามคลองธรรม □□□

ตามหลักพุทธศาสนาถือว่า ในบรรดาพฤติกรรมทั้งที่เป็นภายนอก (กายกรรม วจีกรรม) และที่สืบเนื่องอยู่ภายใน (มโนกรรม) นั้น มโนกรรม ถือว่ามีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ที่จะดำเนินไปในทางสร้างสรรค์ หรือทำลายมากที่สุด ดังพุทธพจน์ความว่า

□□□ ม.ม. (ไทย) ๑๓ / ๖๔ / ๕๖., อัง.ติก.(ไทย) ๒๐/๔๔๕/๑๓๑, อภ.ส. ๓๔/๖๖๓/๒๕๕.

□□□ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๒๔/๓๒๑.

□□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย , ๒๕๕๑), ข้อ ๓๑๘, หน้า ๒๓๓.

□□□ อ้างแล้ว, หน้า ๒๔.

□□□ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๔.

ดูกรตปัสสี บรรดากรรม (การกระทำ) ๓ อย่างเหล่านี้ ที่เราจำแนกไว้แล้วอย่างนี้แสดงความแตกต่างกันแล้วอย่างนี้ เราบัญญัติมโนกรรมว่า มีโทษมากกว่าในการทำบาปกรรม ในความเป็นไปแห่งบาปกรรม หาบัญญัติกายกรรม อย่างนั้นไม่ หาบัญญัติวจีกรรมอย่างนั้นไม่ □□□

เหตุที่มโนกรรมมีความสำคัญต่อความเป็นไปของพฤติกรรมมนุษย์ที่สุดนั้น ก็เพราะจะเป็นจุดเริ่มต้น คนคิดก่อน แล้วจึงพูดจึงกระทำ คือแสดงออกทางกาย และวาจา ดังนั้นวจีกรรมและกายกรรม จึงขยายออกมาจากมโนกรรมนั่นเอง และที่ว่ามีผลกว้างขวางรุนแรงที่สุด ก็เพราะว่ามโนกรรมรวมถึง ความเชื่อถือ ความเห็น ทฤษฎี แนวความคิด และค่านิยมต่างๆ ที่เรียกว่าทฤษฎี ทฤษฎีนี้เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมต่างๆ ไปของบุคคล ความเป็นไปในชีวิตของบุคคล และคติของสังคมทั้งหมด เมื่อเชื่อ เมื่อเห็น หรือนิยมอย่างไร ก็คิดการ พูดจาสั่งสอนชักชวนกัน และทำการต่างๆ ไปตามที่เชื่อที่เห็นที่นิยมอย่างนั้น ถ้าเป็นมิจฉาทฤษฎี การดำริ พูดจา และทำการก็ดำเนินไปในทางผิดเป็นมิจฉาไปด้วย แต่ถ้าเป็นสัมมาทฤษฎี การดำริ พูดจา และทำการต่างๆ ก็ดำเนินไปในทางถูกต้องเป็นสัมมาไปด้วย □□□ เช่น คน และสังคมที่เห็นว่าความพรั่งพร้อมทางวัตถุมีค่าสูงสุดเป็นจุดหมายที่พึงใฝ่ประสงค์ ก็จะทำให้พยายามแสวงหาวัตถุให้พรั่งพร้อม และถือเอาความพรั่งพร้อมด้วยวัตถุนั้น เป็นมาตรฐานวัดความเจริญรุ่งเรือง เกียรติยศ และศักดิ์ศรีเป็นต้น วิถีชีวิตของคน และแนวทางของสังคมนั้นก็จะเป็นไปในรูปแบบนั้น ส่วนคนและสังคมที่ถือเอาความสงบสุขทางจิตใจเป็นที่หมาย ก็จะมีวิถีชีวิต และความเป็นไปอีกแบบหนึ่ง □□□

ดังพุทธพจน์แสดงความสำคัญของมิจฉาทฤษฎี และสัมมาทฤษฎี ที่สืบเนื่องมาจากมโนกรรม ความว่า

ภิกษุทั้งหลาย เราไม่พิจารณาเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้อกุศลธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิด ก็เกิดขึ้น อกุศลธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว ก็เป็นไปเพื่อความเจริญยิ่งขึ้น ไปจนไพบุลย์ เหมือนอย่างมิจฉาทฤษฎีเลย...

□□□ ม.ม.(ไทย) ๑๓ / ๕๗ / ๕๕.

□□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑ , (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ๒๕๕๒) , หน้า ๑๖๑ ., ที่ว่ามิจฉาทฤษฎี และสัมมาทฤษฎีเป็นมโนกรรม ดู อัง.ทสก .๒๔/๑๙๔-๕/๓๑๘ .

□□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ , พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๑.

ภิกษุทั้งหลาย เราไม่พิจารณาเห็นธรรมอื่นแม้สักอย่างหนึ่ง ที่เป็นเหตุให้กุศลธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิดขึ้น ก็เกิดขึ้น กุศลธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว ก็เป็นไปเพื่อความเจริญยิ่งขึ้นไปจนไพบูลย์ เหมือนอย่างสัมมาทิฐินี้เลย □□□

สรุปได้ว่า พุทธศาสนาสอนว่า การแสดงออกของมนุษย์ทุกอย่างถือว่าเป็นกรรม ไม่ว่าจะเป็นทางกาย วาจา และพฤติกรรมที่สืบเนื่องมาจากใจ ก็เรียกว่าเป็นกรรมได้ ต่อมาก็มีปัญหว่าในบรรดาพฤติกรรมทั้งหลาย ที่มนุษย์แสดงออกไป และยังไม่ได้แสดงออกไปนั้นอะไรมีผลกระทบที่ร้ายแรงที่สุดที่จะพึงมีต่อความเป็นไปของตนเอง และสังคมมากที่สุด

๒.๖.๙ ระดับของพฤติกรรมทางพระพุทธศาสนา

เนื่องจากพุทธศาสนาสอนว่า มนุษย์มีองค์ประกอบ ๒ ประการด้วยกัน คือ กายและจิตเหมือนกันทุกชาติ ทุกศาสนา ทั่วสากลโลก แต่สิ่งที่ทำให้มนุษย์แตกต่างกันในด้านความประพฤติ นั่นคือจริยธรรมและคุณธรรม กล่าวคือ ความประพฤติเป็นเครื่องแบ่งระดับบุคคลพุทธศาสนาได้แบ่งพฤติกรรมของบุคคลที่มีผลเชิงคุณค่าทางจริยธรรมได้หลายประเภท ไม่ว่าจะเป็นระดับของการให้ผลของพฤติกรรมนั้นๆ หรือ ระดับที่เกี่ยวข้องกับความเป็นไปของวิถีชีวิต ซึ่งขอนำมากล่าวพอสังเขปดังนี้

ก. แบ่งตามระดับการให้ผลของพฤติกรรม □□□

๑) ระดับภายในจิตใจ เนื่องด้วย พฤติกรรมที่มนุษย์แสดงออกมามีผลสืบเนื่องมาจากจิตใจนั่นเอง โดยมีการสั่งสมคุณสมบัติต่างๆ เช่น กุศลธรรม(ดี) อกุศลธรรม(ชั่ว) คุณภาพและสมรรถภาพของจิต จึงมีอิทธิพลต่อการปรุงแต่งความรู้สึนึกคิด ความโน้มเอียง ความนิยมชมชอบ และความสุข ความทุกข์ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม กล่าวคือ เมื่อจิตใจที่สั่งสมความชั่วไว้พฤติกรรมที่แสดงออกมามีผลชั่ว พฤติกรรมที่จิตใจสั่งสมความดีไว้พฤติกรรมที่แสดงออกมามีผลดีเป็นไปในทางที่ดีงาม สร้างสรรค์ เป็นต้น

๒) ระดับบุคลิกภาพ จากการกระทำต่างๆ ที่มนุษย์แสดงออกมามีผลต่อการสร้างเสริมนิสัย ปรุงแต่งลักษณะพฤติกรรมทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออก ท่าที การวางตนปรับตัว ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ และต่อสถานการณ์ หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ ไปอย่างไรบ้าง การให้ผลต่อพฤติกรรมระดับนี้ต่อเนื่องมาจากระดับที่หนึ่งนั่นเอง และมีขอบเขตคาบเกี่ยวกัน แต่นำมาแยกพิจารณา เพื่อให้มองเห็นแง่มุมของการให้ผลต่อความเป็นไปของชีวิตชัดเจนมากยิ่งขึ้น

□□□ อ.เอก. (ไทย) ๒๕/๒๓๘-๒๕๙/๓๘.

□□□ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๘๗.

๓) ระดับวิถีชีวิตของบุคคล เมื่อบุคคลมีพฤติกรรมอย่างไร ย่อมก่อให้เกิดผลต่อความเป็นไปของชีวิตต่างๆ เช่น ความเสื่อม ความเจริญ ความล้มเหลว ความสำเร็จ ลาภ ยศสรรเสริญ และความสูญเสียต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่า โลกธรรมทั้งหลาย

๔) ระดับสังคม พฤติกรรมที่บุคคลแสดงมาทั้งหมด ย่อมมีผลต่อความเป็นไปของสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ทำให้เกิดความเสื่อมความเจริญของสังคม ความรุ่มเย็นเป็นสุขของสังคม ความทุกข์ยากเดือดร้อนร่วมกันของมนุษย์ทั้งหลาย รวมทั้งผลจากการที่มนุษย์กระทำต่อสภาพแวดล้อมอื่นๆ แล้วย้อนกลับหาตัวมนุษย์แต่ละคน □□□

ข. แบ่งตามระดับคุณภาพของพฤติกรรมที่แสดงออก มี ๒ อย่าง ดังนี้

๑) ระดับอกุศลกรรม คือ พฤติกรรมที่ไม่ดี หรือเป็นไปในทางที่ทำลาย เบียดเบียน ไม่สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดจากอกุศลมูล คือ โลภะ โทสะ หรือโมหะ

๒) ระดับกุศลกรรม คือ พฤติกรรมที่แสดงออกไปในทางที่ดี เจริญ สร้างสรรค์ เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากกุศลมูล คือ อโลภะ อโทสะ หรือ อโมหะ □□□

ค. แบ่งตามระดับของการพัฒนาชีวิต มี ๓ ระดับ ดังนี้

๑) พฤติกรรมระดับศีล ได้แก่ การพัฒนาพฤติกรรมที่แสดงออกมาทางกายวาจา ให้ดำเนินไปในทิศทางถูกต้องดีงาม เช่น การปฏิบัติตามศีล ๕ รู้จักเลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพรวมไปถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพที่สุจริต เป็นพฤติกรรมที่การดำรงอยู่ของตนด้วยการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์รักษาให้อื้ออานวยต่อการมีชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นพื้นฐานที่ดีสำหรับการพัฒนาคุณภาพจิตและปัญญาเป็นต้น

๒) พฤติกรรมระดับสมาธิ เมื่อการดำรงตนในระดับศีลอยู่ในขอบเขตที่ดีงามแล้วย่อมส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพของจิต หรือการปรับปรุงจิตให้มีคุณภาพ และสมรรถภาพสูงขึ้นไปตามลำดับ ซึ่งพฤติกรรมระดับนี้ ย่อมเอื้อต่อการมีชีวิตที่ดีงาม และพร้อมที่จะใช้งานในทางปัญญาอย่างได้ผลดีที่สุด

๓) พฤติกรรมระดับปัญญา พฤติกรรมระดับนี้ ถือว่าเป็นพฤติกรรมระดับสูง กล่าวคือการดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างไม่ประมาท รู้จักมอง และเข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงหรือรู้เท่าทันธรรมชาติของสังขารธรรมทั้งหลาย ที่ทำให้เป็นอยู่ และทำการต่างๆ ด้วยปัญญา รู้จักวางใจวางท่าที และปฏิบัติต่อโลก และชีวิต ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในทางที่เป็นไปเพื่อแผ่ขยายประโยชน์สุข มีจิตใจผ่องใส ไร้ทุกข์ เป็นอิสระ และสดชื่นเบิกบาน □□□

□□□ ดุรายละเอียดใน พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **เชื่อกกรรม รู้กรรม แก่กรรม**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

□□□ ท.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๗/๒๗๙.

□□□ อ.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๑๑/๑๑๙-๑๒๐.

ธีรยุทธ พึ่งเทียร กล่าวถึง พฤติกรรมทางพุทธศาสนาว่า สังคมไทยปัจจุบันมีปัญหา มากมาย หาความสงบมิได้ ทั้งที่เป็นแดนแห่งพุทธศาสนา เมื่อพิจารณาถึงเหตุที่แท้จริงแล้วจะพบว่า มูลเหตุของปัญหามีจุดกำเนิดมาจากความเสื่อมทางจิตใจของคนในสังคมเป็นเพราะการขาดคุณธรรม ประจำใจ ดังนั้นการแก้ปัญหาที่ถูกต้องที่สุด คือการทำให้คนในสังคม มีศีลธรรม ประจำใจ การปลูกฝังศีลธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจได้ดังนั้นจำเป็นต้องมีปัจจัยอยู่หลายประการข้อสำคัญที่สุดก็คือ ” การมีแบบอย่างที่ดีของสังคม หมายถึง คุณความดีที่คนไทยทุกคนสมควรนำมาเป็นแบบอย่างในการ ดำเนินชีวิตได้ทั้งหมดมีอยู่แล้วใน “หลักพุทธธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา” □□□

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึง พุทธศาสนา เป็นหลักนำทางในการพัฒนาไว้ อย่างน่าสนใจว่าปัจจุบันนี้ ได้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปแล้วว่า การที่จะพัฒนาประเทศให้สำเร็จผลดีบรรลु จุดหมายที่ต้องการได้อย่างแท้จริงนั้น จะพัฒนาเพียงด้านวัตถุอย่างเดียวเท่านั้นไม่เพียงพอ ประสบการณ์ในการพัฒนาตลอดเวลายาวนานที่ผ่านมาได้สอนให้ตระหนักว่าการมุ่งพัฒนาวัตถุ ภายนอกอย่างเดียว นั้น แม้จะระดมทุนลงไปอย่างมากมายก็ไม่ทำให้สังคมบรรลุความมั่งคั่งรุ่งเรือง และสันติสุขที่แท้จริงได้ ตามวัตถุประสงค์ กลับสร้างปัญหาอย่างมากมาย เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาด้านสุขภาพ ปัญหาด้านการศึกษา ปัญหาทางการเมือง ปัญหาด้านจริยธรรมคุณธรรม ปัญหา ด้านวัฒนธรรม ปัญหาทางเพศ และอบายมุข มีปัญหาทางเพศเพิ่มสูง ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะตัวคนซึ่งเป็นผู้ร่วมในกระบวนการพัฒนา และได้รับผลจากการพัฒนาโดยตรง จะต้องได้รับการ พัฒนาเป็นอย่างดี และในการพัฒนาคนนั้นส่วนสำคัญที่สุดก็คือ จิตใจ ดังนั้นในยุคปัจจุบัน งานพัฒนา จึงหันมาให้ความสนใจแก่การพัฒนาจิตใจมากขึ้น การพัฒนาจิตใจนั้น รวมถึงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนสุขภาพจิตโดยทั่วไป การพัฒนาจิตใจ ตลอดจนการพัฒนาคนนั้นเป็นหน้าที่หลัก ของพระพุทธศาสนา และพระสงฆ์มีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติมาโดยตลอด พฤติกรรมระดับนี้ จะแสดงตัวออกมาไม่เฉพาะที่การปฏิบัติของบุคคลเท่านั้น แต่ยังแสดงถึงภารกิจที่ มนุษย์จะต้องจัดทำในระดับชุมชน และสังคมด้วย □□□

สรุปได้ว่า ระดับของพฤติกรรมทางพุทธศาสนาได้ถือว่าความประพฤติทางจริยธรรมและ คุณธรรม เป็นเครื่องแบ่งระดับของบุคคลโดยการใช้ผลของพฤติกรรมและคุณภาพของพฤติกรรมที่ แสดง

□□□ ธีรยุทธ พึ่งเทียร , **พระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชน** , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุตร ไพศาล, ๒๕๔๔), หน้า ๔๖.

□□□ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) , **หนังสือพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยจิตวิทยาแบบยั่งยืน**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอ เอส พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕.

๒.๖.๑๐ เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมในพระพุทธศาสนา

ตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึงเป้าหมาย คือ “อรรถ” ซึ่งเป็นจุดมุ่งหมายของพฤติกรรมมนุษย์ไว้หลายลักษณะ โดยขอนำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้ แบ่งตามอรรถหรือเป้าหมายของพฤติกรรมมนุษย์ ๓ อย่าง

ก) ทิฏฐธัมมิกัตถะ เป้าหมายปัจจุบัน เป็นจุดหมายขั้นแรกของมนุษย์ หรือเป้าหมายเฉพาะหน้า ได้แก่ การแสวงหา ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ หรือทรัพย์สิน ฐานะ เกียรติ ไม้ตรีชีวิตคู่ครอง เป็นต้น พฤติกรรมที่แสวงหาเหล่านี้จะต้องดำเนินไปอย่างชอบธรรม การปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านี้ต้องเป็นไปอย่างถูกต้อง พฤติกรรมที่แสวงหาสิ่งเหล่านี้ จะต้องทำตนและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องให้มีความสุข อยู่ร่วมกันด้วยดี ปฏิบัติหน้าที่ต่อกันอย่างถูกต้องในระหว่างมนุษย์เพื่อความสุขร่วมกัน □□□

ข) สัมปรายิกัตถะ เป้าหมายในอนาคต เกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะแสดงออกในด้านคุณค่าของชีวิต เป็นจุดหมายขั้นสูงขึ้นไปกว่าเป้าหมายระดับแรก เป็นเป้าหมายอันเป็นหลักประกันชีวิตเมื่อละโลกนี้ไป หรือเป็นเครื่องประกันการได้คุณค่าที่สูงล้ำเลิศยิ่งกว่าสิ่งที่จะพึงได้กันตามปกติในโลกนี้ได้แก่ความเจริญงอกงามแห่งชีวิตจิตใจ ที่ก้าวหน้าเติบโตใหญ่ขึ้นด้วยคุณธรรม ความใฝ่ใจในทางศีลธรรม ในเรื่อง บุญ เรื่องกุศล ในการสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม เป็นพฤติกรรมที่อาศัยศรัทธาความเสียสละ การมีความมั่นใจในคุณธรรม มีความสงบสุขทางจิตใจ พฤติกรรมที่รู้จักปิติสุขที่ประณีตด้านใน ตลอดจนคุณวิเศษที่เป็นผลสำเร็จทางจิต เป็นเป้าหมายของพฤติกรรมขั้นที่ผ่อนคลายความยึดติดผูกพันในวัตถุทำให้ไม่ยอมตีค่าผลประโยชน์ด้านามิสสูงเกินไป จนจะต้องมุงไขว่คว้ายอมสยบให้ หรือเป็นเหตุต้องมีพฤติกรรมไปในทางชั่วร้าย หันมาให้คุณค่าแก่คุณธรรมดีงาม รู้จักทำการด้วยความไฝ่ธรรม รักความดีงาม รักคุณภาพของชีวิต และความเจริญงอกงามของจิตใจ □□□

ค) ปรมัตถะ เป้าหมายขั้นสูงสุด หรือเป้าหมายที่เป็นสาระที่แท้จริงของพฤติกรรมชีวิตมนุษย์ เป็นเป้าหมายขั้นสุดท้าย ได้แก่การรู้แจ้งสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง รู้เท่าทันคติธรรมดาของสังขารธรรม ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต มีจิตใจเป็นอิสระโปร่งโล่งผ่องใส ไม่ถูกบีบคั้นคับข้องจำกัดด้วยความยึดติดถือมั่น หวั่นหวาดของตนเองเป็นพฤติกรรมที่ดำเนินไปเพื่อความปราศจากกิเลสเผาสน ที่ทำให้เศร้าหมองขุ่นมัว อยู่อย่างไร้ทุกข์ ประจักษ์แจ้งความสุขประณีตภายในที่สะอาดบริสุทธิ์สิ้นเชิง อันประกอบพร้อมด้วยความสงบเยือกเย็นสว่างไสวเบิกบานโดยสมบูรณ์ เรียกว่าวิมุตติ และนิพพาน □□□

□□□ พระเทพเวทีประยุทธ์ปยุตโต, การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, พิมพ์มณฑลนครินทร์พริ้น
ติง, ๒๕๓๒ หน้า ๑๐๘

□□□ ส.ส.(ไทย) ๑๕/๑๒๐-๑๒๙/๒๐๘.

□□□ พระเทพเวทีประยุทธ์ปยุตโต, การศึกษาที่สากลบนฐานแห่งภูมิปัญญาไทย, พิมพ์มณฑลนครินทร์พริ้น
ติง, ๒๕๓๒ หน้า ๑๑๑

สรุปได้ว่า เป้าหมายของการแสดงพฤติกรรมในพุทธศาสนาชั้นแรกเป็นเป้าหมายปัจจุบันที่มนุษย์พึงแสวงหา เช่นทรัพย์สิน ฐานะ คู่ครอง โดยต้องปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อตนเองและคนรอบข้างให้มีความสุข ส่วนเป้าหมายขั้นสูงเป็นเป้าหมายในอนาคต ได้แก่ความเจริญงอกงามทางจิตใจ มีคุณธรรม มีศีลธรรม รักความดีงาม รักคุณภาพชีวิต และจิตใจ และขั้นสูงสุด การรู้แจ้งของสภาวะของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใส ปราศจากกิเลส ไม่ยึดติดถือมั่น อยู่อย่างไร้ทุกข์ประจักษ์แจ้งแห่งความสุขมีความสงบเยือกเย็นเบิกบาน เรียกว่านิพพาน

๒.๖.๑๑ ประเภทของพฤติกรรมของมนุษย์โดยทั่วไป

จากความหมายของพฤติกรรมข้างต้นนี้ อาจแบ่งประเภทพฤติกรรมของมนุษย์ได้ ๒ ประเภท คือ

๑. พฤติกรรมภายนอก (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่รู้สึกสังเกตได้โดยใช้ประสาทสัมผัส หรือใช้เครื่องมือ พฤติกรรมภายนอก แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท ^{□□□} คือ

๑.๑ พฤติกรรมภายนอกที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่สังเกตได้ เช่น การเคลื่อนไหวของแขนขา เรียกว่า พฤติกรรมโมลาร์ (Molar Behavior)

๑.๒ พฤติกรรมภายนอกที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต หมายถึง พฤติกรรมที่เราไม่สามารถเห็นด้วยตาเปล่าเช่นการทำงานของสมองพฤติกรรมประเภทนี้เรียกว่า พฤติกรรมโมเลกุล (Molecular Behavior)

๒. พฤติกรรมภายใน (Invert Behavior) ได้แก่พฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่านั้นรับรู้ เช่น ความรู้สึกนึกคิด พฤติกรรมภายใน มี ๔ ลักษณะ คือ

๒.๑ พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส (Sensitive) เช่น การเห็น การได้ยินการมีความสุข

๒.๒ พฤติกรรมที่เป็นความเข้าใจ หรือตีความ (Interpreting) เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อนก็เข้าใจเพื่อน

๒.๓ พฤติกรรมที่เป็นความจำเป็น (Remembering) เช่นเมื่อมีโทรศัพท์เรียกเข้ามาเราจำเสียงเพื่อนได้

๒.๔ พฤติกรรมที่เป็นความคิด (Thinking) เช่น การคิดสร้างสรรค์การศึกษาเหตุผลในทางพุทธศาสนา ได้จำแนกพฤติกรรมของคน ออกเป็น ๓ ด้าน ^{□□□} คือ

๑. กายกรรมเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่แสดงออกทางร่างกาย

^{□□□} สุรสิทธิ์ อินอุ่นโชติ, หน้า ๔๒.

^{□□□} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาคนตามแนวธรรมชาติ, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๘), หน้า ๔.

๒. วจีกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางใจ

๓. มโนกรรม เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางใจ

สรุปได้ว่า ประเภทของพฤติกรรมของมนุษย์โดยทั่วไปมีพฤติกรรมภายนอก (Covert Behavior) เป็นพฤติกรรมที่รู้สึกสังเกตได้โดยใช้ประสาทสัมผัส หรือใช้เครื่องมือ และพฤติกรรมภายใน (Invert Behavior) ได้แก่พฤติกรรมที่เจ้าตัวเท่านั้นรับรู้ได้

๒.๖.๑๒ ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรม

ได้นักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมทางจริยธรรม ในลักษณะต่างๆดังนี้คือ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ได้ให้ความหมาย “พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรือ งดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือต่อต้านในสังคมนั้น” □□□

สงบ ลักษณะและสมบุรณ์ ศาลยาชีวิน ได้ให้แนวคิดเห็นสอดคล้องกันว่า “พฤติกรรมทางจริยธรรม” ประกอบด้วยองค์ประกอบ ด้านความคิดปรัชญา (Cognitive) คือ ความสามารถในการตัดสินใจ โดยการใช้ปัญญา และเหตุผล องค์ประกอบด้านอารมณ์ และความรู้สึก (Affective) เป็นความนิยมศรัทธาที่จะทำความดี ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้ องค์ประกอบด้านการกระทำ (Moral Conduct) เป็นการปฏิบัติที่มีอิทธิพล สืบเนื่องจากองค์ประกอบ ๒ ประการดังกล่าว แล้ว □□□

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดพฤติกรรมทางจริยธรรม ด้านความคิดมีความสามารถในการตัดสินใจ โดยการใช้ปัญญา และเหตุผล องค์ประกอบด้านอารมณ์ และความรู้สึกแสดงพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบ หรืองดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของสังคม

๒.๙.๑๓ แหล่งกำเนิดพฤติกรรมทางจริยธรรม

แหล่งกำเนิดพฤติกรรมทางจริยธรรมของคนนั้น นักทฤษฎีทางจริยธรรมส่วนใหญ่ได้ให้ความเห็นว่า พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้นมีต้นเหตุ และมาจากอิทธิพลทางสังคมมากกว่าทางอื่น ดังที่ เพียเจต์ (Piaget) เป็นนักจิตวิทยาชาวออสเตรีย เปียร์เจต์มีทัศนะว่า พัฒนาการทางจริยธรรม ขึ้นอยู่กับการพัฒนาทางสติปัญญาของบุคคลนั้น หรือขึ้นอยู่กับความฉลาดในการรับรู้ กฎเกณฑ์และทัศนะต่างๆทางสังคม พัฒนาการทางจริยธรรมมีลำดับขั้นตอนตายตัว โดยเปียร์เจต์ ได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์เป็น ๓ ขั้นตอน คือ

□□□

ดวงเดือน พันธุมนาวิน , การใช้ผลผลิตจากการวิจัยทางจิตพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนาคนไทย , วารสารจิตวิทยา , ๓(๒) : (๒๕๓๙) , หน้า ๔๖-๖๐.

□□□

สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน , จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่ , (สำนักพิมพ์ Publication : พิมพ์ครั้งที่ ๑, ๒๕๒๖) , หน้า ๒๖๗.

๑. ก่อนจริยธรรม มีอายุตั้งแต่แรกเกิดถึง ๒ ปี เป็นขั้นที่ไม่มีความสามารถ ในการรับรู้ สิ่งแวดล้อม อย่างละเอียดปรารถนาได้รับการตอบสนองทางกาย โดยไม่คำนึงถึงกาลเทศะใดๆ

๒. ขั้นยึดคำสั่ง อายุตั้งแต่ ๒-๘ ปี เด็กเริ่มรับรู้สภาพแวดล้อมของตนเองและบุคคลอื่น มีความเกรงกลัวผู้ใหญ่ และเห็นว่าคำพูดผู้ใหญ่เป็นประกาศิต ที่ตนต้องปฏิบัติตาม

๓. ขั้นยึดหลักแห่งตนเองอายุ ๘ ปีขึ้นไปจะมีพัฒนาการทางสติปัญญา และประสบการณ์ ในการมีบทบาทในกลุ่มเพื่อน ดังนั้นจากการกระทำตามด้วยการยึดคำสั่งเกรงกลัวอำนาจภายนอก นำไปสู่การแสวงหาเหตุผล ความถูกต้องในการกระทำนั้น และตั้งกฎเกณฑ์ของตนเองได้ □□□

สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน ได้กล่าวว่า “พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคล ” ก็เหมือน พฤติกรรมทั่วไป ประกอบด้วย

๑. องค์ประกอบด้านความคิด ปัญญา (Cognitive) คือ ความสามารถในการตัดสินใจ พิจารณาว่าอะไรถูกต้อง ไม่ถูกต้อง อะไรดี อะไรซึ่งด้อย การใช้ปัญญา และเหตุผล

๒. องค์ประกอบด้านอารมณ์ ความรู้สึก (Affective) คือ ความนิยม ศรัทธา พอใจที่จะ ทำความดี ความศรัทธาในธรรมะซึ่งเกิดจากการเรียนรู้จากประสบการณ์ที่เคยปฏิบัติมา

๓. องค์ประกอบด้านการกระทำ การแสดงออก (Moral Conduct) เช่น การปฏิบัติตาม ศีล ๕ ซึ่งเชื่อว่า โดยปกติแล้วการปฏิบัติที่จะสืบเนื่องจากอิทธิพล ขององค์ประกอบ ทั้งสองประการ ข้างต้น ที่กล่าวมาแล้ว แต่อาจมีการกระทำบางอย่างซึ่งตกอยู่ภายใต้สถานการณ์ที่ยั่วยุบคั้นให้บุคคล ต้องกระทำ และตกอยู่ภายใต้พลังจิตของบุคคลด้วย ผู้มีพลังจิตเข้มแข็งย่อมจะเอาชนะสิ่งยั่วยุได้ □□□

สรุปได้ว่า แหล่งกำเนิดพฤติกรรมทางจริยธรรมมีต้นเหตุ และมาจากอิทธิพลทางสังคม แต่ละบุคคลจะต่างกันที่การพัฒนาทางสติปัญญาว่าจะรับรู้กฎเกณฑ์และทักษะต่างๆทางสังคม และมี สภาวะทางร่างกายและสภาวะทางอารมณ์ ควบคู่กันไป

□□□

Piaget. J., *The Origin of Intelligence in the Child*, Translated by Margaret Cook.States of America : Published in Penguin Education , 1977.

□□□

สมบุรณ์ ศาลยาชีวิน , *จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่* , พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์, Publication, ๒๕๒๖) , หน้า ๒๖๕.

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็นของประชาชนในแต่ละพื้นที่ ก็มีความคิดเห็นแตกต่างกันไปในแต่ละแห่ง หรือในแต่ละเรื่องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาบางพื้นที่ที่ประชาชนก็เห็นด้วยมาก และบางพื้นที่ก็เห็นด้วยไม่เท่าไร มีปัจจัยหลายอย่างที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกัน เช่น เพศ การศึกษา เป็นต้น

จักรพันธ์ แข่งขัน ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชน เกี่ยวกับการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) : กรณีศึกษาเขื่อนสิริกิติ์” พบว่า ประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีงานสนับสนุนสาธารณประโยชน์เป็นอันดับแรก รองลงมา คืองานส่งเสริมอาชีพและคุณภาพชีวิตงานสนับสนุนประเพณีวัฒนธรรม งานสนับสนุนทำนุบำรุงศาสนา และงานส่งเสริมการศึกษาและกีฬา ตามลำดับ และพบว่า ประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ มีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยกันมาก โดยมีด้านการสนับสนุนในชุมชนและประชาชนมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของเป็นอันดับแรก รองลงมาคือการตอบสนองคืนกลับผลประโยชน์แก่ชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้นำท้องถิ่น และการประชาสัมพันธ์ ส่วนผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์ของประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร ไม่แตกต่างกัน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนอำเภอท่าปลา จังหวัดอุตรดิตถ์ ต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์ จำแนกตามเพศ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส และจำนวนบุตร ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการดำเนินงานมวลชนสัมพันธ์แตกต่างกันที่นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ ตามลำดับ □□□

ศรีไพร ชื่นชม ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ กับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา: ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนที่มีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นในการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนา ชุมชนไม่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะมีรูปแบบ ภาวะผู้นำอย่างไรก็ตาม สามารถทำให้โรงเรียนเป็นส่วนหนึ่ง ในการเข้าร่วมพัฒนาชุมชน และจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้มีผลในการพัฒนาชุมชนได้ทั้งสิ้น การที่จะทำ

□□□ จักรพันธ์ แข่งขัน, “ความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชนเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ ของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) : กรณีศึกษาเขื่อนสิริกิติ์”, ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๖).

ให้ โรงเรียนสามารถเข้าร่วมในการพัฒนาชุมชนให้บังเกิดผลดีนั้น จะต้องใช้กระบวนการของงานสังคมสงเคราะห์คือ การศึกษา ปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา โดยสำรวจสภาพปัจจุบัน ปัญหา ทรัพยากร ความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาชุมชน ในเขตบริการของโรงเรียน โดยให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการและแบ่งงานให้รับผิดชอบ การตรวจสอบทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชน รวบรวมข้อมูล จัดระบบ วิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ โดยประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การวางแผน การดำเนินการโดยใช้กิจกรรมที่สามารถสนอง วัตถุประสงค์ในการเป็นส่วนหนึ่งเพื่อพัฒนาชุมชน ดำเนินการตามแผนและโครงการที่วางไว้ โดยนำทรัพยากรต่าง ๆ ผสมผสาน กับวิธีการใหม่ ๆ มาใช้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและวิธีการ ซึ่งกันและกัน และให้ประชาชนในชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานและมีการประเมินผล โดยปฏิบัติอย่างมีระบบ หลักการ และมีวิธีการที่ถูกต้องอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอทุกขั้นตอนดำเนินงาน นอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีบทบาทในเชิงสังคมสงเคราะห์ทางการศึกษา ไม่เพียงแต่ในสถานศึกษาเพื่อบริการ การศึกษาแก่บุตรหลานของประชาชนในชุมชนเท่านั้น แต่ต้องมีบทบาทเป็นตัวแทนและแลกเปลี่ยนความสามารถกับชุมชนในการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงสังคมด้วยเช่นกัน □□□

สามารถ ไชยพันธุ์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน ” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการศึกษาที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุม ติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหาร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอัธยาศัยไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ □□□

□□□ ศรีไพร ชื่นชม, “ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ กับการใช้โรงเรียนเพื่อพัฒนาชุมชน กรณีศึกษา: ผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , ๒๕๓๘).

□□□ สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัด การศึกษาตามอัธยาศัยของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๔๕).

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นและความพึงพอใจของประชาชนมีส่วนการดำเนินงานด้านมวลชนสัมพันธ์ โดยมีงานสนับสนุนสาธารณประโยชน์แก่ชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและผู้นำท้องถิ่น และการประชาสัมพันธ์ ผู้บริหารจะมีรูปแบบ ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนให้บังเกิดผลดีนั้น จะต้องใช้กระบวนการของงานสังคมสงเคราะห์คือ การศึกษา ปัญหาและการวิเคราะห์ปัญหา ของสมาชิกที่ได้น้อย ให้มีความพร้อมในการจัดการไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน ที่มีแตกต่างกันก็จะได้เข้าใจความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะการดำเนินงาน และการแบ่งงานให้มีผู้รับผิดชอบ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นการดูแลเอาใจใส่ในองค์กร ของแต่ละส่วนให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมเพื่อจะเกิดการพัฒนางานองค์กร และมีความรับผิดชอบในสิ่งที่เราดูแล จะได้เกิดการวางแผนในการพัฒนาได้ ต่อไป

โกวิทย์ ธนการพานิช ได้วิจัยเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง ทั้ง ๖ หลัก คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบต่อสังคม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกหลัก ส่วนผลการเปรียบเทียบธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ที่ต่างกัน พบว่า มีความคิดเห็นต่อธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทุกปัจจัยส่วนบุคคล จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ □□ⁱ

ชนิษฐ์ศรี ลีอารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บทะเบียนเอกสารและหลักฐานแสดงผลการเรียนถูกต้อง เป็น

□□ โกวิทย์ ธนการพานิช, “ธรรมาภิบาลในการบริหารงานการไฟฟ้านครหลวง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

ระบบ และปัจจุบัน ปัญหาการจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปร่วมประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่ การประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงานโครงการกิจกรรมมาใช้ประกอบในการวางแผนจัดการศึกษาของโรงเรียนปัญหาการประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียนที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทักษะต่อการบริหาร และปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ □□□

นรินทร์ พูลสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริหารงานวิชาการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีปัญหามากที่สุด ด้านที่มีปัญหาลงมาตามลำดับ คือ ด้านการติดตามผลและนิเทศการสอน ด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการวัดผลและการประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ความพร้อมของครูในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ และข้อที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน เรียงตามลำดับลงไป คือ การเชิญวิทยากรภายนอกมาสอน การสอนแก่ครูเป็นปัญหาในด้านการติดตามผลและนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นเป็นปัญหาในด้านหลักสูตรและองค์ประกอบของหลักสูตรและการจัดตั้งธนาคารข้อสอบ

□□□ ขนิษฐศรี ลืออารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙).

เป็นปัญหาสำคัญที่สุด ในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน โดยคำนึงถึงประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนแล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ □□□

สุภาวดี ติมินตระ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ □□□

สรุปได้ว่า การบริหารงาน ในภาพรวมการวางแผนงานทั่วไป ให้ทุกส่วนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานของปัญหาการวางแผนทั่วไป ตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียนแผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น ในด้านการวัดผลและประเมินผล

□□□ นรินทร์ พูลสวัสดิ์, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓).

□□□ สุภาวดี ติมินตระ, “ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนครปฐม, ๒๕๕๐).

การเรียนการสอน โดยคำนึงถึง ประสบการณ์ของด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ แตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกัน ได้รับการฝึกอบรมความรู้ มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน ที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหาร

หลักธรรมสำหรับการบริหาร การจะเป็นผู้นำต้องมีคุณธรรม ประจำตัวเพื่อจะได้เป็นเครื่องเตือนสติในการทำงาน เพราะในการทำงานบางครั้งก็พบกับบุคคลมากมาย หลายตาจะทำให้เราได้นำมาพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพได้

ปรากฏ บุตรโยจันโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ๖ งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการประพฤติตนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รักนับถือ ยกย่อง ศรัทธาของครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน □□□

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต ” ผลการวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอุดมคติตำรวจทั้ง ๔ ประการ มีความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกัน สามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้ทั้ง ๒ หลักการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปานกลาง การปฏิบัติธรรม ฝึกฝนจิตใจของตนอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ความเข้าใจในหลักอุดมคติตำรวจอยู่ในเกณฑ์ดี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่างๆ ต้องมีการอบรม ฝึกฝนจิตใจโดยวิทยากรที่มีความรู้ความเข้าใจและต้องมีการจัดโครงการปฏิบัติธรรมของข้าราชการตำรวจในทุกระดับชั้น ต้องเป็นผู้ดำเนินโครงการที่ต่อเนื่องตลอดเวลา การคัดเลือกผู้ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจต้องให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถและมีคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วนของประชาชนเองนั้นควรมีความเข้าใจ เห็นใจในปัญหา

□□□ ปรากฏ บุตรโยจันโท, “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘).

การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญ ข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้ เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่□□□

สิทธิพร อ่อนคา ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ” ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ทั้ง สี่ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒มิติ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทุกด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรณากับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่ง สัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ □□□

สรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหาร โดยภาพรวมซึ่งการประพฤติตนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่อง ศรัทธา หลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ พฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่ง การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ต่างกันปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันก็จะมีคุณธรรมที่ดีตามมา บางครั้งการศึกษาก็ทำให้ คุณธรรมในการบริหารนั้นเป็น ตัวสำคัญก็ได้

□□□ พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕).

□□□ สิทธิพร อ่อนคา, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา), สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑).

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในการปกครอง วัดแต่ละแห่งต้องมีพระสังฆาธิการ หรือเจ้าอาวาสเป็นผู้บริหาร จึงทำให้เกิดการพัฒนาในหลายๆ ด้าน จึงเป็นที่รวมศรัทธาของประชาชน

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน □□□

พระธนดล นาคพิพัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ซึ่งผลการวิจัยสรุปว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิกการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิกการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ให้พระภิกษุ สามเณรเอาใจใส่ต่อกิจกรรมด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ □□□

□□□ พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ อธิปญโญ, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

□□□ พระธนดล นาคพิพัฒน์, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีกุล ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่ทั้ง ๖ ด้านนั้นได้มีด้านที่มีบทบาทมากที่สุดใน ๓ ระดับ โดยเรียงลำดับ คือ ด้านการควบคุมและรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และด้านการสาธารณูปการ ส่วนด้านปานกลาง ๒ ด้าน คือ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการศาสนศึกษา สำหรับด้านการศึกษาสงเคราะห์ระดับน้อยถึงน้อยที่สุด □□

พระมหาคุณ จินดาพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์นโยบาย รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการสารสนเทศ ส่วนสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีอายุพรรษาน้อยกว่า ๒๕ พรรษา กับพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีอายุพรรษา ๒๕ พรรษาขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ๑๐ ปี กับพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ □□

พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณี พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมปนฺโน)” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประวัติความเป็นมาในการดำเนินชีวิต แนวทางการปฏิบัติธรรม บทบาทในการพัฒนาสังคมและบทบาทในการเป็นผู้นำในการจัดตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ ของพระธรรมวิสุทธิมงคล ผลจากการวิจัยพบว่า พระธรรมวิสุทธิมงคล เป็นพระสงฆ์ที่เกิดในครอบครัวเกษตรกร แต่ฐานะการเงินของสกุลท่านอยู่ในสภาพค่อนข้างดี ขณะเข้าสู่ความเป็นสมณเพศ สังกัดคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติ ยึดถือธุดงค์วัตร เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจ เป็นพระสงฆ์นักปฏิบัติสมณกรรมฐาน และวิปัสสนากรรมฐาน จากผลวิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาของท่านมี ๒ ด้าน คือ ด้านจิตใจ ได้แก่ การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม

□□ พระปลัดเกียรติศักดิ์ สันทวีกุล, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกระบี่”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๘).

□□ พระมหาคุณ จินดาพันธ์, “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗).

ความดีงาม ตามหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการไปปฏิบัติมากกว่าสอนให้ความรู้เท่านั้น ด้านวัตถุ ได้แก่ การพัฒนาการศึกษา สาธารณสุขและสาธารณประโยชน์อื่น ๆ ตลอดจนการเป็นผู้นำในการตั้งกองทุนผ้าป่าช่วยชาติ □□□

พระมหาอานนท์ อานนโท ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอุปหานิยธรรม ๗” ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรโดยส่วนมากแล้วได้นำหลักภิกขุอุปหานิยธรรม ๗ ไปใช้ใน การบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยภาพรวม อยู่ในเกณฑ์ดีมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๘ โดยพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพรได้ดำเนินการประชุมพระภิกษุสามเณรในพื้นที่เขตปกครองเป็นประจำและยังมีการประชุมร่วมกันระหว่างคณะสงฆ์กับผู้นำชุมชน พร้อมกันนี้ยังมีการประเมินผล ให้ความสำคัญกับการประชุมโดยสละเวลาเข้ามาเข้าร่วมประชุม มีการวางกฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ มีการยกย่องพระมหาเถระผู้ทำคุณงามความดีและเชิดชูให้เป็นเกียรติประวัติ ทำความเข้าใจในการบริหารงานตามจารีตพระพุทธศาสนา มีการอนุรักษ์ธรรมชาติโดยให้ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ ทั้งนี้ยังส่งเสริมการปรับภูมิทัศน์ภายในอาวาสในเขตปกครองให้เป็นลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจหลักธรรมและส่งผลให้เกิดทัศนะใหม่ๆในหลักธรรมคำสอนทางพุทธศาสนา การเปรียบเทียบระดับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอุปหานิยธรรม ๗ ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในจังหวัดชุมพร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งพระสังฆาธิการ วุฒิการศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่พระสังฆาธิการนั้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญไม่พบความแตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ □□□

มานั ไชยธีรานุวัณศิริ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของคณะสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษาในภาคกลางและภาคตะวันออก ” โดยศึกษาจากกลุ่มเป้าหมาย พระเถระที่เป็นที่เคารพศรัทธา ๗ รูป จากวัด ๗ แห่งของ ๖ จังหวัดในภาคกลาง และ ๒ รูป จากวัด ๒ แห่งของ ๒ จังหวัดในภาคตะวันออก และพุทธศาสนิกชนที่มาร่วมพิธีทำบุญ รวมทั้งผู้ที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับวัด จำนวน ๘๘ คน พบว่า บทบาทที่สำคัญที่สุดของพระสงฆ์ในยุคโลกาภิวัตน์ คือ การอบรมสั่งสอนจริยธรรมและ

□□□ พระมหาบุญมี วรรณวิเศษ, “บทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณี : พระธรรมวิสุทธิมงคล (บัว ญาณสมฺปนฺโน)”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

□□□ พระมหาอานนท์ อานนโท, “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตจังหวัดชุมพรกับการประยุกต์ใช้หลักภิกขุอุปหานิยธรรม ๗”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

แนวทางการดำรงชีวิตที่พึงามถูกต้องให้แก่ประชาชน การอบรมสั่งสอนและให้การศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร การอบรมตน การทำวิปัสสนากรรมฐาน การสงเคราะห์ประชาชน บทบาทในการอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย การสอนประชาชนในการฝึกปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน ประชาชนในการฝึกปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน การพัฒนาสถานเลี้ยงดูเด็ก โรงเรียน โรงพยาบาล ถนนหนทาง การแต่งหนังสือพุทธศาสนา การพัฒนาวัดและพระภิกษุสามเณรให้ทันสมัย การส่งเสริมวิชาชีพให้ชาวบ้าน □□

สรุปได้ว่า พระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ การควบคุมและส่งเสริมการ รักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครอง ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริมด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม เป็นเครื่องขัดเกลาจิตใจ เป็นพระสงฆ์นักปฏิบัติสมถกรรม ฐาน และวิปัสสนากรรมฐาน การอบรมสั่งสอนให้ประชาชนมีศีลธรรม คุณธรรม ความดีงาม ตาม หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา โดยเน้นการไปปฏิบัติมากกว่าสอนให้ความรู้เท่านั้น มีการวาง กฎระเบียบให้แก่คณะสงฆ์ด้วยการรณรงค์ให้วัดเป็นสถานที่ปลอดบุหรี่ มีการอนุรักษ์ธรรมชาติโดยให้ ความรู้ถึงประโยชน์ของธรรมชาติ ทั้งนี้ยังส่งเสริมการปรับภูมิทัศน์ภายในอาวาสในเขตปกครองให้เป็น ลานธรรม เปิดโอกาสให้ผู้มาเยือนได้มีการสนทนาแลกเปลี่ยนความรู้ทางด้านธรรมะ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจหลักธรรม

๒.๖.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารวัด

วัดเป็นสถานที่สำคัญหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการบริหารจิต เป็นสภาชาวบ้านในการ แลกเปลี่ยนความรู้สนทนาธรรมของผู้ปฏิบัติธรรม จึงต้องมีการบริหารให้เกิดความเป็นระเบียบ เรียบร้อยในด้านต่างๆ

คุณ โทชน์ และเทพพร มั่งธานี ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศา สนธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ด้านการปกครอง มีการวางแผนการ บริหารอย่างชัดเจน มีระเบียบในการปกครอง มีการกระจายอำนาจและการมอบหมายหน้าที่อย่าง เป็นระบบ ด้านการศึกษา พบว่า สามารถรักษารูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิมที่มุ่งผดุงพระธรรมวินัย

□□ มาณี ไชยธีรานุวัฒน์ศิริ และคณะ, “รายงานการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ในอุตสาหกรรมก่อสร้างไทย”, นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๑.(อัด สำเนา).

และพระพุทธศาสนาโดยตรง ด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ทางวัดมีโรงเรียนการกุศลอยู่ในเขตของวัด และมีศูนย์การเรียนรู้ชุมชนและศูนย์บริการผู้สูงอายุภายในวัด ด้านสาธารณูปการ เนื่องจากบริเวณวัดไม่กว้างมาก จึงทำให้จัดศาสนวัตถุ และเสนาสนะ ตามสภาพบริเวณวัด ด้านการสาธารณะสงเคราะห์ พบว่า มีการเปิดโอกาสให้ชุมชนที่ตั้งของวัดดำเนินกิจกรรมทางสังคมต่าง ๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยภายในวัด □□

ฉันทนา กล่อมจิต ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษาวัดป่าบ้านค้อ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน พบว่า ด้านการปกครองเป็นการปกครองแบบพ่อปกครองลูก มีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล ด้านการศาสนศึกษา มีการสนับสนุนให้การศึกษาพระปริยัติธรรม สอบนักธรรม และการอบรมปฏิบัติธรรม เป็นการศึกษาตามอัธยาศัย ด้านสาธารณูปการ มีความสะดวกสบายและมีสัปปายะในการปฏิบัติธรรม และมีการสร้างพระมหาธาตุเจดีย์ ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ได้จัดอบรมปฏิบัติธรรมและกัมมัตถะภายในและภายนอกประเทศ จัดการอบรมปฏิบัติธรรมสัญจร มีการเผยแผ่ธรรมะด้วยสื่อต่าง ๆ ด้านสาธารณสงเคราะห์ ได้ทำการบำเพ็ญสาธารณสงเคราะห์แก่ชุมชน บุคคลและศาสนสถาน รวมทั้งได้ตั้งกองทุนช่วยเหลือแม่บ้านผู้ปฏิบัติธรรม และการเผยแผ่ธรรมให้เด็กและเยาวชน ส่วนด้านการศึกษาสงเคราะห์ พบว่า ทางวัดไม่ได้จัดการศึกษาสงเคราะห์สำหรับเด็กและเยาวชน □□

ทัศนกร ภูพวง ได้วิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๓” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๓ โดยรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับมาก รายด้าน ด้านการปกครองและด้านการสาธารณูปการอยู่ในระดับมากด้านที่เหลืออยู่ในระดับน้อย ส่วนปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค ๑๓ โดยรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับน้อย รายด้าน ด้านการศาสนศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่เหลือ อยู่ในระดับน้อยสำหรับการเปรียบเทียบสภาพการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๓ จำแนกตามประสบการณ์ ประเภทของวัด และระดับการพัฒนาของวัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และการเปรียบเทียบปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๓

□□ คุณ โทชน์ และเทพพร มังธานี, “รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดมหาพุทธาราม อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ”, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๔๖ (อัดสำเนา).

□□ ฉันทนา กล่อมจิต, “รายงานการวิจัยเรื่อง รูปแบบการจัดการศึกษาและเผยแผ่ศาสนาธรรมของวัดในพระพุทธศาสนา : กรณีศึกษา วัดป่าบ้านค้อ อำเภอเมืองผิง จังหวัดอุดรธานี”, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๔๖, (อัดสำเนา).

จำแนกตามประสบการณ์ ประเภทของวัด และระดับการพัฒนาของวัด พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ □□

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วิโร ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ส่วนอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณูปการ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางบาลี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ □□

พระมหาเรีงศักดิ์ พิมพ์สกุล ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า” ผลการวิจัยพบว่าวัตถุประสงค์เพื่อการบริหาร ให้พระภิกษุปฏิบัติตามธรรมวินัย พัฒนาวัดให้สะอาดร่มรื่น ให้เป็นแหล่งการเรียนรู้คุณธรรม จัดระเบียบการบริหาร การเงินและกิจการภายในวัดรวมทั้งพัฒนาให้เจ้าอาวาสมีวิสัยทัศน์ สำหรับโครงสร้างการบริหาร เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วมในรูปแบบของคณะกรรมการและการกระจายอำนาจ การตรวจสอบรวมถึงมีไวยาวัจกรช่วยในกิจการของสงฆ์ และภารกิจ ๖ ด้าน คือ ปกครองสงฆ์ด้วยหลักธรรมวินัย บริหารแบบมีส่วนร่วมและทำงานเป็นทีม มีคณะกรรมการพิจารณาพระสงฆ์ที่ทำความผิดวินัย มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งเพื่อความเหมาะสม ปรับปรุงหลักสูตรและกระจายการศึกษา รวมทั้งจัดการศึกษาโดยภิกษุ สามเณรต้องศึกษาทุกรูป จัดการศึกษาสงเคราะห์แก่เยาวชนและชุมชน มีการปรับปรุงหลักสูตรพัฒนาภิกษุที่ทำหน้าที่ครูสอนโดยรัฐจัดงบประมาณอุดหนุน พระสงฆ์ควรเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ควรมีองค์การเผยแผ่พร้อมทั้งพัฒนาภิกษุโดยรัฐให้การสนับสนุนการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ ครอบนุรักษ์ศิลปะ

□□ ศศดร ภูพวก, “สภาพและปัญหาการบริหารวัดในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๓”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗).

□□ พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วิโร, “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

แบบไทย เป็นสัดส่วนมีแบบแปลนโดยมีคณะกรรมการสงฆ์คอยดูแล ส่งเสริมการสาธารณสงเคราะห์ให้รูปแบบต่าง ๆ และการมีส่วนร่วมในการจัดอบายมุข □□

มนัส ภาคภูมิ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน ” โดยศึกษาจากเจ้าอาวาสวัดพัฒนาตัวอย่างจากภูมิภาคต่าง ๆ ภาคละ ๓ รูป รวม ๑๒ รูป โดยศึกษาประวัติชีวิต คุณลักษณะส่วนตัว กระบวนการทำงานของเจ้าอาวาส และสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์สังคมของวัด และพบว่า กระบวนการบริหารของเจ้าอาวาสทุกรูป มีกระบวนการ “แบบธรรมาธิปไตย ” กล่าวคือ เป็นการบริหารที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับฟังความคิดเห็นในลักษณะการปรึกษาหารือโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน แบ่งเป็น ๒ ปัจจัย คือ (๑) ปัจจัยหลักหรือปัจจัยโดยตรงประกอบด้วย ความสามารถพิเศษหรือคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของเจ้าอาวาส บุคลิกภาพภาวะผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติตนในพระธรรมวินัย และกระบวนการบริหารและการทำงานอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การติดตาม การบริหารการเงิน เป็นต้น (๒) ปัจจัยเสริม คือ ปัจจัยที่มีส่วนสนับสนุน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ท่าเลที่ตั้งบรรยากาศในวัดและการที่วัดลักษณะพิเศษเฉพาะ เช่น เป็นโบราณสถาน มีโบราณวัตถุทางศิลปวัฒนธรรม และอื่น ๆ □□

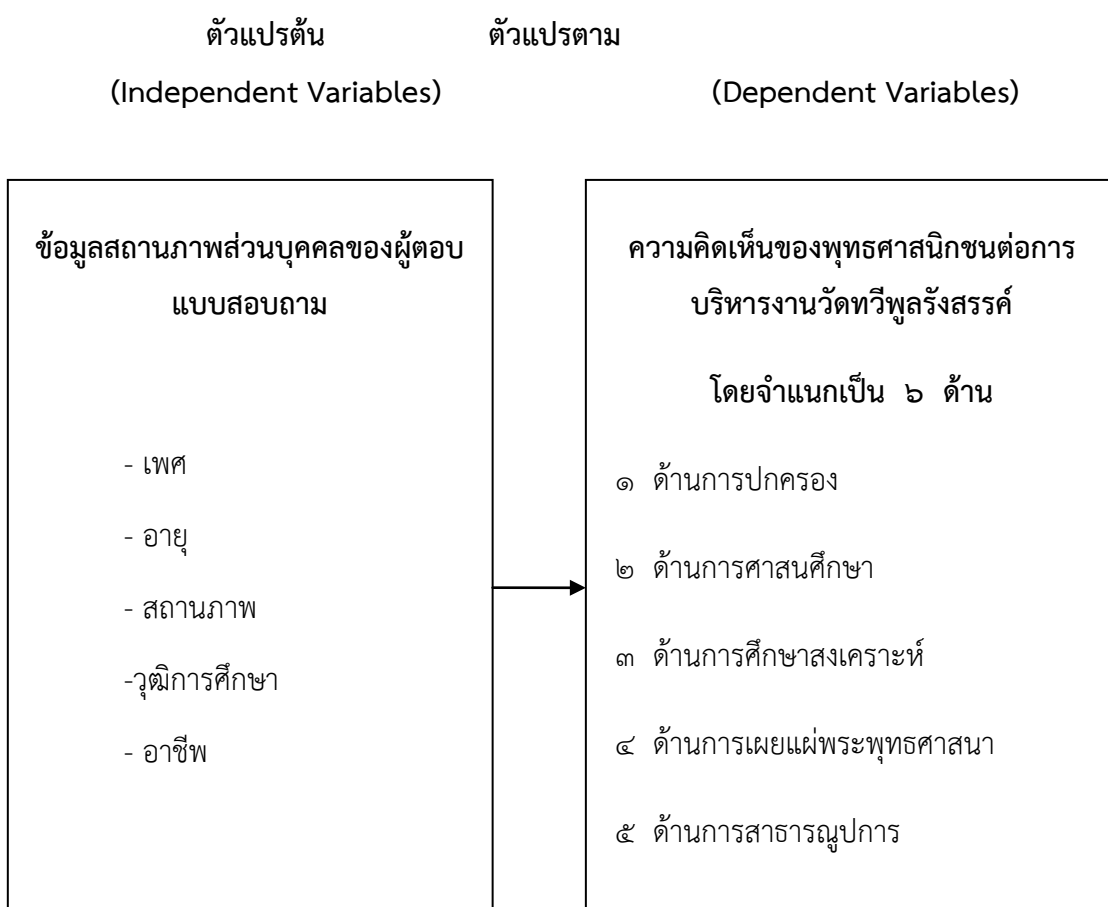
□□ พระมหาเรณูศักดิ์ พิมพ์สกุล, “รูปแบบการบริหารวัดในทศวรรษหน้า ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๕).

□□ มนัส ภาคภูมิ และคณะ, “รายงานการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชน”, กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการการศึกษา, ๒๕๕๐ (อัดสำเนา).

สรุปได้ว่า การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรมาบริหาร และจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพและมีการปกครองที่ดี โดยมีการวางแผน การตัดสินใจที่ดี การพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทน จึงจะทำให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ สำหรับการบริหารวัดนั้น เจ้าอาวาสหรือผู้บริหารนั้นก็ต้องปกครองพระภิกษุ สามเณร และบุคคลที่อยู่ภายในวัดให้มีประสิทธิภาพตามที่กล่าวมานั้น และการบริหารนั้นจำเป็นต้องสอดคล้องกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ที่ทางกฎหมายกำหนดขึ้น อันประกอบด้วยทั้ง ๖ ประการ คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารงานวัดทวีพูลรังสรรค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังแผนภาพที่ ๒.๓



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย