

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องการพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัดพรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัดสู่ความเป็นวัดต้นแบบในการจัดการเป็นอุทยานการศึกษาในขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญและความรู้เบื้องต้นสำหรับการศึกษา การประมวลหลักแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา
- ๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา
- ๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับวัดพรหมรังษีเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

การพัฒนาวัดถือเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา หรือเป็นแบบแผนการจัดการอย่างเป็นระบบเป็นอย่างดี โดยเฉพาะการพัฒนาวัดสู่ความเป็นวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัด การดำเนินการนั้นจึงจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนา

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดกรอบการดำเนินงานวิจัยให้อยู่ในขอบเขตที่สอดคล้องกับเรื่องที่ศึกษา รวมถึงลักษณะการพัฒนาเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์ลักษณะการพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัดพรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

การพัฒนา ความหมายจากรูปศัพท์ในภาษาไทยนั้น หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลง ในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้งอกงาม ทำให้งอกงาม และมากขึ้น เช่น เจริญทางเมตต^๑

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๘.

คำภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่เล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ^๒

นักเศรษฐศาสตร์ได้ให้ความหมายของ การพัฒนาหมายถึง ความเจริญเติบโต โดยเน้นความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเป็นสำคัญ เช่น ผลผลิตรวมของประเทศเพิ่มขึ้น รายได้ประชาชาติเพิ่มขึ้น รายได้เฉลี่ยต่อหัวต่อคนของประชากรเพิ่มขึ้น^๓ หรือการเปลี่ยนแปลงของสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทั้งในด้านคุณภาพ (ดีขึ้น) ปริมาณ (มากขึ้น) และสิ่งแวดล้อม (มีความเหมาะสม) ไม่ใช่การเปลี่ยนแปลงด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียว^๔

ซึ่งสามารถแบ่งได้ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ

๑. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควร หมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒. การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนาที่ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓. การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึง ความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาตามควร ดังนั้น การพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วยจากความหมายทั้งหมด

^๒ ปกรณ์ ปรียากร, **ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาในการบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๓ ญัฐพล ชันธไชย และจกฤกษ์ นรนิติผดุงการ, **แนวความคิดและทฤษฎีในการพัฒนาประเทศและการพัฒนาชนบทในการบริหารงานพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๗)

^๔ สันธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนารวมชน พ.ศ. ๒๕๔๗**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

สามารถ สรุปได้ว่า การพัฒนา คือ การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่คุณค่าเพิ่มขึ้น และต้องการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

การทำให้เจริญขึ้น ทำให้รุ่งเรืองขึ้น ใช้ได้ทั้งการพัฒนาวัตถุและการพัฒนาจิตใจ เช่น การพัฒนาชนบท การพัฒนาประเทศ การพัฒนาสติปัญญา และการพัฒนาจิต เป็นต้น แต่ศัพท์ทางพระพุทธศาสนาที่แท้จริงที่ใช้ในการพัฒนาจิตนั้น ท่านใช้คำว่า ภาวนา หมายถึง การทำให้มี การทำให้เกิดขึ้น ทำให้เจริญ การอบรม การบำเพ็ญ เช่น คำว่า สมาธิภาวนา คือ การเจริญ การอบรม หรือบำเพ็ญสมาธิ และคำว่า วิปัสสนาภาวนา คือ การเจริญ การอบรม หรือการบำเพ็ญวิปัสสนา^๕ การพัฒนาแบบพุทธ เป็นการพัฒนาสังคมที่จะก่อให้เกิดสันติสุขต้องเป็นการพัฒนาที่ล้อมนุษย์เป็นสาระ โดยมุ่งให้เกิดพัฒนาการในบุคคลที่ประกอบกันเป็นสังคมพัฒนาการของบุคคลนี้ ทางพระพุทธศาสนาเรียกว่า ภาวนา คือ การทำให้เจริญ ซึ่งมีความหมายต่างจาก วัฒนธรรม ที่แปลว่า รก การพัฒนาสังคมในทัศนะของพระพุทธศาสนา คือ การทำให้สังคมนั้นมีภาวะที่เอื้อให้บุคคลมีชีวิตที่ดีงามนั้น หมายถึงชีวิตที่ไร้ทุกข์ หลุดพ้นจากความบีบคั้น รัดรั้งทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในสามารถที่จะกำหนดความเป็นอยู่ของตนด้วยสติปัญญาและความพากเพียรของชีวิตเช่นนี้ย่อมไม่ถูกกดดันครอบงำให้จำกัดอยู่กับตัวเอง จึงมีจิตใจเป็นอิสระและแผ่กว้างไปยังเพื่อนมนุษย์และสรรพชีวิตภาวะชีวิตดังกล่าวในทางพระพุทธศาสนา เรียกว่า อิศรภาพ ซึ่ง แปลว่า ความเป็นใหญ่ในตนเอง^๖

สรุปได้ว่า การพัฒนา คือ การเปลี่ยนแปลงสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้เกิดความเจริญเติบโตงอกงามและดีขึ้นจนเป็นที่พึงพอใจ ความหมายดังกล่าวนี้ เป็นที่มาของความหมายในภาษาไทยและการทำ ความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกิริยา ใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตงอกงาม ทำให้งอกงาม และมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ที่นักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนา ดังตารางที่ ๒.๑

^๕พระเทพวิสุทธิกวี (พิจิตร จิตวณฺโณ), “การพัฒนาจิต”, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓), หน้า ๒.

^๖พระไพศาล วิสาโล, “พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม”, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิโกมลคีมทอง, ๒๕๔๓), หน้า ๑๘-๑๙.

ตารางที่ ๒.๑ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๖, หน้า ๒๓๘) สนธยา พลศรี (๒๕๔๗, หน้า ๓)	๑. การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลง ๒. ทำให้งอกงามและมากขึ้น
ปกรณ์ ปรียากร (๒๕๓๘, หน้า ๕)	๑. การเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อย ๒. การขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น
พระเทพวิสุทธภิรมี (พิจิตร ฐิตวณโณ) (๒๕๔๓, หน้า ๒)	๑. ความก้าวหน้าทางวัตถุ ๒. ความมั่นคงทางจิตใจ
พระไพศาล วิสาโล (๒๕๔๓ หน้า ๑๘-๑๙)	๑. การพัฒนาชนบท ๒. การพัฒนาประเทศ ๓. การพัฒนาสติปัญญา

๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

ทฤษฎี สามารถแยกออกได้เป็นสองประเภท คือ ทฤษฎี ในความเข้าใจของคนทั่วไป หมายถึง คำอธิบายสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือเรื่องหนึ่งเรื่องใด และทฤษฎี ในความเข้าใจของนักวิทยาศาสตร์ หมายถึง คำอธิบายตามหลักเหตุผลและแสดงความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่าง ๆ ของเรื่องนั้นอย่างมีระบบจนสามารถพยากรณ์เรื่องนั้นหรือสิ่งนั้นในอนาคตได้

ทฤษฎีการพัฒนาทางเลือก คำว่า “การพัฒนาทางเลือก” ถูกแปลความหมายไปต่าง ๆ นานา แต่โดยทั่วไปหมายถึงการเป็นข้อวิจารณ์หรือเป็นฝ่ายตรงข้ามกับการพัฒนากระแสหลักที่มุ่งแต่การสร้างเติบโตทางเศรษฐกิจ เป็นทางเลือกจากการพัฒนาโดยรัฐและกลุ่มอำนาจทางเศรษฐกิจ ต่างๆ แนวทางที่จัดว่าเป็นการพัฒนาทางเลือกอาจใช้ชื่อเรียกอื่นๆ เช่น การพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม การพัฒนาที่ยั่งยืน ฯลฯ ซึ่งมักมีกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับชุดคำ เช่น การมีส่วนร่วม

ประชาชนรากหญ้า องค์กรพัฒนาเอกชนหรือเอ็นจีโอ การเสริมสร้างความเข้มแข็ง การปลูกจิตสำนึก กระบวนการประชาธิปไตย พลเมือง สิทธิชุมชน ความหลากหลายทางวัฒนธรรม^๗

ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) ลักษณะที่สำคัญของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปสู่ความทันสมัยประกอบด้วย

๑. การเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตและเทคโนโลยีในการดำรงชีวิตจากแบบเรียบง่ายในสังคมจารีต ไปสู่การดำรงชีวิตที่อาศัยความรู้และเทคโนโลยีระดับสูง มีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น
๒. เปลี่ยนแปลงระบบการผลิตจากเกษตรกรรมแบบยังชีพ หรือการทำการเกษตรในที่ดินแปลงเล็กเพื่อบริโภคในครัวเรือน เป็นการผลิตขนาดใหญ่เพื่อขาย มีการจ้างแรงงานภายนอก ครอบครัวหรือชุมชนแทนการใช้แรงงานในครอบครัว
๓. มีระบบอุตสาหกรรมในโรงงานและการใช้เครื่องจักรกลเพิ่มมากขึ้น
๔. วิถีชีวิตของคนเปลี่ยนแปลงจากความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการเป็นแบบเป็นทางการ
๕. เกิดเมืองเพิ่มขึ้นและมีการขยายตัวของสังคมเมือง
๖. มีการสร้างโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ถนน สาธารณูปโภค โรงเรียน โรงพยาบาล
๗. เกิดชนชั้นกลางและผู้ประกอบการ (Entrepreneur) เพิ่มขึ้น
๘. มีการเปลี่ยนแปลงระบบความเชื่อของคนจากอำนาจเหนือธรรมชาติ ครอบครัวและชุมชนนิยม เป็นความคิดเชิงเหตุผล ปัจเจกชนนิยมและวัตถุนิยม
๙. โครงสร้างของครอบครัวเปลี่ยนแปลงจากครอบครัวขยายเป็นครอบครัวเดี่ยว
๑๐. สถาบันทางสังคมต่างๆมีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น
๑๑. การจัดระเบียบทางสังคมใช้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เป็นลายลักษณ์อักษรมากขึ้นแทนที่บรรทัดฐานและวิถีประเพณีที่ใช้กันในสังคมจารีต

แนวคิดทฤษฎีภาวะทันสมัยแบ่งสังคมออกเป็นสองรูปแบบ กล่าวคือ สังคมประเพณีที่ด้อยพัฒนากับสังคมทันสมัยที่พัฒนาแล้ว ดังนั้นการพัฒนาจึงเป็นกระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization) เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะทางเดียว และเปลี่ยนอย่างค่อยเป็นค่อยไป เพื่อให้ระบบต่างๆ ในสังคมมีโอกาสได้ปรับตัวไปพร้อมกับการรักษาสมดุลภาพ (Equilibrium) และความมั่นคง (Stability) ของสังคมซึ่งรูปจำลองของการพัฒนา (Development Models) ก็คือรูปแบบของสังคมเมืองที่ทันสมัย และพุ่งประเด็นไปที่เป้าหมายแรกของการพัฒนานั้นคือ ความเจริญทางเศรษฐกิจ (Development Equates Economic Growth) โดยใช้ดัชนีชี้วัดที่สำคัญของการพัฒนา

^๗ อัจฉรา รักยุติธรรม, วารสารสังคมวิทยามานุษยวิทยา ๓๐ กรกฎาคม - ธันวาคม ๒๕๕๔, หน้า ๑๖.

(Development Indicators) นั่นก็คือ รายได้ประชาชาตินั่นเอง สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่ เฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น (Change For The Better) เท่านั้นจึงจะเรียกว่า การพัฒนา ซึ่งต้องเกิดมาจากการวางแผน และการกำหนดทิศทางการเปลี่ยนที่พึงประสงค์ และต้องสอดคล้องกับ ค่านิยมของสังคมด้วย การพัฒนาเศรษฐกิจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัย กระบวนการสร้างความทันสมัย (Modernization Process) โดยมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นสองระดับ คือระดับสังคมและระดับบุคคล

การพัฒนาไปสู่ความทันสมัยนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีทั้งข้อดีและข้อเสีย ประเทศด้อยพัฒนาทั้งหลายที่ได้รับอิทธิพลจากการแผ่ขยายอำนาจของประเทศตะวันตก เกิดการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมไปสู่สังคมอุตสาหกรรม มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานอย่างรวดเร็ว เช่น ถนน สาธารณูปโภคต่างๆ โรงพยาบาล และโรงเรียน การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนี้ไม่สอดคล้องกับขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม และลักษณะทางกายภาพของท้องถิ่น ปัญหาที่ตามมาคือความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ การใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างฟุ่มเฟือยและไม่เห็นคุณค่า การเกิดมลภาวะ ปัญหาทางเศรษฐกิจและปัญหาสังคมต่างๆ อีกมากมาย^๕

ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ความต้องการของมนุษย์แบ่งออกเป็น ๕ ขั้นตอน คือ

๑) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศหายใจ เพศ เป็นต้น ความต้องการดังกล่าวถือว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของร่างกายเพื่อการดำรงชีวิต

๒) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความปลอดภัยทั้งทางร่างกาย และอารมณ์ เช่น ความต้องการจะได้บ้านพักอาศัยหรือเสื้อผ้าอย่างเพียงพอ ควรจะต้องปราศจากความกังวลใจในเรื่องความมั่นคงทางการเงิน เป็นต้น

๓) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) หลังจากความต้องการทั้งสองขั้นได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการต่อมา คือ ความต้องการเป็นเจ้าของ หรือความต้องการทางสังคมซึ่งได้แก่ความต้องการความรักและความต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน

๔) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เป็นความต้องการขั้นสูง ความต้องการดังกล่าวแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับภาพพจน์ที่ดีของตนเองและการยอมรับตัวเอง ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นความต้องการเกี่ยวกับการได้รับการยกย่องและนับถือจากคนอื่น

^๕ทฤษฎีภาวะทันสมัย (Modernization Theory) เรียบเรียงโดย วชิรวัชร งามละม่อม Wachirawachr Ngamlamom วันอังคารที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘

๕) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด ซึ่งเกี่ยวกับความสามารถของแต่ละคนที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญก้าวหน้าถึงที่สุด^๙

ทฤษฎีการเสริมแรงเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การเสริมแรง (Reinforcement) หมายถึง สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัล คือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) รางวัลทุกอย่างเป็นตัวเสริมแรง ส่วนตัวเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforces) ทำให้พฤติกรรมเพิ่มขึ้น เพื่อหยุดผลที่ไม่พึงประสงค์ ประเภทของตัวเสริมแรง ตัวเสริมแรง (Reinforces) คือทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น ตัวเสริมแรงสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ

๑) ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ (Primary Reinforces) คือ การให้รางวัลแก่ตัวเอง ได้แก่ อาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ และการหลับนอน ตัวเสริมแรงปฐมภูมินี้เป็นความต้องการที่เกิดจากสัญชาตญาณและไม่ใช้เกิดจากการเรียนรู้ ดังนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิจึงเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่สลับซับซ้อนในองค์กรน้อยมาก

๒) ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ (Secondary Reinforces) เป็นความต้องการที่เกิดจากการวางเงื่อนไข จึงต้องอาศัยการเรียนรู้เช่น เงิน ซึ่งเป็นรางวัลขั้นพื้นฐานที่องค์กรจ่ายให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรและตัวทรัพยากรมนุษย์จะได้บรรลุตัวเสริมแรงปฐมภูมิ ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิอื่นๆ ที่เป็นรางวัล ได้แก่ ความมีชื่อเสียง คำชมเชย ความพอใจ ความตั้งใจ การยอมรับ การรู้จักกัน เป็นต้น^{๑๐}

การอธิบายกรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้านที่ได้กล่าวถึง ดังนี้

๑. ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) คือ การศึกษาวิธีที่บุคคลและสังคมเลือกใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดที่ธรรมชาติและคนรุ่นก่อนให้ไว้ เศรษฐศาสตร์เกี่ยวข้องกับการศึกษาเรื่องราวทางสังคมและโลกที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากร ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ประกอบด้วยมโนทัศน์ของประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถสร้างเกณฑ์เพื่อประกันถึงความผาสุกสูงสุดการพัฒนาและความเจริญงอกงามของคนทำงานและเป็นส่วนที่สำคัญและจำเป็นและสำคัญของกิจกรรมทางเศรษฐกิจและที่เป็นประโยชน์ประสพกับความสำเร็จ

^๙Adranam H. Maslow, “A Theory of Human Motivation”, (Psychological Review 50, 1943), pp. 370-396.

^{๑๐}พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, “พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior)”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๔.

๒. ทฤษฎีระบบ (System Theory) คือ ทฤษฎีระบบเมื่อเปรียบเทียบกับทฤษฎีเศรษฐศาสตร์และทฤษฎีทางจิตวิทยาแล้ว ทฤษฎีระบบถือได้ว่าเป็นองค์ความรู้ย่อยส่วนหนึ่งที่กล่าวถึงหลักการทั่วไปแนวคิดเครื่องมือและวิธีการที่สัมพันธ์และเชื่อมโยงต่อไปยังระบบงานอื่นๆ พบว่าทฤษฎีระบบได้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและต่อเนื่องไปยังอนาคตโดยมุ่งเน้นไปที่กระบวนการและวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ

๓. ทฤษฎีจิตวิทยา (Psychological Theory) คือ ทฤษฎีจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นอย่างมากกล่าวรวมถึงแนวคิดการเรียนรู้ในองค์กร การจูงใจ พนักงาน การประมวลข้อมูลข่าวสาร การบริหารจัดการกลุ่ม ทั้งนี้ทฤษฎีทางจิตวิทยาถือว่าเป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการหรือภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจและพฤติกรรมการแสดงออก^{๑๑}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ที่นักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา ดังตารางที่ ๒.๑

^{๑๑} อารณ ภูวพิพนธ์ (ดร.), กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๕.

ตารางที่ ๒.๒ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการพัฒนา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
อัจฉรา รักยุติธรรม (๒๕๕๔ หน้า ๑๖) อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (ดร.) (๒๕๕๑ หน้า ๙๕)	๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนรากหญ้า ๒. องค์กรพัฒนาเอกชนหรือเอ็นจีโอ ๓. การเสริมสร้างความเข้มแข็ง ๔. การปลูกจิตสำนึก กระบวนการประชาธิปไตย
Adranam H. Maslow (1943, p. 370-396) Lyman W. Porter and Edward E. Lawler (1968, p.87)	๑. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ๒. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ๔. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความนึกคิดด้วยตัวเอง (Self Actualization Needs)
พรชัย ลิขิตจธรรมโรจน์, ผศ.ดร. (๒๕๔๕, หน้า ๔)	๑.การเสริมแรง (Reinforcement) สิ่งเร้าต่างๆ ที่ทำให้เกิดการตอบสนองรางวัลคือ ตัวเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforces) ๒. ตัวเสริมแรง (Reinforces) ทุกสิ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมเพิ่มขึ้น

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ (Management) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร ที่กำหนดทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient) หมายถึง การใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียวฉลาดและคุ้มค่า (Cost - Effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective) นั้นหมายถึงการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และมีการปฏิบัติการสำเร็จ

ตามแผนที่กำหนดไว้ ดังนั้นผลสำเร็จของการบริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควบคู่กัน

จากการประมวลแนวคิด เกี่ยวกับการบริหารจัดการ จากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการบริหาร ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

จากการทบทวนความหมายของการบริหารจัดการ จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่าความหมายแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การบริหารจัดการ หมายถึง การทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น เมื่อว่าตามคานิยามนี้ การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรม สองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือวันอาสาฬหบูชา เมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิก ใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์^{๑๒}

ซึ่งกล่าวได้ว่าการบริหารจัดการตามหลักพระพุทธศาสนามีอยู่ ๒ นัย คือ ๑) คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หาร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺถโถ” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบหนี ซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ ส่งเสริม และบำรุง^{๑๓}

แต่สำหรับนักวิชาการต่างประเทศมองว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบ ด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๑๔} หรืออาจจะเป็นศิลปะ ในการใช้คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ขององค์การและนอกองค์การ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕} ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์

^{๑๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๑๓} สิริภพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๑๔} ธนจรัส พูนสิทธิ์, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๑๕} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๕), หน้า ๖๑.

ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๑๖}

การใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๑๗} ตามภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘} หรือเป็นศาสตร์ที่ต้องใช้ศิลป์และเทคนิค อย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุมการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพต่องานนั้น^{๑๙} โดยมีกระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง คือ^{๒๐}

๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา

๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบและเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

๓) ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคล กำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

การจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบาย

^{๑๖} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๑๗} สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^{๑๘} ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๑๙} ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ, การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย รามคำแหง, ๒๕๓๗), หน้า ๙.

^{๒๐} วีธี บุณยสิงห์, การบริหารหลักสูตร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

และการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบาย และแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^{๒๑}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์มาเป็นกระบวนการให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน โดยที่ ศาสตร์ คือ ความรู้ ความสามารถของผู้บริหาร ส่วน ศิลป์ คือ ประสบการณ์จากการทำงานและทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำหลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ อย่างไรก็ตาม การบริหาร มิได้อาศัยปัจจัยส่วนบุคคลของผู้บริหารเป็นสำคัญเท่านั้น ยังต้องอาศัยการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มคนอาศัยความร่วมมือร่วมใจของทีมงาน หรือบุคลากรในทุกระดับขององค์กรนั้นเป็นสำคัญด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการไว้ ดังตารางที่ ๒.๓

^{๒๑} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

ตารางที่ ๒.๓ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๓)	การทำงาน ให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น
สิริภพ เหล่าลาภะ (๒๕๔๕, หน้า ๑๔๐)	๑) ผู้สามารถบริหารปัญหา ๒) จัดการ ส่งเสริม และบำรุง
ธณจรัส พูนสิทธิ์ (๒๕๔๑, หน้า ๒๐)	๑) วางแผน (Planning) ๒) การจัดองค์การ (Organizing) ๓) การอำนวยการ (Actuating) ๔) การควบคุม (Controlling)
สมคิด บางโม (๒๕๔๕, หน้า ๖๑)	ศิลปะ ในการ ใช้คน ใช้เงินในการบริหาร
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๒, หน้า ๓๖)	๑) ความร่วมแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์การ ๒) ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ในการจัดการ
วัชรีย์ บุรณสิงห์ (๒๕๔๓, หน้า ๙)	๑) ทางโครงสร้าง ๒) ทางหน้าที่ ๓) ทางปฏิบัติ
ทองหล่อ เดชไทย (๒๕๓๕, หน้า ๕)	๑) การมีระเบียบแบบแผน ๒) ดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒.๒.๒ แนวคิดของการบริหารจัดการ

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบ ผู้นำ โครงสร้าง และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่ง สามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (Case

Study) จำนวนมาก และวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๒๒} ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอ
นำเสนอ “สาระสำคัญของการบริหารจัดการ” ตามที่นักวิชาการได้กล่าวถึงไว้ดังนี้

สาระสำคัญของการบริหารจัดการมีอยู่ ๕ ลักษณะ ได้แก่^{๒๓}

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้งานสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของคนอื่น การทำงานกับคนและโดยอาศัยคนนั้นต้องอาศัยคุณสมบัติของผู้บริหารอย่างหนึ่ง คือ ทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือเป็นผู้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ ดังนี้ ๑) มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี ๒) มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี ๓) มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ ๔) มีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์สำคัญ ๓ ประการ คือ ๑) เป้าหมายต้องสูงและสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทาย และไม่มีคุณค่า ๒) การจะได้ถึงเป้าหมาย จะต้องมียุทธศาสตร์ที่ดี และจะต้องมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ๓) ต้องระบุวัน เวลา ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่าประสิทธิผล หมายความว่า ทำงานให้บรรลุสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่ต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุตามที่ต้องการและใช้ทรัพยากรต่ำสุด จึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รับรู้โดยทั่วไปว่าเราอาศัยอยู่บนโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนกอยู่สองข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้ว ทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถคืนกลับมาได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดการสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์ เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้

^{๒๒} สมยศ นาวิการ, *การบริหารตามสถานการณ์*, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๔.

^{๒๓} เสนาะ ดิยาว, *หลักการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖),

ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนในการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ไปจากเดิม

การสังเกตและกำหนดหลักของการบริหารมี ๑๔ ข้อ โดยทั่วไป สามารถยึดหยุ่นได้ และต้องใช้ได้กับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง ดังนี้^{๒๔}

๑) การแบ่งงานกันทำ เป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่นักเศรษฐศาสตร์เห็นว่าจำเป็นสำหรับความมีประสิทธิภาพในการใช้แรงงาน ต้องประยุกต์ใช้หลักการนี้ในงานทุกชนิด ทั้งงานการจัดการและงานเทคนิค

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งความรับผิดชอบเกิดตามจากอำนาจหน้าที่ อำนาจเป็นส่วนประกอบของปัจจัยที่เป็นทางการต่างๆ ได้มาจากตำแหน่งผู้บริหาร และปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการประสมประสานของการมีไหวพริบ ประสิทธิภาพ คุณค่าทางศีลธรรม ความรับผิดชอบในอดีต ฯลฯ ซึ่งอำนาจหน้าที่ต้องอยู่คู่กับความรับผิดชอบ

๓) ความมีระเบียบวินัย เป็นการยอมรับ เคารพ ข้อตกลงซึ่งกันและกัน การประยุกต์ ใช้พลังและสัญลักษณ์ภายนอกของการยอมรับ วินัยต้องมีความเหนือกว่าในทุกระดับเพื่อให้สามารถบังคับใช้ได้

๔) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว หมายถึง พนักงานควรจะได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

๕) การมีเป้าหมายเดียวกัน ข้อนี้ยึดหลักการว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมาย และแผนการเดียวกัน ข้อแตกต่างจากการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว คือ หลักการนี้สัมพันธ์กับการจัดองค์การของบริษัทมากกว่าบุคคล หมายความว่า การตัดสินใจทุกกรณีต้องมาจากผู้บริหารสูงสุด

๖) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่า ผลประโยชน์ขององค์กร หมายถึง ผลประโยชน์ (ความสนใจ) เฉพาะของผู้จัดการและพนักงาน ถือเป็นรองจากผลประโยชน์ (ความสนใจ) ทั้งหมดขององค์การ

๗) ค่าตอบแทนและวิธีจ่ายค่าตอบแทน นั่นคือ การจ่ายค่าตอบแทนควรจะมียุติธรรม และสนองความพึงพอใจสูงสุด ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

^{๒๔} Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York : Mc-Graw Hill, 1930), pp. 17-18.

๘) การรวมอำนาจ หลักข้อนี้ไม่ได้รวมถึงการรวมอำนาจหน้าที่ แต่หมายถึง ขอบเขตของการรวมอำนาจหน้าที่หรือกระจายอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดระดับการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสม ทั้งที่ขึ้นกับสถานการณ์และลักษณะขององค์การ

๙) สายการบังคับบัญชา เป็นสายการบังคับบัญชาเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัว

๑๐) คำสั่ง องค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของเขา

๑๑) หลักความเสมอภาค การจัดการใช้หลักเท่าเทียมกันตลอดทั้งความเมตตา และความยุติธรรม

๑๒) ความมั่นคงในงาน การออกจากงานบ่อย ๆ เป็นเหตุผลของการบริหารจัดการ ที่ไม่ดี และชี้ว่าเป็นอันตรายตลอดจนทำให้เสียค่าใช้จ่าย ธุรกิจที่มั่งคั่งโดยทั่วไปจะแสดงถึงความรู้สึกมั่นคงของพนักงานด้วย

๑๓) ความคิดริเริ่ม ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๔) ความสามัคคี เป็นหลักการที่ว่า สามัคคีคือพลัง ความเข้ากันได้ระหว่างสมาชิกในองค์การจะทำให้เกิดความแข็งแกร่ง

กระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วย ขั้นตอนที่สำคัญ หรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้^{๒๕} คือ การวางแผน หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร การจัดการองค์การ หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน การจัดหาบุคคล หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน การอำนวยการ หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ หน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การประสานงาน หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด การงบประมาณ หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน

^{๒๕} Gulick L. and Urwick J, **Papers on the Science of Administration**, (New York: Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

แนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการประสานงานของคนในองค์กร มีเทคนิคหรือศิลปะในการสั่งการ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้คือ^{๒๖}

๑) การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒) การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมทั้งกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

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

๔) การสั่งการ หมายถึง การอำนวยความสะดวกหรือการวินิจฉัยสั่งการ หลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖) การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗) การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

หลักการของการบริหารควรประกอบด้วยหลัก ๑๐ ประการ คือ^{๒๗}

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

^{๒๗} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔ - ๗๒.

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็น การล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนาวิธีการในการวางแผน ซึ่ง ต้องคำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการ ควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของ เจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อดำเนินการ เป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการ แก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือประสานงานให้กับ ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญ ยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความ เข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการ ประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการ รายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบ และกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุม งาน

หลักในการบริหารจัดการคือการมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง^{๒๘}

สรุปได้ว่า แนวคิดของการบริหารจัดการ เป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการที่มุ่งลักษณะหน้าที่ขององค์กรและการบริหารจัดการโดยใช้การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม โดยมุ่งไปที่วัตถุประสงค์หลักขององค์กร ซึ่งหลักการดังกล่าวนี้ไม่เพียงแต่นำมาใช้ในวงการธุรกิจเท่านั้น แต่ยังสามารถนำไปใช้กับการเมือง ศาสนา การสังคมสงเคราะห์ การทหาร และกิจกรรมสาขาอื่นๆ เพราะทุกองค์กรต้องอาศัยกระบวนการในการบริหารจัดการด้วยทั้งนั้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการไว้ ดังตารางที่ ๒.๔

^{๒๘} วิจารณ์ สารรัตน์, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

ตารางที่ ๒.๔ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
เสนาะ ตีเยาว์ (๒๕๔๖, หน้า ๑ – ๓) วิโรจน์ สารรัตน์ (๒๕๔๒, หน้า ๑๑)	๑) การบริหารเป็นการทำงานโดยอาศัยคน ๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมาย ๓) การบริหารเป็นความสมดุลของประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป
Henri Fayol (1930, p. 17 - 18) Gulick L. and Urwick J (1973, p.18 - 19) ติน ปรัชญพฤทธ์ (๒๕๓๙, หน้า ๒๔ - ๒๖)	๑) การวางแผน ๒) การจัดการองค์การ ๓) การจัดหาบุคคล ๔) การอำนาจ ๕) การประสานงาน ๖) การรายงาน ๗) การงบประมาณ
นิรมล กิตติกุล (๒๕๔๕, หน้า ๓๒)	๑) การประสานงาน (Coordination) ๒) หลักสายการบังคับบัญชา (Hierarchy) ๓) กระบวนการแบ่งแยกหน้าที่ (Function Process)

๒.๒.๓ ทฤษฎีการบริหารจัดการ

ทฤษฎีการบริหารจัดการ มีวิวัฒนาการมาหลายยุคดังนี้^{๒๙}

เมื่อประมาณ ๑,๐๐๐ ปีที่ผ่านมา ผู้บริหารทั้งหลายได้มีการต่อสู้กับปัญหาและประเด็นทางด้านการบริหารจัดการคล้ายคลึงกับที่ผู้บริหารปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่ ราวปี พ.ศ. ๑๑๐๐ ชาวจีนได้มีการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารจัดการ ๔ หน้าที่ ได้แก่

^{๒๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๒๕.

- ๑) การวางแผน (Planning)
- ๒) การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทำงาน (Organizing and Staffing)
- ๓) การนำ (Leading)
- ๔) การควบคุม (Controlling)

ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐาน การสร้างกำแพงเมืองจีนที่สำเร็จลงได้ ก็เพราะใช้หน้าที่ทางการบริหารจัดการ ชาวกรีกได้รู้จักการบริหารจัดการในฐานะศิลปะและสนับสนุนแนวคิดทางด้านวิทยาการในการทำงาน, ชาวโรมันใช้การกระจายอำนาจของการบริหารจัดการกับอาณาจักรที่ยิ่งใหญ่ ไพศาลของพวกเขา ก่อนเริ่มปีคริสต์ศักราช, ชาวเมืองเวนิสได้กำหนดมาตรฐานการผลิตโดยใช้สายประกอบการผลิต, ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ ๑๒ (ยุคกลาง) มีการสร้างคลังสินค้าและการใช้ระบบสินค้าคงเหลือในการควบคุมขนาดที่เหมาะสม แต่ประวัติความเป็นมาเหล่านี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ดำเนินการปฏิบัติอย่างเข้มงวด บนพื้นฐานของการลองผิดลองถูก กว่าจะวิวัฒนาการเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการในปัจจุบัน

ในยุคต่อมา ทฤษฎีการบริหารจัดการ เกิดการเปลี่ยนแปลงมาตั้งแต่ ปี ค.ศ. ๑๙๕๐ จนถึงปัจจุบันว่า มีทั้งสิ้น ๒๕ ประการ ได้แก่^{๓๐}

๑) แขนงการตัดสินใจ (Decision) เป็นเทคนิคช่วยในการตัดสินใจภายใต้สภาพความเสี่ยง โดยคำนึงถึงคุณค่าและผลประโยชน์หรือขาดทุนที่คาดไว้ในแต่ละทางเลือก

๒) ตารางการบริหาร (Managerial Grid) เป็นโมเดลทฤษฎีโดยมุ่งความสำคัญที่การผลิตและคน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เทคนิคนี้ใช้พัฒนาองค์การ ซึ่งใช้ประเมินรูปแบบการจัดการของผู้นำโดยผ่านการใช้ตารางเป็นตัวแทนพิจารณา

๓) สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Satisfiers & Dissatisfies) มี ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้งานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

๔) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) เป็นทฤษฎีที่มีข้อสมมติในการบริหารว่า บุคคลทั่วไปมี ๒ ลักษณะ คือ ลักษณะที่กระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มีภาวะกระตือรือร้นในการทำงาน

^{๓๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๗ - ๓๐.

๕) การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกระบวนการ ที่ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดในช่วงที่มีการอภิปรายกลุ่มโดยเสรี โดยใช้เทคนิคกระตุ้น ความคิดริเริ่มและจินตนาการของบุคคลให้มีส่วนร่วม

๖) การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Training Group) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนา องค์การเพื่อเพิ่มทักษะด้านความคิดของผู้เข้าฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรม ของสมาชิกในกลุ่ม

๗) การรวมตัวระหว่างธุรกิจ (Conglomeration) เป็นการรวมตัวระหว่างหลายธุรกิจที่ ไม่เกี่ยวข้องกัน การรวมตัวระหว่างธุรกิจนี้มีได้ ๒ กรณี คือ การขยายตัวไปรวมกับธุรกิจอื่น และการ ขยายธุรกิจโดยการควบกิจการ

๘) การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเป็นขั้นตอนใน การกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ สำเร็จตามเป้าหมายนั้น

๙) การกระจายธุรกิจ (Diversification) เป็นกลยุทธ์ระดับบริษัท ซึ่งผู้จัดการพยายาม ที่จะใช้ทรัพยากรขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และตลาดใหม่

๑๐) ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายโครงร่างงานในการบริหาร โดยมุ่ง การตัดสินใจร่วมกัน การประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างล่าช้า และมีการเกี่ยวข้องกันในลักษณะ แบบครอบครัว

๑๑) การงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-Base Budgeting) เป็นการจัดสรรทรัพยากรให้กับ โครงการหรือกิจกรรม เป็นเทคนิคการควบคุมซึ่งต้องการให้ทุกโปรแกรมการกำหนดงบประมาณของ บริษัทต้องมีการสำรวจทุกปี

๑๒) การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นขอบเขตซึ่งมีการมอบอำนาจหน้าที่ ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปยังระดับล่างตามสายการบังคับบัญชาขององค์การ

๑๓) วงจรคุณภาพ (Quality Circle) เป็นกลุ่มทำงานหน่วยเล็ก ประกอบด้วยบุคคล ตั้งแต่ ๔ - ๑๕ คน ร่วมกันศึกษาการควบคุมคุณภาพ เกี่ยวกับการผลิตและการปฏิบัติการอย่างมี คุณภาพ ตลอดจนระบุปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

๑๔) ความเป็นเลิศ (Excellence) ซึ่งระบุความเป็นเลิศขององค์การ ๘ ประการ คือ การมุ่งการกระทำ การอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า การส่งเสริมความอิสระและความเป็นเจ้าของกิจการ การ เพิ่มประสิทธิภาพโดยอาศัยคน มุ่งที่ค่านิยม การดำเนินธุรกิจที่เชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างที่เรียบง่าย และมีที่ปรึกษาน้อยลง และการเข้มงวดพร้อมผ่อนปรนในขณะเดียวกัน

๑๕) การปรับโครงสร้างองค์การใหม่ (Restructuring) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ หรือเป็นวิธีเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโครงสร้างองค์การ รวมทั้งลดระดับการบริหารและส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงองค์การ การจัดหาบุคคล และการลดขนาดของปริมาณคน

๑๖) การบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจที่ลงทุนหรือการจัดการเกี่ยวกับการกระจายการลงทุนหรือกระจายความเสี่ยง (Portfolio management) เป็นกลยุทธ์ของบริษัทซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ห้องประกอบของธุรกิจและผลิตภัณฑ์แล้วกำหนดกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินสำหรับแต่ละธุรกิจและผลิตภัณฑ์นั้น

๑๗) การบริหารจัดการโดยเดินดูรอบ ๆ (MBWA) เป็นแนวทางในการจัดการซึ่งเกี่ยวกับการไปเยี่ยมเยียนแผนกต่างๆ ขององค์การโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้บริหารพบปะโดยตรงกับพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

๑๘) โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix) เป็นการจัดการในลักษณะแผนก แต่ขึ้นกับหน้าที่องค์การ โดยจะมีสายการบังคับบัญชา ๒ สายที่เกิดขึ้น พร้อมกัน คือ สายงานบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ และสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ

๑๙) การบริหารจัดการญี่ปุ่นแบบแคมบัง (Kamban) เป็นระบบย่อยของวิธีการควบคุมให้ทันเวลา หรือเป็นอีกชื่อหนึ่งของการควบคุมสินค้าคงเหลือแบบทันเวลาพอดี

๒๐) การบริหารจัดการแบบผู้ประกอบการ (Intrapreneuring) เป็นกิจกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์การ กล่าวคือ แต่ละกลุ่มมีบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการภายใน

๒๑) วัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและชี้นำพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกำหนดวิธีการที่บุคคลนำมาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกำหนดโดยสมาชิกที่ทำให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

๒๒) การลดขนาดองค์การ (Downsizing) เป็นการปรับลดขนาดและขอบเขตของแรงงานลงเป็นอย่างมาก โดยพยายามค้นหาหรือกำหนดขนาดที่เหมาะสมของแรงงานให้แก่องค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

๒๓) ทีมที่บริหารด้วยตนเอง (Self-Managed Teams) เป็นกลุ่มงานอัตโนมัติโดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ทำงานทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งโดยทีมงานนั้น

๒๔) การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม ๔ ประการ คือ มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ มีความถูกต้องแม่นยำในการวัด และมอบอำนาจให้แก่พนักงาน

ทฤษฎีการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้

ทฤษฎีการบริหารจัดการวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบันนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น ๕ แนวความคิด คือ^{๓๑}

ก. แนวคิดที่ ๑ แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classic Approach)

แนวคิดทางการบริหารแบบดั้งเดิมนี้เป็นแนวคิดเก่าที่สุดของการบริหารที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง แต่หลักการที่สำคัญๆ ยังคงใช้อยู่ เป็นแนวคิดที่ยอมรับกันมาก โดยเน้นว่า การบริหารจะมีกระบวนการที่ใช้ในการบริหารงานทุกประเภท จึงเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นวิธีการบริหารที่เป็นสากล แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมนี้ ประกอบด้วย ๔ แนวคิด คือ

๑) การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ผู้ที่ริเริ่มหลักการนี้ขึ้นมาคือ เฟรดริก เทเลอร์ (Frederick W. Taylor) ซึ่งได้ชื่อว่าบิดาของการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ โดยจากการสังเกตเห็นว่าบริษัทที่เขาทำงานอยู่นั้น มีผลผลิตต่ำ ขาดประสิทธิภาพ งานสูญเสียมีมาก และงานไม่มีระบบ เขาจึงพัฒนาหลักการ ๔ ข้อ ของการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ ดังนี้

๑.๑) งานทุกงานต้องกำหนดวิธีการทำงานขึ้นมาก่อน โดยการค้นคว้าและทดลองหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดขึ้นมาและกำหนดให้ทุกคนต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดนั้น คนงานจะเลือกวิธีการทำงานตามใจชอบไม่ได้ วิธีการทำงานนั้นจะรวมถึง การเคลื่อนไหว การใช้เวลา สภาพการทำงานและมาตรฐานของงาน

๑.๒) คนงานที่จะรับเข้ามาทำงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อหาว่าแต่ละคนมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของงาน

๑.๓) คนงานทุกคนจะต้องรับการอบรมก่อนมอบหมายให้ทำงาน โดยหาว่าแต่ละคนเหมาะที่จะทำงานอะไร จะได้มอบหมายงานให้ถูกและตรงกับความรู้ความสามารถ

๑.๔) ฝ่ายบริหารจะต้องควบคุมดูแลและร่วมมือกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารวางแผนว่าพนักงานจะทำงานอย่างไร เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานจะแก้ไขอย่างไร โดยแยกงานบริหารกับงานปฏิบัติออกจากกัน

๒) การบริหารงานเชิงระบบ (Systematic Management) เป็นการกำหนดรูปแบบกระบวนการและขั้นตอนของการทำงานทั้งระบบให้สอดคล้องกันตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ โดยเน้นความสัมพันธ์ภายในของการดำเนินงาน เป้าหมายของการบริหารงานเชิงระบบ คือ

๒.๑) ต้องระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน

๒.๒) กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานสำหรับใช้ในการทำงาน

^{๓๑} เสนาะ ดีเยาว์, หลักการบริหาร, หน้า ๔๖.

๒.๓) กำหนดวิธีการอย่างชัดเจนในการเก็บรวบรวม ดำเนินการ การส่ง และการวิเคราะห์ข้อมูล

๒.๔) กำหนดระบบบัญชีและการควบคุมเพื่อสะดวกต่อการประสานงานภายใน

๓) หลักการบริหาร (Administrative Principle) บุคคลสำคัญที่กำหนดหลักการบริหารนี้ขึ้นมาคือ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) หลักที่กำหนดขึ้นมี ๒ เรื่อง คือ หน้าที่ทางการบริหาร และหลักการบริหาร หน้าที่ทางการบริหารกำหนดไว้ ๕ หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วนหลักการบริหารมี ๑๔ ข้อ คือ

๓.๑) การแบ่งงานกันทำ

๓.๒) อำนาจสั่งการ

๓.๓) ระเบียบวินัย

๓.๔) คำสั่งอย่างเดียวกันหรือความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชา

๓.๕) ทิศทางการทำงานอย่างเดียวกัน

๓.๖) ผลประโยชน์ของพนักงานเป็นรองประโยชน์ขององค์การ

๓.๗) หลักการจ่ายค่าตอบแทน

๓.๘) การรวมอำนาจ

๓.๙) สายการบังคับบัญชา

๓.๑๐) การมีระเบียบ

๓.๑๑) ความเท่าเทียมกัน

๓.๑๒) ความมั่นคงในการทำงาน

๓.๑๓) หลักความคิรีเริ่ม

๓.๑๔) หลักความสามัคคี

๔) หลักราชการ (Bureaucracy) บุคคลที่มีแนวคิดในเรื่องนี้คือ Max Weber ซึ่งเขาเชื่อว่าโครงสร้างองค์การตามหลักราชการจะจัดความแตกต่างของผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกันแต่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเป้าหมายในการทำงานไม่เท่ากัน แม้ว่าองค์การจะกำหนดมาตรฐานงานขึ้นมาแล้วก็ตาม แต่อาจทำงานได้ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน แต่ถ้ากำหนดโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ให้เหมาะสม เพราะกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การจะทำให้พฤติกรรมของคนเป็นแบบเดียวกันและอำนาจบังคับบัญชาจะทำให้สั่งการได้ดีกว่าจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้งานขององค์การดำเนินต่อเนื่องตามโครงสร้างองค์การโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ลักษณะองค์การที่จัดแบบระบบราชการเป็นรูปแบบองค์การที่จัดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบ และการใช้อำนาจอย่างถูกหลักการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ ๕ ประการ คือ

- ๔.๑) มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน
- ๔.๒) มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา
- ๔.๓) มีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ
- ๔.๔) ไม่มีความเป็นส่วนตัว
- ๔.๕) การก้าวหน้าในอาชีพการงานยึดหลักคุณธรรม

ข. แนวคิดที่ ๒ แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach)

ปัจจัยตัวบุคคลในการทำงานเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นนับตั้งแต่ปี ค.ศ. ๑๙๒๐ เป็นต้นมา ทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจเรื่องของคน หรือพฤติกรรมของคน แนวคิดทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือการบริหารแนวพฤติกรรม หรือพฤติกรรมองค์การ เป็นแนวคิดที่มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการให้ความคิดของตนเองเป็นจริง ซึ่งเน้นที่การจูงใจ ความเป็นผู้นำ การทำงานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้งในการบริหารงาน การถือว่าปัจจัยตัวบุคคลมีความสำคัญในการทำงานนั้นนักบริหารจำนวนมากสนใจมาตั้งแต่ยุค ปี ค.ศ. ๑๙๘๙ เป็นต้นมา การบริหารตามแนวมุขยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีการบริหาร ๔ ทฤษฎี ได้แก่

๑) ทฤษฎีความต้องการของคน หรือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้อธิบายความต้องการของมนุษย์เรียงลำดับเป็นขั้นๆ ตั้งแต่ต่ำสุดจนสูงสุด ดังนี้

- ๑.๑) ความต้องการของร่างกาย
- ๑.๒) ความต้องการความปลอดภัย
- ๑.๓) ความต้องการทางสังคม
- ๑.๔) ความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญ
- ๑.๕) ความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง

๒) ทฤษฎีเอกซ์และวาย เป็นสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน เป็นแนวคิดของ Duouglas Mc Gregor ซึ่งระบุธรรมชาติของคนไว้เป็นทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย คือ ทฤษฎีเอกซ์มีแนวคิดเป็นลบ และทฤษฎีวายมีแนวคิดเป็นบวก การนำเอาสองทฤษฎีมาใช้ในการจูงใจคนให้ทำงานในแง่ของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างไร ผู้บริหารที่มองคนในแง่ทฤษฎีเอกซ์ ก็จะกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่เข้มงวดและควบคุมการทำงานของคน แต่ถ้าผู้บริหารที่มีทัศนคติต่อคนในแง่ของทฤษฎีวาย ก็จะสร้างบรรยากาศในการทำงานในทางให้คนมีส่วนร่วม มีความคิดอิสระและมอบหมายความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีวายจะกระตุ้นคนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพิ่มผลผลิตในการทำงาน จะทำให้คนมีการพัฒนา และมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นกว่าการปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีเอกซ์

๓) ทฤษฎีบุคลิกภาพกับองค์การ กล่าวคือ การบริหารตามแนวตั้งเดิมอาจไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนที่มีภาวะความเป็นเด็ก แต่ไม่ทุกคน เพราะภาวะความเป็นเด็กมักจะชอบทำตามความรู้สึกของตัวเอง แต่จะขัดแย้งกับบุคลิกภาพของคนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ ที่สามารถควบคุมตัวเองในทางบวก จะทำให้คนไม่ว่าจะมีภาวะความเป็นเด็กหรือความเป็นผู้ใหญ่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลผลิตสูง แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วงมากก็คือ การใช้วิธีการทางการบริหารขัดแย้งกับบุคลิกภาพของคน จะสร้างปัญหาทางการบริหารให้เกิดขึ้นส่งผลต่อการขาดงาน การมาสาย การต่อต้านอำนาจ และการวางเฉยต่อกฎข้อบังคับ

๔) ทฤษฎีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีความเป็นผู้นำนี้เน้นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเสมือนแบบในการทำงานนั่นเอง ทฤษฎีแยกออกเป็น ๔ กลุ่มใหญ่ คือ

๔.๑) ทฤษฎีที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอวางสรุปไว้ เป็นพฤติกรรมการทำงาน ๓ แบบคือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบเสรี

๔.๒) ทฤษฎีผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท ได้แยกผู้นำตามความสัมพันธ์ ของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ ๒ พฤติกรรมคือ ผู้นำที่เห็นใจคน และผู้นำที่มุ่งโครงสร้าง

๔.๓) ทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แยกผู้นำไว้ ๒ พฤติกรรม คือ ผู้นำที่เน้นคน และผู้นำที่เน้นผลผลิต

๔.๔) ทฤษฎี Managerial Grid เป็นทฤษฎีที่เน้นเช่นเดียวกับทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แต่วัดเป็นค่า ๕ พฤติกรรม ผู้นำที่สนใจคน กับผู้นำที่สนใจผลผลิต โดยมีค่าเป็น ๙,๙ ๑,๑ ๙,๑ ๕,๕ และ ๑,๑ ตามลำดับ

ค. แนวคิดที่ ๓ แนวคิดเชิงปริมาณ หรือการบริหารศาสตร์ (Quantitative or Management Science Approach)

แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ เน้นที่ใช้เทคนิคเชิงปริมาณ หรือเทคนิคทางคณิตศาสตร์มาใช้ตัดสินใจและแก้ปัญหาทางการบริหาร การนำแนวคิดเชิงปริมาณมาใช้ก็โดยยึดสมมติฐานว่าการใช้เทคนิคคณิตศาสตร์จะทำให้การตัดสินใจและแก้ปัญหาดีขึ้น ลักษณะสำคัญของแนวคิดการบริหารเชิงปริมาณ มีดังนี้

- ๑) เน้นการตัดสินใจเพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหาร
- ๒) ใช้มาตรการตัดสินใจโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์
- ๓) ใช้สูตรหรือรูปแบบการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณ
- ๔) ต้องอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ประมวลข้อมูลจำนวนมาก

ง. แนวคิดที่ ๔ แนวคิดตามสถานการณ์ (Contingence Approach)

การบริหารตามสถานการณ์ มีสมมติฐานว่าสถานการณ์เป็นปัจจัยในการกำหนดวิธีการทางการบริหารที่จะนำไปใช้ในองค์การที่เป็นแนวคิดที่จะออกไปจากหลักการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งถือว่าการบริหารเป็นสากลใช้ได้ในทุกสถานการณ์ มาเป็นการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละอย่างให้เหมาะสม แนวความคิดการบริหารตามสถานการณ์ประกอบด้วยความสัมพันธ์ ๓ แนวคิด คือ

๑) แนวคิดเชิงระบบ เป็นแนวคิดทั่วไปและเลื่อนลอยเกินไป โดยระบุว่าทุกอย่างประกอบด้วยส่วนย่อยต่างๆ และส่วนย่อยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับภายในและมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่อยู่ภายนอกองค์การ ดังนั้นองค์การก็เป็นเช่นเดียวกัน

๒) แนวคิดเชิงปฏิบัติ เป็นแนวคิดที่จะนำเอาส่วนประกอบเหล่านั้นมาใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติให้เกิดผลจริงในการบริหารงาน โดยพิจารณาปัจจัยที่เหมือนกันของส่วนประกอบอยู่ในกลุ่มเดียว ส่วนปัจจัยที่ต่างก็จัดไว้อีกจำพวกหนึ่ง จุดหมายปลายทางของแนวคิดเชิงปฏิบัติคือจะทำอย่างไรให้เอาส่วนประกอบเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดผลจริงในงานบริหาร

๓) การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงหลายๆ อย่าง ซึ่งเป็นเทคนิคที่กำหนดว่าจะรวมเอาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆ มาใช้ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

จ. แนวคิดที่ ๕ แนวคิดสมัยใหม่ (Modern Approach)

แนวความคิดการบริหารสมัยใหม่ยังคงยึดหลักการบริหารแบบดั้งเดิม แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ แนวคิดเชิงปริมาณ และแนวคิดตามสถานการณ์อยู่ แต่จะเลือกใช้ให้เหมาะสม เพราะไม่มีทฤษฎีการบริหารจัดการใดที่เป็นสากลและใช้ได้โดยสมบูรณ์แต่จะต้องปรับเปลี่ยน และเพิ่มแนวคิดใหม่ที่ไม่ใช่ทั้ง ๔ แนวคิดข้างต้นทั้งหมด เพราะภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนต้องเอามาผสมผสานให้เข้ากันอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แนวคิดสมัยใหม่มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อน มีความต้องการที่หลากหลาย และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่มีความรู้ความสามารถที่สามารถพัฒนาได้อย่างตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด แนวคิดทางการบริหารจะต้องตอบรับกับความหลากหลายของมนุษย์โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดการบริหารสมัยใหม่นอกจากผสมผสานแนวคิดทั้ง ๔ แนวคิดเดิมแล้ว ยังต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดแบบดั้งเดิมบางอย่าง และเสริมด้วยแนวคิดอีก ๖ แนวคิด ได้แก่

๑) การบริหารคุณภาพโดยรวม มีหลักสำคัญคือ การใช้การวิเคราะห์ทางสถิติความแตกต่างของคุณภาพสินค้าที่เกิดจากกระบวนการผลิต องค์การที่มีการจัดระบบควบคุมการผลิตทางสถิติตามความคิดของ Deming จะลดความแตกต่างในเรื่องคุณภาพสินค้าที่เกิดจากกระบวนการผลิตให้เหลือน้อยลง โดยในระยะแรกได้พัฒนาการควบคุมไว้ ๑๔ จุด ในกระบวนการผลิต ในที่สุดจากการ

เริ่มต้นนี้เองทำให้นำไปสู่การบริหารคุณภาพซึ่งมีปรัชญาว่า จะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า

๒) การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นการรวบรวมมาตรการทั้งที่ชัดเจนและไม่ชัดเจนของบริษัท ๖๒ แห่ง ที่บริหารงานดีที่สุดของสหรัฐอเมริกา ในจำนวนนี้มีจำนวนบริษัท ๓๖ แห่ง มีความเป็นเลิศและบริหารงานมายาวนานมากกว่า ๒๐ ปี ตลอดเวลาอันยาวนานนั้นบริหารงานมีกำไรและมีนวัตกรรมมาตลอด ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัทเหล่านี้ และทำการวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศก็ได้ข้อสรุปออกมา ๘ ข้อ ซึ่งลักษณะทั้ง ๘ ข้อนี้ ไม่ได้หมายความว่า ทุกบริษัทจะให้ความสำคัญเท่ากัน แต่แตกต่างกันตามสถานการณ์และลักษณะธุรกิจนั้น ลักษณะความเป็นเลิศทั้ง ๘ ข้อ มีดังนี้

- ๒.๑) มุ่งการกระทำ
- ๒.๒) ความใกล้ชิดกับลูกค้า
- ๒.๓) มีความเป็นอิสระและเป็นผู้ประกอบการ
- ๒.๔) การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคน
- ๒.๕) วิธีการบริหารอย่างง่าย ๆ
- ๒.๖) จงทำในสิ่งที่องค์กรถนัด
- ๒.๗) จัดโครงสร้างองค์การอย่างง่ายและมีพนักงานน้อย
- ๒.๘) มีทั้งเข้มงวดและผ่อนปรนขณะเดียวกัน

๓) การลดสายการบังคับบัญชา การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง ทำเพื่อลดค่าใช้จ่าย ปรับปรุงประสิทธิภาพและการแข่งขัน เพิ่มการให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมุ่งไปสู่กิจกรรมการดำเนินงานที่องค์กรมีความถนัดหรือทำได้ดีที่สุด การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงนั้นองค์การทำได้โดยอาศัยการลดขนาด การใช้พนักงานชั่วคราว และการให้อำนาจพนักงาน

๔) การเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบองค์การ การเรียนรู้และการปรับปรุงรูปแบบองค์การก็เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ทางการบริหาร และจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเองใหม่ จากการทำงานโดยเป็นหัวหน้างานมาเป็นหัวหน้าทีมงาน จากวิธีการบอกว่าจะทำอะไรและทำอย่างไร มาเป็นการรับฟัง จูงใจ และสอนงาน

๕) การแสวงจากภายนอก เป็นกระบวนการทำสัญญากับองค์กรอื่นให้ดำเนินงานหรือให้บริการแทนองค์การของเรา เพราะว่าองค์การทำสัญญานั้นสามารถดำเนินการได้ดีกว่า และราคาถูกกว่า การหาแหล่งจากภายนอกอาจเกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการหาจุดเด่นขององค์กรอื่นแล้วองค์กร

ของเราไม่สามารถทำได้ดีเท่ากับองค์กรอื่น จึงว่าจ้างองค์กรอื่นผลิตแทนหรือรับซื้อวัตถุดิบหรือชิ้นส่วนมาทำการผลิตด้วยเหตุผลว่า ชิ้นส่วนนั้นคุณภาพดีกว่าและต้นทุนถูกกว่าผลิตเอง การหาแหล่งจากภายนอก นอกจากเรื่องสินค้าและบริการแล้วอาจรวมถึงการให้เป็นตัวแทนจำหน่าย การเก็บรักษาสินค้า การบริหารงานหรือการใช้สถานที่ทำงานขององค์กรอื่นแทนที่จะจัดตั้งขึ้นเอง การจ้างบริษัทรักษาความสะอาด รักษาความปลอดภัย และรวมทั้งการจ้างพนักงานข้างนอกทำงานแทน เป็นต้น

ตามหลักพุทธศาสนามีการบริหารตามหลักพระพุทธเจ้าซึ่งเรียกว่าพุทธวิธการบริหารจัดการ^{๓๒}

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่า การยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัมเสียใหม่ ดังนั้น การบริหารของพระพุทธเจ้าจึงเป็นการเปลี่ยนแนวคิดเดิมๆ ที่มีมาในอดีต ซึ่งต่อมาถือเป็นต้นแบบของการบริหารกระทั่งปัจจุบัน

หลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ๓ ด้าน ดังนี้^{๓๓}

๑) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างไรก็ตามที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มบุคคลผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”

^{๓๒} ปรีชา ช้างขวัญยืน, *ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒ - ๔๓.

^{๓๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๙.

๒) ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั้นเอง ส่วนการบริหาร คณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย เป็นต้น

๓) ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหมายหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็น บรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออธิกรณ์ และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น

วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีการบริหาร การศึกษาพุทธวิธีการบริหารนี้จึงใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC^{๓๔}

P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ ของสมาชิก และสายการบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะกับงาน

^{๓๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๔ - ๕.

D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาในองค์กร

เมื่อว่าตามค่านิยมและหน้าที่ของนักบริหารดังกล่าวมานี้ เราต้องยอมรับว่า หลังจากการตรัสรู้ในวันเพ็ญกลางเดือน ๖ ซึ่งเป็นวันวิสาขบูชา พระพุทธเจ้าทรงประทับอยู่ตามลำพังพระองค์เดียวในชั้นนั้นยังไม่มีการบริหารในพระพุทธศาสนา การบริหารเกิดขึ้น เมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในพระพุทธศาสนา เหตุการณ์นี้เกิดขึ้นหลังจากพระพุทธเจ้าตรัสรู้ได้ ๒ เดือน นั่นคือ เมื่อพระพุทธเจ้าแสดงปฐมเทศนาแก่พระปัญจวัคคีย์ในวันอาสาฬหบูชา ท่านอัญญาโกณฑัญญะได้ดวงตาเห็นธรรมแล้วขอบวชเป็นพระภิกษุรูปแรกในพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงประทานการอุปสมบทแก่ท่านอัญญาโกณฑัญญะ ด้วยพระพุทธดำรัสว่า “เธอจงเป็นภิกษุมาเถิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด”^{๓๕}

พระพุทธดำรัสดังกล่าวนี้ มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทไว้ชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์ เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า มีการกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนตัวเพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงประสงค์ให้ผู้เข้ามาบวชในพระพุทธศาสนายึดมั่นเป้าหมายเดียวกัน คือ มุ่งปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสในโอกาสอื่นว่า พรหมจรรย์ (การบวช) นี้ไม่ได้มีไว้สำหรับแสวงหาลาภสักการะและคำสรรเสริญ ไม่ได้มีไว้เพียงเพื่อศีล สมาธิ และปัญญาเท่านั้น แต่มีไว้เพื่อเจโตวิมุตติหรือความหลุดพ้นแห่งจิต^{๓๖}

ในพุทธวิธีเกี่ยวกับการวางแผนนี้ สิ่งที่สำคัญมากคือผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ พระพุทธเจ้าตรัสว่า ผู้บริหารต้องมีจักขุมา แปลว่า มีสายตาที่ยาวไกล คือมองการณ์ไกล^{๓๗} วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็จะถูกขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้ พระพุทธเจ้าทรงกำหนดจุดหมายปลายทางในพระพุทธศาสนาไว้ว่า การประพฤติปฏิบัติธรรมทุกอย่างมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่จุดเดียวคือวิมุตติ (ความหลุดพ้นทุกข์) ดังพุทธพจน์ที่ว่า “เปรียบเทียบเหมือนมหาสมุทรมีรสเดียวคือรสเค็ม ฉันทะ ธรรมวินัยนี้ก็มีรสเดียวคือวิมุตติ ฉันทะ”^{๓๘}

^{๓๕}วิ.มหา. (ไทย) ๑/๑๘/๒๓.

^{๓๖}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๓๕๒/๓๗๓.

^{๓๗}อง.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕๙/๑๕๖.

^{๓๘}วิ.จุ. (ไทย) ๗/๔๖๒/๒๙๑.

การถือเอาความหลุดพ้นทุกข์เป็นวัตถุประสงค์ส่วนตัวสำหรับสมาชิกทุกคนในพระพุทธศาสนานี้ใช้ได้กับผู้ยังไม่บรรลุปะเป็นพระอรหันต์ แต่เมื่อสมาชิกรู้เป็นพระอรหันต์ได้เจโตวิมุตติ หลุดพ้นทุกข์แล้ว วัตถุประสงค์ของเขาก็เปลี่ยนไป นั่นคือ แทนที่จะดำเนินชีวิตเพื่อความหลุดพ้นส่วนตัว พระอรหันต์จะดำเนินชีวิตเพื่อคนอื่นให้หลุดพ้นทุกข์ ดังจะเห็นได้ว่าเมื่อพ้นพรรษาแรก มีภิกษุผู้สำเร็จเป็นพระอรหันต์ ๖๐ รูป พระพุทธเจ้าทรงวางแผนเพื่อประกาศศาสนาแล้วส่งพระสาวกเหล่านั้นให้แยกย้ายกันไปในทิศทางต่างๆ ด้วยพระดำรัสว่า “ภิกษุทั้งหลาย เราพ้นแล้วจากบ่วงทั้งปวงทั้งที่เป็นของทิพย์ ทั้งที่เป็นของมนุษย์ เธอทั้งหลายจงเที่ยวจาริกไป เพื่อประโยชน์และความสุขแก่ชนเป็นอันมาก เพื่ออนุเคราะห์แก่ชาวโลก เพื่อประโยชน์เกื้อกูลและความสุขแก่ท้าวดาและมนุษย์ทั้งหลาย แต่อย่าไปทางเดียวกันสองรูป... แม้เราเองก็จะไปยังตำบลอุรุเวลาเสนานิคมเพื่อแสดงธรรม”^{๓๙}

เนื่องจากพระสงฆ์มีจำนวนจำกัด พระพุทธเจ้าจึงทรงบัญชาให้แต่ละรูปไปตามลำพังผู้เดียว ส่วนพระองค์เองทรงเลือกไปประกาศธรรมแก่เจ้าลัทธิในแคว้นมคธ คือ ชฎิลสามพี่น้องที่ตำบลอุรุเวลาเสนานิคม พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลา ๒ เดือนในการชี้แจงให้เข้าใจหลักปรัชญาในพระพุทธศาสนา แก่ชฎิลสามพี่น้องและบริวาร จนทำให้พวกเขาหันมาบวชเกิดความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา จากนั้นได้เสด็จไปเทศน์โปรดพระเจ้าพิมพิสารผู้เป็นพระราชาแห่งแคว้นมคธ พระเจ้าพิมพิสารและประชาชนชาวมคธเห็นว่าชฎิลสามพี่น้องที่พวกตนนับถือได้ยอมเป็นสาวกของพระพุทธเจ้า ก็คลายทิฐิมานะหันมาตั้งใจฟังธรรม ในที่สุดก็ได้ดวงตามเห็นธรรมและหันมานับถือพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงใช้เวลาไม่นานนับจากวันตรัสรู้ก็สามารถวางรากฐานพระพุทธศาสนา ในแคว้นมคธ ซึ่งเป็นหนึ่งในแคว้นมหาอำนาจสมัยนั้น นี่เป็นผลมาจากการวางแผนประกาศพระศาสนาในเบื้องต้นของพระพุทธเจ้า

ถ้าพระพุทธเจ้าไม่ประสบความสำเร็จในการประกาศศาสนาโดยที่หาผู้บรรลุดุธรรมตามอย่างพระพุทธองค์ไม่ได้สักคนเดียว พระพุทธเจ้าก็เป็นเพียงพระปัจเจกพุทธะ คือ ผู้ตรัสรู้เฉพาะตนที่ไม่สามารถสอนคนอื่นให้ตรัสรู้ตามได้ จึงไม่ใช่ผู้บริหาร แต่เพราะเหตุที่พระพุทธเจ้าทรงสามารถสอนให้คนอื่นตรัสรู้ตามได้พระองค์จึงเป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าผู้สามารถจัดตั้งองค์กรพระพุทธศาสนา และเป็นนักบริหารกิจการพระศาสนา

ในการวางแผนเพื่อประกาศพระศาสนาดังกล่าวนั้น พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับให้สมาชิกในองค์กรทุกคนถือว่าปฏิบัติเป็นแบบเดียวกัน นั่นคือให้สมาชิกยึดความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัวหรือความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่นเป็นเป้าหมายของการดำเนินชีวิต การปฏิบัติ

^{๓๙}วิมพา. (ไทย) ๑/๓๒/๓๙.

เพื่อความหลุดพ้นทุกข์ส่วนตัว เรียกว่า อัตตहितสมบัติ การปฏิบัติเพื่อความหลุดพ้นทุกข์ของคนอื่น เรียกว่า พรหิตปฏิบัติ

พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอิตถิสมัตติที่เกิดจากพระปัญญาคุณและพรหิตปฏิบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาฏิโมกข์ แก่พระอรหันต์ ๑,๒๕๐ รูป ในวันมาฆบูชา หลังจากตรัสรู้ได้ ๔ เดือน

ในโอวาทปาฏิโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานต่อไป ในโอวาทปาฏิโมกข์นี้ มีการกำหนดให้หนีพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก ๓ ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส นอกจากนี้ยังกำหนดวิธีการประกาศพระพุทธานุศาสนว่า ให้เผยแผ่พระพุทธศาสนาด้วยขันติหรือความอดทน ไม่ให้ใช้การว่าร้ายหรือการเข่นฆ่าประหัตประหาร เพื่อบีบบังคับให้คนหันมานับถือพระพุทธศาสนา^{๔๐} ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งสันติภาพ

จะเห็นได้ว่าในการวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้าท่านนั้น มีการใช้วิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน องค์กรพระพุทธศาสนาจึงเจริญเติบโตขึ้นมาได้เพราะผลจากวิสัยทัศน์ของพระพุทธเจ้า

พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบบัญญัติจตุตถกรรม พระสงฆ์ผู้เป็นประธานในพิธีอุปสมบท เรียกว่าพระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้ามาอุปสมบทต้องได้รับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ที่ประชุมพร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อบวชเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนกว่าจะมีพรรษาครบ ๕ จึงเรียกว่านิสัยมุตตกะ คือผู้พ้นจากการพึ่งพาพระอุปัชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง กระบวนการนี้ก่อให้เกิดระบบโรงเรียนในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาที่สำคัญในอินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร トラบไต่ที่บุคลากรนั้นยังไม่บรรลุนั้นพระอรหันต์เขาผู้นั้นต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป เรียกว่าเป็นเสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้วจึงเรียกว่าเป็นอเสขะ คือผู้ไม่ต้องศึกษา

^{๔๐} พ.ร.บ. (ไทย) ๒๕/๒๔/๓๙.

กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงถือว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา

การศึกษอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดหมายสาระกิจกรรม แหล่งเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคนและชีวิตให้เกิดประสบการณ์เรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจและความต้องการของผู้เรียน^{๔๑} ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญมากก็คือ พระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเองดังพุทธพจน์ที่ว่า “ตมเหติ กิจจํ อาตบปี อกขาตาโร ตถาคตา เธอทั้งหลายต้องทำความเพียรเผากิเลสเอง พระตถาคตเจ้าเป็นแต่ผู้บอกทาง”^{๔๒}

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วก็จะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังที่พระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเป็นเอตทัคคะในด้านต่างๆ ดังกล่าวมาแล้ว

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ ซึ่งเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบันนั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษดังพระบาลีที่ว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ขมฺคนทึควรขมฺ ยกฺยกองฺคนทึควรยกฺยกอง”^{๔๓} เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัลและการลงโทษได้ดีจากเรื่องต่อไปนี้ในเกสสิสูตร^{๔๔}

วันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสสิเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลถามว่า พระพุทธเจ้า ทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสสิมีวิธีฝึกม้าอย่างไร นายเกสสิกราบทูลว่า เขาใช้ ๓ วิธี คือ วิธีนุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน คือ มีทั้งความนุ่มนวลและรุนแรง

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร

^{๔๑} คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ, ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียนสำคัญที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๔๒} ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

^{๔๓} ชุ.ข. (ไทย) ๒๗/๒๔๔๒/๕๓๑.

^{๔๔} ่อง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

นายเกสึกราบพูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่ามันทิ้งเสีย เพราะปล่อยไปก็ทำให้เสียชื่อเสียงสถาบันเกสึวิทยา

พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกันคือ ใช้วิธีนุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธีผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่องและตำหนิเมื่อถึงคราวต้องตำหนิ

นายเกสึทูลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร

พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าทิ้งเหมือนกัน

นายเกสึทูลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ

พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยเจ้า การฆ่าหมายถึงการเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตในทางธรรม

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตรตามแบบญัตติจตุตถกรรม แล้วเมื่อบุคลากรได้รับการพัฒนาแล้ว ก็ได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายในองค์กรตามความรู้ความสามารถ ตามที่พระพุทธองค์ทรงแต่งตั้งให้เป็นเอตทัคคะในด้านต่าง ๆ นั้นเอง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีการบริหารจัดการ เกิดขึ้นตั้งแต่การก่อสร้างพีระมิด การก่อสร้างกำแพงเมืองจีน และในยุคกลางที่เกิดขึ้นในนครเวนิส ประเทศอิตาลี ปัจจุบันแบ่งเป็น ๕ แนวคิด คือ แนวคิดแบบดั้งเดิม แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ แนวคิดเชิงปริมาณหรือบริหารศาสตร์ แนวคิดตามสถานการณ์ และแนวคิดสมัยใหม่ และพุทธวิธีในการบริหารจัดการ ซึ่งแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารจัดการดังกล่าวนี้สำคัญยิ่งสำหรับการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหาร เพราะจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้ได้ ดังนั้น แนวคิด ทฤษฎี การบริหารจัดการนี้ ผู้บริหารจำเป็นต้องศึกษาให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ จนสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในองค์กรของตน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารจัดการไว้ ดังตารางที่ ๒.๕

ตารางที่ ๒.๕ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารจัดการ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (๒๕๔๕, หน้า ๒๕)	๑) แขนงการตัดสินใจ (Decision) ๒) ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) ๓) ความพึงพอใจในงานและความไม่พึงพอใจในงาน (Satisfiers & Dissatisfies) ๔) ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) ๕) การระดมสมอง (Brainstorming)
เสนาะ ตีเยาว์, (๒๕๔๖, หน้า ๔๖)	๑) แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classic Approach) ๒) แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ๓) แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ (Quantitative or Management Science Approach) ๔) แนวคิดตามสถานการณ์ (Contingence Approach) ๕) แนวคิดสมัยใหม่ (Modern Approach)
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๔๙, หน้า ๓) คณะกรรมาธิการการศึกษาแห่งชาติ กระทรวงศึกษาธิการ (๒๕๔๓, หน้า ๒๐)	๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร ๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา

ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนต้องการความสุข คนคิดเป็นจะสามารถดำรงชีวิตให้พบความสุขได้ ในเมืองไทยเรามีครุมี ๒ ประเภท คือ ครูที่พูดได้ และครูที่พูดไม่ได้ “ครูพูดได้” คือครูที่พวกเรารู้จักกันดี เราถือว่าท่านเป็นปูชนียบุคคล เป็นผู้ที่เราเคารพนับถือ ท่านมักจะพร่ำสอนให้เรา

เป็นคนดี ขยัน อดทน ซื่อสัตย์ คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น พยายามให้เราเห็นช่องทางในการประกอบอาชีพ ให้เราพึ่งพาตนเองได้ สามารถทำงานเป็นกลุ่ม และสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ “ส่วนครูที่พูดไม่ได้” คนจะไม่ค่อยรู้จัก แต่กล่าวกันว่า ครูที่พูดไม่ได้สอนเราไม่น้อยกว่าครูที่พูดได้ ครูที่พูดไม่ได้แท้จริงคือสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเรานั้นเอง หากสิ่งแวดล้อมสะอาด ร่มรื่น สดชื่นแจ่มใสเป็นกันเอง เราก็จะสบายใจ สะอาด ร่มรื่น แจ่มใส และจิตใจดี หน้าตาก็พลอยแจ่มใสไปด้วย โบราณมีคำภาษิตที่กล่าวถึงอิทธิพลของครูที่พูดไม่เป็นจำนวนมาก เช่น คบคนพาล พาลพาไปหาผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล หรืออยู่กับโจรมักเป็นโจร อยู่กับบัณฑิตมักเป็นบัณฑิต เป็นต้น

อุทยานการศึกษาจึงเกิดจากแนวคิดเรื่องครูพูดได้และครูที่พูดไม่ได้นี้ มีการพัฒนาต่อยอดแนวคิดติดต่อกันมาตามลำดับ เช่น เรื่องการจัดการวัดให้เป็นอุทยานการศึกษา ให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ มีความสงบร่มรื่น ให้การถวายเป็นกุศลให้ภิกษุ สามเณร ครูอาจารย์ ให้มีความรู้ และจะได้สั่งสอนประชาชนและลูกศิษย์ลูกหา มีการจัดตั้งห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดวัด และมีการทำนุบำรุงและอนุรักษ์ หรือการจัดการพัฒนาวัด เป็นต้น มีโครงการจัดสวนป่าในวัด มีการพัฒนาวัดสะอาดร่มรื่น สงบ สวยงาม มีระเบียบ มีโครงการส่งเสริม สวนสวย เรียนรู้บนลานวัด เผยแพร่ความคิดอุทยานการศึกษา โดยแนวคิดกว้างๆ ซึ่งหมายถึง สงบ หรือสถานที่ที่ร่มรื่น มีความสะอาดเป็นระเบียบสวยงาม จะเป็นแหล่งความรู้ เป็นแหล่งglomเกล่าจิตใจผู้คนที่เข้าไปอยู่เข้าไปใช้ให้ละเอียดอ่อน และทำให้คนเจริญงอกงาม ที่สามารถกล่าวได้ว่าเป็นอุทยานการศึกษาในแนวคิดดังกล่าวแล้ว หากวัดได้พัฒนาไปในแนวทางแห่งแนวคิดอุทยานการศึกษา ซึ่งคงจะมีรูปแบบรายละเอียดแตกต่างกันไปตามสภาพ แต่เน้นในหลักการแห่งความสะอาด สงบ ร่มรื่น และเป็นแหล่งวิชาการการเรียนรู้โดยตรงและทางอ้อม อิทธิพลของครูที่พูดไม่ได้เสริมโดยครูพูดได้ คงจะช่วยให้ชุมชน สังคมบ้านเมืองสะอาด สงบ รื่นรมย์ แจ่มใส คงจะทำให้เด็กเยาวชนและประชาชนทั่วไป สามารถอยู่ในสังคมได้อย่างเข้าใจ ประสมกลมกลืนกับธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและมีความสุขตามที่เราปรารถนามากยิ่งขึ้น

บุคคลที่คิดเป็นจะสามารถเผชิญปัญหาในชีวิตประจำวันได้อย่างมีระบบ บุคคลผู้นี้จะสามารถพิจารณาสาเหตุของปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ และสามารถรวบรวมข้อมูลต่างๆ ได้อย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทางเลือก เขาจะพิจารณาข้อดีข้อเสียของแต่ละเรื่อง โดยใช้ความสามารถเฉพาะตัว ค่านิยมของตนเองและสถานการณ์ที่ตนเองกำลังเผชิญอยู่ประกอบการพิจารณา การ “คิดเป็น” เป็นการคิดเพื่อแก้ปัญหา คือมีจุดเริ่มต้นที่ปัญหาแล้วพิจารณาย้อน ไตร่ตรองถึงข้อมูล ๓ ประเภท คือ ข้อมูลด้านตนเอง ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม และข้อมูลวิชาการ ต่อจากนั้นก็ลงมือกระทำ ถ้าหากสามารถทำให้ปัญหาหายไป กระบวนการก็ยุติลง แต่หากบุคคลยังไม่พอใจแสดงว่ายังมีปัญหาอยู่

บุคคลก็จะเริ่มกระบวนการพิจารณาทางเลือกใหม่อีกครั้ง และกระบวนการนี้ยุติลงเมื่อบุคคลพอใจ และมีความสุข^{๔๕}

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา จากนักวิชาการหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอ นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑ ความหมายเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา

จากการทบทวนความหมายเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา จากนักวิชาการหลายท่าน พบว่า ความหมายแตกต่างกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

อุทยานการศึกษา เป็นคำสมาสของคำ ที่มาจากภาษาสันสกฤตสองคำ คือ คำว่า “อุทยาน” กับคำว่า “การศึกษา” มาจากคำภาษาอังกฤษว่า “Educational Park” และตาม พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๐ ที่ระบุว่า “อุทยาน” หมายถึง สวนเป็นที่รื่นรมย์ ซึ่ง คำว่า รื่นรมย์ เป็นคำวิเศษณ์ หมายถึง สบายใจหรือบันเทิง ฉะนั้นคำว่าอุทยานน่าจะหมายถึงบริเวณ พื้นที่มีต้นไม้หรือสิ่งอื่นใดจำนวนมาก มีขอบเขตชัดเจน ทำให้พบเห็นและใช้บริการสบายใจ หรือ บันเทิง ส่วนคำว่า “การศึกษา” หมายถึง การเลือกเรียน ฝึกฝน และอบรม ดังนั้นอุทยานการศึกษาจึง หมายถึงบริเวณพื้นที่ที่มีต้นไม้ขอบเขตที่ชัดเจน จัดให้ผู้พบเห็นผู้ใช้บริการสามารถฝึกฝนรับการอบรม ศึกษาเล่าเรียน ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้วยความสบายใจหรือบันเทิง^{๔๖}

อุทยานการศึกษา คือ บริเวณที่มีต้นไม้หรือสิ่งศึกษาจำนวนมาก มีขอบเขตชัดเจน ผู้ใช้บริการสามารถรับความรู้โดยการอบรมศึกษาด้วยตนเอง เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์ ด้วยความสบายใจ จนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ซึ่งในความหมายโดยรวม อุทยานการศึกษาจึงเป็นสถานที่สำหรับศึกษาหรืออบรมเพื่อให้ได้รับความรู้และประสบการณ์ด้วยความพร้อมและสบายใจ โดยมีรูปแบบและรายละเอียดแตกต่างกันไปตามสภาพ แต่เน้นในหลักการ แห่งความสะอาด สงบ และเป็นแหล่งวิชาการ มีการเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อม จนสามารถ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์^{๔๗}

สถานที่ใดๆ ที่มีพื้นที่พอสมควร สามารถจัดให้สะอาดร่มรื่นเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็น สถานที่ที่สามารถให้ผู้คนทุกคนเพศทุกวัยได้เข้าไปพักผ่อน เล่นกีฬา ศึกษาหาความรู้จากสื่อต่างๆ ใน

^{๔๕}มีเดียไทยแลนด์, อุทยานการศึกษา, [ออนไลน์], http://mediathailand.blogspot.com/2012/05/blog-post_6277.html, [๑๓ ธ.ค. ๒๕๕๖].

^{๔๖}วิจิตร ศรีอำน และนิพนธ์ ศุขปริดา, “อุทยานการศึกษาในการใช้พัฒนาแหล่งวิทยาการในชุมชน”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓), หน้า ๕๗๙.

^{๔๗}โกวิท วรพิพัฒน์, “อุทยานการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สยามรัฐ), หน้า ๓.

ขณะเดียวกันในบางครั้งบางคราวก็จัดให้มีกิจกรรม การบรรยาย สาธิตโดยผู้รู้ในเรื่องราวต่างๆ หรือเรียกได้ว่า อุทยานการศึกษาทำหน้าที่ครู ผู้ได้นอกเหนือจากครูอาจารย์สอนอยู่ในห้องเรียนทั่วไป^{๔๘}

สรุปได้ว่า อุทยานการศึกษา หมายถึง แหล่งบริการการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้ได้รับความรู้ และสถานที่ร่มรื่น สะอาด เรียบร้อย อุทยานการศึกษา จึงเป็นที่ที่เข้าไปแล้วต้อง สะอาด ร่มรื่น เรียบร้อย รวมทั้งให้การศึกษาด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับความหมาย อุทยานการศึกษาไว้ ดังตารางที่ ๒.๖

ตารางที่ ๒.๖ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษา เกี่ยวกับความหมายเกี่ยวกับอุทยานการศึกษา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
โกวิท วรพิพัฒน์ (๒๕๓๖, หน้า ๓)	๑. เป็นสถานที่สำหรับศึกษาหรืออบรมเพื่อให้ ได้รับความรู้ ๒. เป็นแหล่งวิชาการ มีการเรียนรู้ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม จนสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไป ในทางที่พึงประสงค์
วิจิต ศรีอาน และนิพนธ์ สุขปริดา (๒๕๓๓, หน้า ๕๗๙) อุดมการณ์ สมานประชาธรรม (๒๕๓๖, หน้า ๘๓)	๑. บริเวณพื้นที่มีต้นไม้หรือสิ่งอื่นใดจำนวนมาก มี ขอบเขตชัดเจน ๒. เป็นสถานที่ฝึกฝนรับการอบรม ศึกษาเล่า เรียน

๒.๓.๒ ความสำคัญของอุทยานการศึกษา

การจัดการอุทยานการศึกษาแต่ละแห่งนั้น มีวัตถุประสงค์ความเป็นมาที่แตกต่างกันในหลายๆด้าน ทั้งในด้านสถานที่ตั้ง การดำเนินงานอุทยานการศึกษา กิจกรรมที่จัดของแต่ละหน่วยงาน สถานศึกษา หรือวัดแต่ละแห่งจะกำหนดตามความเหมาะสม อุทยานการศึกษาจึงเป็นแหล่งเรียนรู้ วิทยาการในชุมชนที่มีความสำคัญต่อผู้ใช้บริการ จะทำให้เกิดความคิดรวบยอดที่รวดเร็ว ได้รับ ประสพการณ์ตรงที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้ผู้เรียนมีความสนใจและต้องการศึกษาเรียนรู้ในรูปแบบอื่นๆ

^{๔๘} อุดมการณ์ สมานประชาธรรม, “ทำอุทยานการศึกษาที่มีสยิดได้หรือ”, สารพัฒนาหลักสูตร ๑๒ (เมษายน - พฤษภาคม ๒๕๓๖), หน้า ๘๓.

เพิ่มขึ้น นักการศึกษาและผู้จัดทำอุทยานการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายความสำคัญของคำว่า “อุทยานการศึกษา” ไว้มีนัยยะ ดังนี้

ความสำคัญของอุทยานการศึกษา คือ

๑. ทำให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมการศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศที่เหมาะสม และสามารถจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยส่งเสริมคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตควบคู่กันไป

๒. ทำให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสร่วมในกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย และพักผ่อนหย่อนใจในสภาพแวดล้อมที่สะอาดสวยงามตามธรรมชาติ

๓. เป็นต้นแบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ธรรมชาติ^{๔๙}

และอีกนัยหนึ่งกล่าวไว้ว่า อุทยานการศึกษามีความสำคัญด้วยกัน ๕ ประการ ดังนี้

๑. เป็นศูนย์กลางในการศึกษาหาความรู้ในด้านต่างๆ ของนักเรียนและประชาชน

๒. เป็นการส่งเสริมทุนการศึกษา การวิจัยหารูปแบบ เพื่อใช้ในการจัดการอุทยานการศึกษาและส่งเสริมให้ทุกการศึกษาวิจัยค้นหารูปแบบ เพื่อใช้ในการจัดการศึกษาของชาติ

๓. เป็นการจัดสวน อนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ ร่มรื่น สงบ เป็นประโยชน์ต่อนักเรียนและประชาชนที่เข้ามาใช้บริการหรือพักผ่อนหย่อนใจ

๔. เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนและประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยเข้ามาศึกษาหาความรู้ในแหล่งวิทยาการนี้

๕. เป็นการให้บริการทางด้านวิชาการ ให้นักเรียนและประชาชนได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม^{๕๐}

สรุปได้ว่า ความสำคัญของอุทยานการศึกษานั้น เปรียบเสมือนโรงเรียนชาวบ้าน ซึ่งศูนย์การของโรงเรียนมีวัดพระสงฆ์เป็นที่จัดกิจกรรมของชุมชน เป็นศูนย์กลางที่ชุมชนสามารถใช้เป็นฐานหาความรู้จากสถานที่ และสถานการณ์จริงโดยตรง เป็นสถานที่ที่มีบริเวณพื้นที่ บรรยากาศที่อิสระ เอื้อต่อการศึกษาหาความรู้ เป็นธรรมชาติสีเขียว สะอาด ร่มรื่น มีความเรียบง่าย ทั้งเป็นแหล่งการ

^{๔๙} สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, อ้างใน นางสาวบุญเรือน เดชเพิ่มสุข, การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอุทยานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๖.

^{๕๐} นางสาวบุญเรือน เดชเพิ่มสุข, การศึกษาสภาพปัญหาการจัดการอุทยานการศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗.

พัฒนาการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น ด้านจิตใจ สภาวะอารมณ์ ร่างกาย สติปัญญา การเข้าสังคม ทำให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เป็นแหล่งที่มีความเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกัน โดยหลายๆประการนั้น สามารถเป็นสื่อให้ความรู้โดยตัวของมันเอง เช่นสิ่งก่อสร้าง ภาพฝาผนัง ต้นไม้ เป็นต้น เป็นการจัดการเรียนรู้อย่างบูรณาการให้เข้ากับธรรมชาติ และช่วยส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติอีกด้วย

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับความหมายอุทยานการศึกษาไว้ ดังตารางที่ ๒.๗

ตารางที่ ๒.๗ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของอุทยานการศึกษา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (๒๕๔๐, หน้า ๑๖)	๑. ทำให้ประชาชนชน นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรมการศึกษาในสภาพแวดล้อมที่ดี มีบรรยากาศที่เหมาะสม ๒. ทำให้ประชาชน นักเรียน นักศึกษา ได้มีโอกาสร่วมในกิจกรรมการศึกษาตามอัธยาศัย และพักผ่อนหย่อนใจในสภาพแวดล้อมที่สะอาด สวยงามตามธรรมชาติ ๓. เป็นต้นแบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย โดยใช้ธรรมชาติ
นางสาวบุญเรือน เดชเพิ่มสุข (๒๕๔๐, หน้า ๑๗)	๑. เป็นศูนย์กลางในการศึกษาหาความรู้ในด้านต่างๆ ของนักเรียนและประชาชน ๒. เป็นการส่งเสริมทุนการศึกษา การวิจัยหา รูปแบบ เพื่อใช้ในการจัดการอุทยานการศึกษา ๓. เป็นการจัดสวน อนุรักษ์และพัฒนา สิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ ร่มรื่น สงบ ๔. เป็นการส่งเสริมให้นักเรียนและประชาชนได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์โดยเข้ามาศึกษาหาความรู้ในแหล่งวิทยาการนี้ ๕. เป็นการให้บริการทางด้านวิชาการ ให้นักเรียน และประชาชนได้มีโอกาสเท่าเทียมกันในการศึกษาความรู้เพิ่มเติม

๒.๓.๓ ประเภทของอุทยานการศึกษา

ประเภทของอุทยานการศึกษาสามารถแบ่งได้ ๒ แบบ คือ แบบศาสนสถาน และแบบสถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ดังนี้

๑. ศาสนสถานได้แก่ วัด มัสยิด โบสถ์ และสำนักสงฆ์อื่นๆ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้เป็นอุทยานการศึกษา

๒. สถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียน ได้แก่ ศูนย์ภาค ศูนย์จังหวัด ศูนย์ฝึก ศูนย์อำเภอ ห้องสมุดจังหวัด ห้องสมุดอำเภอ ห้องสมุดตำบล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้เป็นอุทยานการศึกษา^{๕๑}

ซึ่งสอดคล้องกับศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ศุขปรีดี ได้แบ่งอุทยานการศึกษาไว้ ๓ ประเภท^{๕๒} ได้แก่

๑. อุทยานการศึกษาในระบบโรงเรียน
๒. อุทยานการศึกษานอกระบบโรงเรียน
๓. อุทยานการศึกษาตามอัธยาศัย

สรุปได้ว่า ประเภทของอุทยานการศึกษา เกิดจากการคิดสร้างขึ้นใหม่ให้เกิดขึ้นในโรงเรียนโดยที่ไม่เคยมีมาก่อน เช่นการปลูกป่าในโรงเรียน การสร้างห้องฟ้าจำลอง เกิดจากการคิดกิจกรรมเสริมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เดิมโรงเรียนมีป่าธรรมชาติ จัดทำทะเบียนต้นไม้ ทำป้ายชื่อบอกคุณประโยชน์ พัฒนาทรัพยากรในอุทยาน ขยายพันธุ์พืชให้มากขึ้น ประดิษฐ์ของใช้ ของที่ระลึก เพื่อผลต่อเศรษฐกิจ หรือผลงานเพื่อรายได้ระหว่างเรียน และเป็นการจัดทำข้อมูลบอกรายละเอียดเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และให้บริการชุมชน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับประเภทของอุทยานการศึกษาไว้ ดังตารางที่ ๒.๘

^{๕๑} กรมการศึกษานอกโรงเรียน, แนวทางการดำเนินโครงการจัดอุทยานการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑ – ๑๔.

^{๕๒} วิจิตร ศรีสอาน และนิพนธ์ ศุขปรีดี, อุทยานการศึกษาในการใช้พัฒนาแหล่งวิทยาการในชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๓) หน้า ๕๖๕ – ๕๗๖.

ตารางที่ ๒.๘ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับประเภทของอุทยานการศึกษา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
กรมการศึกษานอกโรงเรียน (๒๕๓๕, หน้า ๑๑ – ๑๔)	๑. ศาสนสถานได้แก่ วัด มัสยิด โบสถ์ และสำนักสงฆ์อื่นๆ โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้เป็นอุทยานการศึกษา ๒. สถานศึกษาของกรมการศึกษานอกโรงเรียนได้แก่ ศูนย์ภาค ศูนย์จังหวัด ศูนย์ฝึก ศูนย์อำเภอ ห้องสมุดจังหวัด ห้องสมุดอำเภอ ห้องสมุดตำบล โดยมีเป้าหมายที่จะพัฒนาให้เป็นอุทยานการศึกษา
วิจิตร ศรีสอ้าน และนิพนธ์ สุขปรีดี (๒๕๓๓, หน้า ๕๖๕ – ๕๗๖)	๑. อุทยานการศึกษาในระบบโรงเรียน ๒. อุทยานการศึกษานอกระบบโรงเรียน ๓. อุทยานการศึกษาตามอัธยาศัย

๒.๓.๔ รูปแบบของอุทยานการศึกษา

การจัดการอุทยานการศึกษาในแต่ละประเภท มีความต้องการให้ประชาชน หรือผู้รับบริการได้เรียนรู้กับสิ่งนั้นๆ ซึ่งนักการศึกษาและนักวิชาการผู้ดำเนินการจัดตั้งอุทยานการศึกษาได้กล่าวให้ความหมายรูปแบบอุทยานการศึกษาไว้ ดังนี้

รูปแบบของอุทยานการศึกษานั้น เป็นสถานที่ๆ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไป พักผ่อน หย่อนใจ และแสวงหาความรู้จากธรรมชาติ^{๕๓} ได้แก่

๑. ศูนย์บริการเพื่อการศึกษา ดำเนินการจัดกิจกรรมการศึกษานอกโรงเรียนในสาขาวิทยาศาสตร์เทคโนโลยี ดาราศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม การจัดกิจกรรมของศูนย์บริการ เพื่อการศึกษา มุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง โดยจัดแหล่งข้อมูลข่าวสารด้านต่างๆ เพื่อให้ประชาชนได้ศึกษาตลอดเวลาและตลอดชีวิต ประกอบด้วย^{๕๔}

^{๕๓} กรมป่าไม้, จากธรรมชาติสู่เขตอนุรักษ์อุทยานแห่งชาติ, กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๓๘), หน้า ๓๘ – ๔๒.

^{๕๔} พิชชา พิทยขจรวุฒิ, สวนสาธารณะที่พักผ่อนในเมือง, เอกสารประกอบการสัมมนาชุดที่ ๑, (สัมมนาหัวหน้าอุทยานแห่งชาติ ครั้งที่ ๑ ณ กรมป่าไม้ ๒๓ – ๓๐ กรกฎาคม, ๒๕๓๗), หน้า ๔.

๑.๑ พิพิธภัณฑ์สำหรับประชาชน ซึ่งเป็นพิพิธภัณฑ์เด็กแห่งแรกของชาติ มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทรรศการถาวร นิทรรศการชั่วคราว การบรรยาย การสาธิต การทดลอง การประชุมฝึกอบรม สนามเด็กเล่น สวนพฤกษศาสตร์ ฉายภาพยนตร์ สไลด์ และห้องสมุด

๑.๒ ห้องฟ้าจำลอง มีการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ ด้านดาราศาสตร์ อวกาศและการแสดงท้องฟ้าจำลอง

๑.๓ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ เป็นพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ขนาดใหญ่แห่งแรกของประเทศไทย ดำเนินกิจกรรมต่างๆ เช่น นิทรรศการถาวร นิทรรศการชั่วคราว การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม การจัดค่ายวิทยาศาสตร์ การเผยแพร่ความรู้วิทยาศาสตร์ผ่านสื่อวิทยุและโทรทัศน์ การฉายภาพยนตร์ การบรรยาย อภิปราย สาธิต ทดลอง และกิจกรรมการศึกษาอื่นๆ

๑.๔ พิพิธภัณฑ์ธรรมชาติวิทยา ให้การศึกษาแก่ประชาชนทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียนเกี่ยวกับวัตถุที่เป็นผลผลิตของธรรมชาติ

๑.๕ พิพิธภัณฑ์เคลื่อนที่ เป็นการนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและธรรมชาติวิทยา บรรจุในยานพาหนะขนาดต่างๆ ไปเปิดให้บริการประชาชน^{๕๕}

๒. อุทยานการศึกษาวิทยาศาสตร์พระจอมเกล้า ณ หว้ากอ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นแหล่งวิทยบริการที่เปิดให้ความรู้ทางด้านความเป็นเอกลักษณ์ไทย ทางด้านวิทยาศาสตร์ ความเด่นสง่าของพระบรมราชานุสาวรีย์พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าอยู่หัว อุทยานชายทะเล พิพิธภัณฑ์กลางแจ้งทางธรณีวิทยา สวนรุกขชาติและต้นไม้อันเขียวชอุ่ม ค่ายพักแรมและศูนย์ฝึกอบรมทางวิทยาศาสตร์ ศูนย์วิจัยศึกษาดาราศาสตร์อวกาศ และศูนย์วิจัยวิทยาศาสตร์และพิพิธภัณฑ์สัตว์ทะเล^{๕๖}

๓. อุทยานการศึกษาประเภทประวัติศาสตร์ ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง จังหวัดบุรีรัมย์ อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดเพชรบุรี อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อุทยานประวัติศาสตร์พิมาย จังหวัดนครราชสีมา อุทยานประวัติศาสตร์ศรีเทพ จังหวัดเพชรบูรณ์ อุทยานประวัติศาสตร์เมืองสิงห์ จังหวัดกาญจนบุรี อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย อุทยานประวัติศาสตร์ศรีสัชนาลัย จังหวัดสุโขทัย อุทยานประวัติศาสตร์กำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร

^{๕๕} กรมการศึกษานอกโรงเรียน, ศูนย์บริการเพื่อการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, หน้า ๒๕๓๗), หน้า ๑ - ๑๔.

^{๕๖} กรมการศึกษานอกโรงเรียน, ค่ายหลวงหว้ากอ, (กรุงเทพมหานคร : กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๗), หน้า ๑ - ๑๔.

๔.อุทยานการศึกษาประเภทศาสนสถาน ที่เห็นชัดเจนและเป็นรูปธรรม ได้แก่สวนโมกข์พลาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาธรรม เพื่อปฏิบัติธรรมและเผยแพร่ธรรมะ มีโรงมหรสพทางวิญญาณสำหรับการศึกษาธรรมด้วยตนเอง^{๕๗}

สรุปได้ว่า อุทยานการศึกษามีรูปแบบเพื่อความรื่นรมย์หรือบันเทิงใจ เพื่อให้คนได้สร้างความสมบูรณ์ให้แก่ตนเองทั้งกายและใจ เป็นการส่งเสริมธรรมชาติให้มีความสุขด้วยตนเอง และเป็นสถานที่กระตุ้นการศึกษาให้ดีขึ้น

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักเกี่ยวกับรูปแบบของอุทยานการศึกษาไว้ ดังตารางที่ ๒.๙

ตารางที่ ๒.๙ แสดงการสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบของอุทยานการศึกษา

แหล่งข้อมูล	นิยามหรือความหมาย
กรมป่าไม้ (๒๕๓๘, หน้า ๓๘ – ๔๒) พระพุทธรูป ฤกษ์ (๒๕๓๖, หน้า ๕๔)	๑.พิพิธภัณฑสถานสำหรับประชาชน ๒.ท้องฟ้าจำลอง ๓.พิพิธภัณฑสถานวิทยาศาสตร์ ๔.พิพิธภัณฑสถานธรรมชาติวิทยา ๕.พิพิธภัณฑสถานเคลื่อนที่
กรมการศึกษานอกโรงเรียน (๒๕๓๗, หน้า ๑ – ๑๔) พิชชา พิชยขจรวุฒิ (๒๕๓๗, หน้า ๔)	๑.อุทยานการศึกษาวิทยาศาสตร์ อุทยานชายทะเล พิพิธภัณฑสถานกลางแจ้งทางธรณีวิทยา ๒.อุทยานการศึกษาประเภทประวัติศาสตร์ ได้แก่ อุทยานประวัติศาสตร์พนมรุ้ง จังหวัดบุรีรัมย์

๒.๓.๕ หลักเกณฑ์และแนวทางการขอเป็นอุทยานการศึกษาในวัด

หลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง และวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น^{๕๘}

^{๕๗} พระพุทธรูป ฤกษ์, ซีวีต ผลงาน หลักธรรมพุทธรูปฤกษ์, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๖), หน้า ๕๔.

^{๕๘} กรมการศาสนา, ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕๗ - ๒๕๘

๑. เป็นวัดที่ถูกตั้งตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายเถรสมาคม ทั้งต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กับได้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี

๒. เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

๓. มีพระภิกษุ สามเณร อยู่ประจำตลอดทั้งปีไม่น้อยกว่า ๕ รูป เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔. ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น และไม่เป็นพระอารามหลวงมาก่อน

๕. จัดตั้งพิพิธภัณฑสถาน หรือ พิพิธภัณฑสถานพื้นบ้านในวัด (เป็นมุม หรือห้อง หรืออาคาร พิพิธภัณฑสถาน)

๖. จัดกิจกรรมทางการศึกษา และการเผยแพร่ความรู้แก่พระภิกษุ สามเณร และประชาชน ประกอบด้วย

- จัดการเรียนการสอนพระปริยัติธรรม
- จัดตั้งศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์
- จัดสอนธรรมศึกษาแก่เด็กนักเรียน
- จัดตั้งศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด
- จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพแก่ประชาชนในวัด
- จัดสอนวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่ประชาชน
- อื่น ๆ (ถ้ามี)

๗. จัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร นิทรรศการ ป้ายคติธรรม พุทธภาษิต หรือความรู้ทางวิชาการ ห้องสมุดหรือมุมหนังสือ ป้ายบอกชื่อต้นไม้ และหอกระจายข่าวในวัด

๘. บริเวณวัดมีความสะอาด สงบ ร่มรื่น สวยงาม

๙. จัดทำแผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนอย่างน้อย ๓ โครงการ พร้อมรายละเอียดการดำเนินโครงการ

๑๐. มีการจัดทำแผนผังวัดแสดงพื้นที่บริเวณวัด และอาคารเสนาสนะต่าง ๆ ในวัด และติดตั้งไว้ในบริเวณที่สามารถเห็นได้ชัดเจน

๑๑. จัดทำเอกสารเป็นรูปเล่มแบบรายงาน ขนาดกระดาษ A ๔ อธิบายรายละเอียดให้ครบถ้วนทุกข้อ พร้อมภาพถ่ายกิจกรรมที่วัดจัดทุกกิจกรรมให้ครบถ้วนตามข้อมูลที่รายงาน

วัดพัฒนาตัวอย่าง : คุณสมบัติเบื้องต้น

๑. เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและเจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายเถรสมาคม ทั้งต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กับได้ปฏิบัติตามธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี

๒. เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

๓. มีพระภิกษุสามเณรอยู่ประจำตลอดทั้งปีไม่น้อยกว่า ๗ รูป เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔. ได้รับการคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัดมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๕. ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่าง วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น และไม่เป็นพระอารามหลวงมาก่อน

๖. มีการจัดบริเวณวัดเป็นสัดส่วน สะอาด สงบ ร่มรื่น สวยงาม อาคารเสนาสนะมั่นคง เป็นระเบียบแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน เขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส และเขตสาธารณสงเคราะห์

๗. มีการจัดการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร และประชาชน ตลอดจนการสอนฝึกอาชีพแก่ประชาชน

๘. มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมศีลธรรม จริยธรรม กิจกรรมวันสำคัญต่าง ๆ และกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์แก่ชุมชน

๙. จัดการปกครองพระภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด อย่างมีระเบียบ และปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ คำสั่งของมหาเถรสมาคม พร้อมแนบกฎ ระเบียบของวัดประกอบรายงาน

๑๐. จัดทำแผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนอย่างน้อย ๔ โครงการ พร้อมรายละเอียดการดำเนินโครงการ

๑๑. จัดทำเอกสารเป็นรูปเล่มแบบรายงาน ขนาดกระดาษ A ๔ อธิบายรายละเอียดให้ครบถ้วนทุกข้อ พร้อมภาพถ่ายกิจกรรมที่วัดจัดทุกกิจกรรมให้ครบถ้วนตามข้อมูลที่รายงาน

วัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น : คุณสมบัติเบื้องต้น

๑. เป็นวัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย มีชื่อในทะเบียนวัดของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และเจ้าอาวาสของวัดนั้นได้รับการแต่งตั้งอย่างถูกต้องตามกฎหมายเถรสมาคม ทั้งต้องปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎ ระเบียบ และคำสั่งของมหาเถรสมาคม กฎหมาย กับได้ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการมาด้วยดี

๒. เป็นวัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาแล้ว

๓. มีพระภิกษุสามเณรอยู่ประจำตลอดทั้งปีไม่น้อยกว่า ๑๐ รูป เป็นเวลาติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๓ ปี

๔. ได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี และมีการพัฒนาตัวอย่างต่อเนื่อง

๕. ไม่เคยได้รับการคัดเลือกเป็นวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่นและไม่เป็นพระอารามหลวงมาก่อน

๖. การดำเนินการตามภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ได้แก่ ด้านการสาธารณูปการ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการเผยแผ่ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านการสาธารณสงเคราะห์

๗. จัดทำแผนงานหรือโครงการที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม หรือเอื้อประโยชน์ต่อชุมชนอย่างน้อย ๕ โครงการ พร้อมรายละเอียดการดำเนินโครงการ

๘. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเจ้าอาวาสแห่งวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น ผู้ซึ่งได้รับพัฒนา ยาม และโล่ประกาศเกียรติคุณจากสมเด็จพระสังฆราช แล้วมรณภาพหรือย้ายไปดำรงตำแหน่ง เจ้าอาวาสแห่งวัดอื่น เจ้าอาวาสรูปปัจจุบันซึ่งมาดำรงตำแหน่งแทน ต้องมีผลงานการพัฒนา วัดดีเด่น ไม่ต่ำกว่า ๓ ปี (เป็นผลงานที่ปฏิบัติอยู่ในวัดปัจจุบัน) จึงสามารถขอรับพัฒนา ยาม และ โล่ประกาศเกียรติคุณจากสมเด็จพระสังฆราชได้ ตามระเบียบของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ

๙. จัดทำเอกสารเป็นรูปเล่มแบบรายงาน ขนาดกระดาษ A ๔ อธิบายนรายละเอียดให้ครบถ้วนทุกข้อ พร้อมภาพถ่ายกิจกรรมที่วัดจัดทุกกิจกรรมให้ครบถ้วนตามข้อมูลที่รายงาน

อนึ่ง การคัดเลือกวัดทั้ง ๓ ประเภท หากมีวัดใดที่คณะกรรมการฯ เห็นสมควรคัดเลือกเป็นอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง และวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่น ก็ให้สามารถกระทำได้ โดยให้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพิจารณาหลักเกณฑ์ฯ ที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติแต่งตั้ง^{๕๙}

๒.๓.๖ การเตรียมการเพื่อการจัดการวัดเป็นอุทยานการศึกษา

การดำเนินการจัดตั้งอุทยานการศึกษา ควรพิจารณาตั้งแต่ นโยบาย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ การสำรวจทรัพยากร เพื่อทราบถึงสถานภาพและศักยภาพความพร้อมในการจัดตั้งอุทยานการศึกษา การวางแผน การจัดทำโครงการ ตลอดจนควบคุมติดตามและประเมินผลโครงการจัดตั้งอุทยานการศึกษา

^{๕๙} หลักเกณฑ์และแนวทางในการพิจารณาคัดเลือกอุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่างและวัดพัฒนาตัวอย่างที่มีผลงานดีเด่นจัดทำโดย ฝ่ายบูรณะและพัฒนาวัด, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

๑) การสำรวจทรัพยากร

๑.๑ มีนโยบายในการจัดตั้งที่มีความสอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศและไม่ขัดกับนโยบายของชุมชน ท้องถิ่น และของสังคมที่อุทยานการศึกษาจะไปจัดตั้ง

๑.๒ มีวัตถุประสงค์การดำเนินงานการจัดอุทยานการศึกษาเพื่อประชาชนในท้องถิ่นให้มีความสุขจากการเข้าไปศึกษาจากอุทยานการศึกษา

๑.๓ นักเรียนนักศึกษาและประชาชนกลุ่มเป้าหมายอื่นๆ มีโอกาสจะใช้ประโยชน์จากอุทยานการศึกษาตามนโยบายและวัตถุประสงค์

๑.๔ มีวิธีการจัดการศึกษาให้ความรู้การอบรมและให้โอกาสนักเรียน ประชาชน กลุ่มเป้าหมายด้านการศึกษาดูตลอดชีวิต

๑.๕ มีการจัดการความรู้รณรงค์ให้กับนักเรียนนักศึกษาและประชาชน

๑.๖ มีวิธีการจัดการบูรณาการสอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อวิธีการจัดการใช้บริการอุทยานการศึกษา ที่รณรงค์และพัฒนานักเรียนนักศึกษา ประชาชน ให้มีความรู้ที่สะดวกสบาย

๑.๗. มีวิธีการจัดการธุรกิจ เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านการใช้บริการอุทยานการศึกษา และส่งเสริมต่อวัตถุประสงค์ของอุทยานการศึกษา ได้แก่ การจำหน่ายสื่อการศึกษา พันธุ์ไม้ของที่ระลึก อาหารเครื่องดื่ม เป็นต้น

๑.๘ มีทรัพยากรในท้องถิ่นที่เอื้ออำนวยต่อการใช้อุทยานการศึกษา หรือส่งเสริมการจัดตั้งดำเนินการอุทยานการศึกษา

๑.๙ มีสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน ท้องถิ่น และภายนอกที่จะจัดตั้งและดำเนินการอุทยานการศึกษา

๑.๑๐ มีสื่อการศึกษาที่จำเป็นในอุทยานการศึกษาและเหมาะสมกับการจัดตั้ง

๑.๑๑ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่จะนำมาใช้ในอุทยานการศึกษา เช่น น้ำ ไฟฟ้า โทรศัพท์ ถนน เป็นต้น

๑.๑๒ มีบุคลากรของท้องถิ่นและสังคมหรือในโรงเรียนที่จะมาเป็นผู้อำนวยความสะดวกร่วมบริการ บริการ และจัดการศึกษาที่รณรงค์

๑.๑๓ มีอาคารสถานที่ที่สามารถใช้งานได้สนองและสอดคล้องกับการใช้ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งอุทยานการศึกษา

๑.๑๔ มีวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มีสอดคล้องกับวัตถุประสงค์อุทยาน

๑.๑๕ มีงบประมาณและโอกาสจัดการเพื่อใช้ในการดำเนินงานของอุทยานการศึกษา

๒) การสำรวจพื้นที่ในการจัดตั้ง

ในการดำเนินการจัดตั้งอุทยานการศึกษาในแต่ละวัดย่อมมีสภาพและศักยภาพที่ต่างกัน ถึงแม้จะมีวัตถุประสงค์ที่เหมือนกัน แต่ก็ควรทราบถึงสภาพปัจจุบันและศักยภาพของวัด โดยการแบ่งบริเวณและพื้นที่ในการจัดอุทยานการศึกษออกเป็น ๓ ลักษณะ ดังนี้

๑. พื้นที่บริเวณที่เคยมีความร่มรื่นอยู่แล้ว ควรพัฒนาเพื่อให้เป็นอุทยานการศึกษาที่สมบูรณ์

๒. พื้นที่บริเวณที่ควรพัฒนาความร่มรื่นให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ สำหรับนักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป

๓. พื้นที่บริเวณที่ต้องพัฒนาความร่มรื่นทุกอย่าง โดยเริ่มจากการสร้างความร่มรื่นในพื้นที่แห่งแล้งว่างเปล่า เป็นพื้นที่ที่จะจัดตั้งอุทยานการศึกษา

๓) การวางแผน

การวางแผนเป็นเรื่องของการกำหนดความต้องการ วิธีดำเนินการ และคาดหมายผลการดำเนินการในอนาคต โดยใช้หลักวิชาการ เหตุผล มีข้อมูลตัวเลขประกอบ มีการเสนอปัญหาเพื่อขอจัดอุปสรรคที่จะมาถึงเป้าหมายข้างหน้าได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้ได้ว่าจะทำอะไร ที่ไหนเมื่อใด กับใคร ทำอย่างไรและทำเพื่ออะไรได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่แนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและได้ผล การจัดการวัดเป็นอุทยานการศึกษานั้นเป็นเรื่องที่ต้องมีการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็นที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งที่ทำให้การจัดการวัดเป็นอุทยานการศึกษาสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

ดังนั้น การดำเนินการจัดการวัดเป็นอุทยานการศึกษา จะเห็นบรรลุผลสำเร็จได้จะต้องนำแผนการดำเนินงานรายละเอียดขั้นตอนตั้งแต่ การวางแผน การนำแผนไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล จะให้การดำเนินงานของอุทยานการศึกษานั้นเป็นไปตามเป้าหมาย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้เสนอแนะวิธีการจัดการอุทยานการศึกษาไว้^{๖๐} มีนัยยะ ดังต่อไปนี้

๑) ด้านบริเวณและอาคารสถานที่

๑.๑ จัดให้มีบริเวณที่ร่มรื่นสวยงาม สะอาดสงบ และมีสภาพเป็นอุทยานหรือสวนป่าที่ร่มรื่นเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียน นักศึกษา ประชาชน ได้เข้ามาพักผ่อน พร้อมทั้งศึกษาหาความรู้

๑.๒ จัดวางผังให้ได้สัดส่วนโดยแบ่งเขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส และเขต฼มาปนสถาน สงเคราะห์ให้เป็นระเบียบ

^{๖๐} สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, *โครงการอุทยานการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : กองแผนงาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๖), หน้า ๓๔.

๑.๓ จัดให้มีแหล่งน้ำ สระน้ำ ลำคลองธรรมชาติ หรือประดิษฐ์ขึ้นมา

๑.๔ จัดทำห้องสมุด หรือมุมหนังสือ

๑.๕ จัดให้มีหอกระจายข่าว เพื่อสอดแทรกความรู้และบริการข่าวสารต่างๆให้แก่ชุมชน

๑.๖ จัดทำพิพิธภัณฑ์สถาน พิพิธภัณฑ์ท้องถิ่น เพื่อเป็นแหล่งอนุรักษ์มรดกทางศิลปกรรม จัดแสดงโบราณวัตถุ ศิลปวัตถุและวัฒนธรรมท้องถิ่น เพื่อเป็นการสนับสนุนวัดให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงพุทธ

๑.๗ จัดทำธรรมสถานหรือสวนธรรม เพื่อเป็นสถานที่ฝึกอบรมศีลธรรมจริยธรรมให้แก่ประชาชนและคนในท้องถิ่นนั้น

๒) ด้านกิจกรรม

กิจกรรมทางตรง ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนให้มีครูหรือวิทยากรบรรยาย เช่น จัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกธรรม ธรรมศึกษา ภาษาบาลี และพระปริยัติสามัญ จัดตั้งศูนย์การศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ ศูนย์อบรมเด็กด้อยโอกาสในวัด จัดตั้งศูนย์ฝึกอาชีพ ศูนย์ฝึกอบรมศิลปกรรมเพื่อเสริมการประกอบอาชีพประจำวัน การฝึกสอนและสาธิตวิชาชีพสาขาต่างๆ จัดอบรมเกี่ยวกับงานพื้นฐาน การเตรียมอาหารถูกสุขลักษณะ วิธีการทำนาทำสวน การสาธารณสุขมูลฐาน การให้ความรู้ทางกฎหมาย พร้อมทั้งตอบปัญหาให้แก่ชาวบ้านเป็นครั้งคราว การจัดสอนและอบรมกรรมฐาน การทำสมาธิเพื่ออบรมจิตใจ

กิจกรรมทางอ้อม ได้แก่ การจัดการเรียนการสอนแบบไม่มีครูสอน สามารถศึกษาเรียนรู้ได้ด้วยตนเองจากสิ่งแวดล้อมหรือสื่อต่างๆ ที่สัมผัสได้ มีเนื้อหาสาระที่อยู่ในความสนใจและเป็นประโยชน์แก่ผู้เรียนอย่างละเอียด เป็นขั้นตอน หมวดหมู่ สามารถเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจง่าย เช่น การจัดนิทรรศการ การจัดต้นไม้พูดได้ โดยเขียนป้ายคติธรรม หรือคติพจน์ และการจัดสวนสมุนไพรโดยบอกสรรพคุณของต้นไม้ไว้ การบรรยายภาพเกี่ยวกับจิตรกรรมฝาผนัง โดยอาจจะเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับวรรณคดี พุทธประวัติ มหาชาติชาดก หรือคำร่ายต่างๆ จัดทำพิพิธภัณฑ์สถานเพื่อเก็บรักษาโบราณวัตถุ และของเก่าแก่ต่างๆ ควรเขียนชื่อสิ่งของพร้อมคำบรรยายประวัติความเป็นมา และคุณประโยชน์ของสิ่งนั้นๆ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับธรรมะ หรือเทพธรรมะ ซีดีรอม วีดีโอเทพธรรมะ เพื่อเผยแพร่แก่เด็กนักเรียนและประชาชน เป็นต้น

๓) ด้านการจัดการทรัพยากร

การดำเนินการจัดการอุทยานการศึกษามีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารทรัพยากร เนื่องจากเป็นภารกิจของวัดที่ไม่ได้รับงบประมาณจัดสรรบุคลากรและสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์หรือ

สิ่งอื่นมาโดยตรง จึงจำเป็นที่ผู้บริหารวัดและพระสงฆ์และคณะกรรมการต้องมีการวางแผนและดำเนิน
ร่วมกันมีนัยยะ ดังนี้

๑) เพื่อสนับสนุนในการดำเนินกิจกรรม เพราะว่าถ้ากิจกรรมใดได้รับทรัพยากรด้าน คน
เงิน วัสดุ หรือสิ่งอื่นๆ ไม่เพียงพอกับการดำเนินงานอาจทำให้การดำเนินงานไม่สามารถดำเนินต่อไป
ได้

๒) เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน โดยการพยายามจัด
ทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงในการทำงาน ได้แก่ จัดหาเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้แทนเครื่องพิมพ์ดีดเป็น
ต้น

๓) เพื่อส่งเสริมกิจกรรมใหม่ๆ ความคิดๆ

๔) เพื่อเป็นการควบคุมการดำเนินงาน หรือผู้รับผิดชอบการบริหารทรัพยากรในบางครั้ง

๕) เพื่อกระจายทรัพยากรในการดำเนินงานของหน่วยงาน มีการกระจายทรัพยากรไป
ตามหน่วยงานตามความจำเป็นและความต้องการจริงๆ

เนื่องจากวัดมีข้อจำกัดในเรื่องทรัพยากร การดำเนินงานการจัดการอุทยานการศึกษาจึง
จำเป็นต้องมีการวางแผนบริหารทรัพยากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

๒.๓.๗ การดำเนินงานจัดการอุทยานการศึกษาตามแผนที่กำหนดไว้

ขั้นตอนในการจัดการอุทยานการศึกษาอย่างง่าย มีนัยยะ ดังนี้

๑) แต่งตั้งกรรมการ ในการจัดการอุทยานการศึกษา ควรจะได้ดำเนินงานไปในรูปแบบ
ของคณะกรรมการ เพื่อระดมความคิดและความร่วมมือร่วมกัน ซึ่งอาจประกอบด้วยพระสงฆ์
ภายในวัดประมาณ ๕-๗ รูป ศฤหส์ถประมาณ ๗-๑๐ คน โดยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ
และที่สำคัญจะต้องพร้อมที่จะให้ความร่วมมือด้วยดี เมื่อติดต่อหาพบตามเป็นการภายในเรียบร้อยแล้ว
จึงประกาศแต่งตั้งเป็นลายลักษณ์อักษร แล้วปิดประกาศให้ทราบทั่วกันทั้งวัดและหมู่บ้าน และจัดทำ
สำเนาเอกสารส่งให้เจ้าคณะปกครองเหนือตนตามลำดับทราบด้วย

๒) ชี้แจงพระภิกษุสามเณรและศิษย์วัด โดยการจัดให้มีการประชุมเพื่อชี้แจงแก่พระภิกษุ
สามเณรและศิษย์วัดเป็นสิ่งจำเป็นที่เจ้าอาวาสควรกระทำเป็นระยะๆ ประมาณ ปีละ ๑ ครั้ง การ
ชี้แจงนั้น คือ การแจ้งความเปลี่ยนแปลงของวัดและความก้าวหน้าในการพัฒนาให้ทราบโดยทั่วกัน
และขอความร่วมมือจากบุคคลในวัดทุกประเภท ถ้าวัดมีโรงเรียนตั้งอยู่ในวัดก็ให้แนะนำแก่ครูและ
นักเรียนด้วย

๓) ประชุมกรรมการ ซึ่งในการประชุมครั้งแรกถือว่าเป็นครั้งที่สำคัญมาก ดังนั้น ควรนัด
ประชุมในวัดที่กรรมการจะมาประชุมได้พร้อมเพรียงกัน โดยมีเรื่องที่ควรนำเข้าวาระการประชุมครั้ง
แรก ควรมีดังนี้

๓.๑) เรื่องที่ประธานแจ้งให้ที่ประชุมทราบ แจ้งให้ที่ประชุมทราบถึงนโยบายของรัฐบาลและคณะสงฆ์ในการจัดการอุทยานการศึกษาว่า มุ่งที่จะส่งเสริมให้วัด พัฒนาทางด้านวัตถุและด้านจิตใจควบคู่กันไป สำหรับเป้าหมายในการจัดการอุทยานการศึกษาก็คือมุ่งพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนซึ่งเจ้าอาวาสจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องดังกล่าวดีพอ เพื่อสมาชิกจะได้มีความเข้าใจที่ถูกต้องและตรงกัน การพัฒนาวัดจะได้ดำเนินไปอย่างถูกต้องตามเป้าหมาย

๓.๒) เรื่องอาณาเขตของวัด ควรพิจารณากันถึงการจัดให้มีหนังสือสำคัญแสดงกรรมสิทธิ์ที่ดินของวัดให้เรียบร้อย การกำหนดเขตวัด เพื่อการจัดทำแผนผังวัด ได้แก่ การกำหนดหน้าวัด หลังวัด ควรอยู่ในทิศทางใดจึงเหมาะสม จะแบ่งเนื้อที่วัดออกเป็นเขตพุทธาวาส เขตสังฆาวาส เขตสาธารณสงเคราะห์ตรงไหน อย่างไร จำเป็นต้องจัดทำรั้วหรือกำแพง เป็นต้น

๓.๓) เรื่องการจัดทำโครงการจัดอุทยานการศึกษา สมาชิกต้องช่วยกันเสนอความคิดเห็น เช่น ทางวัดควรจะต้องทำอะไรบ้าง สิ่งไหนจำเป็นจะต้องทำก่อนหรือหลัง จะทำเมื่อไร ใช้เวลาเท่าใดใช้กำลังงานและงบประมาณจากไหน งานนั้นๆ ควรมอบหมายให้ใครเป็นผู้รับผิดชอบ ดำเนินงานรวบรวมได้แล้วจัดทำเป็นแผนงานของวัด เรียงตามลำดับงานที่สำคัญและความจำเป็นก่อนหลังไว้เพื่อเป็นเครื่องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติและติดตามประเมินผล

๓.๔) จัดทำแผนผังวัด ในการจัดทำแผนผังวัด ควรหาผู้ที่มีความรู้ในการทำแผนผังมาช่วยจัดทำให้ แผนผังวัดควรจัดทำเป็น ๒ แบบคือ ผังสภาพปัจจุบัน แสดงรายละเอียดต่างๆ ของสภาพปัจจุบันทั้งหมด และผังโครงการ เป็นผังที่ควรจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาวัด ตามมติที่ประชุมกรรมการพัฒนาวัดในการประชุมครั้งที่ ๑ วาระที่ ๒ เรื่องการกำหนดเขตวัดเอาทำผัง ผังโครงการนี้เป็นผังที่สมบูรณ์ที่คาดการณ์ล่วงหน้าว่า เมื่อพัฒนาด้านวัตถุเบ็ดเสร็จแล้ว สภาพของวัดในอนาคตจะเป็นเช่นไร หน้าวัด หลังวัด จะหันไปในทิศทางไหน อาคารเสนาสนะแต่ละหลังจะตั้งอยู่เป็นหมวดหมู่อย่างไร สิ่งใดจะต้องรื้อทิ้ง สิ่งใดจะต้องเคลื่อนย้าย สิ่งก่อสร้างที่จะปลูกใหม่ จะปลูกตรงไหน บริเวณวัดจะตกแต่ง และจัดถนนอย่างไร การนี้ผู้ทำผังจะต้องมีความรู้ในเรื่องการจัดวางผังและตกแต่งบริเวณ จึงจะสามารถทำได้เหมาะสมสวยงามตามสภาพของพื้นที่ตั้งวัดและสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับเศรษฐกิจและสังคมของละแวกนั้น ในการจัดทำผังโครงการ ควรจัดเป็นหมวดหมู่ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ใช้สอยและความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งสามารถแบ่งเนื้อที่ของวัดออกเป็นเขตต่างๆ ดังนี้

(๑) เขตพุทธาวาส ได้แก่ เขตที่ตั้งวิหาร อุโบสถ ศาลาการเปรียญ หอไตร เจดีย์

(๒) เขตสังฆาวาส ได้แก่ เขตที่ตั้งกุฏิ โรงครัว ที่สรงน้ำ

(๓) เขตสาธารณสงเคราะห์ ได้แก่ บริเวณโรงเรียน บ้านพักชีบริเวนฌาปนสถาน

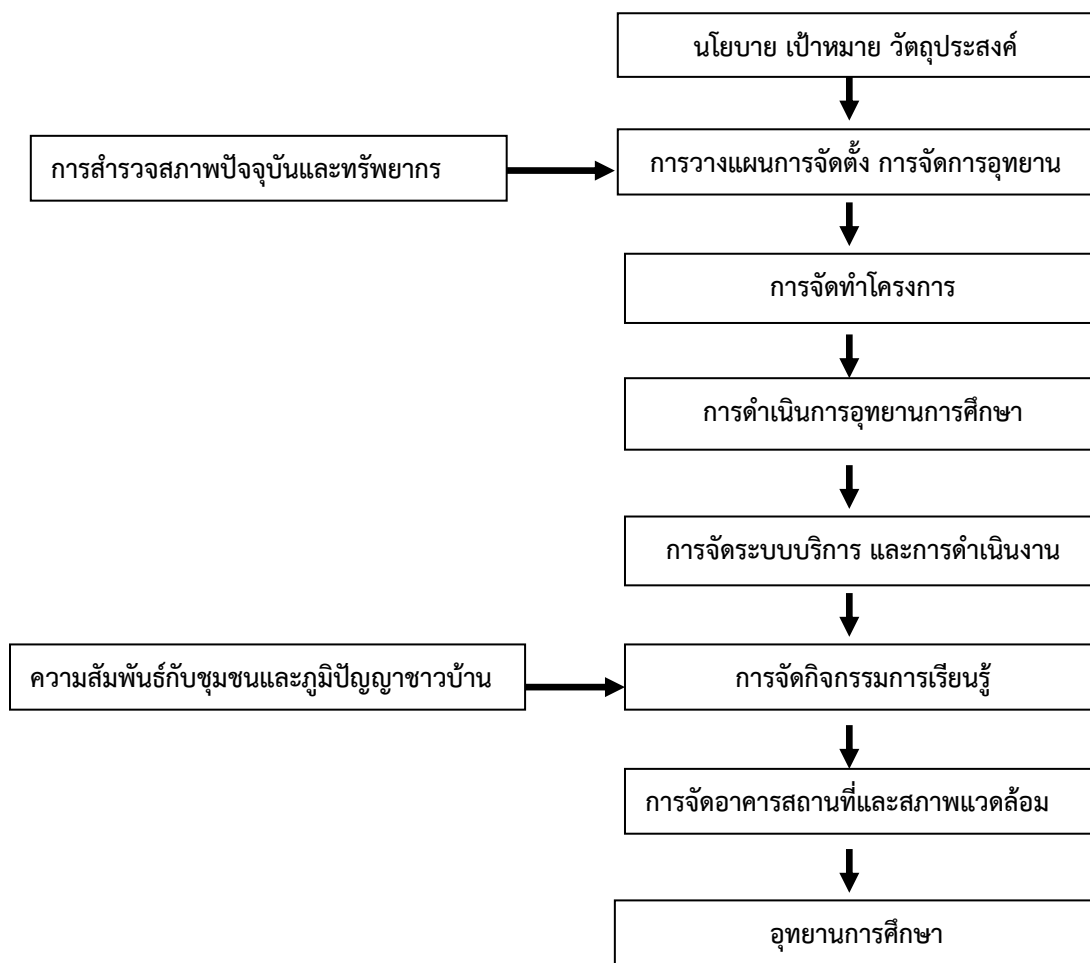
๓.๕) จัดทำโครงการอุทยานการศึกษา เมื่อคณะกรรมการ ได้ประชุมหารือกันในเรื่องแผนงานอุทยานการศึกษาของวัดว่าจะต้องทำงานหรือกิจกรรมใดบ้างตามลำดับความสำคัญก่อนหลัง

แล้ว ผู้ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานหรือกิจกรรมนั้นๆ ควรจะได้เขียนโครงการกิจกรรมให้ชัดเจน และเสนอกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติโครงการก่อนที่จะดำเนินการ กิจกรรมของวัดที่จะจัดการพัฒนาแยกได้เป็น ๒ ทาง คือ

(๑) การจัดการพัฒนาทางด้านวัตถุ หมายถึง การพัฒนาสภาพวัดให้เกิดศรัทธาทางรูปธรรม ได้แก่ อาคารเสนาสนะ มีเอกลักษณ์ของการเป็นวัดไทย ปลุกสร้างอยู่เป็นหมวดหมู่ สวยงามและไม่ใหญ่โตเกินความจำเป็นแก่ประโยชน์ใช้สอยและสภาพแวดล้อมของวัดและชุมชน ถนนบริเวณวัดสะอาด ร่มรื่น ตกแต่งด้วยไม้ยืนต้น ไม้ดอก ไม้ประดับอย่างเหมาะสม อาณาเขตของวัด แบ่งเป็นหมวดหมู่ การก่อสร้างอาคารสถานที่ต่างๆ ควรดำเนินการให้สอดคล้องกับแผนผังโครงการที่จัดทำไว้

(๒) การจัดการพัฒนาด้านจิตใจ หมายถึง การพัฒนาทางนามธรรม เช่น การปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมแก่ศาสนิกชนในท้องถิ่น รวมถึงกิจกรรมต่างๆ ที่วัดควรจะเป็นศูนย์กลางจัดขึ้นเพื่ออำนวยความสะดวกต่อชุมชนหมู่บ้านนั้น การพัฒนาทางด้านนี้ ควรจะได้นำหนังสือหรือพัฒนาควบคู่ไปกับการปรับปรุงสภาพวัดทางด้านวัตถุหรือรูปธรรม

๓.๖) ดำเนินการอุทยานการศึกษา เมื่อได้จัดแผนผังจัดทำแผนและโครงการอุทยานการศึกษา ได้แก่ กิจกรรมต่างๆ เสร็จและผ่านความเห็นชอบจากกรรมการในการประชุมครั้งต่อไป มาเรียบร้อยแล้ว เริ่มจัดได้เลย โดยอาจจะกำหนดวันประชุมประชาชนในท้องถิ่น เอาประกาศชี้แจงความมุ่งหมายในการจัดการอุทยานการศึกษา และโครงการต่างๆ ที่วัดจะดำเนินการให้ทราบโดยทั่วกัน ซึ่งในโอกาสข้างหน้าวัดจะได้รับความร่วมมือจากชาวบ้านอีกต่อไปด้วยดีแสดงเป็นแผนภูมิได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงการจัดการวัดเป็นอุทยานการศึกษา

๒.๔ ข้อมูลพื้นฐานในการวิจัย

๒.๔.๑ ข้อมูลเชิงประจักษ์ของพื้นที่วิจัย

ก. ประวัติวัดพรหมรังษี

ประวัติความเป็นมาวัดพรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ที่อยู่ ๒๔/๑ หมู่ ๕ ซอยศิริสุข แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร วัดพรหมรังษีสร้างมากกว่า ๓๙ ปี โดยตั้งเมื่อเดือนมิถุนายน ปี พ.ศ.๒๕๒๐ เป็นสถานที่เผยแพร่ศาสนาพุทธในพื้นที่เขตดอนเมืองและภายในวัดยังเป็นศูนย์รวมเพื่อการพัฒนาประชาชนในด้านต่างๆได้แก่

วัดพรหมรังษีเป็นสถานที่จำลองพุทธประวัติของพระพุทธเจ้า โดยมี ๔ สังเวชนียสถาน เอื้อให้ชาวพุทธได้ศึกษาและสักการะ ได้แก่

๑. ลุมพินีวัน เป็นสถานที่ประสูติ
๒. พุทธคยา เป็นสถานที่ตรัสรู้ธรรมของพระพุทธเจ้า
๓. สารนาถ เป็นสถานที่แสดงปฐมเทศนา
๔. กุสินารา เป็นเมืองที่พระพุทธเจ้าเสด็จดับขันธปรินิพพาน

ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดพรหมรังษีจัดตั้งเมื่อ ปี พ.ศ.๒๕๓๘ โดยสังกัดกรมการศาสนาได้ถ่ายโอนศูนย์ให้กรุงเทพมหานครดูแลเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๕ ศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์มีอาคารชั้นเดียว จำนวน ๕ อาคาร มีอาสาสมัครผู้ดูแลเด็กจำนวน ๑๔ คน (ปริญาโท ๑ คน,ปริญาตรี ๖ คน,อนุปริญญา/ปวส.๕ คน,ปวช/ม.๖ ๑ คน,ม.๓ ๑ คน) มีเด็กอายุตั้งแต่ ๒.๕ ปี – ๖ ปี จำนวน ๑๘๘ คน สำนักงานเขตดอนเมือง ได้สนับสนุนงบประมาณด้านค่าตอบแทนอาสาสมัคร ค่าอาหารกลางวัน ค่าอาหารเสริม (นม) วัสดุการเรียนการสอน และการปรับปรุงพัฒนาศูนย์ อาทิ ปรับปรุงอาคารเรียน ห้องน้ำ รั้ว ห้องครัว วัสดุเครื่องครัว เครื่องนอน การพัฒนาอบรมอาสาสมัคร พัฒนาโภชนาการของเด็กเพื่อการเจริญเติบโตตามวัย การเรียนรู้นอกสถานที่แก่เด็ก การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆเพื่อปลูกฝังจิตใจและวัฒนธรรมแก่เด็กในศูนย์ เช่น วันเด็ก วันพ่อแห่งชาติ วันแม่แห่งชาติ การเวียนเทียนในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา

ข. พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น วัดพรหมรังษี

พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร เขตดอนเมือง ตั้งอยู่ที่วัดพรหมรังษีแขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ดำเนินการจัดสร้างพิพิธภัณฑสถานท้องถิ่นกรุงเทพมหานคร ในปี ๒๕๔๖ เพื่อเป็นแหล่งรวบรวมและเรียนรู้มรดกทางวัฒนธรรมในพื้นที่เขตดอนเมือง ความเป็นมาพื้นที่เขตดอนเมือง ดอนอีเหี้ยม การทำนาในอดีต วัสดุอุปกรณ์การทำนาตลอดจนภูมิปัญญาของผู้คนในแต่ละท้องถิ่นของกรุงเทพมหานคร และเผยแพร่แก่ประชาชน สำนักงานเขตดอนเมืองได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน เยาวชนมาศึกษาดูงาน แต่ปัจจุบันปิดปรับปรุง เนื่องจากอุทกภัย ปี พ.ศ. ๒๕๕๔

ศูนย์บริการและถ่ายทอดเทคโนโลยีการเกษตรแขวงดอนเมือง เป็นศูนย์พัฒนาด้านการเกษตรในพื้นที่เขตดอนเมือง ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง มีคณะกรรมการบริหารศูนย์ ๑๑ คน สำนักงานเขตดอนเมืองได้สนับสนุนงบประมาณในด้านวัสดุการเกษตรเพื่อเผยแพร่เทคโนโลยีด้านการเกษตรในพื้นที่เขตดอนเมือง พัฒนาพื้นที่รกร้างของศูนย์เพื่อปรับปรุงเป็นแปลงสาธิตของศูนย์ ตลอดจนการส่งเสริมศูนย์สมุนไพรของศูนย์แบบครบวงจร ด้านการประชาสัมพันธ์การท่องเที่ยวเชิงเกษตรส่งเสริมผลผลิตสมุนไพรด้านการตลาดต่างๆ

ค. หน่วยงานที่ตั้งภายในวัดพรหมรังษี

หน่วยงานที่ตั้งภายในวัดพรหมรังษี มีห้องสมุดประชาชนวัดพรหมรังษี ตั้งอยู่ภายในวัด เปิดบริการตั้งแต่วันอังคาร-วันอาทิตย์ ปิดบริการวันจันทร์และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ตั้งแต่เวลา ๑๐.๐๐ - ๒๐.๐๐ น. และมีหอเฉลิมพระเกียรติรัชกาลที่ ๙ เป็นสถานที่จัดแสดงพระบรมฉายาลักษณ์รัชกาลที่ ๙ ในการเสด็จพระราชดำเนินในราชพิธี และพระราชกรณียกิจต่างๆ

สิ่งน่าสนใจ อุโบสถ คลินิกการกุศล เจดีย์พุทธคยาจำลอง สัณเฑาะณีสถาน ๔ หน้าบัน ประดิษฐานพระเจดีย์พุทธคยาจำลอง พระประธาน คือ พระพุทธเจ้า ๒๘ องค์ ประภทวัตรราษฎร์ สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย อยู่ในเขตการปกครองคณะสงฆ์มณฑลเขตดอนเมือง-หลักสี่ กรุงเทพมหานคร ด้านหน้าวัดประดิษฐานรูปปั้นพระบรมศาสดา พระสมเด็จชินบัญชรสมณโคดมเจ้า พระพุทธรูปขนาดหน้าตัก ๙ เมตร สูง ๑๙ เมตร ถัดมาเป็นอุโบสถของวัด ซึ่งมีความโดดเด่นแตกต่างจากวัดอื่นๆ เพราะเป็นอุโบสถหินอ่อนสองชั้น หลังคาเรียบ ด้านบนประดิษฐานพระเจดีย์พุทธคยาจำลองอันเป็นสถานที่ตรัสรู้ขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ส่วนด้านล่างเป็นที่ตั้งของพิพิธภัณฑ์ท้องถิ่นเขตดอนเมือง ภายในพระอุโบสถประดิษฐานพระประธาน คือ พระพุทธเจ้า ๒๘ องค์ รวมทั้งพระพุทธรูปปางต่างๆ อีกหลายองค์ สถาปัตยกรรมที่น่าสนใจของวัดพรหมรังษี ซึ่งแตกต่างจากวัดอื่นๆ ยังมีสังเฑาะณีสถาน ๔ ตำบลของพระพุทธเจ้า คือ ปราสาทพระพุทธรูปมารดา ซึ่งภายในประดิษฐานพระรูปหล่อองค์พุทธมารดา และพุทธเจ้าปางประสูติ พระสถูปเจดีย์อันเป็นที่แสดงปฐมเทศนาและปรินิพาน โดยแต่ละแห่งจะมีรูปหล่อพระพุทธเจ้าในพระอิริยาบถต่างๆ ประดิษฐานอยู่ด้วย นอกจากนั้นที่วัดพรหมรังษียังเป็นที่ตั้งของคลินิกการกุศลของวัดพรหมรังษีที่เน้นการรักษาด้วยการนวดแผนไทย^{๖๑}

ง. การจัดตั้งวัดเป็นอุทยานการศึกษา

วัดในฐานะองค์กรชุมชนประเภทหนึ่งซึ่งมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนหรือชุมชนในเขตพื้นที่วัดและ บริเวณใกล้เคียงมากกว่าองค์กรชุมชนอื่น ๆ ดังนั้น ในการพัฒนาวัดตามมาตรฐานที่กำหนดนั้น วัดควรมี บทบาทในการทำหน้าที่และมีกิจกรรมต่าง ๆ โดยเจ้าอาวาสและคณะกรรมการของ

^{๖๑}รักบ้านเกิด, [ออนไลน์] http://www.rakbankerd.com/2014/art/template/template_detail.php?id=187, [๒๐ เม.ย. ๒๕๕๙].

วัดจะต้องมีระบบการบริหาร จัดการวัดที่ทันสมัย มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ จัดเก็บข้อมูลต่าง ๆ ที่มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้เพื่อให้ชุมชนมีความไว้วางใจ (Trust) เปิด โอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการวัด

วัตถุประสงค์ของการพัฒนาวัดสู่ความเป็นอุทยานการศึกษา

(๑) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาวัดตามมาตรฐานของสำนักงานพระพุทธศาสนา แห่งชาติ

(๒) เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลสูงสุด และมี มาตรฐาน เดียวกัน

(๓) เพื่อสร้างมาตรฐานการพัฒนาวัดขั้นพื้นฐาน เพื่อพัฒนาสู่การดำเนินกิจกรรมวัด พัฒนาของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (อุทยานการศึกษาในวัด วัดพัฒนาตัวอย่าง และวัด พัฒนาตัวอย่างที่มีผลงาน ดีเด่น)

(๔) เพื่อเพิ่มพูนประสบการณ์ ด้านการพัฒนาวัดและส่งเสริมให้วัดพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

(๕) เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้วัดเกิดกระบวนการเรียนรู้ในการพัฒนาตนเองไปสู่คุณภาพ และ ความสำเร็จ และเกิดการยอมรับจากสังคม

(๖) เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกันของทุกภาคส่วน เพิ่มประสิทธิภาพและความคุ้มค่า ในการ พัฒนาวัดสู่ความเป็นมาตรฐาน

ขั้นตอนการดำเนินการ

(๑) ขั้นการเตรียมการ ประกอบด้วย การเตรียมตนเอง ทีมงาน และส่วนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

(๒) ขั้นดำเนินการ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ตนเอง การสร้างความเข้าใจ การระดมการ มีส่วน ร่วมจากทุกภาคส่วน การจัดทำแผนการดำเนินการ และการดำเนินการตามแผน

(๓) ขั้นประเมินผล ประกอบด้วย การประเมินผลด้วยตนเอง และโดยคณะกรรมการหรือ บุคคลภายนอก

(๔) ขั้นประกาศผล/ยกย่องเชิดชูเกียรติเช่น การประกาศผลของสำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ

(๕) ขั้นขยายผล เช่น การสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น และจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด และทฤษฎี จึง ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะทำการศึกษาวิจัยการพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัด พรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร โดยใช้หลักการจัดอุทยานการศึกษาทั้ง ๖ ด้าน ซึ่งได้แก่ จัดตั้งพิพิธภัณฑ์สถานในวัด จัดกิจกรรมทางการศึกษา จัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลความรู้ทางวิชาการใน

วัด จัดบริเวณวัดให้สะอาด สงบ ร่มรื่น จัดทำแผนงานหรือโครงการ มีการจัดทำแผนผังวัดแสดงพื้นที่บริเวณวัด เพื่อให้เกิดเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างของวัดที่จะจัดทำต่อไป

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัดพรหมรังษี เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนา ได้มีผู้รู้และนักวิชาการหลากหลายท่านได้ศึกษาค้นคว้าและเรียบเรียงไว้ดังนี้

พระมหาประสพการณ์ ปญญาขิรเมธี ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทการพัฒนาชุมชนตามหลักภavana ๔ ของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภavana ๔ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชน ของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภavana ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเพื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านศีลภavana ด้านปัญญภavana ด้านจิตตาภavana และด้านกายภavana การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภavana ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภavana ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทบาทการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ ตามหลักภavana ๔ พบว่า ด้านกายภavanaควรจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการลด ละ เลิกสุรา และสิ่งที่เป็นอบายมุขต่างๆ รวมถึงการให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพอนามัยเบื้องต้นในขณะที่สอนหนังสือแก่เด็กนักเรียน นอกจากนี้พระสงฆ์ควรเป็นผู้นำแก่ชุมชนในการสร้างความสามัคคีแก่หมู่คณะ ส่วนด้านศีลภavana ควรจัดกิจกรรมอบรมคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาคนให้มีจิตใจที่ดี และมีศีลธรรมอันงาม และมีการกระตุ้นให้คนในชุมชนให้มีศีลธรรมอยู่ตลอดเวลา โดยการชมเชย หรือมอบรางวัลแก่ผู้ประพฤติดี ประพฤติชอบอยู่เสมอ สำหรับด้านจิตภavana ควรมีการอบรมนั่งสมาธิ เจริญจิตภavana อยู่เสมอเพื่อยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น และควรตั้งศูนย์หรือโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์เพื่ออบรมจิตใจของเยาวชนให้เข้มแข็ง และด้านปัญญภavana ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างสติปัญญาในการขัดเกลาจิตใจให้เบาบาง ทั้งนี้มีการแนะนำให้เข้าหาบุคคลต่างๆ ที่ถูกต้องตามกาลเทศะ ตลอดจนการจัดพิมพ์หนังสือธรรมะเพื่อเสริมสร้างสติปัญญาให้มากขึ้น และควรจัดเวทีสนทนา หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ต่างๆ

เพื่อเสริมสร้างสติปัญญาให้มากขึ้น ส่วนการสัมภาษณ์นั้น พบว่า ในสังคมปัจจุบันนั้นได้มีการพัฒนาแตกต่างจากอดีตมากทั้งด้านประเพณี และวัฒนธรรม รวมไปถึงด้านวัตถุและเทคโนโลยีในด้านต่างๆ ได้มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วแต่ถึงกระนั้นการพัฒนานี้เป็นการพัฒนาในด้านวัตถุเป็นส่วนมาก หากแต่การพัฒนาตัวบุคคลนั้น ยังขาดการพัฒนาอย่างมากไม่ว่าสังคมใด ก็ยังขาดการพัฒนาภายในหรือการพัฒนาตัวเองทั้งนั้น เพราะฉะนั้น หลักภavana ๔ จึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับบทบาทการพัฒนาตัวบุคคล และพัฒนาในด้านอื่นๆ ได้เป็นอย่างดีเรียกได้ว่า เป็นหลักธรรมที่มีประสิทธิภาพมาก ถ้าสังคมใดหรือชุมชนใด รวมไปถึงตัวบุคคลใดได้นำมาปฏิบัติ ก็จะทำให้เกิดประโยชน์และมีการพัฒนาในด้านต่างๆ ซึ่งหลักภavana ทั้ง ๔ จะต้องมีความสัมพันธ์ในทุกด้าน และจะทำให้การทำงานได้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและต้องหมั่นฝึกฝนให้สม่ำเสมอจะทำให้ผู้ปฏิบัติมีความสุขทั้งทางการ วาจา และใจ และจะนำไปสู่การพัฒนาคณะสงฆ์ และชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๒}

เฉลิม อุคตกฤษฎ์ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระภิกษุในงานการพัฒนาชุมชน” ซึ่งทำการศึกษจากรายงานการปฏิบัติศาสนกิจในส่วนภูมิภาคของพระภิกษุใน “โครงการอบรมพระภิกษุเพื่อส่งเสริมการพัฒนาท้องถิ่น” ในระหว่างปี พ.ศ. ๒๕๓๑-๒๕๓๙ ผลการวิจัยพบว่า พระภิกษุมีบทบาทในงานพัฒนาชุมชนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ๑. เรื่องการพัฒนาวัดนั้น พระภิกษุที่มีบทบาทมากที่สุด คือ การสร้างปรับปรุงที่อยู่อาศัย การคมนาคมภายในวัด ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด คือ การสร้าง การปรับปรุงป่าช้า เมรุเผาศพ แหล่งน้ำดื่ม น้ำใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกสบาย ๒. เรื่องการพัฒนาหมู่บ้าน พระภิกษุมีบทบาทมากที่สุด คือ การปรับปรุงการคมนาคมในหมู่บ้าน ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด คือ การสร้างปรับปรุงห้องสมุด แหล่งน้ำเพื่อการเกษตรกรรม สถานที่ประกอบกิจกรรมของหมู่บ้าน ๓. เรื่องการบริหารสังคม พระภิกษุมีบทบาทมากที่สุด คือ การสร้างปรับปรุงบริเวณโรงเรียนและจัดหาอุปกรณ์การศึกษา ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด คือ การบริจาคสิ่งของที่จำเป็นให้โรงพยาบาล และการสร้างโรงเรียน ๔. เรื่องการพัฒนาศึกษา พระภิกษุมีบทบาทมากที่สุด คือ การอบรมศีลธรรมประชาชน การศึกษาด้านปริยัติธรรม ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด คือ การให้การศึกษาด้านสามัญศึกษาแก่พระภิกษุสามเณรนักเรียน และอบรมพิเศษแก่ผู้ต้องขังของเรือนจำ^{๖๓}

ศักย์ศรน์ มงคลอิทธิเวช ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ : กรณีศึกษาบ้านสบยาบ อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ชุมชน

^{๖๒} พระมหาประสพการณ์ ปญฺญาวชิรมณี, บทบาทการพัฒนาชุมชนตามหลักภavana ๔ ของพระสงฆ์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๖๓} เฉลิม อุคตกฤษฎ์, “การศึกษบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาชนบท”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

บ้านสหายาคนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา มีประเพณี วัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิปัญญาชาวบ้าน มีผู้นำที่มีความสามารถ และเมื่อมีปัญหาชุมชนมีกลไกทาง สังคมที่ดีในการช่วยแก้ไข้ปัญหา ชุมชนมีทุนในชุมชนครบทุกด้านได้แก่ ด้านกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการ^{๖๔}

นพรัตน์ คล่องสารา ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นคอยรุดตั้กว่า เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) กระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามความ คิดเห็นของประชาชน ในชุมชนคอยรุดตั้กว่าเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม และรายด้านโดยเรียงลำดับรายด้าน ดังนี้ ด้านการดำเนินงาน ด้านการ ศึกษาชุมชน ด้านการทบทวนเพื่อแก้้ปัญหาและอุปสรรคด้านการพิจารณาวิธีดำเนินงาน ด้านการวิเคราะห์ปัญหา ชุมชน ด้านการวางแผนแก้้ปัญหา ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการจัดลำดับความต้องการ ของชุมชน ๒) ปัจจัยที่มีผลต่อกระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ในชุมชนคอยรุดตั้กว่า เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากทั้งในภาพรวม และรายปัจจัยเรียงตามลำดับรายปัจจัย ดังนี้ความ เป็นผู้นำท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสาร และความเป็นเครือญาติ^{๖๕}

จุรีรัตน์ ลอยมี ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาศักยภาพบ้านแม่กำปอง กิ่งอำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ในการเป็นหมู่บ้านสุขภาพดี” ผลการวิจัยพบว่า โครงสร้างทางสังคมของชุมชนแม่กำ ปองที่มีความสัมพันธ์กันในระดับครอบครัว การมีทุนทางสังคม ทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ทุนบุคคล ทุนกลุ่ม/องค์กรทุนเครือญาติและเครือข่ายการเรียนรู้ทั้งในและนอกชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเกิดความ เข้มแข็ง เพราะชุมชนได้ทุนเหล่านี้มาเป็นพื้นฐานในการเสริมสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับชุมชน และปัจจัยที่สำคัญคือการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในการดำเนินกิจกรรม ต่างๆ ในชุมชนมีการรวมกลุ่มเพื่อแก้้ปัญหาและประสานความช่วยเหลือจาก ๔๑ ภายนอกชุมชน ชุมชนมีกลไกทางสังคมได้แก่ ผู้นำสถาบันหลักในชุมชน องค์กรชุมชนและภูมิปัญญาต่างๆ สามารถสร้างอำนาจต่อรองกับภายนอกและชุมชนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ที่

^{๖๔} ศักยศรีน มงคลอิทธิเวช, “กระบวนการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่ : กรณีศึกษา บ้านสหายา อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการส่งเสริม สุขภาพ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๖๕} นพรัตน์ คล่องสารา, “กระบวนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นคอยรุดตั้กว่า เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๑).

เปลี่ยนแปลงไปของธรรมชาติและสังคมภายนอกได้อย่างมีศักดิ์ศรีและยังคงรักษาความเป็นชุมชนได้อย่างมั่นคงและเข้มแข็ง^{๖๖}

ยุภา พงษ์ภมร ได้วิจัยเรื่อง “การดำเนินงานพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า การแก้ไขปัญหาด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับที่ไม่ดีนักและประชาชนต้องการให้มีการช่วยเหลือและสนับสนุนทางด้านนี้ ด้านการดำเนินการพบว่าโครงสร้างพื้นฐานยังไม่ทั่วถึงในบางพื้นที่ด้านเศรษฐกิจและสังคมยังไม่เป็นที่พอใจเท่าที่ควร ด้านสังคมและวัฒนธรรมส่วนใหญ่เห็นว่ายังมีที่สันทนาการพักผ่อนและไว้สำหรับทำกิจกรรมในชุมชนไม่เพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมยังไม่มีจัดการให้ความรู้เรื่องการดูแลและการตรวจสอบสิ่งแวดล้อมชุมชนที่ดีพอ^{๖๗}

นัฐภาส การรินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการ ด้านการมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ และด้านการมีส่วนร่วมในการประเมินผล ซึ่งคณะกรรมการชุมชนได้มีข้อเสนอแนะ ได้แก่ เทศบาล ควรมีการประชาสัมพันธ์ในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล โดยประกาศเสียงตามสาย เพื่อเชิญชวนให้ประชาชน เข้าร่วมจัดทำแผน ควรมีการรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนก่อนมีการลงมติ และควรเปิดโอกาสกว้างให้ประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดซื้อจัดจ้าง^{๖๘}

ยศ ถามุลแสน ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาชุมชนต่อศีลธรรมของเยาวชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาชุมชนของเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓ พบว่า มีความสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ (๑) บุคคลพึงพัฒนาตนเองทั้งในแง่ของพฤติกรรม (๒) สังคม (๓) อารมณ์ (๔) จิตใจ และการพัฒนาชุมชนในงานวิจัยนี้ เน้นถึงการพัฒนาตน

^{๖๖} จุรีรัตน์ ลอยมี, “การพัฒนาศักยภาพบ้านแม่กำปอง กิ่งอำเภอมะอ้อม จังหวัดเชียงใหม่ในการเป็นหมู่บ้านสุขภาพดี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๖๗} ยุภา พงษ์ภมร, “การดำเนินงานพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลหนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการปกครองท้องถิ่น (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^{๖๘} นัฐภาส การรินทร์, “การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๓).

โดยเศรษฐกิจแนวพุทธ และใช้กระบวนการพัฒนาชุมชน เช่น การเยี่ยมเยียนตามบ้านของสมาชิกในชุมชน การอภิปรายกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การสาธิตสินค้า นอกจากนั้น ชุมชน คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนของตนเอง โดยจะต้องมีหลักปรัชญาในการทำงานด้วย อีกทั้งจะต้องทำให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ พึ่งพาปัจจัยภายนอกให้น้อยที่สุด ส่วนเหตุของปัญหาเยาวชนในพื้นที่ เกิดจาก ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในมาจากตัวเยาวชนเองภายนอก เช่น เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมเมือง เพื่อนๆ และจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น สถานเริงรมย์ ร้านเกมส์ ศูนย์สรรพสินค้าสะดวกซื้อต่างๆ จำนวนมาก ซึ่งผลของการพัฒนาชุมชน คือ การจัดกิจกรรมการเยี่ยมเยียนตามบ้าน การสาธิต จัดนิทรรศการ รณรงค์ไม่สูบบุหรี่ และต่อต้านยาเสพติด ศึกษาไปดูงานในชุมชนอื่น และกิจกรรมการอ่านข่าวประชาสัมพันธ์เด็กและเยาวชนในชุมชน^{๖๙}

ผไท วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ศึกษาเรื่อง “กระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางสังคม : กรณีศึกษาบ้านหนองขาว อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาประเทศในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในการเคลื่อนไหวของภาคประชาชนที่เกิดขึ้นและมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงนโยบายนั้น ต้องอาศัยการเชื่อมโยงกลุ่มและภาคีต่าง ๆ ในสังคม เข้ามาทำงานร่วมกันในลักษณะเครือข่าย โดยอาศัยรากฐานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่มบุคคล และองค์กรชุมชน ในระดับต่าง ๆ การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาพัฒนาการ กระบวนการทำงาน ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ ระหว่างแกนนำ กลุ่ม และองค์กรในเครือข่ายทางสังคมของชุมชน รวมถึงปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อเครือข่ายทางสังคมของชุมชน เพื่อนำเสนอแบบแผนความสัมพันธ์ของเครือข่ายทางสังคม ของชุมชน (Community Network Map) การศึกษาได้ใช้ขอบเขตในระดับตำบลเป็นหน่วยในการ วิเคราะห์ และใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาพบว่า โครงสร้างและฐานเครือข่ายความสัมพันธ์ที่มีในชุมชน อันประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ เพื่อนบ้านและพรรคพวกเพื่อนฝูง ความสัมพันธ์ผ่านการประกอบ อาชีพ ความสัมพันธ์ผ่านประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อและวัฒนธรรม วัด โรงเรียน และ โครงสร้างและช่องทางการติดต่อสื่อสาร เป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่ความร่วมมือในชุมชน และความสัมพันธ์ในลักษณะต่าง ๆ นี้ได้พัฒนาไปสู่กลุ่มที่มีความเป็นทางการมากขึ้น^{๗๐}

^{๖๙} ยศ งามมูลแสน, “ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาชุมชนต่อศีลธรรมของเยาวชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๗๐} ผไท วงศ์อนุตรโรจน์, “กระบวนการสร้างและพัฒนาเครือข่ายทางสังคม : กรณีศึกษาบ้านหนองขาว อำเภอดอนเจดีย์ จังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

สรุปได้ว่า การพัฒนาเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับมนุษย์มาก เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำรงชีวิตร่วมกันในสังคม จึงควรมีระบบ ระเบียบในการดำเนินชีวิตให้อยู่ในสังคม เพื่อประโยชน์สุขแก่มนุษย์ในสังคมทุกๆ กัน หากชุมชนมีการพัฒนาที่เต็มศักยภาพเต็มกำลังเมื่อใด ความเป็นอยู่ของประชาชนก็จะดีขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตามลำดับ ส่งผลให้ชาติบ้านเมืองพัฒนาอย่างยั่งยืนและถาวร

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้อย่างกว้างขวาง จึงได้คัดเลือกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเพื่อใช้ประกอบการศึกษา ดังนี้

นายประชุม พุ่มเพชร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการดูแลช่วยเหลือสุขภาพทางกายของนักเรียนโรงเรียนวัดสุขวัฒนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สภาพปัจจุบัน โรงเรียนวัดสุขวัฒนารามเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ปัจจุบันมีนักเรียน ๑๗๖ คน ครู ๘ คน เปิดสอนตั้งแต่ชั้นอนุบาลศึกษาปีที่ ๑ ถึง ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖ ปัญหาด้านสุขภาพทางกายของนักเรียนที่พบ ได้แก่ ด้านทุพโภชนาการ ร้อยละ ๒๑.๕๙ การเป็นเหา ร้อยละ ๑๘.๗๕ และทันตสุขภาพ ร้อยละ ๑๑.๓๖ และในเรื่องการดำเนินงานดูแลช่วยเหลือนักเรียนด้านสุขภาพทางกายของนักเรียนก่อนเข้าโครงการวิจัย พบว่า การดำเนินงานแก้ไขปัญหานักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม

๒. กระบวนการในการบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการดูแลช่วยเหลือสุขภาพทางกายของนักเรียน ใช้ระบบการบริหารคุณภาพด้วยวงจรเดมมิง (PDCA) ดังนี้ ในด้านการวางแผน (Plan: P) มีการเตรียมความพร้อมของครูและบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจและมีทักษะเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการดูแลช่วยเหลือสุขภาพทางกายของนักเรียน และมีแผนปฏิบัติการวิจัย ๒) การปฏิบัติตามแผน (Do: D) ได้แก่การดำเนินงาน ๕ กิจกรรม คือ การรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล การคัดกรองนักเรียน การส่งเสริมและพัฒนา การป้องกันช่วยเหลือและแก้ไข และการส่งต่อ ๓) การตรวจสอบแก้ไข (Check: C) โดยมีการตรวจสอบผลการดำเนินงาน จำนวน ๖ ครั้ง พบว่า ปัญหาทุพโภชนาการลดลงเหลือ ร้อยละ ๑๓.๖๔ การเป็นเหา ลดลงเหลือ ร้อยละ ๓.๔๑ และทันตสุขภาพ ลดลงเหลือ ร้อยละ ๑.๓๔ ตามลำดับ ๔) การปรับปรุงและพัฒนา (Act : A) โดยใช้กิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหานักเรียน ประกอบด้วย กิจกรรมในห้องเรียน กิจกรรมซ่อมเสริม กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน กิจกรรมประสานสัมพันธ์กับผู้ปกครอง กิจกรรมประสานการส่งต่อนักเรียนที่มีปัญหา รุนแรง

๓. การสะท้อนบทเรียนจากการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ พบปัจจัยที่สนับสนุนงานวิจัย ได้แก่ ความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการแก้ไขปัญหา ศักยภาพของคณะครูในการปฏิบัติงาน การมีส่วนร่วมใน

เชิงระบบของครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และผู้ปกครอง การทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากร สำหรับปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ได้แก่ ผู้บริหารมีภาระงานค่อนข้างมากการนิเทศกำกับ ติดตามงานอย่างต่อเนื่อง ผู้ปกครองบางส่วนยังไม่ให้ความสำคัญในการประชุมหรือการสนทนากลุ่มเนื่องจากขาดความเข้าใจในการดำเนินงานซึ่งทางโรงเรียนจะแก้ไขปัญหานี้ต่อไป^{๗๑}

พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญฺญาวชิโร) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของวัดในอันที่จะพัฒนาให้เป็นระบบสามารถส่งเสริมภิกษุสงฆ์สามเณร ให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชนเป็นอย่างดีการบริหารวัดในปัจจุบันได้เปลี่ยนรูปแบบ ระบบ วิธีการ การสร้างระบบให้เหมาะสมกับผู้อยู่อาศัยในวัดนั้นๆ และสังคมโดยรอบ การจัดกิจกรรมต่างๆ ของวัดหรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย และวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาส ในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานครพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อวิเคราะห์ในภาพรวมแล้ว พบว่า มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการวัด อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัญหาที่สำคัญได้แก่ เจ้าอาวาสบางรูปขาดวิสัยทัศน์ขาดเป้าหมาย ในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน การบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสบางส่วนไม่มีการประชุม ปรีกษา วางแผน และกำหนดวัตถุประสงค์การพัฒนาวัดอย่างเป็นรูปธรรม เป็นการบริหารจัดการวัดตามความเคยชินที่เคยปฏิบัติมา ขาดการประสานงานระหว่าง วัด บ้าน และชุมชน และเจ้าอาวาสบางรูปไขคนไม่ถูกกับงาน จึงทำให้งานขาดประสิทธิภาพ

แนวทางในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ ควรมีการประชุมพระภิกษุสามเณร ภายในวัดเนืองๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัด และเพื่อความสามัคคีภายในวัด ส่งเสริมให้เจ้าอาวาสเปิดรับความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการวัด มีการนำเอาเทคโนโลยีสมัยใหม่ มาใช้ในการพัฒนาวัดมากขึ้น และควรมีการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ระหว่างวัดและชุมชน^{๗๒}

^{๗๑} นายประชุม พุ่มเพ็ชร, “การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษาด้านการดูแลช่วยเหลือสุขภาวะทางกายของนักเรียนโรงเรียนวัดสุขวัฒนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต ๒”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๑)

^{๗๒} พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญฺญาวชิโร), “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓)

กัญญาพารณ กลิ่นนิมมวล ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตามทัศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๖$) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนะต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบการทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ต้องตั้งใจรับรู้ในการกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิดเอาใจใส่ ผลไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นไขปัญหาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่องในงาานนั้น ๆ ที่สำคัญต้องรู้จักการวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๗๓}

นางสุมาลี ทองงาม ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคกนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. การบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดโคกนอนมีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร โดยมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

^{๗๓} กัญญาพารณ กลิ่นนิมมวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

จัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน และมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรายงานผลการบริหารจัดการที่ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้

๒. แนวทางการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน โรงเรียนวัดโคกนอนได้ดำเนินงานพัฒนาระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนตามกระบวนการ ๕ ขั้นตอนคือ ๑) ด้านการรู้จักนักเรียนเป็นรายบุคคล ๒) ด้านการคัดกรองนักเรียน ๓) ด้านการส่งเสริมและพัฒนา นักเรียน ๔) ด้านการป้องกันและช่วยเหลือนักเรียน และ ๕) ด้านการส่งต่อนักเรียน โดยได้ใช้แบบประเมินพฤติกรรม (SDQ) ได้เยี่ยมบ้าน วางแผนการคัดกรอง จัดกิจกรรมส่งเสริมอาชีพ ให้ความรู้แก่ครูในการให้คำปรึกษาเบื้องต้นแก่นักเรียน ให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือนักเรียน และเชิญผู้ปกครองมารับทราบถึงความจำเป็นในการส่งต่อนักเรียน^{๗๔}

นางสาวฐิติพร สะสม ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้น การบริหารงานภายในวัด การบริหารงานด้านการศึกษาของพระสงฆ์ การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด ซึ่งการบริหารงานดังที่กล่าวมานี้มีระบบการบริหารงานที่ชัดเจน โปร่งใสมีการจัดรูปแบบของคณะกรรมการการบริหารในสวนงานต่าง ๆ การจัดระบบการบริหารงานของวัดพระธาตุแช่แห้งจะเน้นในเรื่องของความสะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยจะเห็นได้จากการแบ่งงานออกเป็นแต่ละฝ่าย มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงจึงทำให้ง่ายต่อการติดต่อประสานงานและจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่แต่ละฝ่ายงานมีความตั้งใจและปฏิบัติตามระบบต่าง ๆ ที่ทางวัดได้กำหนดได้อย่างดี

ในสวนของปัจจัยที่มีผลสัมฤทธิ์และผลกระทบต่อการบริหารและการจัดการวัดพระธาตุแช่แห้งนั้นจากการศึกษาทราบว่าเพราะปัจจัย ๒ ประการ คือปัจจัยภายใน ได้แก่ ความมีภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส และปัจจัยภายนอก ได้แก่ คณะสงฆ์ ภาครัฐ และองค์กรเอกชน ซึ่งปัจจัยทั้งสองสวนต่างเอื้อผลประสานประโยชน์ส่งเสริมซึ่งกันจนทำให้วัดพระธาตุแช่แห้งประสบความสำเร็จในการบริหารอันจะได่เป็นต้นแบบที่ดีงามในการพัฒนาวัดในพระพุทธศาสนาวัดหนึ่งสืบไป^{๗๕}

^{๗๔}นางสุมาลี ทองงาม, “การศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคกนอน สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๗๕}นางสาวฐิติพร สะสม, “ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนา กรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระครูวินัยธรสมชาย สุวิชาโน (อยู่สำราญ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลด้านวุฒิการศึกษาเปรียญธรรม มีผลทำให้ความคิดเห็นของพระสงฆ์ที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ และวุฒิการศึกษาทางธรรมของพระสงฆ์ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๖}

พระครูวิรุฬห์พัฒนกิจ (วัลลภ สิริธโน)^{๗๗} ได้วิจัยเรื่อง “ความเห็นของพระสงฆ์ต่อการบริหารและอบรมความรู้พระสงฆ์ในเขตอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, ผลการศึกษาพบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่มิมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานคณะสงฆ์อยู่ในระดับเกณฑ์ดี และสามารถสนองงานคณะสงฆ์ได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในด้านการอบรมความรู้ด้านศีลธรรมโดยวิธีการต่างๆ ส่วนพระสงฆ์ในเขตอำเภอดำเนินสะดวกนั้น ส่วนใหญ่มีระดับพรรษายังไม่มากและมีความรู้ด้านการศึกษาระดับสามัญศึกษาอยู่ในระดับปานกลางมีความรู้ด้านพระปริยัติธรรมอยู่ในเกณฑ์ระดับดี และมีความรับรู้และพัฒนาการในเชิงการปฏิบัติด้านการเข้ารับการอบรมความรู้ในด้านศีลธรรมด้านต่างๆ อยู่ในเกณฑ์ระดับดี ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในอนาคตเพื่อรองรับกับกิจการ งานคณะสงฆ์ คณะสงฆ์ระดับผู้บริหารควรจัดการฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เหมาะสม เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรสงฆ์เพิ่มขึ้นเป็นกำลังในการพัฒนาคณะสงฆ์และพระพุทธศาสนาต่อไป เมื่อจำแนกด้านตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติ ๐.๐๕

พระมหาภมม ฆนติโร (โปร่งใจ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่ในเขตอำเภอป่าซางมีประสิทธิภาพในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางคือมีความเข้าใจในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการบริหารงานคณะสงฆ์เป็นอย่างดี โดยเฉพาะในเรื่องคณะสงฆ์ต้องอยู่ภายใต้การปกครองของมหาเถรสมาคมและเรื่องการแต่งตั้งถอดถอนพระอุปัชฌาย์ เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระภิกษุอันเกี่ยวกับตำแหน่งการปกครองคณะสงฆ์ตำแหน่งอื่นๆ และไวยวัจกรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีกำหนดในกฎหมายเถร

^{๗๖} พระครูวินัยธรสมชาย สุวิชาโน (อยู่สำราญ), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๗๗} พระครูวิรุฬห์พัฒนกิจ (วัลลภ สิริธโน), “ความเห็นของพระสงฆ์ต่อการบริหารและอบรมความรู้พระสงฆ์ในเขตอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี”, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย, ๒๕๕๐).

สมาคม แต่พระสงฆ์ส่วนมากมีระดับการปฏิบัติตามหลักและวิธีการในการบริหารจัดการของการบริหารงานพระสังฆาธิการอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อยซึ่งถือได้ว่าเป็นจุดอ่อนในการบริหารงานคณะสงฆ์และจากแบบสอบถามปลายเปิดมีแนวโน้มตอบไปในทางเดียวกันว่าพระสงฆ์ในระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกเพื่อผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่งสมณศักดิ์ด้วยซึ่งถือได้ว่าเป็นภาวะการเมืองในองค์กรทำให้ได้รับความยุติธรรมไม่เท่ากันในวงการสงฆ์ในปัจจุบันจากผลการศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ในเขตอำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูนผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นเพื่อเสนอแนะดังนี้ ๑) ด้านการวางแผน การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการวางแผนมากกว่านี้ ๒) ด้านการจัดองค์กร การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการจัดบุคคลที่จะนำมาเป็น คณะกรรมการบริหารวัดให้เหมาะสมโดยยึดความรู้ด้านการบริหารอย่างมีส่วนร่วม ๓) ด้านการนำ การบริหารงานคณะสงฆ์ ผู้นำควรการจัดกิจกรรมด้านต่างๆ ควรให้บุคลากรภายในวัดและให้ทุกชุมชนมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม ๔) ด้านการควบคุมดูแล การบริหารงานคณะสงฆ์ ควรมีการประเมินผลหลากหลายรูปแบบทั้งที่เป็นนามธรรม และรูปธรรม ทักษะปฏิบัติ มีการประเมินผลตามสภาพที่แท้จริง ๕) ด้านปัญหาพระสงฆ์ระดับปกครองขาดความสามัคคีและมีการเล่นพรรคเล่นพวกนั้น ทางมหาเถรสมาคมควรมีการใช้หลักธรรมาภิบาลในการปกครองคณะสงฆ์และในการพิจารณาเลื่อนสมณศักดิ์ด้วย นอกจากนี้ควรที่จะให้ศรัทธาประชาชนทั่วไปได้มีส่วนในการตรวจสอบพิจารณาการเลื่อนสมณศักดิ์ด้วยก็จะทำให้เกิดความเป็นธรรมต่อทุกฝ่าย^{๗๘}

พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชน ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการพัฒนาจิตใจ ด้านการศึกษา สงเคราะห์ และด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา อาชีพ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการจังหวัดสมุทรสงคราม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๙}

^{๗๘}พระมหากมล ขนตโร (โปรงใจ), “ประสิทธิภาพการบริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน”, *วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๗๙}พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์), “ภาวะผู้นำในการพัฒนาชุมชนของพระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทรสงคราม”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระมหาปริวัฒน์ จิตวิริโย (กุลนิวัต) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาวัดในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า พระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาแผนกธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าพระภิกษุที่มีวุฒิการศึกษาแผนกธรรมต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาลในด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบและด้านความคุ้มค่าไม่แตกต่างกัน^{๘๐}

พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปณโณ (ภวกานันท์) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงาม ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่ามีบทบาทอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อเปรียบเทียบบทบาทของพระสังฆาธิการจังหวัดนนทบุรีที่มีจำนวนพรรษา ระดับการศึกษาสายสามัญ การศึกษาทางเปรียญธรรม ประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ และการสังกัดวัดแต่ละขนาดแตกต่างกันมีบทบาทต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน^{๘๑}

พระมหามณเฑียร วรธมโม (ชัยเกลี้ยง) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า บทบาทการปฏิบัติงานในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงาอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านการศาสนศึกษาและด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงาพบว่าพระสังฆาธิการที่มีอายุและจำนวนพรรษาต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษาสาย

^{๘๐} พระมหาปริวัฒน์ จิตวิริโย (กุลนิวัต), “ความคิดเห็นของพระภิกษุที่มีต่อการบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาวัดในเขตอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๘๑} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปณโณ (ภวกานันท์), “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

สามัญ วุฒิทางการศึกษาทางธรรม และวุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ไม่แตกต่างกัน^{๘๒}

พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (อาสนะทอง) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการในอำเภอชุมแสง อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเจริญก้าวหน้าที่เป็นไปในทิศทางเดียวกับพุทธจักรและอาณาจักร เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสังคม ตลอดถึงการพัฒนาศาสนาการศึกษาและอื่นๆ ที่เกี่ยวเนื่องกับคณะสงฆ์ โดยใช้หลักหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ๖ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พระภิกษุที่มีอายุ พรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษาทางธรรม และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑^{๘๓}

พระธนดล นาคสุวณฺโณ (นาคพิพัฒน์) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า พระสังฆาธิการในจังหวัดบุรีรัมย์ มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในด้านการปกครองอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการเปรียบเทียบบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาทางสามัญ การศึกษาทางธรรม วุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน และข้อเสนอแนะในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการปกครองพระภิกษุ สามเณร ให้ปฏิบัติตามพระวินัยอย่างเคร่งครัด มีกองทุนส่งเสริม

^{๘๒}พระมหามณเฑียร วรธมโม (ซ้ายเกลี้ยง), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๘๓}พระเกษมศักดิ์ วรสุโข (อาสนะทอง), “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ด้านการศึกษาแก่พระภิกษุ สามเณร ให้พระภิกษุ สามเณร เอาใจใส่ต่อกิจกรรม ด้านพระพุทธศาสนา ให้พระภิกษุ สามเณร ดำเนินกิจกรรมบางอย่างภายในวัดอย่างมีระเบียบ^{๘๔}

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นการปฏิบัติงานโดยทั่วไปจะกล่าวถึงผลการปฏิบัติงาน (Performance) ซึ่งถือได้ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Efficiency) คือ เมื่อมีผลการปฏิบัติก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

จากการศึกษาทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์แนวคิดหลักของ นักวิชาการ สามารถสรุปได้ตารางที่ ๒.๑๐ ดังต่อไปนี้

^{๘๔}พระธนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์), “การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑	ศึกษาระบบการบริหารและการจัดการวัดในพระพุทธศาสนากรณีศึกษา : วัดพระธาตุแช่แห้ง อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน	นางสาวฐิติพร สะสม (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	คุณภาพ	พบว่า วัดพระธาตุแช่แห้งได้มีการจัดระบบการบริหารและการจัดการวัด โดยได้เน้นการบริหาร งานบุคคล การบริหารงานธุรการ การบริหารงานการเงิน/บัญชี การบริหารศาสนสมบัติ การบริหารกิจกรรมของวัด
๒	การบริหารจัดการคุณภาพการศึกษา ด้าน การดูแลช่วยเหลือสุขภาวะทางกายของนักเรียนโรงเรียนวัดสุขวัฒนาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นครปฐม เขต ๒	นายประชุม พุ่มเพ็ชร (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม)	๒๕๕๑	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า การดำเนินงานแก้ไขปัญหานักเรียนยังไม่มีประสิทธิภาพ ครูขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงชุมชนขาดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๓	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวัดของเจ้าอาวาสในเขตธนบุรีกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์พุทธศาสนตรมหาบัณฑิต	พระครูพิศาลธีรธรรม (สมพร ปญญาชีโร) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๒ แต่เจ้าอาวาสบางรูปยังขาดวิสัยทัศน์ ขาดเป้าหมายในการบริหารจัดการวัดที่ชัดเจน

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๔	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔	กัญญก วาภรณ์ กลั่นนิมมวล (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
๕	การศึกษาการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนวัดโคกนอย สำนักงานเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	นางสุมาลี ทองงาม (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๕	คุณภาพ	พบว่า สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาของกรุงเทพมหานคร มีการบริหารจัดการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนแบบมีส่วนร่วมจากคณะกรรมการสถานศึกษา
๖	ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอเขาย้อย จังหวัดเพชรบุรี	พระครูวินัยธร สมชาย สุวิชาโน (อยู่สำราญ) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า สถานภาพส่วนบุคคล คคล ๓ าน วุฒิ การศึกษาเปรียญธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นการยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๗	ความเห็นของ พระสงฆ์ต่อการ บริหารและอบรม ความรู้พระสงฆ์ใน เขตอำเภอดำเนิน สะดวก จังหวัด ราชบุรี	พระครูวิรุฬห์พัฒน กิจ (วัลลภ สิริธโน) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยอิส เทิร์นเอเชีย)	๒๕๕๐	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า คณะสงฆ์ระดับ ผู้บริหารควรจัดการ ฝึกอบรมหลักสูตร ที่ เหมาะสม เพื่อพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสงฆ์ เพิ่มขึ้นเป็นกำลังในการ พัฒนาคณะสงฆ์ เมื่อ จำแนกด้านตำแหน่งมี ความแตกต่างกันอย่างมี นัยทางสถิติ ๐.๐๕
๘	ประสิทธิภาพการ บริหารงานคณะสงฆ์ อำเภอป่าซาง จังหวัดลำพูน	พระมหาภมม ฆนติธโร (โปร่งใจ) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่)	๒๕๕๐	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่ ในเขตอำเภอป่าซางมี ประสิทธิภาพในการ บริหารงานอยู่ในระดับ ปานกลาง มีความเข้าใจ ในพระราช บัญญัติคณะ สงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ แก้ไข เพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๓๕
๙	ภาวะผู้นำในการ พัฒนาชุมชนของ พระสังฆาธิการ จังหวัดสมุทร สงคราม	พระมหานพพล กนตสีโล (สายสินธุ์) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า ประชาชนที่มีอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำในการ พัฒนาชุมชนของพระ สังฆาธิการจังหวัด สมุทรสงคราม โดย ภาพรวมแตกต่างกัน

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๐	ความคิดเห็นของ พระภิกษุที่มีต่อการ บริหารจัดการวัด ตามหลักธรรมาภิ บาล : กรณีศึกษาวัด ในเขตอำเภอบางบัว ทอง จังหวัดนนทบุรี	พระมหาปริวัฒน์ จิตวิริโย (กุลนิวัต) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๒	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า พระภิกษุที่มีวุฒิ การศึกษาแผนกธรรม ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารจัดการวัดตาม หลักธรรมาภิบาลโดยรวม ไม่แตกต่างกัน
๑๑	บทบาทของพระ สังฆาธิการในการ บริหารกิจการคณะ สงฆ์ : กรณีศึกษา พระสังฆาธิการใน จังหวัดนนทบุรี	พระครูสังฆรักษ์พศ วีร์ ธีรปญโญ (ภวภานนท์) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๐	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า บทบาทของพระ สังฆาธิการจังหวัด นนทบุรีที่มีจำนวน พรรษา ระดับการศึกษา การศึกษาทางเปรียญ ธรรม ประสบการณ์ใน การปฏิบัติหน้าที่ และ การสังกัดวัดแต่ละขนาด แตกต่างกันมีบทบาทต่อ การบริหารกิจการคณะ สงฆ์ไม่แตกต่างกัน
๑๒	บทบาทพระสังฆาธิ การในการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา	พระมหามณเฑียร วรธมโม (ชัยเกลี้ยง) (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๒	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง พระ สังฆาธิการที่มีอายุและ จำนวนพรรษาต่างกัน มี บทบาทในการบริหาร กิจการคณะสงฆ์ต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ ๐.๐๕

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๓	บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์	พระเกษมศักดิ์วรสกุโข (อาสนะทอง) (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า พระภิกษุที่มีอายุพรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษาทางธรรม และตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑
๑๔	การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์	พระชนดล นาคสุวณโณ (นาคพิพัฒน์) (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๑	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีอายุ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน
๑๕	กระบวนการพัฒนาศักยภาพชุมชนเพื่อให้เป็นชุมชนน่าอยู่: กรณีศึกษาบ้านสบยาบ อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย	ศักรินทร์ มงคลอิทธิเวช (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่)	๒๕๕๒	คุณภาพ	พบว่า ชุมชนบ้านสบยาบคนในชุมชนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดีงาม มีภูมิปัญญาชาวบ้านมีความสามารถแก้ไขปัญหา

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๖	บทบาทพระภิกษุใน งานการพัฒนาชุมชน	เฉลิม อุดตกฤษฎ์ (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์)	๒๕๕๐	คุณภาพ	พบว่า พระภิกษุมี บทบาทในงานพัฒนา ชุมชนในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ เรื่องการพัฒนาวัด เรื่องการพัฒนาหมู่บ้าน เรื่องการบริหารสังคม เรื่องการพัฒนาการศึกษา
๑๗	กระบวนการพัฒนา ศักยภาพชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนน่า อยู่:กรณีศึกษาบ้าน สบยาบ อำเภอยะโฮร์ สะเตง จังหวัด ยะลา	ศักรินทร์ มงคลอิทธิเวช (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่)	๒๕๕๒	คุณภาพ	พบว่า ในชุมชนมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูล กันตลอดเวลา มีประเพณีวัฒนธรรมที่ดี งาม มีภูมิปัญญาชาวบ้าน มีความสามารถแก้ไข ปัญหา
๑๘	กระบวนการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่นคอย รุดตั้กว่า เขตหนอง จอก กรุงเทพมหานคร	นพรัตน์ คล่องสารา (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราช ภัฏพระนคร)	๒๕๕๒	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า ๑. กระบวนการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่นตามความ คิดเห็นของประชาชนอยู่ ในระดับปานกลาง ทั้งใน ภาพรวม และรายด้าน ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อ กระบวนการพัฒนา ชุมชนท้องถิ่น อยู่ใน ระดับมากทั้งในภาพรวม รายด้าน

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๙	การพัฒนาศักยภาพ บ้านแม่กำปอง กิ่ง อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ใน การเป็นหมู่บ้าน สุขภาพดี	จุรีรัตน์ ลอยมี (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่)	๒๕๕๑	คุณภาพ	พบว่า โครงสร้างทาง สังคมของชุมชนแม่กำ ปองที่มีความสัมพันธ์กัน ในระดับครอบครัว การมี ทุนทางสังคม ทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน บุคคลทุนกลุ่ม/องค์กรทุน เครือข่ายและเครือข่าย การเรียนรู้ทั้งในและนอก ชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเกิด ความเข้มแข็ง
๒๐	การดำเนินงาน พัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร	ยุภา พงษ์ภมร (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น)	๒๕๕๒	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า การแก้ไขปัญหา ด้านเศรษฐกิจอยู่ใน ระดับที่ไม่ดีนักและ ประชาชนต้องการให้มี การช่วยเหลือและ สนับสนุนทางด้านนี้
๒๑	ศึกษาวิเคราะห์ ผลกระทบของการ พัฒนาชุมชนต่อ ศีลธรรมของเยาวชน ในเขตเทศบาลนคร ขอนแก่น เขต ๓	ยศ งามมูลแสน (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๓	คุณภาพ	พบว่า การพัฒนาชุมชน ของเทศบาลนคร ขอนแก่น เขต ๓ มี ความสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. พฤติกรรม ๒. สังคม ๓. อารมณ์ ๔. จิตใจ

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๑๙	การพัฒนาศักยภาพ บ้านแม่กำปอง กิ่ง อำเภอแม่ออน จังหวัดเชียงใหม่ใน การเป็นหมู่บ้าน สุขภาพดี	จุรีรัตน์ ลอยมี (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่)	๒๕๕๑	คุณภาพ	พบว่า โครงสร้างทาง สังคมของชุมชนแม่กำ ปองที่มีความสัมพันธ์กัน ในระดับครอบครัว การมี ทุนทางสังคม ทุนทาง ทรัพยากรธรรมชาติ ทุน บุคคลทุนกลุ่ม/องค์กรทุน เครือข่ายและเครือข่าย การเรียนรู้ทั้งในและนอก ชุมชน ส่งผลให้ชุมชนเกิด ความเข้มแข็ง
๒๐	การดำเนินงาน พัฒนาชุมชน องค์การบริหารส่วน ตำบลหนองหญ้าไทร อำเภอสากเหล็ก จังหวัดพิจิตร	ยุภา พงษ์ภมร (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ขอนแก่น)	๒๕๕๒	ปริมาณ/ คุณภาพ	พบว่า การแก้ไขปัญหา ด้านเศรษฐกิจอยู่ใน ระดับที่ไม่ดีนักและ ประชาชนต้องการให้มี การช่วยเหลือและ สนับสนุนทางด้านนี้
๒๑	ศึกษาวิเคราะห์ ผลกระทบของการ พัฒนาชุมชนต่อ ศีลธรรมของเยาวชน ในเขตเทศบาลนคร ขอนแก่น เขต ๓	ยศ งามมูลแสน (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราช วิทยาลัย)	๒๕๕๓	คุณภาพ	พบว่า การพัฒนาชุมชน ของเทศบาลนคร ขอนแก่น เขต ๓ มี ความสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ๑. พฤติกรรม ๒. สังคม ๓. อารมณ์ ๔. จิตใจ

(ต่อ) ตารางที่ ๒.๑๐

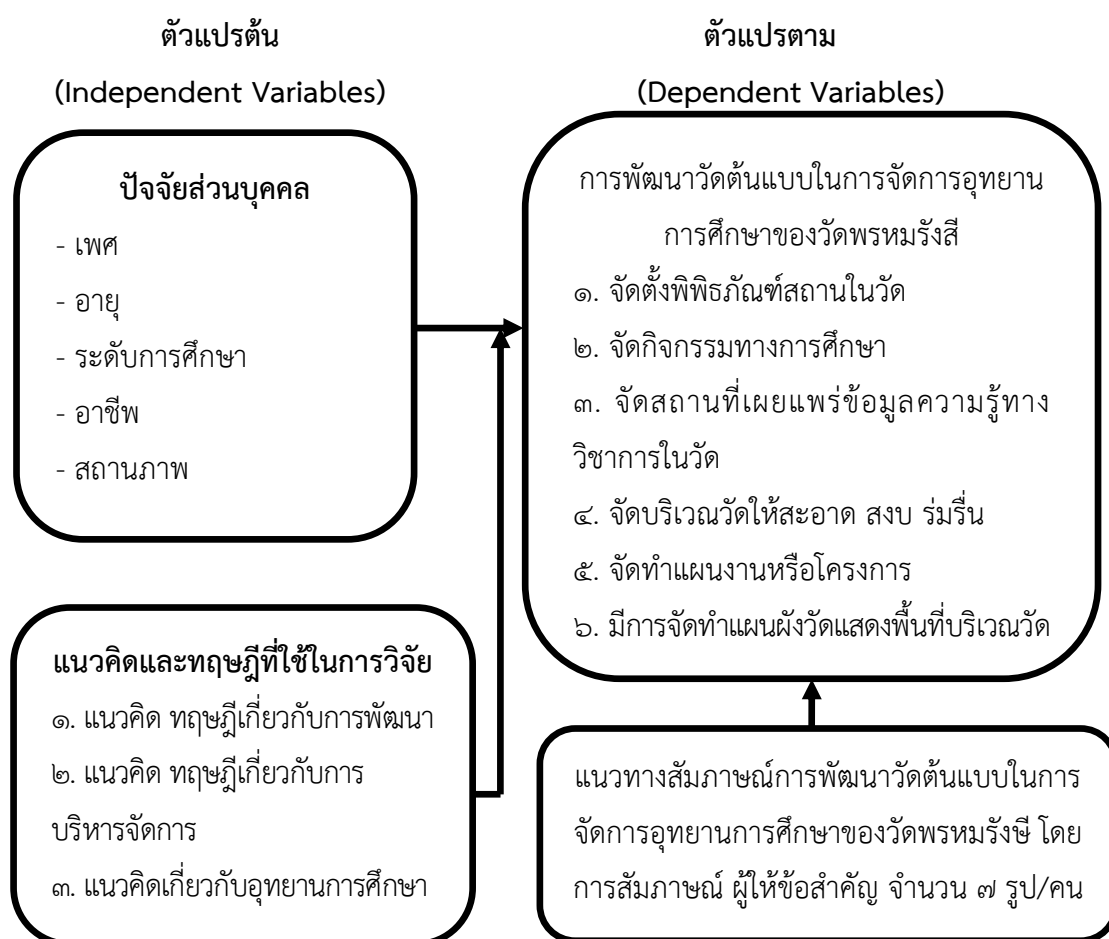
ลำดับ	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง/ หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลการวิจัย
๒๒	กระบวนการสร้าง และพัฒนาเครือข่าย ทางสังคม : กรณี ศึกษานางหนองขาว อำเภอท่ามะม่วง จังหวัดกาญจนบุรี	ผไท วงศอนุตรโรจน (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล)	๒๕๕๒	คุณภาพ	พบว่า โครงสร้างและ ฐานเครือข่ายความ สัมพันธ์ที่มีในชุมชน อัน ประกอบไปด้วย ความ สัมพันธ์แบบเครือญาติ เพื่อนบ้านและพรรค พวกเพื่อนฝูง ความ สัมพันธ์ผ่านการ ประกอบอาชีพ ความ สัมพันธ์ผ่านประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อและ วัฒนธรรม

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัดพรหมรังษีเขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร” จากที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาดังนี้

๑. ด้านตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพ

๒. ด้านตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การพัฒนาวัดต้นแบบในการจัดการอุทยานการศึกษาของวัดใน ๖ ด้าน คือ ๑) จัดตั้งพิพิธภัณฑ์สถานในวัด ๒) จัดกิจกรรมทางการศึกษา ๓) จัดสถานที่เผยแพร่ข้อมูลความรู้ทางวิชาการในวัด ๔) จัดบริเวณวัดให้สะอาด สงบ ร่มรื่น ๕) จัดทำแผนงานหรือโครงการ ๖) มีการจัดทำแผนผังวัดแสดงพื้นที่บริเวณ



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย