

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษายุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร
 - ๒.๑.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา
 - ๒.๑.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักธรรม
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา
 - ๒.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา
 - ๒.๒.๓ หลักภavana ๔ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - ๒.๓.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิต
 - ๒.๓.๒ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
- ๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
 - ๒.๔.๑ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต
 - ๒.๔.๒ การประเมินคุณภาพชีวิต
- ๒.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ
- ๒.๖ แนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์
 - ๒.๖.๑ ความหมายของยุทธศาสตร์
 - ๒.๖.๒ แนวคิดในการวางแผนยุทธศาสตร์
 - ๒.๖.๓ การจัดทำยุทธศาสตร์
- ๒.๗ ประวัติความเป็นมาศูนย์การทหารม้า
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนา
 - ๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา
 - ๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
- ๒.๙ กรอบความคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆการบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นการบริหารขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลกำไรแต่ต้องทำทุกวิถีทางให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุสำเร็จ การบริหารมักใช้กับการบริหารราชการหรือกิจการสาธารณะการจัดการ (Management) คือ การบริหารงานขององค์กรโดยมุ่งหวังผลกำไรและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เพื่อความอยู่รอด การจัดการมักใช้กับการบริหารของเอกชนได้มีนักวิชาการไทยและต่างประเทศให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๕๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น ดำเนินการจัดการ เช่น บริหารธุรกิจ^๑ “การบริหาร” คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์การนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ ๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ ๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ ๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล ๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล ฉะนั้น จึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผลการบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์^๒ การบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการการอำนวยความสะดวกและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^๓ การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่ฟังเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๐๙.

^๒สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๔๑.

^๓มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ทจากัด, ๒๕๕๔), หน้า ๑๐.

ผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^๕ การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^๖ การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^๖

จากการทบทวนความหมายข้างต้น การบริหารมีลักษณะเป็นศิลป์ และการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กร มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์เป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๗

การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการ ดังนี้ ๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแนชัด ๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน ๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ ๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ๓. ต้องมีเป้าหมายหรือ

^๕ จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (ม.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^๖ สุธี สุทธิสมบุรณ์, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักพิมพ์ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า๑๒.

^๖ อังชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^๗ ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^๘ ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

วัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ^๙ การบริหาร เป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับ ความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ๘ ประการ ดังนี้๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร^{๑๐} ๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อน ไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดหมาย๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรดังเช่น ถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อนสังคมภายนอกเป็นต้นว่าถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชน โดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้ย่อมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เพียงบุคคลเดียวเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัด ทั้งด้านกำลังกาย กำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของ เช่น ผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรง แต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ ฯลฯ๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่า การบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลหรือไม่เพียงใดนั้น ก็คือผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว (ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก) คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ การบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการระบบและการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางบวก (Positive Approach) เพื่อให้สังคมได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม การจัดระบบต้อง

^๙บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๑๐}สมัยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

อาศัยโครงสร้างทางการเมืองและการศึกษาเข้ามาเป็นตัวแปร^{๑๑} การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ตลอดจนหมายถึงการทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อาศัยบุคคลอื่น ๆ^{๑๒}

จากการทบทวนความหมายของการบริหารดังกล่าวที่นักวิชาการชาวไทยได้ให้ไว้แสดงให้เห็นว่าการบริหารมีลักษณะที่สำคัญ คือ การบริหารต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือการทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการที่มีลักษณะการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

Hellriegel กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๑๓} Yoder กล่าวว่า หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๑๔} Chapman กล่าวว่า หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๑๕} Simon กล่าวว่า การบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๑๖} Gulick ได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้^{๑๗}

จากการทบทวนความหมายของการบริหารที่นักวิชาการชาวต่างประเทศได้กล่าวไว้ข้างต้น จะเห็นว่า การบริหาร คือ การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ และการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือการทำกิจกรรมและกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และผลสำเร็จ

^{๑๑}บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดการองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

^{๑๒}ชูบ กาญจนประกร, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**, (เอกสารโรเนียว), คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, พ.ศ. ๒๕๑๐, น. เอกสารประกอบคำบรรยาย ๒๕๐๖, หน้า ๑๐ - ๑๒.

^{๑๓}Don Hellriegel, **Management** (third edition, Addison - Wesley Publishing Company .lmc.,1982), p.6.

^{๑๔}Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall, Inc.1956), p.7.

^{๑๕}E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc.1995), p.3.

^{๑๖}Simon, Herbert. Smithburg, Donald. And Thompson, **Victor Public Administration** ,, (New York : Alfred Aknopt, 1961), p.18.

^{๑๗}Gulick, Luther and L. Urwick (Eds.), **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1937), p.76.

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พุทธศักราช ๒๕๕๒, (๒๕๕๖, หน้า ๖๐๙)	๑. การปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น ๒. การดำเนินการจัดการ
สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๒๖, หน้า ๔๑.)	๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ ๒. การบริหารจะต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน ๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ ๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล ๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคคล
มัลลิกา ต้นสอน, (๒๕๔๔, หน้า ๑๐.)	๑. การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย ๒. การสั่งการ ๓. การอำนวยความสะดวก ๔. การสนับสนุน ๕. การตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ
จันทร์ธานี สงวนนาม, (๒๕๓๖, หน้า ๔.)	๑. การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ๒. การจัดระเบียบอย่างมีระบบ ๓. การบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัย ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ๔. การประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์
สุธี สุทธิสมบูรณ์และสมาน สิริโยกฤษฎ์, (๒๕๓๖, หน้า ๑๒.)	๑. การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ๒. การกำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗, หน้า ๒๖.)	๑. ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ๒. จะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน ๓. วัตถุประสงค์สามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อร่วมกัน ทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ ๔. จัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพ แวดล้อม
ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, (๒๕๔๒, หน้า ๑๑.)	๑. เอาทรัพยากรการศึกษามาประกอบการตาม กระบวนการบริหารเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ กำหนดไว้
ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร (๒๕๓๙, หน้า ๑๗๖.)	๑. ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การ นั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด ๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญใน การบริหารหรือการทำงาน ๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน ๔. ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการ ทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและ บรรลุวัตถุประสงค์
บรรจบ เนียมมณี, (๒๕๒๓, หน้า ๒๖๑.)	๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการ กระทำร่วมกันเด่นชัด ๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ ร่วมกระทำการ
สมยศ นาวิการ(๒๕๔๔, หน้า ๗๘.)	๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่ง มีใช้บุคคล หนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ๒. ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนด วัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายไว้ก่อน ๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อ สังคมภายในและภายนอกองค์กร

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำกาการบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจ ๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ ๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้ ๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเอง
บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๔๗, หน้า ๙๗.)	๑. กระบวนการจัดการระบบและการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางบวก ๒. เพื่อให้สังคมได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม ๓. การจัดระบบต้องอาศัยโครงสร้างทางการเมืองและทางการศึกษาเข้ามาเป็นตัวแปร
ชูป กาญจนประกร (๒๕๐๖, หน้า ๑๐ - ๑๒.)	๑. การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ๒. โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหาร และวิธีการปฏิบัติ ๓. การทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้อาศัยบุคคลอื่น
Don Hellriegel (1982, p.6)	ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น
Yoder (1956, p.7.)	๑. การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ๒. ต้องอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๓. การให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)
Simon (1961, p. 18.)	๑. ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ๒. ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก
Gulick (1937, p.76.)	๑. การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหาร ๒. การบริหารช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้

๒.๑.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

การบริหารเป็นศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น การจัดองค์กร แต่งตั้งบุคคล อำนาจการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ การบริหารในทางพระพุทธศาสนานักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของการบริหารกิจการไว้ดังนี้

การบริหารว่า เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวัง และต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหายุบสรรคด้วยสติปัญญา^{๑๘} การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

^{๑๘} พุทธทาสภิกขุ, การบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร :เคล็ดไทย, มปป.), หน้า ๙ - ๑๒.

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๑๙}

การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคลอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญ โดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ^{๒๐} การบริหารต้องใช้หลักธรรม ผู้บริหารต้องถือศีลธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละที่ส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข^{๒๑} เป็นการบริหาร การบริหารวัด และการปกครอง ภายใต้การบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง การบริหารวัด คือ การปกครอง ดูแลรักษาพระสงฆ์ สามเณรและบุคคลอื่นๆที่อาศัยในวัด ส่วนการปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึงองค์กรระดับสูงขึ้นไปในสังคม สังฆมณฑลทั่วประเทศ^{๒๒} การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ต้องใช้ปรัชญาการบริหารเป็นหลัก ต้องจัดคนให้เข้าทำงาน วางระบบงานให้แยกกันอย่างชัดเจน ต้องเน้นการศึกษานำการปกครอง^{๒๓} แสดงพระศนะการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ^{๒๔}

สรุปความหมายของการบริหารว่า การบริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการที่จะร่วมมือกันทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆที่ใช้กันทั่วไปพอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุดคือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ และเป็นกระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

^{๑๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๒๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม., ๒๕๓๙), หน้า ๑๒.

^{๒๑} พระพยอม กลฺยาโณ, การบริหารเชิงพุทธในการบริหารธุรกิจแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมาสาร, ๒๕๔๑), หน้า ๒๖ - ๒๘.

^{๒๒} พระมหาเสริมชัยขมมงคล, การบริหารวัด, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธภาวนาวิชาธรรมกายและธนาคารสหราชอาณาจักรมหาชน, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

^{๒๓} ปิยโสภณ (นามแฝง), ก้าวใหม่, แห่งคณะสงฆ์การศึกษาเผยแผ่ผู้นำการปกครอง-ก่อสร้าง, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, ๒๕๔๖), หน้า ๑ - ๑๐.

^{๒๔} สุตลักษณ์ ศิวรักษ์, การบริหารงานแบบพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๘, ๑๕.

ตารางที่ ๒.๒สรุปนิยามความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ท่านพุทธทาสภิกขุ, (มปป., หน้า ๙ - ๑๒.)	๑. เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา ๒. กระทำด้วยความหวังและต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ๓. ต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา
พระธรรมโกศาจารย์, (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓ - ๕.)	ผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ ๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร ๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็น การควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงาน
พระเมธีธรรมาภรณ์, (๒๕๓๙, หน้า ๑๒.)	๑. ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ๒. นักบริหารมีหน้าที่วางแผน จัดองค์กร แต่งตั้งบุคคลอำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ๓. แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ๔. ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย ๕. เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงาน วิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ
พระพยอม กลฺยาโณ, (๒๕๔๑, หน้า ๒๖ - ๒๘)	การบริหารต้องใช้หลักธรรม ผู้บริหารต้องถือศีลธรรมอยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละที่ส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข

ตารางที่ ๒.๒ สรุปนิยามความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระมหาเสริมชัย ชยมงคล, (๒๕๓๘, หน้า๑๒.)	๑. การบริหาร คือ การดูแลรักษาตนเอง ๒. การบริหารวัด คือ การปกครอง ดูแลรักษา พระสงฆ์สามเณรและบุคคลอื่นๆที่อาศัยในวัด ๓. การปกครองคณะสงฆ์เริ่มจากระดับวัดถึง องค์การระดับสูงขึ้นไปในสังคมสังฆมณฑลทั่วประเทศ
ปิย โสภณ, (๒๕๔๖, หน้า ๑ - ๑๐.)	การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ต้องใช้ปรัชญา การบริหารเป็นหลักต้องจัดคนให้เข้าทำงาน วางระบบงานให้แยกกันอย่างชัดเจน ต้องเน้น การศึกษานำการปกครอง
สุลักษณ์ ศิวรักษ์, (๒๕๓๘, หน้า ๘, ๑๕.)	การบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเองเป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลงสำคัญต้องมีสติ

๒.๑.๓ แนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ(Management) และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจและ การบริหารเป็นศาสตร์

แนวคิดในการบริหารของนักวิชาการทางรัฐศาสตร์ Luther Gulick แล้วได้ให้ทัศนะว่า การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องกระทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การคิดเลือกหาทางที่ดีที่สุดในการใช้ทรัพยากรที่มีอย่างประหยัดให้ได้ผลคุ้มค่าที่สุด โดยดำเนินการตามขั้นตอนอย่างมีแบบแผนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๓. การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารด้านบุคลากร อันได้แก่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจและการสั่งการในกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วๆ ไปและในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำ

๕. ควบคุมการปฏิบัติงาน (Controlling) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานของกิจการให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และวัตถุประสงค์

๖. การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การร่วมมือกันในการปฏิบัติงานในส่วนต่างๆ ให้ประสานงานสอดคล้องและกลมกลืนกัน

๗. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

๘. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายเงินให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณการปฏิบัติ^{๒๕}

การบริหารเป็นศาสตร์ เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้ พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริง การนำไปใช้ให้ได้ผลหรือไม่เป็นศิลป์ คือ ผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะ การบริหารยังอาจ หมายถึง การวางแผน (Planning) การดำเนินงานตามแผน (Execution) ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงาน (Sharing) การร่วมมือ (Participating) การประสานงานกัน (Coordination) และการประเมินผล (Evaluation)^{๒๖} การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ (Management) และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ^{๒๗} กระบวนการในการบริหารงานของกูลิค และเออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndall Urwick) ซึ่งได้เสนอกระบวนการบริหารไว้ ๗ ประการ ซึ่งเรียกย่อ ๆ ว่า “POSDCORB” กระบวนการบริหารนี้ได้สรุปไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี ค.ศ. ๑๙๓๖ โดยมีกระบวนการบริหาร ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนงาน

๓. การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่ว ๆ ไป และในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันและกลมกลืนกัน

^{๒๕} ลูเธอร์ กูลิค (Luther Gulick) อ้างถึงใน สมยศ นาวิกาน, การบริหารเชิงกลยุทธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

^{๒๖} ประถม แสงสว่าง, การบริหารการศึกษาเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : ประยูรวงศ์จำกัด, ๒๕๓๙) หน้า ๑๕.

^{๒๗} วีระ อัมพันสุข, พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอร่าวันการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑ - ๑๐.

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชี^{๒๘}

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กล่าวถึงแนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่ โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๒๙}

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) อ้างถึงในธีระรัตน์ กิจจารักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

^{๒๘} สุพจน์พันธุ์เพชร, การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

^{๒๙} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙ .

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๓๐}

สรุปแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ตารางที่ ๒.๓สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๔, หน้า ๗๘.)	การบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้
ประถม แสงสว่าง, (๒๕๓๙, หน้า ๑๕.)	การวางแผน (Planning) การดำเนินงานตามแผน (Execution) ซึ่งประกอบด้วย การ แบ่งงาน (Sharing) การร่วมมือ (Participating) การประสานงานกัน (Coordination) และการประเมินผล (Evaluation)
วีระ อำพันสุข, (๒๕๒๖, หน้า ๑ - ๑๐.)	การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน (Money) อุปกรณ์ต่างๆ (Material) และการจัดการ(Management) และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ

^{๓๐}ธีระรัตน์ กิจจารักษ์,เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

ตารางที่ ๒.๓สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สุพจน์ พันธุ์เชษฐ, (๒๕๓๘, หน้า ๑๒.)	๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนแนวทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน ๓. การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานการควบคุมการปฏิบัติงาน ๔. การอำนวยความสะดวก (Direction) หมายถึง การดำเนินการในการตัดสินใจ และการสั่งการในกิจการต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วไป และในลักษณะเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน ๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือในการปฏิบัติงานในส่วนต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันและกลมกลืนกัน ๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหว และความก้าวหน้าของกิจการในหน่วยงาน ๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบ และรัดกุมรวมถึงการจัดสรรงบประมาณ การทำบัญชีการบริหารเป็นศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้

ตารางที่ ๒.๓สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ และช่วยให้พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้
คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (๒๕๔๙, หน้า ๙)	๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน ๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทางกล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ ๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ ๕. การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์
ธีระรัตน์ กิจจารักษ์,(๒๕๔๒,หน้า ๖๗.)	๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต ๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ การประสานงาน (Co – ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อย

ตารางที่ ๒.๓สรุปแนวคิดที่เกี่ยวกับการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก
	๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานใน

๒.๑.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงานการบริหารเป็นหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้อย่างชัดเจนสามารถพิจารณาได้ ดังนี้

กระบวนการบริหารมีความหมายไว้ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “Posdcorb Model” ซึ่งอธิบายความหมายได้ดังนี้

๑. P = Planning หมายถึง การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้วิชาการและวิจารณ์ญาณ วิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล

๒. O = Organizing หมายถึง การจัดส่วนราชการหรือองค์กร

๓. S = Staffing หมายถึง การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล

๔. D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีการ อำนาจการ ควบคุม นิเทศงาน

๕. Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือ ประสานงาน

๖. R = Reporting หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์

๗. B = Budgeting หมายถึง การเงินงบประมาณ^{๓๑}

ทฤษฎีการบริหารจัดการขึ้น โดยเน้นถึงเกณฑ์การบริหารที่สากลอันจะนำไปใช้กับการบริหารทุกอย่างได้อย่างกว้างขวาง เริ่มแรกเขาได้ตีความหมายการบริหารว่า มีส่วนประกอบของปัจจัย ๕

^{๓๑}Gulick, Luther and L. Urwick (Eds.),Papers on the Science of Administration,(New York : Institute of Public Administration, 1937), p.77.

ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุมงาน หลังจากนั้นก็จะได้เสนอหลักการเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารไว้ ๑๔ประการ คือ

๑. จัดแบ่งตามความชำนาญ อย่างมีสัดส่วน
๒. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน
๓. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น
๔. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้ว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้สั่งการ

๕. ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่องานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์
๖. ให้ผู้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม
๗. ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน
๘. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง
๙. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา
๑๐. ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานอยู่ในกรอบ
๑๑. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน
๑๒. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
๑๓. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน
๑๔. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน^{๓๒}

ทฤษฎีการบริหาร ของนักวิชาการหลายท่านไว้ดังนี้

๑) ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่า ทฤษฎีองค์การแบบราชการ เป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเท็จจริงและขยันการที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ “ระบบราชการ” จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชามีกฎเกณฑ์ กำหนดการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่ง และมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน โดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของMax Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการ หรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ คือ

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

^{๓๒}Fayol, H. General and Industrial, **Management**, (London : Sir Isaac Pitman & Sons, 1949), p.110.

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

หลักการของทฤษฎี นี้คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหารแบบจัดการเน้นการทำงานของผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ

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

๔) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน สามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ (Cask and Rosenzweig) ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่า ระบบเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระ หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนในอันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้นเราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระ ตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไปจนเกิดเป็นกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระ ตั้งแต่สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อม

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

(๑) การบริหารโดยสถานการณ์ยึดถือความเป็นไปได้สถานการณ์หนึ่งๆเป็นหลัก

(๒) เนื่องจากเหตุการณ์ต่างๆ เปลี่ยนไป การบริหารโดยสถานการณ์จึงไม่ควรสถานการณ์อันใดอันหนึ่งตายตัว เพื่อให้เป็นแบบอย่างการบริหารเกินไป แต่ให้มีความยืดหยุ่นพร้อมที่จะพิจารณาสถานการณ์ใหม่ๆ ต่อไป เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้เรื่อยๆ

(๓) การบริหารโดยสถานการณ์ จะคำนึงถึงงานวิชาการ หรือสิ่งแวดล้อมและความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเป็นหลัก เพื่อให้เกิดผลงานมากกว่า ที่จะแสวงหาวิธีการ อันดีเลิศมาใช้ในการทำงาน และต้องคำนึงถึงความจำเป็นในระยะยาวที่มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ โดยยึดหลักโครงสร้างวิทยาการ ตลอดจนปัจจัยด้านจิตวิทยาเป็นหลักในการพิจารณาด้วย^{๓๓}

การบริหารเป็นกระบวนการในการปฏิบัติงาน การบริหารเป็นหลักเกณฑ์ตามวิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆ ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งนักบริหาร นักวิชาการ ตลอดจนนักการศึกษา ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ดังนี้

กระบวนการบริหารงานตามแนวของเดมมิง(Deeming) คือ แบบ PDCA ดังนี้

๑. การวางแผน (Plan - P)
๒. การปฏิบัติตามแผน (Do - D)
๓. การตรวจสอบ (Check - C)
๔. การปฏิบัติ (Action - A)

กระบวนการบริหารงานทั้ง ๔ ขั้นตอนจะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันไปไม่สิ้นสุดซึ่งเขียนได้ว่า (plan-do-check-act) PDCA ซึ่งเสมือนกับเป็นวงจรอันหนึ่งเรียกว่า วงจรเดมมิง (the deeming cycle) วงจรหรือวงล้อ (PDCA) เป็นเครื่องมือการบริหารอย่างต่อเนื่องในการติดตามพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย โดยวงจรเดมมิง หรือ PDCA เป็นกระบวนการหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะนำมาใช้ได้เป็นอย่างดีในการควบคุมคุณภาพหรือการบริหารคุณภาพ

การบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral science) ของเวเบอร์ (Weber) ได้อธิบายการบริหารงานองค์การในรูปแบบอุดมคติว่าองค์ประกอบของการบริหารระบบราชการจะต้องมีลักษณะสำคัญๆ ดังนี้

๑. องค์การกำหนดสายงานการบังคับบัญชาชัดเจน (Hierarchy) ผู้มีอำนาจสูงสุดมีอำนาจสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. องค์การกำหนดตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ (Authority) แต่ละคนในองค์การจะมีตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน
๓. มีกฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Rules and regulations) เพื่อกำหนดวิธีการทำงานและแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงาน
๔. มีการแบ่งงานกันตามความชำนาญเฉพาะด้าน (Division of work) ทำให้เกิดการบรรจุบุคคลลาเฉพาะด้าน และเกิดการรวมกลุ่มบุคคลที่ปฏิบัติงานคล้ายคลึงกัน

^{๓๓} ปกรณ์ ศรีดอนแฝง, บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียนผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหน้าสายวิชาและครูในเขตการศึกษา ๖, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๑.

๕. มีระบบการจูงใจการทำงาน โดยการกำหนดอัตราเงินเดือนตามตำแหน่งและระยะเวลาในการทำงาน

๖. มีระบบความสัมพันธ์ภายในองค์การอย่างเป็นทางการ ไม่มีการติดต่อกันเป็นส่วนตัวหรือข้ามสายงานการบังคับบัญชา

๗. ใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานมีเหตุผลในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทั้งนี้อาศัยกรอบ กฎเกณฑ์ที่วางไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

กระบวนการบริหารของคิมบรอท และนันเนอรี (Kimbrough & Nunnery) ได้เสนอหลักการบริหารการศึกษาแบบประชาธิปไตย ๕ ประการ ดังนี้

๑. สนับสนุนให้แต่ละคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา

๒. ยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นงานของทุกคน และเป็นการกระตุ้นให้คนแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ความต้องการและความสามารถ

๓. อำนาจการให้บุคคล ได้วางแผนร่วมกันแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและร่วมกันประเมินผลสำเร็จของงาน

๔. ดำเนินการให้การตัดสินใจ มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์การอยู่ในความรับผิดชอบของคณะบุคคลมากกว่าความรับผิดชอบของบุคคลเพียงคนเดียว

๕. จัดองค์การให้มีความคล่องตัวเพื่อให้การปรับตัวสนองกับการเปลี่ยนแปลง^{๓๔}

จากการทบทวนเกี่ยวกับทฤษฎีการบริหารตามที่กล่าวข้างต้น พอจะสรุปได้ว่า การบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ กระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

ตารางที่ ๒.๔ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Gulick and Urwick , (1937, p. 77.)	๑. P = Planning การวางแผนงาน ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้ความรู้วิทยาการ และวิจารณ์ญาณวิจัยเหตุการณ์ ในอนาคต แล้วกำหนดวิธีการถูกต้องอย่างมีเหตุผล ๒.O = Organizing การจัดส่วนราชการหรือองค์กร ๓. S = Staffing การจัดบุคคลมาปฏิบัติงานหรือการบริหารงานบุคคล ๔. D = Directing การศึกษาวิธีการ อำนาจการควบคุม นิเทศงาน

^{๓๔} อ้างในสมเดช สีแสง. คู่มือการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (ชัยนาท : อมรการพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า๑๙๘ - ๑๙๙.

ตารางที่ ๒.๔ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูลหลัก	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
Gulick and Urwick , (1937, p. 77.)	๕.Co = Coordinating ความร่วมมือประสานงาน ๖. R = Reporting การรายงานผลการปฏิบัติงาน การประชาสัมพันธ์ ๗. B = Budgeting การเงินงบประมาณ
Fayol, (1949, p.110.)	๑. จัดแบ่งตามความชำนาญ อย่างมีสัดส่วน ๒. กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน ๓. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น ๔. ต้องมีเอกภาพในการบังคับบัญชา เพื่อให้ได้บังคับบัญชาว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้สั่งการ ๕. ให้มีเอกภาพในการอำนวยการ เพื่องานดำเนินไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ ๖. ให้ผู้ปฏิบัติยึดผลประโยชน์ส่วนตัวรองจากประโยชน์ส่วนรวม ๗. ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้รับค่าตอบแทน ๘. ให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ๙. จัดให้มีสายการบังคับบัญชา ๑๐ ให้มีระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด เพื่อให้งานอยู่ในกรอบ ๑๑. ให้มีความเสมอภาคในการจัดหน่วยงาน ๑๒. ผู้บริหารต้องสร้างความมั่นใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ๑๓. ผู้บริหารต้องมีความคิดริเริ่มในการทำงาน ๑๔. ผู้บริหารต้องรู้จักสร้างทีมงาน
ปกรณ์ ศรีดอนไพร, (๒๕๖๓, หน้า ๒๐๑.)	๑. ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ๒. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ๓. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น ๔. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ๕. ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ๖. ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management)

ตารางที่ ๒.๔ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูลหลัก	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
ปกรณ ศรีดอนไผ่, (๒๕๒๓, หน้า ๒๐๑.)	๑. ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ (Bureaucratic Management) ๒. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ๓. ต้องมีวินัย เพื่อเป็นหลักในการทำงานให้ราบรื่น ๔. ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ ๕. ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ๖. ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management)
สมเดช สีแสง, (๒๕๔๔, หน้า ๑๔๘ - ๑๔๙.)	๑. สนับสนุนให้แต่ละคนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทางการศึกษา ๒. ยอมรับว่าภาวะผู้นำเป็นงานของทุกคน และเป็นการกระตุ้นให้คนแสดงภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ความต้องการและความสามารถ ๓. อำนาจการให้บุคคล ได้วางแผนร่วมกัน แลกเปลี่ยนประสบการณ์กันและร่วมกันประเมินผลสำเร็จของงาน ๔. ดำเนินการให้การตัดสินใจ มีผลกระทบต่อคนส่วนใหญ่ในองค์การอยู่ในความรับผิดชอบของคณะบุคคลมากกว่าความรับผิดชอบของบุคคลเพียงคนเดียว ๕. จัดองค์การให้มีความคล่องตัวเพื่อให้การปรับตัวสนองกับการเปลี่ยนแปลง

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาตามหลักธรรม

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดีๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเองการเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่าเป็นกระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนอย่างต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าวเนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ส่วนกลไกหรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงานนอกจากนั้นการ

ดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วยกระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาวและจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้หลายท่านดังนี้

การพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่าวัฒนะแปลว่าเจริญซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือการพัฒนาคนเรียกว่าภาวนากับการพัฒนาสิ่งอื่นๆที่ไม่ใช่คนเช่นวัตถุและสิ่งแวดล้อมต่างๆที่เรียกว่าพัฒนาหรือวัฒนาเช่นการสร้างถนนบ่อน้ำอ่างเก็บน้ำ เป็นต้น^{๓๕}

การพัฒนาหมายถึงความเจริญเติบโตหรือก้าวหน้า^{๓๖} การกระทำที่ดีขึ้นคือเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๓๗} เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่คนกลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ^{๓๘} การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น^{๓๙} การพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกันคือ

๑) การพัฒนาหมายถึงความก้าวหน้าซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่าความเจริญทางเศรษฐกิจถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผลตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจและลดความขัดแย้งโดยสันติวิธีเรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมากและมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่าการพัฒนานั้นหมายถึงเรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียวซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้นควรหมายถึงเรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วยไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนาหมายถึงความมั่นคงถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพไม่มีปัญหาเงินเฟ้อเงินฝืดในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคมเป็นสังคมที่สงบสุขสังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรงความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนายังต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนาหมายถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงการพัฒนายังควรหมายถึงความเป็นธรรมอีกด้วยโดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามีส่วนร่วมและได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควรดังนั้นการพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วยจากคามหมายทั้งหมดนี้สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาคือการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเป็นการ

^{๓๕} พระราชวรมณี (ประยูร ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.

^{๓๖} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔๕.

^{๓๗} ยุวัฒน์ ภูมิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๒.

^{๓๘} ทิยา สุวรรณชฎ, สังคมวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๓๕๔.

^{๓๙} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

เปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและต้องการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคม^{๔๐}

จากความหมายทั้งหมดนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาคือการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและต้องการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคม

ตารางที่ ๒.๕ ความสรุปนิยามหรือความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการหรือสำนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
พระราชวรมุนี (ประยูร ปยุตโต), (๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.)	การพัฒนาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วนคือการพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับ การพัฒนาสิ่งอื่นที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนนบ่อน้ำอ่างเก็บน้ำ
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๓๙, หน้า ๓๔๕.)	การพัฒนาความเจริญเติบโตหรือก้าวหน้า
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, (๒๕๒๖, หน้า ๒.)	การพัฒนาการกระทำให้ดีขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
จิตยา สุวรรณขุ, (๒๕๒๗, หน้า ๓๕๔.)	การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคมซึ่งได้แก่คนกลุ่มคนการจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคมด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, (๒๕๒๕, หน้า ๑๗๙.)	การพัฒนาคือการที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวมได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเองได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตนชุมชนและสังคมให้ดีขึ้น
โฆสิต บั่นเปี่ยมรักษ์, (๒๕๓๒, หน้า ๒๕.)	๑. การพัฒนาหมายถึงความก้าวหน้าซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่าความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผลตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจและลดความขัดแย้งโดยสันติวิธีเรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมากและ

^{๔๐}โฆสิต บั่นเปี่ยมรักษ์, การพัฒนาประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

ตารางที่ ๒.๕ ความสรุปนิยามหรือความหมายของการพัฒนา(ต่อ)

นักวิชาการหรือสำนักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	มีคนส่วนหนึ่งเห็นว่าการพัฒนานั้นหมายถึงเรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียวซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้นควรหมายถึงเรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วยไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น ๒.การพัฒนาหมายถึงความมั่นคงถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพไม่มีปัญหาเงินเฟ้อเงินฝืดในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคมเป็นสังคมที่สงบสุขสังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรงความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนายก็ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย ๓. การพัฒนาหมายถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงการพัฒนายังควรหมายถึงความเป็นธรรมอีกด้วยโดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วมและได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควรดังนั้นการพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วยจากความหมายทั้งหมดนี้สามารถสรุปได้ว่าการพัฒนาคือการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นและต้องการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมืองเศรษฐกิจและสังคม

๒.๒.๒ แนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา หลักภาวนา ๔

๑.ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔

คำว่า “ภาวนา” ก่อนที่จะแปลว่าเจริญภาวนาถ้าแปลตามตัวอักษรแปลว่า “การทำให้เป็นให้มี” หมายความว่าอันไหนที่ไม่เป็นก็ทำให้เป็นขึ้นอันไหนที่ไม่มีก็ทำให้มีขึ้นซึ่งหมายความว่า การทำให้เพิ่มพูนขึ้นทำให้กล้าแข็งขึ้นอะไรพวกนี้เราจึงแปลกันอีกความหมายหนึ่งว่า “ฝึกอบรม” คำว่า “ฝึกอบรม” ก็ไปใกล้เคียงกับความหมายของคำว่าสิกขาเพราะฉะนั้นสิกขากับภาวนาจึงเป็นคำที่ใช้ อย่างใกล้เคียงกันบางที่เหมือนกันแทนกันเลยทีเดียวนี่เป็นการดยงเข้ามาหาตัวหลักใหญ่ในการปฏิบัติ ทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าตรัสในคำสอนของพระองค์เองเพื่อใช้เป็นคุณสมบัติของบุคคล ท่านใช้ว่าภาวิตกาโยภาวิตสึโลภาวิตจิตโตภาวิตปัญโญคือคำว่าภาวนาเวลาใช้เป็นคุณศัพท์เป็นภาวิตะ ภาวิตกาโยผู้มีกายที่เจริญแล้วหรือฝึกอบรมแล้วภาวิตสึโลผู้มีศีลที่ฝึกอบรมแล้วหรือเจริญแล้วภาวิตจิต โตผู้มีจิตที่เจริญแล้วหรือมีจิตที่ฝึกอบรมแล้วภาวิตปัญโญผู้มีปัญญาที่เจริญแล้วหรือปัญญาที่ฝึกอบรม แล้วถ้าเป็นคำนาม ๔ อันนี้ก็คือ ๑) กายภาวนาคนเป็นภาวิตกาโยตัวกระทำเป็นกายภาวนา๒) ศีล ภาวนาคนเป็นภาวิตสึโลตัวกระทำเป็นจิตภาวนา ๓) จิตภาวนาคนเป็นภาวิตจิตโตตัวกระทำเป็นจิต ภาวนา ๔) ปัญญาภาวนาคนเป็นภาวิตปัญโญตัวกระทำเป็นปัญญาภาวนา^{๔๑}

๑. ภาวนาเป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปกริยาศัพท์เป็นภาเวติมีความหมายตรงกับคำว่า**ทุเฒติ** ซึ่งก็คือ**วัฒนา**หรือ**การพัฒนา**ที่ใช้ในภาษาไทยคำว่า**ภาวนา**ในคำสอนของพระพุทธศาสนาหมายถึง การทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ,การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ ยังไม่มีให้มีขึ้น^{๔๒}โดยมีความหมายครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรม ภายในตน^{๔๓}

๒. ภาวนา๔ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกมักแสดงในรูปที่เป็นคุณสมบัติของบุคคลผู้ได้เจริญ กายศีลจิตและปัญญาแล้วตั้งข้อความตัวอย่างต่อไปนี้

๓. พระผู้มีพระภาคเจ้าชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้วทรงเป็นภาวิตัตถ์หรือพระองค์ที่ทรง เจริญหรือพัฒนาแล้วเป็นอย่างใดคือพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกายอบรมศีลอบรมจิตใจ อบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม๓๗ประการแล้ว)^{๔๔}

๔. ดังนั้นความหมายของภาวนา๔คือการเจริญการพัฒนาทั้งทางด้านสมณะและวิปัสสนา เพื่อให้มีผลปรากฏเช่นมีบุคลิกภาพภาพลักษณ์ภายนอกและคุณธรรมภายในตน

๕. ที่ตั้งขึ้นซึ่งในความหมายนี้แบ่งผลที่ปรากฏออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) กายภาวนาหรือการ พัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุให้รู้จัก “กินอยู่ดู ฟัง” เป็นสามารถเสพสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่

^{๔๑}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), “พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต”, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๕๑.

^{๔๒}พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๙,(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐๓.

^{๔๓}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), หลักแม่บทของการพัฒนาดน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐, ๑๕.

^{๔๔}บุ.ธ (ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.

พุ่มเพื่อยกเว้นความจำเป็น๒) ศิลภาวนาหรือการพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ด้วยดี ๓) จิตภาวนาหรือการพัฒนาจิตคือการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข๔) ปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง^{๔๕}

การพัฒนาตามความหมายของพระพุทธศาสนาคือภาวนาหมายถึงการทำให้เป็นให้ดีขึ้น, การฝึกอบรม, การพัฒนาซึ่งมีการพัฒนาอยู่๔ประเภทคือ

๑. กายภาวนาคือการเจริญกายพัฒนากายการฝึกอบรมให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดีและปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้เกิดโทษให้กุศลธรรมงอกงามให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

๒. ศีลภาวนาคือการเจริญศีลพัฒนาความประพฤติการฝึกอบรมศีลให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัยไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นได้ด้วยดีเกื้อกูลแก่กัน

๓. จิตตภาวนาคือการเจริญจิตพัฒนาจิตการฝึกอบรมจิตใจให้เข้มแข็งมั่นคงเจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลายเช่นมีการเมตตาเมตตาจิตอันหมั่นเพียรอดทนมีสมาธิและสดชื่นเบิกบานเป็นสุขผ่องใสเป็นต้น

๔. ปัญญาภาวนาคือการเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงรู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยจากความทุกข์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่นการพัฒนาการพัฒนากิจการพัฒนายปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนโดยไม่แน่นอนอย่างใดอย่างหนึ่ง^{๔๖}

สรุปจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าพระพุทธศาสนาให้มนุษย์เป็นศูนย์กลางในการพัฒนากล่าวคือมนุษย์ต้องเป็นผู้กระทำการฝึกฝนอบรมให้เกิดคุณสมบัติภายในตนซึ่งได้แก่คุณสมบัติทางกายทางศีลทางจิตและทางปัญญาที่ส่งผลไปสู่ภายนอกตนซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมทางกายและวาจาและเมื่อมีปฏิบัติในทุกด้านครบถ้วนแล้วในทางศาสนาก็จะให้ความสำคัญต่อเรื่องจิตเพราะจิตเป็นผู้บังคับการให้บุคคลมีพฤติกรรมต่างๆได้ในการพัฒนาจิตของบุคคลตามแนวพุทธนี้เป็นการฝึกให้บุคคลมีจิตใจสงบถือว่าการทำให้บุคคลได้พัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมตามที่สังคมต้องการผู้ที่ได้รับการอบรมทางจิตให้ถูกวิธีจะสามารถพัฒนาจิตได้คำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนายกายเป็นบ่าว” จึงเป็นความจริงเพราะเมื่อบุคคลมีจิตใจสงบและคิดแต่ในสิ่งที่ดีแล้วก็มีผลทำให้ร่างกายพฤติกรรมหรือการประพฤติปฏิบัติเป็นไปแต่ในสิ่งที่ดีงาม

^{๔๕} พระธรรมปิฎก(ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่๑๑,(กรุงเทพมหานคร:ดวงแก้ว, ๒๕๔๔), หน้า๓๗๑

^{๔๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า๑๕๑.

ตารางที่ ๒.๖สรุปความหมายเกี่ยวกับหลักภavana๔

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับหลักภavana ๔
พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๐, หน้า๕๑.)	๑. กายภavanaคนเป็นภาวิตกาโยตัวการกระทำเป็นกายภavana ๒. ศีลภavanaคนเป็นภาวิตศีโลตัวกระทำเป็นจิตภavana ๓. จิตภavanaคนเป็นภาวิตจิตโตตัวกระทำเป็นจิตภavana ๔. ปัญญาภavanaคนเป็นภาวิตปัญญาโตตัวกระทำเป็นปัญญาภavana
พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า๒๐๓.)	ภavanaเป็นคำในภาษาบาลีที่มีรูปกิริยาศัพท์เป็นภาเวตีมีความหมายตรงกับคำว่าวทุเมติซึ่งก็คือวัฒนาหรือการพัฒนาที่ใช้ในภาษาไทยคำว่าภavanaในคำสอนของพระพุทธศาสนาหมายถึงการทำให้มีขึ้นเป็นครั้ง, การทำให้เกิดขึ้น, การเจริญ, การบำเพ็ญ, การฝึกอบรม, การพัฒนาเพื่อทำสิ่งที่ยังไม่มีให้มีขึ้น
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า๑๐และ๑๕.)	ภavana ครอบคลุมถึงการปฏิบัติตนทั้งหมดที่เป็นไปเพื่อการพัฒนาคุณธรรมภายในตน
ชู.ธ.(ไทย) ๓๐/๑๘/๑๑๕.	พระผู้มีพระภาคเจ้าเชื่อว่าทรงอบรมพระองค์แล้วทรงเป็นภาวิตัตต์หรือพระองค์ที่ทรงเจริญหรือพัฒนาแล้วเป็นอย่างไรคือพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงอบรมพระวรกายอบรมศีลอบรมจิตใจอบรมปัญญา (ขยายความต่อไปอีกว่าทรงเจริญโพธิปักขิยธรรม๓๗ประการแล้ว)
พระธรรมปิฎก (ป. อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๔, หน้า๓๗๑)	๑. กายภavanaหรือการพัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุให้รู้จัก “กินอยู่ดูฟัง” เป็นสามารเสพลสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณมิให้โทษรู้จักควบคุมไม่ให้เกิดความต้องการที่ฟุ้งเฟ้อเกินความจำเป็น

ตารางที่ ๒.๖สรุปความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา๔(ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับหลักภาวนา ๔
	๒. ศีลภาวนาหรือการพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือมนุษย์ตั้งอยู่ในกฎระเบียบเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของตนนั้นไม่ไปเบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหายกับผู้อื่นสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและเกื้อกูลกันได้ ๓. จิตภาวนาหรือการพัฒนาจิตคือการมีจิตที่สมบูรณ์ด้วยคุณธรรมความดีงามสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพมีความเข้มแข็งมั่นคงและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพมีความเบิกบานผ่องใสสงบสุข ๔. ปัญญาภาวนาหรือการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจอย่างเป็นนายความคิดและการหยั่งรู้ความจริงรู้เห็นเท่าทันโลกและชีวิตตามสภาวะจริง

๒. ความสำคัญเกี่ยวกับหลักภาวนา๔

ภิกษุผู้ไม่ได้เจริญการสัจจิตปัญญาก็ไม่สามารถแนะนำผู้อื่นให้สามารถประพฤติในอริสัจอริสัจอริปัญญา, ไม่สามารถแสดงธรรมอันเยี่ยมยอดที่สร้างความปีติขึ้นชมแก่ผู้ฟังถ่าลงสู่ธรรมดำได้แก่แสดงธรรมเพื่อการแข่งดีเพื่อกล่าวกระหนาบบุคคลอื่นหรือเพื่อหวังลาภสักการะ, ไม่ใส่ใจไม่ให้ความสำคัญในพระธรรมที่พระพุทธองค์ทรงแสดงไว้แต่กลับชื่นชมยินดีสนใจศึกษาในคำกล่าวของบุคคลนอพระพุทธานุสา, ปฏิบัติตนเป็นผู้มักมากเป็นตัวอย่างที่ไม่ดีให้คนรุ่นหลังพากันทำตาม^{๔๗}

ภาวนา๔เป็นคุณสมบัติที่มีคุณค่าให้แก่บุคคลพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญกับการพัฒนาตนจึงเชิดชูบุคคลผู้มีความพัฒนาแล้วว่าเป็นบุคคลสูงสุด^{๔๘} เป็นผู้ควรค่าแก่การบูชา^{๔๙} ซึ่งยกย่องเช่นนั้นเกิดจากคุณของภาวนา๔ที่เป็นผลของการฝึกตนนั่นเอง^{๕๐}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่าคือภาวนา๔ตอนปฏิบัติการฝึกสิกขาที่มี๓ แต่ทำไมตอนวัดผลภาวนามี๔ไม่เท่ากันทำไม (ในเวลาทำการฝึก)จัดจึงเป็นสิกขา๓และ (ในเวลาวัดผลคนที่ได้รับการฝึก) จึงจัดเป็นภาวนา ๔ อย่างไรที่ชี้แจงแล้วว่าธรรมภาคปฏิบัติการต้องจัดให้ตรงสอดคล้องกับระบบความเป็นไปของธรรมชาติแต่ตอนวัดผลไม่ต้องจัดให้ตรงกันแล้วเพราะวัตถุประสงค์อยู่ที่มองดูผลที่เกิดขึ้นแล้วซึ่งมุ่งที่จะให้เห็นชัดเจนตอนนี้ถ้าแยกละเอียดออกไปก็จะยิ่งดีนี้

^{๔๗} ๐ง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๕.

^{๔๘} ๐ฐ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑/๑๑๓.

^{๔๙} ๐ง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๖/๕๙.

^{๕๐} ๐ฐ. (ไทย) ๒๕/๑๐๖/๖๓.

แหละคือเหตุผลที่ว่าหลักวัตถุผลคือภาวนาเพิ่มเป็น๔ข้อให้ดูความหมายและหัวข้อของภาวนา ๔ นั้น ก่อน “ภาวนา” แปลว่าทำให้เจริญทำให้เป็นทำให้มีขึ้นหรือฝึกอบรมในภาษาบาลีท่านให้ความหมายว่า “วฑฒนา” คือวัฒนาหรือพัฒนานั้นเองภาวนานี้เป็นคำหนึ่งที่มีความหมายใช้แทนกันได้กับ “สิกขา” ภาวนาจัดเป็น ๔ อย่างคือ

๑. กายภาวนาการพัฒนาการคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ
๒. ศิลภาวนาการพัฒนาการคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือเพื่อนมนุษย์
๓. จิตภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง
๔. ปัญญาภาวนาการพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง

อย่างทีกล่าวแล้วว่าภาวนา๔นี้ใช้ในการวัตถุผลเพื่อดูว่าด้านต่างๆของการพัฒนาชีวิตของคน นั้นได้รับการพัฒนาครบถ้วนหรือไม่ดังนั้นเพื่อจะดูให้ชัดท่านได้แยกบางส่วนละเอียดออกไปอีก

ส่วนที่แยกออกไปอีกนี้คือสิกขาข้อที่ ๑ (ศีล) ซึ่งในภาวนาแบ่งออกไปเป็นภาวนา๒ข้อคือ กายภาวนาและศีลภาวนา

ทำไมจึงแบ่งสิกขาข้อศีลเป็นภาวนา ๒ ข้อที่จริงสิกขาข้อที่ ๑ คือ ศีลนั้นมี๒ส่วนอยู่แล้วในตัวเมื่อจัดเป็นภาวนาจึงแยกเป็น๒ได้ทันทีคือ

๑. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย (ที่เรียกว่าสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ) ได้แก่ ความสัมพันธ์กับวัตถุหรือโลกของวัตถุและธรรมชาติส่วนอื่นที่ไม่ใช่มนุษย์เช่นเรื่องปัจจัย ๔ สิ่งที่เราบริโภคใช้สอยทุกอย่างและธรรมชาติแวดล้อมทั่ว ๆ ไปส่วนนี้แหละที่แยกออกไปจัดเป็นกายภาวนา

๒. ศีลในส่วนที่สัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือบุคคลอื่นในสังคมมนุษย์ด้วยกันได้แก่ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์อยู่ร่วมกันด้วยดีในหมู่มนุษย์ที่จะไม่เบียดเบียนกันแต่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันส่วนนี้ แยกออกไปจัดเป็นศีลภาวนาในไตรสิกขาศีลครอบคลุมความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งทางวัตถุหรือทางกายภาพและทางสังคมนั้นไว้ในข้อเดียวกันแต่เมื่อจัดเป็นภาวนาท่านแยกกันชัดเจนออกเป็น๒ข้อโดย ยกเรื่องความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในโลกวัตถุแยกออกไปเป็นกายภาวนาส่วนเรื่องความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในสังคมจัดไว้ในข้อศีลภาวนาทำไมตอนที่เป็นสิกขาไม่แยกแต่ตอนเป็นภาวนาจึงแยกอย่าง ที่กล่าวแล้วว่าในเวลาฝึกหรือในกระบวนการฝึกศึกษาองค์ทั้ง๓อย่างของไตรสิกขาจะทำงานประสาน ไปด้วยกันในศีลที่มี ๒ ส่วนคือความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมด้านกายภาพในโลกวัตถุและความสัมพันธ์ กับมนุษย์ในสังคมนั้นส่วนที่สัมพันธ์แต่ละครั้งจะเป็นอันใดอันหนึ่งอย่างเดียวในกรณีหนึ่ง ๆ ศีลอาจจะ เป็นความสัมพันธ์ด้านที่ ๑ (กายภาพ) หรือด้านที่ ๒ (สังคม) ก็ได้แต่ต้องอย่างใดอย่างหนึ่งดังนั้นใน กระบวนการฝึกศึกษาของไตรสิกขาที่มีองค์ประกอบทั้งสามอย่างทำงานประสานเป็นอันเดียวกันนั้นจึง ต้องรวมศีลทั้ง๒ส่วนเป็นข้อเดียวทำให้สิกขามีเพียง๓คือศีลสมาธิปัญญาแต่ในภาวนาไม่มีเหตุบังคับ อย่างนั้นจึงแยกศีล๒ส่วนออกจากกันเป็นคนละข้ออย่างชัดเจนเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบจะได้ วัตถุผลดูจำเพาะให้ชัดไปที่ละอย่างว่าในด้านซ้ายความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมทางวัตถุเช่นการ บริโภคปัจจัย ๔ เป็นอย่างไรในด้านศีลความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์เป็นอย่างไรเป็นอันว่าหลักภาวนา นิยมใช้ในเวลาวัดหรือแสดงผลแต่ในการฝึกศึกษาหรือตัวกระบวนการฝึกฝนพัฒนาจะใช้เป็นไตรสิกขา เนื่องจากภาวนาท่านนิยมใช้ในการวัตถุผลของการศึกษาหรือการพัฒนาบุคคลรูปศัพท์ที่พบจึงมักเป็น

คำแสดงคุณสมบัติของบุคคลคือแทนที่จะเป็นภาวนา ๔ (กายภาวนาศีลภาวนาจิตภาวนาและปัญญาภาวนา) ก็เปลี่ยนเป็นภาวิต ๔ คือ

๑. ภาวิตกายมีกายที่พัฒนาแล้ว (มีกายภาวนา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่นตาหูตึงเป็นต้นอย่างมีสติดูเป็นฟังเป็นให้ได้ปัญญาบริโศกปัจจัย๔และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตรงเต็มตามคุณค่า

๒. ภาวิตศีลมีศีลที่พัฒนาแล้ว (มีศีลภาวนา) คือ มีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้วไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัยตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีวะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุข

๓. ภาวิตจิตมีจิตที่พัฒนาแล้ว (มีจิตภาวนา) คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตคือประกอบด้วยคุณธรรมเช่นมีเมตตากรุณาเอื้ออารมิมีทิมามีความเคารพอ่อนโยนซื่อสัตย์กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญอดทนรับผิชอบมีสติมีสมาธิเป็นต้นและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือมีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบอิม่องใสและสงบเป็นสุข

๔. ภาวิตปัญญามีปัญญาที่พัฒนาแล้ว (มีปัญญาภาวนา) คือ รู้จักคิดรู้จักพิจารณารู้จักวินิจฉัยรู้จักแก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ซึ่งมองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัยมองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็นปราศจากอคติและแรงจูงใจแอบแฝงเป็นผู้ที่กิเลสครอบงำบัญชาไม่ได้เป็นอยู่ด้วยปัญญารู้เท่าทันโลกและชีวิตเป็นอิสระไร้ทุกข์ผู้มีภาวนาครบทั้ง๔อย่างเป็นภาวิตทั้ง ๔ ด้านนี้แล้วโดยสมบูรณ์เรียกว่า“ภาวิตตตะ” แปลว่าผู้ได้พัฒนาตนแล้วได้แก่พระอรหันต์^{๕๑}

๒.๒.๓ หลักภาวนา ๔ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ

การประยุกต์หลักภาวนา ๔ ไปใช้เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตนั้นสามารถประยุกต์ได้ ดังนี้

กายภาวนา การพัฒนากายคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดีเริ่มแต่รู้จักใช้อินทรีย์เช่นตาหูตึงเป็นต้นอย่างมีสติดูเป็นฟังเป็นให้ได้ปัญญาบริโศกปัจจัย๔และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาดได้ผลตรงเต็มตามคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่

ศีลภาวนา การพัฒนาศีลคือการมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคมคือเพื่อนมนุษย์มีศีลที่พัฒนาแล้วคือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้วไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนเวรภัยตั้งอยู่ในวินัยและมีอาชีวะที่สุจริตมีความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะที่เกื้อกูลสร้างสรรค์และส่งเสริมสันติสุขโดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการในการที่อยู่ในสังคม โดยการรักษาระเบียบวินัยทหาร มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมกอง มีความคิดที่สร้างสรรค์ในการพัฒนาตลอดจนมีความเอาใจใส่ในหน้าที่ที่ปฏิบัติไม่บกพร่องในหน้าที่

จิตภาวนา การพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริงมีจิตที่พัฒนาแล้วคือมีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิตคือประกอบด้วยคุณธรรมเช่นมีเมตตากรุณาเอื้ออารมิมีทิมามีความเคารพอ่อนโยนซื่อสัตย์กตัญญูเป็นต้นสมบูรณ์ด้วย

^{๕๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), “พุทธธรรม (ฉบับเดิม)”, หน้า ๑๗๒.

สมรรถภาพจิตคือมีจิตใจเข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายามกล้าหาญอดทนรับผิดชอบมีสติมีสมาธิเป็นต้นและสมบูรณ์ด้วยสุขภาพจิตคือมีจิตใจที่ร่าเริงเบิกบานสดชื่นเอิบอัมผ่องใสและสงบเป็นสุขการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการด้านจิตภาวนา ก็คือการพัฒนาด้านความรู้ ด้านการศึกษาให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาตามความเหมาะสม ตลอดจนให้ทหารมีจิตเมตตา กรุณา มีความเคารพต่อผู้บังคับบัญชา มีความกล้าหาญ และอดทนต่อการปฏิบัติหน้าที่สำหรับทหารกองประจำการ มีจิตใจที่เบิกบานคิดดี ทำดี ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของทหารกองประจำการ

ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญาคือการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจและการหยั่งรู้ความจริง การเจริญปัญญาพัฒนาปัญญาการฝึกอบรมปัญญาให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะสามารถทำให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสและปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญาความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนานั้นต้องพัฒนาร่วมกันหลายอย่างเช่นการพัฒนากายการพัฒนจิตการพัฒนาปัญญาเข้าด้วยกันจึงจะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืนทหารกองประจำการจะฝึกการพัฒนาการแก้ปัญหามาโดยใช้ความคิดและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการฝึกปฏิบัติให้ทหารกองประจำการมีการพัฒนาศักยภาพให้ตัวทหารกองประจำการ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๓.๑ ความหมายของคุณภาพชีวิต

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้มากมาย ดังนี้ คุณภาพชีวิตแปลว่าลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดีหรือสิ่งที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพหมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดีเป็นส่วนร่วมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคมและธรรมชาติมีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพสมบูรณ์^{๕๒} ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษานามัยเศรษฐกิจตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทาง ชีวกายภาพเชื้อชาติวัฒนธรรมและวิธีการเลี้ยงดูตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคน ๆ นั้นซึ่งความเป็นจริงอาจมีขอแตกต่างกันไประหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคนเพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพที่ต่างกันเชื้อชาติต่างกันวัฒนธรรมต่างกันและวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมากถ้าสิ่งแวดล้อมดีก็มีส่วนส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้โดยเพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุก ๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐานคุณภาพชีวิตของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกันแต่มีได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าคุณมีคุณภาพชีวิตแล้วหรือเปรียบเทียบกับโดยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจน

^{๕๒} พระเทพเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต), บทบาทของพระสงฆ์ในสังคมไทยปัจจุบัน : พุทธศาสนากับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : รุ่งแสงการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๑.

ของประเทศไทยที่มีอยู่ทั่วประเทศประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้พึงมีพึงได้ปัจจัยสี่เป็นอย่างดีจะเป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่วาเป็นมาได้^{๕๓}

คุณภาพชีวิตไวแฉววงซึ่งดูเหมือนจะพยายามให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตให้สมบูรณ์และครอบคลุมเ้ามากที่สุดดั่งนี้คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพเพนอยู่ของบุคคลทางดานร่างกายอารมณ์สังคมความคิดและจิตใจซึ่งรวมเอา ทุกดานของชีวิตไวหมดซึ่งชีวิตบุคคลสามารถดำรงอยู่รวมกับสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยสามารถแสดงมิติต่างๆของคุณภาพชีวิตไว ดั่งนี้ คุณภาพชีวิตดานร่างกาย หมายถึงอาหารน้ำ เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัยพลังงานการอมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกในครอบครัวและการประกอบอาชีพโดยคุณภาพชีวิตดานอารมณ์ หมายถึงการพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นความอบรมในครอบครัวและในชุมชนความรักและความเพนเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะคุณภาพชีวิต ดานสภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาดและเพนระเบียบปราศจากมลภาวะในดินน้ำอากาศและเสียง มีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพและการคมนาคมที่สะดวกคุณภาพชีวิตดานสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม หมายถึง โอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกันการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินการปกครองที่ใสสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคความเป็นธรรมดานรายได้และสังคมความรวมมือรวมใจในสังคมความเพนระเบียบวินัยมีความเห็นอกเห็นใจ ซึ่งกันและกันและมีคานิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนาคุณธรรมชีวิตดานความคิด หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชนการศึกษาวิชาชีพความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆของตัวเอ้าการยอมรับตัวเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสมคุณภาพชีวิตดานจิตใจ หมายถึง การมีคุณธรรมในตัวและสังคมชนความซื่อสัตย์สุจริตเมตตากรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวทีความจงรักภักดีต่อชาติความศรัทธาในศาสนาความเสียสละและการละเวนจากอบายมุข^{๕๔}

คุณภาพชีวิตเพนชื่อเ้าใหม่ของความคิดเดิม (Old notion) ซึ่งเ้าเรียกเพนชื่อทางดานจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำวาอยู่กินดีมีสุข (well-being) คือ การเพนอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดล้อมตามสภาพทั่วๆไปเ้าดานสวนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความตอการ (wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำเ้าบุคคลนั้น ๆ มีความสุขหรือความพอใจ^{๕๕} กับการมีชีวิตที่ดีวาชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่เ้าการขัดเกลากองประชาชนและเพนผู้เ้าการศึกษาและฝออบรมฝอฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเองและมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เ้ามองเห็นและโดยปัจเจกชนนั้นแตกต่างกันแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่กำหนดชีวิตที่ดีเ้าพลเมืองเ้า^{๕๖} ชีวิตที่มีคุณภาพว่า

^{๕๓} เกษม จันทรแกว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

^{๕๔} กุหลาบ รัตนสังจธรรมและคณะอานในพ.อ. สัมพันธ์ พิษยทยา, แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชนคายทหารกองทัพบกมุงสู่ชุมชนเข้มแข็ง, (มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๕๕} Liv อานในนิสารัตน ศิลปเดช, ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), หน้า ๖๓.

^{๕๖} Plato and Aritotle อานในวิทย วิศทเวทย, ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๘), หน้า ๑๘๒.

เป็นชีวิตที่ไม่มีภาระและไม่ก่อ ปัญหาทางสังคมเป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความคิดและความสามารถที่จะดำรงสภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้อย่างถูกต้องแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีอันชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่^{๕๗}

คุณภาพชีวิตไว่ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคล^{๕๘} การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหนึ่งในช่วงเวลาหนึ่งๆนั้นคือการที่จะกล่าววาประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมีชีวิตความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานครบถ้วนทุกประการซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปตามสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปในขณะนั้น ๆ^{๕๙}

จากคำนิยามของคุณภาพชีวิตที่ทานผู้รู้ได้ให้ความหมายไว่ต่างๆดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ว่าคุณภาพชีวิตหมายถึงการมีชีวิตที่ดีมีความสุขมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพได้แก่ สุขภาพกายและสุขภาพจิตด้านสังคมได้แก่ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและด้านเศรษฐกิจได้แก่ การประกอบอาชีพรายได้ เป็นต้นรวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคลสามารถดำรงตนเองให้เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมเป็นคนารู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระเทพเวที (ประยุทธิ์ ปยุตฺโต), (๒๕๓๓, หน้า ๑.)	ลักษณะของชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณสมบัติของชีวิตที่ดี หมายถึง องค์ประกอบและลักษณะต่าง ๆ ที่แสดงถึงสภาพของชีวิตที่ดำรงอยู่ด้วยดีเป็นส่วนรวมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันสังคมและธรรมชาติมีความพร้อมและสามารถที่จะพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามสู่ความสันติสุขและอิสรภาพ สมบูรณ์
เกษมจันทร์แก้ว, (๒๕๔๔, หน้า ๓.)	๑. ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษาอนามัยเศรษฐกิจตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทาง ชีวกายภาพเชื้อชาติวัฒนธรรมและวิถีการเลี้ยงดูตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์

^{๕๗} ชัยวัฒน์ ปญฺพวงษ์ และคณะ, คู่มือฉบับสมบูรณ์ฉบับประชากรศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๑), หน้า ๕๐.

^{๕๘} องค์การยูเนสโก (UNESCO) อ้างใน Koffka, K., Encyclopedia of the Social Science, (New York : The Macmillan Company, 1978), p. 89.

^{๕๙} กรมพัฒนาชุมชน, การพัฒนาหมู่บ้านอีสานเขียวแบบผสมผสานสนับสนุนโครงการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือตามโครงการน้ำพระทัยจากในหลวง, พฤษภาคม ๒๕๓๕, หน้า ๑๗.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายของคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๒. คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของ คน านั้นซึ่งความเป็นจริงอาจมีขอแตกต่างกันไป ระหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปรียบเทียบระหว่างคนสองคนเพราะมี ลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพที่ต่างกันเชื้อ ชาติต่างกันวัฒนธรรมต่างกันและวิธีการเลี้ยงดู ต่างกัน ๓. คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม อย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมดีก็มีสวนส่งเสริม คุณภาพชีวิตที่ดีโดยเพราะสิ่งแวดล้อมเป็น ๔. ปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์โดย เฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุกคนมี ความต้องการเป็นขั้นพื้นฐานคุณภาพชีวิตของ มนุษย์ ย่อมมีความแตกต่างกันแต่มีได้เป็นสิ่งที่บ ่งบอกว่าคุณมีคุณภาพชีวิตแล้วหรือเปรียบ เทียบได้ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดใน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจนของประเทศไทยที่มีอยู่ ทั่วประเทศประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการ ดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้ พึ่งพิงได้ ปัจจัยสี่ เป็นอย่างน้อยก็จะ เป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพ ชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่วาเป็นมาได้
กุหลาบ รัตนสังธรรมและคณะ, (๒๕๔๙, หน้า๙.)	๑. คุณภาพชีวิตไว้นิยามกว้างซึ่งดูเหมือนจะ พยายามให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตให้สม บูรณ์และครอบคลุมเิมมากที่สุดดังนี้ ๒. คุณภาพชีวิตหมายถึงสภาพเป็นอยู่ของบุคคล ทางดานร่างกายอารมณ์ สังคมความคิดและจิตใจ ซึ่งรวมเอา ทุก ดานของชีวิตไวหมดซึ่งชีวิตบุคคล สามารถดำรงอยู่รวมกับสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยสามารถแสดงมิติต่างๆของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้คือคุณภาพชีวิตดานร่างกายหมายถึงอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยสุขภาพอนามัย พลังงานการออมทรัพย์สิ่งอำนวยความสะดวกใน

ตารางที่ ๒.๗สรุปความหมายของคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ครอบครัวและในการประกอบอาชีพโดยคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ หมายถึงการพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณประโยชน์ ความนิยมชมชอบในศิลปวัฒนธรรมในท้องถิ่นความอบอุ่นในครอบครัวและในชุมชนความรักและความเป้นเจ้าของที่มีต่อหมู่คณะ๓. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพหมายถึงภาวะแวดล้อมที่บริสุทธิ์สะอาดและเป็นระเบียบปราศจากมลภาวะในดินน้ำอากาศและเสียงมีทรัพยากรที่จำเป็นแก่การดำรงชีพและการคมนาคมที่สะดวก ๔. คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมหมายถึงโอกาสในการศึกษาและการประกอบอาชีพที่เท่าเทียมกันการมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะความปลอดภัยในชีวิตร่างกายและทรัพย์สินการปกครองที่ใสสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคความเป็นธรรมตามรายได้และสังคมความรวมมือรวมใจในสังคมความเป็นระเบียบวินัยมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันและมีค่านิยมที่สอดคล้องกับหลักธรรมในศาสนา คุณธรรม ชีวิตด้านความคิดหมายถึงความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกชีวิตและชุมชนการศึกษาวิชาชีพความสามารถในการป้องกันแก้ไขปัญหาดังๆของตัวเองการยอมรับตัวเองและการมีเป้าหมายในชีวิตที่เหมาะสม ๕. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจหมายถึงการมีคุณธรรมในตัวและสังคมเช่นความซื่อสัตย์สุจริตเมตตา กรุณาช่วยเหลือเกื้อกูลกตัญญูกตเวทิตา ความจงรักภักดีต่อชาติความศรัทธาในศาสนาความเสียสละและการละเว้นจากอบายมุข
Liv อางโนนิสารัตน ศิลปเดช, (๒๕๔๙, หน้า ๖๓.)	คุณภาพชีวิตเป็นชื่อใหม่ของความคิดเดิม (Old notion) ซึ่งถ้าเรียก เป็นชื่อทางจิตวิสัย (Subjective) ก็ใช้คำว่าอยู่กินดีมีสุข (well-being) คือ การเป็นอยู่ที่ดีของคนและสิ่งแวดลอม

ตารางที่ ๒.๗ สรุปความหมายของคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ตามสภาพทั่วไปในด้านส่วนบุคคลคุณภาพชีวิตจะแสดงออกในรูปของความ ต้องการ (wants) เมื่อได้รับการตอบสนองแล้วจะทำให้บุคคลนั้นๆ มีความสุขหรือความพอใจ
Plato and Aritotle,อ้างในวิทย์ วิศทเวทย์, (๒๕๑๘, หน้า ๑๘๒.)	การมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้นอยู่ที่ การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษ และฝึกอบรม ฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ ดีด้วยตนเองและมีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมี อิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็นและโดย ปัจเจกชนนั้นแตกต่างกันแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่ กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้
ชัยวัฒน์ ปญฺญพงษ์ และคณะ, (๒๕๒๑, หน้า ๕๐.)	๑. ชีวิตที่มีคุณภาพว่าเป็นชีวิตที่ไม่มีภาระและไม่ ก่อนปัญหาทางสังคม ๒. เป็นชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและ จิตใจมีความคิดและความสามารถที่จะดำรง สภาพทางเศรษฐกิจสังคมและการเมืองได้อย่าง ถูกต้อง ๓. แก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถหาวิธีอัน ชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนเองพึงประสงค์ ภายใต้เครื่องมือและทรัพยากรที่มีอยู่
UNESCO, (1978, p. 89.)	คุณภาพชีวิตไ้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของ การอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆของชีวิต ที่มีสวนสำคัญมากที่สุดของบุคคล
กรมพัฒนาชุมชน, (๒๕๓๕, หน้า ๑๗.)	คุณภาพชีวิตไ้ว่าการดำรงชีวิตของมนุษย์ใน ระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานที่ได้ กำหนดไว้ในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ นั้น คือ การที่จะกล่าวว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ได้ก็ต่อเมื่อประชาชนในครอบครัวหรือชุมชนนั้นมี ชีวิตความเป็นอยู่บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน ครบถ้วนทุกประการ ซึ่งเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐานที่กำหนดไว้นั้นสามารถแปรเปลี่ยนไปตาม สภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปใน ขณะนั้น ๆ

๒.๓.๒ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่ามีผู้ให้ความเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้มากมาย ดังนี้

องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น ๖ ประการคือ ด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ด้านความคิด และด้านจิตใจ^{๖๐}

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าจะต้องประกอบด้วยอาหารและโภชนาการที่เหมาะสม เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม การดูแลสุขภาพกายและจิต การรักษาสภาพพื้นฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการประกอบอาชีพอย่างยุติธรรม^{๖๑} มีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ ๒ องค์ประกอบคือ องค์ประกอบทางด้านจิตวิสัยหรือเรียกว่าองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพและองค์ประกอบด้านวัตถุวิสัยหรือเรียกว่าองค์ประกอบด้านสังคมเศรษฐกิจการเมืองและสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณประกอบเชิงคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ^{๖๒}

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้นนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นการมีชีวิตที่ดีมีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต และสุขภาพจิตด้านสังคมได้แก่ วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีและด้านเศรษฐกิจได้แก่ การประกอบอาชีพรายได้เป็นต้นรวมทั้งเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจต่อองค์ประกอบต่างๆ ของชีวิตที่มีส่วนสำคัญมากที่สุดของบุคคลสามารถดำรงตนเองได้ เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมเป็นคนที่มีรู้จักการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและไม่ทำตนให้เป็นภาระที่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม

ตารางที่ ๒.๘ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิต
นิพนธ์ คันทะเสวี, (๒๕๒๖, หน้า ๑๒.)	จำแนกองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของมนุษย์ออกเป็น ๖ ประการคือ ๑. ด้านร่างกาย ๒. ด้านอารมณ์ ๓. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๔. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ๕. ด้านความคิด ๖. ด้านจิตใจ

^{๖๐} นิพนธ์ คันทะเสวี, เอกสารการสัมมนาทางวิชาการ, เรื่องการศึกษาและวัฒนธรรมของไทย, เสนอที่กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖, หน้า ๑๒.

^{๖๑} อมร นนทสุต, เอกสารในการสัมมนา, เรื่องบทบาทของผู้นำราชการจังหวัดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชากร, เสนอที่โรงแรมแกรนด์พาเลซพัทยาชลบุรี, ๒๒-๒๓ ตุลาคม ๒๕๒๖, หน้า ๕.

^{๖๒} Ben-Chien Lui อางในสุวรรณาเอี่ยมสุขวัฒน์, สุขภาพชีวิตแนวความคิดและองค์ประกอบ, (กรุงเทพ- มหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๐), หน้า ๒๗.

ตารางที่ ๒.๘ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/สำนักวิชาการ	องค์ประกอบคุณภาพชีวิต
อมร นนทสุต, (๒๕๒๖, หน้า ๕.)	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตว่าจะต้องประกอบด้วย ๑. อาหารและโภชนาการที่เหมาะสม ๒. เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ๓. การดูแลอย่างง่ายสำหรับสุขภาพกายและจิต การรักษาพื้นฐาน ๔. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ๕. การบริการพื้นฐานทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการประกอบอาชีพอย่างยุติธรรม
Ben-Chien Lui อางใน สุวรรณ เอี่ยมสุขวัฒน์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๗.)	๑. องค์ประกอบทางจิตวิสัยหรือเรียกว่าองค์ประกอบทางจิตวิทยาเป็นองค์ประกอบเชิงคุณภาพ ๒. องค์ประกอบทางวัตถุวิสัยหรือเรียกว่าองค์ประกอบทางสังคมเศรษฐกิจการเมือง ๓. สิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณประกอบเชิงคุณภาพสิ่งแวดล้อมเป็นองค์ประกอบเชิงปริมาณ

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากการศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพบว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยองค์ประกอบไดนามิกภาพซึ่งจับและนับได้และองค์ประกอบด้านความรู้สึกนึกคิดและจิตใจของมนุษย์ คือสุขภาพอนามัยและสุขภาพจิตดังนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลคือบุคคลที่มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดีและบุคคลจะมีสุขภาพกายและจิตดีเมื่อได้รับสิ่งที่ตอบสนองต่อ“ความต้องการ” ทั้งร่างกายและจิตใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้กล่าวถึง ความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

๑. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไรเกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้ว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้า เกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน

๒. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological and social) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วยมีหลายทฤษฎีที่อธิบายความต้องการของบุคคล ได้แก่

๑. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์
๒. ทฤษฎีความต้องการของ แอลเดอร์เฟอร์
๓. ทฤษฎีความต้องการของ เมอร์เรย์
๔. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ แมคคลีแลนด์^{๒๓}

๑. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)

มาสโลว์ อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เข้าได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้

๑) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็เกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

๒) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

๓) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอนความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับความต้องการของบุคคลมี ๕ ขั้นตอนตามลำดับดังนี้

๑) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น

๒) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

๓) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมในการเข้าหมู่พวก

๔) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ และเห็นความสำคัญของตน

๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้^{๒๔}

^{๒๓} ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๔๘-๕๐.

^{๒๔} มาสโลว์ อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๕๓), หน้า ๕๑-๕๒.

๒. ทฤษฎีความต้องการของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's modified need hierarchy theory)

แอลเดอร์อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้คิดทฤษฎีความต้องการที่เรียกว่าทฤษฎีอีอาร์จี (ERG: Existence – Relatedness – growth theory) โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น ๓ ประการ คือ

- ๑) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
- ๒) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
- ๓) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต^{๖๕}

๓. ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's manifest needs theory) เมอร์เรย์

Murray อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ ๔ ประการ คือ

- ๑) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี
- ๒) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- ๓) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง
- ๔) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน^{๖๖}

๔. ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's achievement motivation theory)

แมคคลีแลนด์ (McClelland) อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ได้เน้นความต้องการไว้ ๓ ประเภท คือ

- ๑) ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา
- ๒) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น
- ๓) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น^{๖๗}

^{๖๕} แอลเดอร์อ้างถึงใน ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริการงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ ,๒๕๕๓), หน้า ๕๒.

^{๖๖} เรืองเดียวกัน, หน้า ๕๓.

^{๖๗} อ้างแล้ว.

โดยสรุปความต้องการของบุคคลมีทั้งความต้องการทางกายภาพ และความต้องการทางจิตใจหรือสังคม ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคคลทำให้การตอบสนองแตกต่างกันไปด้วย ความต้องการที่สำคัญของบุคคลหรืออาจไม่ใช่ความต้องการที่สำคัญของอีกคนหนึ่งก็เป็นได้ ดังนั้นองค์การจึงควรพิจารณาคุณลักษณะที่แตกต่างของบุคคล เพื่อจะได้ดำเนินการให้การตอบสนองได้ถูกต้องตรงกับเป้าหมายขององค์การ

การที่มนุษย์ได้รับสิ่งที่ตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอจะทำให้มนุษย์มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตดี นำความสุขความพอใจสู่มนุษย์ นั่นคือการได้รับสิ่งที่ต้องการจะนำความสุขความพอใจมาสู่มนุษย์ การสรุปได้ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับสิ่งที่ทำการศึกษา ดังแผนภาพที่ ๒.๔

ระดับสูง (Maximal Level)

ความปรารถนาส่วนบุคคล (Personal Aspiration)	ระดับความพึงพอใจ (Satisfaction Level)	ความรู้สึก (Felt Needs) ความต้องการ ขั้นพื้นฐาน (Basic Needs)	คุณภาพชีวิต (Quality of Life)
ความต้องการระดับชุมชนและสังคม (Psycho-social Need)	ระดับต่ำ (Minimal Level)		
ความต้องการทางชีวภาพ (Bio-physical Needs)			

แผนภาพที่ ๒.๔ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิต^{๖๘}

จากแผนภาพที่ ๒.๔ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของมนุษย์กับระดับคุณภาพชีวิตตามแนวคิดของ Sharma โดย Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิตปัจจัยที่ตรงไปตรงมา อาหารที่อยู่อาศัยเครื่องนุ่งห่มยารักษาโรค อากาศบริสุทธิ์น้ำสะอาดการได้ รับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด psychosocial Needs เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคมได้แก่การศึกษาการคมนาคมการขนส่ง ความมั่นคงปลอดภัยนันทนาการและบริการสังคมอื่นๆ เมื่อมนุษย์ได้รับรวมกับ Bio-physical Needs จะเกิดคุณภาพชีวิตระดับที่พึงพอใจ (Satisfaction Level) ความต้องการระดับสูงสุดและเป็นความทะเยอทะยานเฉพาะบุคคลเช่นความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศความมั่นคงการเป็นที่ยอมรับในความสามารถของตนบุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีคุณภาพชีวิตระดับสูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคบริโภคอย่างฟุ่มเฟือยมีความเป็นอยู่ที่โดดเด่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิตซึ่งเป็นผลกระทบต่องานระดับคุณภาพชีวิตที่จะคอยลดลงมาจนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเนื่องจากกลระดับความต้องการสองปัจจัย (two-factor theory) โดยมีอยู่ ๒ กลุ่มคือปัจจัยจำพวก (hygiene factors) และปัจจัยจูงใจ (motivation factors)

^{๖๘} Sharma, R.C., Population Trends Resources and Environment Handbook on Population Education, (New Delhi : Tata McGraw-Hill, 1975), p. 109.

๑) ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยเหล่านี้

- (๑) การบังคับบัญชา (supervision)
- (๒) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (interpersonal relations)
- (๓) เงินเดือน (salary)
- (๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition)

๒) ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการกระตุ้นในการทำงานที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงานประกอบด้วย

- (๑) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- (๒) การยอมรับนับถือ (recognition)
- (๓) ความก้าวหน้า (advancement)
- (๔) ลักษณะของงาน (the work itself)
- (๕) ความรับผิดชอบ (responsibility)^{๒๙}

สรุปได้ว่าปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงานถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานซึ่งจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์การได้ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อผลงานมีคุณภาพสูงควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

ตารางที่ ๒.๙สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ทฤษฎี
ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๓, หน้า ๔๘-๕๐).	ได้กล่าวถึงความต้องการของมนุษย์โดยทั่วไปแบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ ๑. ความต้องการทางกายภาพ (physiological needs) เป็นแรงผลักดันที่เกิดขึ้นพร้อมกับความต้องการมีชีวิต การดำรงชีวิต วุฒิภาวะไม่จำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์การเรียนรู้แต่อย่างไร เกิดขึ้นเนื่องจากความต้องการทางร่างกายของเราเป็นสำคัญ เป็นแรงขับเบื้องต้นที่ร่างกายถูกกระตุ้นทำให้เกิดความรู้สึกว่องไว กระฉับกระเฉง มีชีวิตชีวาที่จะต้องสนองต่อสิ่งเร้าเกิดขึ้นจากสภาวะทางอารมณ์ สิ่งกระตุ้นทั้งจากภายนอกและภายใน

^{๒๙} Hertzberg อางในกรมกำลังพลทหารบก, กองรายนายกอง พันเข็มแข็งเขตทหารพลอดยาเสพติด ประจำปี ๒๕๔๕, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

ตารางที่ ๒.๙ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ทฤษฎี
	๒. ความต้องการทางจิตใจและสังคม (psychological and social) ความต้องการประเภทนี้ค่อนข้างสลับซับซ้อนและเกิดขึ้นจากสภาพสังคม วัฒนธรรม การเรียนรู้และประสบการณ์ที่บุคคลนั้นได้รับและเป็นสมาชิกอยู่ ความต้องการทางจิตใจและสังคมนี้ยังแตกต่างกันไปตามแต่ละบุคคล แต่ละสังคมและฐานะทางสังคมของบุคคล รวมทั้งเวลาและโอกาสที่แตกต่างออกไปด้วย
มาสโลว์ อ้างถึงในปริยาพรวงศ์อนุรักษ์กิจ, (๒๕๕๓ หน้า ๕๑-๕๒).	ได้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะได้ครอบครอง ความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้ เข้าได้ตั้งสมมติฐาน เกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ ลำดับความต้องการของบุคคลมี ๕ ขั้นตอนตามลำดับดังนี้ ๑) ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ อุณหภูมิที่เหมาะสม เป็นต้น ๒) ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น ๓) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วมเป็นเจ้าของความรู้สึกว่าตนได้รับความรัก และมีส่วนร่วมร่วมในการเข้าหมู่พวก ๔) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน ๕) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของตน เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบหรือต้องการเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

ตารางที่ ๒.๙ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ทฤษฎี
แอลเดอร์อ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๓ หน้า ๕๒).	โดยแบ่งความต้องการของบุคคลเป็น ๓ ประการ คือ ๑) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (existence needs) เป็นความที่ตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย ๒) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น (relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย ๓) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (growth needs) เป็นความต้องการสูงสุด รวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต
Murrayอ้างถึงในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๓ หน้า ๕๓).	ได้อธิบายว่า ความต้องการของบุคคลมีความต้องการหลายอย่างในเวลาเดียวกันได้ ความต้องการของบุคคลที่เป็นความสำคัญเกี่ยวกับการทำงานมีอยู่ ๔ ประการ คือ ๑) ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ๒) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลอื่น โดยคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ๓) ความต้องการอิสระ เป็นความต้องการที่เป็นตัวของตัวเอง ๔) ความต้องการมีอำนาจ ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน
แมคลีแลนด์(McClelland) อ้างในปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๕๓ หน้า ๕๓).	ได้เน้นความต้องการไว้ ๓ ประเภท คือ ๑) ความต้องการประสบความสำเร็จ (need for achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

ตารางที่ ๒.๙ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ทฤษฎี
	๒) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (need for affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น ๓) ความต้องการอำนาจ (need for power) เป็นความต้องการมีอิทธิพล และครอบงำเหนือผู้อื่น
Sharma, R.C, (1975, p. 109)	๑. Bio-physical Needs เป็นความต้องการทางชีวภาพที่จำเป็นที่สุดในระดับพื้นฐานของการดำรงชีวิตปัจจัยที่ต้องการได้แก่ อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคอากาศบริสุทธิ์น้ำสะอาด การได้ รับปัจจัยเหล่านี้จะทำให้มนุษย์มีคุณภาพชีวิตระดับต่ำสุด ๒. psychosocial Needs เป็นความต้องการระดับชุมชนและสังคมได้แก่ การศึกษาการคมนาคมการขนส่งความมั่นคงปลอดภัยนันทนาการและบริการสังคมอื่นๆ เมื่อมนุษย์ได้รับรวมกับBio-physical Needs จะเกิดคุณภาพชีวิตระดับที่พึงพอใจ (Satisfaction Level) ความต้องการ ระดับสูงสุด๓. บุคคลที่บรรลุความต้องการระดับนี้จะมีคุณภาพชีวิตระดับสูง (Maximal Level) แต่สภาพชีวิตในระดับนี้ มักจะทำให้มนุษย์ต้องการสิ่งอุปโภคอย่างฟุ่มเฟือยมีความเป็นอยู่ที่ต้องโดดเด่นทำให้เกิดปัญหาในการดำรงชีวิตซึ่ง เป็นผลกระทบตอระดับคุณภาพชีวิตที่จะคอยลดลงมาจนอยู่ในระดับที่พึงพอใจเนื่องจากลดระดับความต้องการลง
Hertzberg อางในกรมกำลังพลทหารบก, (๒๕๔๕, หน้า ๑๔.)	๑. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (motivation factors) เปนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานหากขาดปัจจัยเหล่านี้ (๑) การบังคับบัญชา (supervision) (๒)ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น(interpersonal relations) (๓) เงินเดือน(salary)(๔) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) ๒. ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เปนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการกระตุ้นในการทำงานที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๙ สรุปทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/นักทฤษฎี	ทฤษฎี
	ประกอบด้วย (๑) ความสำเร็จของงาน (achievement) (๒) การยอมรับนับถือ (recognition) (๓) ความก้าวหน้า (advancement) (๔) ลักษณะของงาน (the work itself) (๕) ความรับผิดชอบ (responsibility)

๒.๔.๑ ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

ประชากรทุกคนย่อมมีความต้องการคุณภาพชีวิตระดับหนึ่งที่เป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต การมีเกณฑ์สำหรับประเมินคุณภาพชีวิตจะช่วยให้บุคคลเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของตนเองกับเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อจะได้ทราบวาทนเองมีคุณภาพชีวิตหรือไม่ หรือมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใดแนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (Quality of life indicators) ได้มีนักวิชาการนักคิดนักวิจัยและหน่วยงานได้ทำการศึกษารวบรวมไว้หลากหลายทั้งในระดับมหภาคและจุลภาคหรือในระดับประเทศและในระดับครอบครัวดังต่อไปนี้

องค์การความร่วมมือทางดานเศรษฐกิจและการพัฒนา(Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) ได้วัดความเปนอยู่ที่ดีของประเทศต่างๆ

โดยใช้ดัชนีชี้วัด ๘ ดานคือ^{๗๐}

- ๑) สุขภาพ
- ๒) การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู
- ๓) การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- ๔) เวลาและการใช้เวลาว่าง
- ๕) ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ
- ๖) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ประโยชน์ที่ประชากรได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม)
- ๗) ความปลอดภัยของบุคคล และการบริการกระบวนการยุติธรรม

(Administration Justice)

- ๘) โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของคนไทยใน ๑๓ ดาน^{๗๑} คือ

- ๑) ครอบครัวประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกครอบครัวรวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปมาที่อื่น

^{๗๐} องค์การความร่วมมือทางดานเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) อ้างในธราพงษ์ มะละคำ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์, (สาขานโยบายสาธารณะมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

^{๗๑} สุพรรณิ ไชยอำพรและสนิทมัครการ, การวิจัยคุณภาพชีวิตของคนไทยระหว่างชาวเมืองและชนบท, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๔๘-๑๕๘.

๒) สังคมประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อนบ้านผู้คุ้นเคยการมีส่วนร่วมในสโมสรองค์กรสังคมความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์

๓) การงานประกอบด้วยความมั่นคงความอิสระโอกาสในการแสดงความสามารถโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งค่าตอบแทนนอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและสภาพของที่ทำงาน

๔) สุขภาพอนามัยประกอบด้วยความแข็งแรงของสุขภาพร่างกายการออกกำลังกาย

๕) เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจประกอบด้วยการใช้เวลาว่างในการเล่นกีฬาทำงานอดิเรกชมรายการบันเทิงต่างๆและความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจ

๖) ความเชื่อศาสนาประกอบด้วยเสรีภาพในการนับถือการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนาและการปฏิบัติธรรมของสงฆ์

๗) ตนเองประกอบด้วยความภาคภูมิใจในตัวเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทางด้านการงานการศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง

๘) สาธารณสุขประกอบด้วยการให้บริการสถานพยาบาลแพทย์ และพยาบาล

๙) การบริโภคสินค้าและบริการต่างๆประกอบด้วยความหลากหลายของสินค้าคุณภาพสินคาราคาสินค้าและการให้บริการร้านค้า

๑๐) ทรัพย์สินประกอบด้วยยานพาหนะเฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านยานพาหนะเครื่องแต่งกายและเครื่องประดับต่างๆ

๑๑) ทองถิ่นประกอบด้วยการให้บริการของชุมชนทางด้านสาธารณสุขสาธารณสุขภัยสาธารณูปโภคการศึกษาการขนส่งและสวัสดิการอื่นๆ

๑๒) รัฐบาลไทยประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงานด้านเศรษฐกิจสังคมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

๑๓) ชีวิตในเมืองไทยประกอบด้วยสิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสารความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรมคุณภาพการศึกษาการเลือกสถานะในสังคมการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ

แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การเอสเคปได้มีการปรับปรุงตลอดมาล่าสุดได้มีการกำหนดตัวแปรหลัก๗ตัวแยกเป็น๖ตัวชี้วัดรวม ๒๘ ตัว ได้แก่^{๗๒}

๑) ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ

- รายได้การใช้จ่าย
- การออม
- ความยากจน

๒) สุขภาพ

- อายุขัยเฉลี่ย
- การเป็นโรค

^{๗๒} Escape อังในธราพงษ์ มะละคำ, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของนายทหารชั้นประทวนกรณีศึกษานายทหารชั้นประทวนในกองพันทหารราบที่ ๑ กรมทหารราบที่ ๑๒ รักษาพระองค์, หน้า ๑๙.

- การตาย
- โภชนาการ
- ภัยพิบัติ

๓) ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา

- การอ่านออกเขียนได้
- การศึกษานอกโรงเรียน
- การเรียนรู้ตลอดชีวิต
- ชีวิตด้านการใช้หลักเหตุผล
- ชีวิตเชิงวัฒนธรรม

๔) ชีวิตการทำงาน

- การวางแผนงาน
- อุบัติเหตุจากการทำงาน
- ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรม
- สภาพการทำงาน

๕) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

- ที่อยู่อาศัย
- โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคม
- การติดต่อสื่อสารสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ

๖) ชีวิตครอบครัว

- เด็ก
- วัยรุ่น
- ผู้ใหญ่
- ความแตกแยกในครอบครัว

๗) ชีวิตในชุมชน

- การมีส่วนร่วมในสังคม
- การมีส่วนร่วมทางการเมืองความวุ่นวายในชุมชน
- อัตราการเกิดอาชญากรรม

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
องค์การความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) อางในธรรมาพงษ มละคำ, (๒๕๔๗, หนา ๑๘.)	ดัชนีชี้วัด๘ดาน ๑.สุขภาพ ๒. การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู ๓.การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ๔.เวลาและการใช้เวลาว่าง ๕.ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ ๖.สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (ประโยชน์ที่ประชากรได้รับจากการจัดการสิ่งแวดล้อม) ๗.ความปลอดภัยของบุคคลและและการบริการกระบวนการยุติธรรม(Administration Justice) ๘.โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค
สุพรรณิ ไชยอำพรและสนิท สมัครการ, (๒๕๓๔, หนา ๑๔๘-๑๕๘.)	๑.ครอบครัวประกอบด้วยความสัมพันธ์ของคนในครอบครัวสิ่งแวดล้อมภายในและภายนอกครอบครัวรวมถึงความสะดวกในการเดินทางไปอื่น ๒.สังคมประกอบด้วยความสัมพันธ์กับเพื่อนเพื่อบานผู้คุ้นเคยการมีส่วนร่วมในสโมสรองค์กรสังคมความสะดวกสบายในการพบปะสังสรรค์ ๓.การงานประกอบด้วยความมั่นคงความอิสระโอกาสในการแสดงความสามารถโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานรวมทั้งคำตอบแทนนอกจากนี้ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานและสภาพของทำงาน ๔.สุขภาพอนามัยประกอบด้วยความแข็งแรงของสุขภาพร่างกายการออกกำลังกาย ๕.เวลาว่างและพักผ่อนหย่อนใจประกอบด้วยใช้เวลา ว่างในการเล่นกีฬาทำงานอดิเรกชมรายการบันเทิงต่างๆและความสะดวกในการเดินทางไปพักผ่อนหย่อนใจสถานพยาบาล แพทย์ และพยาบาล

ตารางที่ ๒.๑๐สรุปตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๖. ความเชื่อศานาประกอบด้วยเสรีภาพในการนับถือการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาความศรัทธาต่อหลักธรรมทางศาสนาและการปฏิบัติธรรมของสงฆ ๗. ตนเองประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในตัวเองเกี่ยวกับความสำเร็จในชีวิตทาง ดานการทำงาน การศึกษาและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นรวมทั้งความเชื่อมั่นในตนเอง ๘. สาธารณสุขประกอบด้วยการให้บริการสถานพยาบาลแพทย และพยาบาล ๙. การบริโภคสินค้าและบริการต่างๆประกอบด้วยความหลากหลายของสินค้าคุณภาพสินคาราคาสินค้าและการให้บริการราคา ๑๐. ทรัพย์สินประกอบด้วยบ้านเฟอร์นิเจอร์ สิ่งอำนวยความสะดวกในบ้านยานพาหนะเครื่องแต่งกายและเครื่องประดับต่างๆ ๑๑.ท้องถิ่นประกอบด้วยการให้บริการของชุมชนทางดานสาธารณสุขสาธารณสุขภัยสาธารณูปโภคการศึกษาการขนส่งและสวัสดิการอื่นๆ ๑๒.รัฐบาลไทยประกอบด้วยนโยบายและการบริหารงานดานเศรษฐกิจสังคมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ ๑๓. ชีวิตในเมืองไทยประกอบด้วยสิทธิพื้นฐานในการได้รับข่าวสารความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินความยุติธรรมในกระบวนการยุติธรรมคุณภาพการศึกษาการเลือกสถานะในสังคมการอนุรักษ์สภาพแวดล้อมธรรมชาติ
Escape อางในธราพงษ มะละคำ, (๒๕๔๕, หนา ๑๙.)	๑. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจ๒. สุขภาพ ๓. ชีวิตดานการใช้สติปัญญา ๔. ชีวิตการทำงาน ๕. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๖. ชีวิตครอบครัว ๗. ชีวิตในชุมชน

๒.๔.๒ การประเมินคุณภาพชีวิต

การประเมินคุณภาพชีวิตกระทำได้ ๓ วิธีคือ^{๗๓}

๑) ประเมินเชิงวัตถุวิสัยโดยวัดเป็นปริมาณ(Objective scales yieldingquantitativedata) เป็นการประเมินโดยผู้อื่นเช่นแพทย์ หรือบุคคลอื่นๆในทีมสุขภาพโดยประเมินภาวะสุขภาพรายได้ การศึกษาหรืออาชีพประเมินออกมาเป็นคะแนน

๒) ประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเป็นปริมาณ(Subjective scalesyielding quantitativedata) เป็นการประเมินโดยตนเองขึ้นอยู่กับคำนิยามคุณภาพชีวิตของตนเองหรือประสบการณ์ในชีวิตของตนเองเช่นความรู้สึกพอใจความสุขที่ตนเองได้รับโดยการประเมินออกมาเป็นคะแนน

๓) ประเมินเชิงจิตพิสัยโดยการวัดเป็นคุณภาพ(Subjective scales yieldingquantitative data) เป็นการประเมินโดยตนเองโดยตนเองจะได้รับคำถามถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิต และภาวะสุขภาพเช่นครอบครัวกิจกรรมในสังคมหรือภาวะเจ็บป่วยผลออกมาเป็นการบรรยายและบอกถึงสภาพที่ผู้ป่วยเป็นอยู่เกณฑ์ในการประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้๒ประเภท ดังนี้^{๗๔}

๑) ตัวบ่งชี้เชิงวัตถุวิสัย (Objective indicators) เป็นข้อมูลด้านรูปธรรมที่มองเห็นได้นับได้ วัดได้ เช่นรายได้ ระดับการศึกษาอาชีพ เป็นต้น

๒) ตัวบ่งชี้ด้านจิตวิสัย (Subjective indicators) เป็นข้อมูลด้านจิตวิทยาที่บ่งบอกถึงอารมณ์ความรู้สึกเจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับชีวิตการรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่ การดำรงชีวิต รวมทั้งสิ่งต่างๆที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและความพึงพอใจในชีวิตการประเมินคุณภาพชีวิตในปัจจุบันมี แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างหลายมิติคุณภาพชีวิตของบุคคลไม่ได้ขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพียงอย่างเดียวแต่ขึ้นกับหลายสิ่งซึ่งประกอบเป็นคุณภาพชีวิตทั้งทางดานร่างกายจิตใจและสังคม

ตารางที่ ๒.๑๑การประเมินคุณภาพชีวิต

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Stromberg อางในลัดดาวัลย์ สิงห์คำฟู, (๒๕๓๒, หน้า ๓๒.)	การประเมินคุณภาพชีวิตกระทำได้ ๓ วิธี คือ ๑. ประเมินเชิงวัตถุวิสัยโดยวัดเป็นปริมาณ (Objective scales yielding quantitativedata) เป็นการประเมินโดยผู้อื่น ๒. ประเมินเชิงจิตวิสัยโดยวัดเป็นปริมาณ (Subjective scales yielding quantitativedata) เป็นการประเมินโดยตนเองขึ้นอยู่กับคำนิยามคุณภาพชีวิตของตนเองหรือประสบการณ์ในชีวิตของตนเองเช่นความรู้สึกพอใจความสุขที่ตนเอง

^{๗๓}Stromberg อางในลัดดาวัลย์ สิงห์คำฟู, “ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการดูแลตนเองกับการสนับสนุนทางสังคมและคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยอัมพาตครึ่งซีก”,รายงานการวิจัย (สาขาวิชาการพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๒), หน้า ๓๒.

^{๗๔}Meeberg, G.A., Quality of life : A Concept Analysis, (Chichester : Courierinternational, 1992), p. 795.

ตารางที่ ๒.๑๑ การประเมินคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิชาการ/แหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	ได้รับโดยการประเมินออกมาเป็นคะแนน ๓. ประเมินเชิงจิตพิสัยโดยการวัดเป็นคุณภาพ (Subjective scales yielding quantitative data) เป็นการประเมินโดยตนเองโดยตนเองจะได้รับคำถามถึงความพึงพอใจเกี่ยวกับการดำรงชีวิตและภาวะสุขภาพเชนครอบครัว กิจกรรมในสังคม
Meeberg, (1992, p.795.)	การประเมินคุณภาพชีวิตโดยอาศัยตัวบ่งชี้ ๒ ประเภทดังนี้ ๑. ตัวบ่งชี้เชิงวัตถุวิสัย (Objective indicators) เป็นข้อมูลตามรูปธรรมที่มองเห็นได้นับได้ วัดได้ เช่นรายได้ ระดับการศึกษาอาชีพ เป็นต้น ๒. ตัวบ่งชี้ด้านจิตวิสัย (Subjective indicators) เป็นข้อมูลด้านจิตวิทยาที่บ่งบอกถึงอารมณ์ ความรู้สึกเจตคติต่อประสบการณ์ของบุคคลเกี่ยวกับชีวิตการรับรู้ต่อสภาพความเป็นอยู่การดำรงชีวิต และความพึงพอใจในชีวิตการประเมินคุณภาพชีวิตในปัจจุบันมีแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตประกอบด้วยโครงสร้างหลายมิติคุณภาพชีวิตของบุคคลไม่ได้ขึ้นกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งประกอบเป็นคุณภาพชีวิตทั้งทางดานร่างกายจิตใจและสังคม

๒.๕ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ

จากคำสั่งของกองทัพบกให้ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการเป็นโครงการที่กระทรวงกลาโหมพิจารณาจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนากำลังพลของกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนาประเทศซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติหลักการตามแผนโครงการโดยออกคำสั่งกองทัพบกที่ ๒๖๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยมีสำนักนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยรับผิดชอบโครงการและมีกองบัญชาการทหารสูงสุดกองทัพบกกองทัพเรือกองทัพอากาศเป็นหน่วยเจ้าของโครงการวัตถุประสงค์ของโครงการมีดังนี้^{๗๕}

^{๗๕} สำนักนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหม, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ, รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหม, ๒๕๕๓), หน้า ๔๓.

๑) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐- ๒๕๕๔)

๒) พัฒนากองทัพให้เป็นศูนย์รวมที่จะสร้างและผลิตบุคคลในชาติใหม่ระเบียบวินัยมีประสิทธิภาพ

๓) เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานด้านการศึกษาสามัญจนถึงระดับสูงสุดตามระดับสติปัญญาและขีดความสามารถของทหารกองประจำการ

๔) ใ้การฝึกศึกษาวิชาชีพแก่ทหารกองประจำการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานจนสามารถประกอบอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานได้ภายหลังปลดประจำการแล้ว

๕) สร้างทัศนคติที่ดีให้กับประชาชนในการสมัครเข้ารับราชการทหารเป็นทหารกองประจำการเพื่อมีโอกาสในการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้นและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

๖) เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของทหารกองประจำการและทหารกองหนุน ซึ่งจะส่งผลให้การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถของกองทัพโดยรวม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สามารถพัฒนาค่ายทหารหรือหน่วยทหารให้เป็นแหล่งผลิตส่งเสริมวินัยความรู้และวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ

๒) ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ทหารกองประจำการที่รับราชการอยู่ในปัจจุบันที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมในสายสามัญและการฝึกวิชาชีพเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้ภายหลังจากปลดประจำการแล้ว

๓) ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการแล้วสามารถนำความรู้และความสมารถที่ได้รับเพิ่มเติมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติเป็นสวนรวม

๔) เป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินที่ด้อยโอกาสในการศึกษาได้สมัครเข้ารับราชการทหารมากยิ่งขึ้นช่วยให้กองทัพสามารถพัฒนาไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครตามโครงการพัฒนากำลังในกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

ขอบเขตการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการดำเนินการใน ๖ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านอาหารและโภชนาการคือ หน่วยจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกอง โดยได้คำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ, ความพอเพียงด้านปริมาณ นอกจากนี้แล้วก็รวมไปถึงความน่ารับประทานของอาหาร โดยกำหนดค่าประกอบเลี้ยงวันละ ๗๕ บาทแบ่งเป็นคาว ๑๘ บาท คากับ๕๐ บาทและค่าเชื้อเพลิง ๗ บาทโดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑) จัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการโดยคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ ความเพียงพอและปริมาณทั้งนี้จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการใช้จ่ายประกอบเลี้ยงให้เหมาะสมสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของอาหารอย่างสม่ำเสมอ

๒) ในมือเช้าของทุกวันจัดให้มีอาหารเช้าหรือน้ำเตาหุสลับกันมือกลางวันจัดให้มีของหวานและในมือเย็นจัดให้มีกับข้าว ๒ อย่าง โดยในแต่ละสัปดาห์และแต่ละเดือนจัดให้มีอาหารพิเศษ๑ครั้ง

๓) ผู้ปรุงอาหาร (นายสิบสุุทกรรมและพลสุุทกรรม) กำหนดให้แต่งกายดังนี้

- นายสิบสุุทกรรม : แต่งเครื่องแบบตามปกติ
- เจาหน้าที่ประกอบเลี้ยงประกอบด้วย

(๑) นายทหารประทวนสวมเสื้อยืดขาว, กางเกงขาสั้น, ผากันเปื้อน, หมวกคลุมศีรษะ, ถุงมือยาง ,และรองเท้ายาง

(๒) พลทหารสวมเสื้อยืดเขียวหรือพราง, กางเกงขาสั้น, ผากันเปื้อน, หมวกคลุมศีรษะ, ถุงมือยางและรองเทหาใบ

- สถานที่จัดระเบียบประกอบด้วยโรงประกอบเลี้ยงโรงรับประทานอาหารและที่จ่ายอาหารที่ทำความสะอาดภาชนะที่ฟักพลสุทกรรมที่ฟักนอนหง้าน้ำห้องสวมโดยแบ่งมอบความรับผิดชอบให้ กพ. ของตอนสุทกรรมได้ทำความสะอาดเป็นประจำทุกวันรวมถึงการทำความสะอาดใหญ่ ๑ ครั้ง/สัปดาห์และรับการตรวจจากนายทหารเวร, ฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทั้งการตรวจร่างกายประจำเดือนของเจ้าหน้าที่สุทกรรม

๒. ดานเครื่องแต่งกายเครื่องนอนและของใช้ประจำตัวคือ เครื่องแต่งกาย และของใช้ที่ทหารได้รับการแจกจ่าย จะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการและจำนวนที่ได้รับ รวมทั้งมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) หน่วยได้จัดให้มีอุปกรณ์ และสถานที่ซักรีดเสื้อผ้าโดยมีการดำเนินการดังนี้

(๒) หน่วยฝึกทหารใหม่ จัดหาเครื่องซักผ้าจำนวน ๒ เครื่อง เพื่อให้บริการในการซักเสื้อผ้า, เครื่องนอนโดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำเครื่องฯ

(๓) จัดอุปกรณ์และสถานที่ซัก, รีดเสื้อ, ผา, เครื่องนอนประจำทุกกองร้อย

(๔) หน่วยได้จัดให้ มีการจำหน่ายเครื่องหมายเครื่องแบบทหารและเสื้อผ้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับกำลังพลทุกระดับในราคาประหยัดเป็นธรรมและถูกกว่าท้องตลาด

๓. ดานที่พักอาศัย คือ จัดสภาพแวดล้อม โดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานดัง ต่อไปนี้

๑) หน่วยได้จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมทั้งภายในและภายนอกให้เป็นระเบียบสวยงาม สะอาดและร่มรื่นเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการพักอาศัย

๒) ปรับปรุงอาคารของหน่วยฝึกทหารใหม่และติดพัดลมเพดาน

๓) ปรับปรุงห้องน้ำ, ห้องสวมทุกกองร้อยเพื่อให้ความสะอาด, ถูกสุขลักษณะและเป็นระเบียบเดียวกัน

๔) จัดให้มีห้องพักผ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารเรือนโรงทุกกองร้อย เช่น โทรทัศน์, วิทยุ, เครื่องเสียง, หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่น ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความบันเทิงแก่ทหารกองประจำการ

๕) จัดให้มีที่รับรองญาติทหารและที่พักสำหรับทหารที่ทุเลาการฝึกฯ

๔. ดานสุขภาพร่างกาย คือ ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬา โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีตุยาสัมภาษณ์ประจำบานและเครื่องมือปฐมพยาบาลขั้นต้นประจำทุกกองร้อย รวมทั้งขอมูลการเจ็บป่วยของกำลังพล

๒) การส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายเพื่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและห่างไกลจากยาเสพติดหน่วยได้ดำเนินการดังนี้

(๑) การออกกำลังกายรวมกันประจำวันและออกกำลังกายเป็นส่วนรวมทั้งกองพันในวันกีฬาของหน่วยทุกวันพุธ

(๒) การทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำเดือนโดยการวิ่ง, เดินทางไกลหรือตามระเบียบของทบ.

(๓) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในในรอบ ๓ เดือน, ๖ เดือน, สัปดาห์ หรือในโอกาสที่ทหารกองประจำการจะพ้นประจำการ

(๔) จัดให้มี “ห้องออกกำลังกายในร่ม” เป็นส่วนรวม

(๕) หน่วยระดับกองร้อยมีสนามตะกร้อ, สนามเปตอง : ระดับกองพันมีสนามฟุตบอล, วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล, ตะกร้อและสนามยิงปืน

(๖) ประสานการปฏิบัติกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องของแผนกการขอรับการสนับสนุนวิทยากร/ผู้ฝึกสอนรวมทั้งอุปกรณ์กีฬาเพื่อฝึกสอนให้ กำลังพลได้เล่นกีฬาแต่ละประเภทอย่างถูกวิธี รวมทั้งคัดเลือกกำลังพลเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาภายในและระดับสูงต่อไป

๕. ดานสวัสดิการอื่น ๆ คือ การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้ทหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ โดยมีแนวทางปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองพันประจำการโดยขอรับการสนับสนุนวิทยากรและงบประมาณจากศูนย์ฝึกฝีมือแรงงานแขนงสาขาช่างเครื่องยนตเล็กเพื่อการเกษตรสาขาช่างซ่อมจักรยานยนต์ สาขาช่างเชื่อมโลหะ สาขาช่างไฟฟ้า

๒) ประสานกศน. และส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้องของอบรมวิชาชีพเพิ่มเติมให้กับทหารกองประจำการ ได้แก่ คอมพิวเตอร์, พิมพ์ดีดและเกษตรกรรมแผนใหม่ เป็นต้น

๓) จัดตั้ง “โรงเรียนของหน่วย” เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้ แก่ ทหารกองประจำการหลังจากที่จบการฝึกทหารใหม่ใช้เวลาที่ว่างเว้นจากภารกิจประจำโดยประสานขอรับการสนับสนุนวิทยากรและเครื่องช่วยสอนจากส่วนราชการต่างๆรวมทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้วย

๔) ติดตามประเมินผลและรวบรวมข้อมูลทหารกองประจำการทุกพลัดที่พ้นประจำการในเรื่องต่างๆเพื่อเป็นข้อมูลในการพิจารณา, ปรับปรุงและดำเนินการของหน่วยต่อไปเช่นการนำความรู้ที่ผ่านการอบรมไปประกอบอาชีพการมีงานทำการศึกษาต่ออื่นๆ

๕) เปิดโอกาสให้ทหารกองประจำการที่สมัครใจฝึกหัดขับรถยนต์และจัดให้มีการทดสอบขอรับใบอนุญาตขับขี่รถยนต์และรถจักรยานยนต์จากสำนักงานขนส่งจังหวัดกองพันประจำการ

๖) ส่งผลให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาตามระบบการขยายโอกาสทางการศึกษาของกศน. โดยจัดตั้งห้องสอนของทุกกองร้อยเป็นสถานที่พบกลุ่มของนักศึกษา

๗) สวัสดิการอื่น ๆ มีดังนี้

- รานคาสวัสดิการในระดับกองพัน, กองร้อยรวมทั้งหน่วยฝึกทหารใหม่จำหน่ายสินค้าที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตเป็นหลักโดยจำหน่ายในราคาถูกกว่าท้องตลาด

- จัดตั้งร้านตัดผมให้บริการทั้งกพ. และครอบครัวในราคาถูกกว่าภายนอก

๖. ดานคุณธรรมและจริยธรรม คือ ดำเนินการอบรมศีลธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันให้ รู้จักความรักความสามัคคี โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการอบรม, ชี้แจงทหารกองประจำการประจำวันโดยผบ.รอยและผู้บังคับบัญชา

๒) อบรมปลูกฝังให้ทหารกองประจำการมีค่านิยมที่ไม่ยึดติดกับวัตถุและมุ่งแสวงหาความสุขทางใจมากกว่าทางกาย โดยอบรมศีลธรรมแก่ทหารกองประจำการเป็นประจำทุกเดือน, ในวันสำคัญทางศาสนาและในโอกาสอื่นๆเช่นพิธีต้อนรับทหารใหม่ ก่อนทหารพ่นประจำการก่อน ออกปฏิบัติงานสนามชายแดน เป็นต้น

๓) นำทหารกองประจำการรวมกิจกรรมส่งเสริม, บำรุงพระพุทธศาสนาเช่นรวมสร้างพระพุทธรูปพัฒนาวัดในพื้นที่สนับสนุนโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

๔) ในการดำเนินการเพื่อให้ทหารกองประจำการไม่ยุ่งเกี่ยวและมั่วสุมอบายมุขสิ่งเสพติดทุกประเภทเช่นอบายมุขศีลธรรมและพัฒนาจริยธรรมตั้งแต่เป็นทหารใหม่ ประกอบพิธีตักน้ำสาบานและพิธีทางศาสนาในการกระทำสัตย์ปฏิญาณตนต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของทหารกองประจำการที่จะไม่มั่วสุมอบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภท

๕) ปลูกฝังทหารกองประจำการให้รู้จักประหยัดและอดออมไม่ฟุ่มเฟือยและกอบหนี้สิน

๖) อบรมปลูกฝังให้ ทหารกองประจำการยึดถือและปฏิบัติตามอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบกเพื่อให้มีระเบียบวินัย, มีความรับผิดชอบ, มีความเสียสละและมีความสามัคคีในการปฏิบัติที่ผ่านมา

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการเพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการและมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการโดยได้รับการบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้วยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของทหารกองประจำการการดำเนินการตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการดังกล่าวทหารกองประจำการได้มีการดำเนินโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบก ดังนี้

๑) เพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ ในกองประจำการ

๒) เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นจากกองประจำการ

๓) เพื่อให้ทหารกองประจำการได้รับการบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๔) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถ

๕) เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบก

จากแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสามารถวิจัยได้ดำเนินการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการโดยสรุปเป็น ๖ ด้านประกอบด้วย ๑) ด้านอาหารและโภชนาการ ๒) ด้านเครื่องแต่งกายเครื่องนอนและของใช้ประจำตัว ๓) ด้านสุขภาพร่างกาย ๔) ด้านสวัสดิการอื่น ๆ ๕) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๖ แนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์

การปฏิรูปการบริหารราชการไทย จากเดิมบุคลากรภาครัฐ ยึดถือวิธีการปฏิบัติเดิมๆเป็นงานประจำ(Routine) โดยยึดกฎระเบียบไว้ปกป้องตัวเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานผู้ปฏิบัติงานมีวิสัยทัศน์สั้น ขาดการปรับปรุงงาน ซึ่งเป็นค่านิยมที่นักวิชาการชาวเยอรมันชื่อ Weber(แมกซ์ เวเบอร์)^{๗๖} ได้เสนอรูปแบบองค์การในอุดมคติ ที่เรียกว่า “ระบบราชการ” (Bureaucracy) เป็นองค์การที่มีการจัดระเบียบการบริหารในองค์การอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผล แทนความรู้สึกส่วนตัว ทำให้เกิดเป็นปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าไปสู่ความเจริญในระดับที่โลกยกย่อง ในขณะที่บุคลากรภาครัฐไทย อาศัยการทำงานตามกฎระเบียบเป็นหลักในการทำงานยึดติดระเบียบที่มาจากกฎหมายเป็นสำคัญ แต่ในต่างประเทศอาศัยกระบวนการควบคุมคุณภาพและแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือมีการคิดวางแผนในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ การปฏิรูปราชการไทยจึงยึดหลักการใช้แผนเป็นเครื่องมือทางการบริหาร แทนการใช้ความเคยชินหรือการใช้ความสามารถเฉพาะตัว โดยอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์(Strategic management) และแผนยุทธศาสตร์(Strategic plan) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ การบริหารงานจัดให้มีการวัดและประเมินผลงาน โดยการติดตามงาน ตามระบบตัวชี้วัดผลงาน ที่เรียกว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือ RBM(Results Based Management) และให้ราชการไทยใสสะอาด ตามหลักธรรมาภิบาล(Good governance) และบรรษัทภิบาล(Good corporate governance)

การบริหารงานที่จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อหาแนวทางในการใช้ความสามารถขององค์กรกับโอกาสและภาวะคุกคาม ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก แผนยุทธศาสตร์ จึงเป็นเครื่องมือขององค์กรในการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กร ทั้งภายนอกและภายในอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารราชการจึงต้องปฏิรูป จากการเน้นหนักทางทหารเปกของการแข่งขันและปกครองประเทศ เป็นการมุ่งสู่การพัฒนาการให้สนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมที่สามารถต่อสู้ในสงครามรูปแบบใหม่ สำหรับประเทศไทย สมรภูมิอยู่ที่สนามการค้าและเวทีการเจรจาระดับภูมิภาคและเวทีโลก เช่น ASEAN, AFTA, WTO และ GATT เป็นต้น การบริหารงานภาครัฐ จึงต้องอาศัยวิธีการทางยุทธศาสตร์ ในการปฏิรูประบบราชการให้เป็นองค์การมีความสามารถแข่งขัน มีชัยภูมิที่ได้เปรียบ มียุทธศาสตร์ในการต่อสู้ และอาศัยบุคลากรภาครัฐที่มีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ให้เกิดผลเป็นชัยชนะ และเชี่ยวชาญในการวางแผนยุทธศาสตร์ รวมทั้งการกำหนดวิธีการและการนำระบบรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์ หรือ e-government มาใช้

^{๗๖} อังใน ดำรง วัฒนา, ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น : รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑.

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Weber อ้างใน ดำรง วัฒนา, (๒๕๔๔, หน้า ๑๑.)	๑. ระบบราชการ” (Bureaucracy) เป็นองค์การที่มีการจัดระเบียบการบริหารในองค์การอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน ให้บุคลากรปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลแทนความรู้สึกส่วนตัว ทำให้เกิดเป็นปัจจัยส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้ก้าวนำไปสู่ความเจริญ ในระดับที่โลกยกย่อง ๒. ในขณะที่บุคลากรภาครัฐไทย อาศัยการทำงานตามกฎระเบียบเป็นหลักในการทำงาน ยึดติดระเบียบที่มาจากกฎหมายเป็นสำคัญ แต่ในต่างประเทศอาศัยกระบวนการควบคุมคุณภาพและแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือมีการคิดวางแผนในการปรับปรุงงานอยู่เสมอ การปฏิรูปราชการไทยจึงยึดหลักการใช้แผนเป็นเครื่องมือทางการบริหาร แทนการใช้ความเคยชินหรือการใช้ความสามารถเฉพาะตัว โดยอาศัยการจัดการเชิงยุทธศาสตร์(Strategic management) และแผนยุทธศาสตร์(Strategic plan) เป็นเครื่องมือที่สำคัญ ๓. การบริหารงานจัดให้มีการวัดและประเมินผลงาน โดยการติดตามงาน ตามระบบตัวชี้วัดผลงานที่เรียกว่า การบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หรือ RBM (Results Based Management) และให้ราชการไทยใสสะอาด ตามหลักธรรมาภิบาล (Good governance) และบรรษัทภิบาล (Good corporate governance) ๔. การบริหารงานที่จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อหาแนวทางในการใช้ความสามารถขององค์การกับโอกาสและภาวะคุกคามที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปแนวคิดในการจัดทำยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
	๕. แผนยุทธศาสตร์ จึงเป็นเครื่องมือขององค์การ ในการกำหนดแนวทางการบริหารงานให้ สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์การ ทั้งภายนอก และภายในอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารราชการจึงต้อง ปฏิรูป จากการเน้นหนักทางทหารเป็นของการ แข่งขันและปกครองประเทศ เป็นการมุ่งสู่การ พัฒนาราชการให้สนับสนุนเศรษฐกิจและสังคมที่ สามารถต่อสู้ในสงครามรูปแบบใหม่ สำหรับ ประเทศไทยสมรมมียุทธที่สนามการค้าและเวที การเจรจาระดับภูมิภาคและเวทีโลก เช่น ASEAN, AFTA, WTO และ GATT เป็นต้น

๒.๖.๑ ความหมายของยุทธศาสตร์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายของยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทาง ทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสงบและยามสงคราม^{๗๗}

“ยุทธศาสตร์” หรือ “Strategy” ในภาษาอังกฤษ แปลเป็นไทยว่า กลยุทธ์ หรือ ยุทธศาสตร์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้^{๗๘} วิธีการดำเนินงาน เพื่อบรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ขององค์การ^{๗๙} ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้ง แผนปฏิบัติการของแผนงานรัฐบาล ซึ่งองค์การภาครัฐบาลกำหนด โดยคำนึงถึงปัจจัยที่สำคัญสอง ประการ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของแผนงานที่รัฐบาลกำหนดไว้และสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการ ดำเนินงานของแผนงาน^{๘๐}

^{๗๗} ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีน, ๒๕๔๖), หน้า ๗๐๑.

^{๗๘} บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ, การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CED, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สุขุมและบุตร, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

^{๗๙} สมยศ นาวีการ, แนวความคิดการบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๘๐} วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์และคณะ, การวางแผนกลยุทธ์ ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความเป็นเลิศ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : อินโนกราฟิกส์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

จากความหมายข้างต้นผู้วิจัยสรุปความหมายของยุทธศาสตร์ หมายถึง แนวคิดหรือวิธีการที่แบบคาย ที่บอกถึงลักษณะการเคลื่อนตัวขององค์การว่าจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ต้องการในอนาคตได้อย่างไร เป็นรูปแบบของวัตถุประสงค์ ความมุ่งหมาย นโยบายหลัก รวมถึงแผนงานต่าง ๆ ที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุความสำเร็จระยะยาว ได้ตามที่ต้องการเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดในการเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งที่ต้องการในอนาคต

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปความหมายของยุทธศาสตร์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๙, (๒๕๓๙, หน้า ๖๗๗.)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาการรบ และที่มีความสำคัญในการรบ
พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (๒๕๔๖, หน้า ๗๐๑.)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิชาว่าด้วยการพัฒนาและการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ จิตวิทยาและกำลังรบทางทหารตามความจำเป็น ทั้งในยามสงบและยามสงคราม
บุญเกียรติชีวะตระกูล, (๒๕๔๗, หน้า ๑.)	“ยุทธศาสตร์” หรือ “Strategy” ในภาษาอังกฤษ แปลเป็นไทยว่า กลยุทธ์ หรือยุทธศาสตร์ หมายถึง การมุ่งเน้นหรือทุ่มเททรัพยากรไปในเรื่องใดแล้วสามารถนำพาหมู่คณะไปสู่ความสำเร็จหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๓.)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง วิธีการดำเนินงาน เพื่อบรรลุภารกิจหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ
วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๖, หน้า ๑๘.)	ยุทธศาสตร์ หมายถึง ชุดของทางเลือกระยะยาวเกี่ยวกับเป้าประสงค์เชิงปฏิบัติการและนโยบาย รวมทั้งแผนปฏิบัติการของ

๒.๖.๒ แนวคิดในการวางแผนยุทธศาสตร์

ในการวางแผนยุทธศาสตร์ เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่ง จะต้องแสดงออกให้เป็นรูปธรรม ได้แก่ การดำเนินการเป็นลายลักษณ์อักษร ให้มีการจัดทำแผนและผู้บริหารจะเป็นเจ้าของงาน เป็นผู้ผลักดันงานและสนับสนุนให้ดำเนินไปให้สำเร็จ ผู้บริหารทุกระดับจะตกลงในหลักการซึ่งจะใช้เป็นรากฐานของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยเชื่อมโยงกับแผนในระดับสูงขึ้นไป เช่น แผนในระดับชาติ รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์กับนโยบายของรัฐบาลให้ชัดเจนรวมทั้งการใช้เครือข่ายภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ และด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง มาช่วยเหลือโดยมีการกำหนดเจ้าของงาน(Project owner) เป็นผู้บริหารงานในภาพรวมโดยอาศัยแผนยุทธศาสตร์เป็นเครื่องมือ

เพื่อให้องค์กรสามารถนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้สำเร็จรวมทั้ง กลยุทธ์ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีหลายกลยุทธ์ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ การปรับเปลี่ยนโดยการสั่งการ การปรับเปลี่ยนโดยการให้มีส่วนร่วม ในวงจำกัด การปรับเปลี่ยนองค์การโดยการสร้างกระแสวัฒนธรรมใหม่ กลยุทธ์แบบผสมและกลยุทธ์ ในองค์การ ที่เรียนรู้จะต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม (Team learning)

๒.๖.๓ การจัดทำยุทธศาสตร์ในศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรีในการจัดทำ ยุทธศาสตร์ มีขั้นตอนต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร
- ๒) การทำวิสัยทัศน์
- ๓) การกำหนดยุทธศาสตร์และประเด็นยุทธศาสตร์

รายละเอียดดังนี้

๒.๖.๓.๑ การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร

การวิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร (SWOT analysis) เป็นเทคนิคการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strength : S) จุดอ่อน (Weakness : W) โอกาส (Opportunity : O) และภัยคุกคาม (Threat : T) เป็นวิธีการวิเคราะห์บริบทขององค์กร ซึ่งเป็นที่นิยมมาก โดยการวิเคราะห์ภายในและภายนอกของ องค์กร

๑) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน บริบทของบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่าย อดิศร จังหวัดสระบุรี โดยให้ ผู้บังคับกองพันบริการ ฝ่ายส่งกำลังบำรุงกองพันบริการ ผู้บังคับร้อยกอง พันบริการทั้ง ๔ กองร้อย และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยนายทหารสัญญาบัตรของกองบัญชาการ ศูนย์การทหารม้ากองพันบริการศูนย์การทหารม้าร่วมกันวิเคราะห์ว่า ภายในบริบทของกองบัญชาการ ศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี มีจุดแข็ง(S) หรือ จุดเด่นอะไรบ้างที่ตั้งช่วยกันนำเสนอให้ เห็นว่า ศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศรมีจุดเด่นอะไร ในทางตรงกันข้ามต้องร่วมกันวิเคราะห์ว่ามีจุดอ่อน (W) อะไรบ้างที่ต้องช่วยกันแก้ไขปรับปรุงเสริมสร้างให้เป็นจุดเด่นต่อไปโดยใช้หลักการวิเคราะห์ ทรัพยากรทางการบริหาร (๔M) ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการ จัดการ (Management)

๒) การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกบริบทของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรีโดยการวิเคราะห์โอกาส(O) ว่ากองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรีมีโอกาสที่ดีในการแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ อย่างไรในทางตรงข้ามจะต้องวิเคราะห์ภัย คุกคาม (T) ของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศรว่าได้รับภัยคุกคามจากภายนอกในเรื่อง อะไรบ้าง ที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร

วิธีการดำเนินการ ในการวิเคราะห์ SWOT ควรเป็นการระดมความคิดเห็นร่วมกันของ บุคลากรในองค์กร โดยการจัดเวทีประชุมให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นประชาธิปไตย ซึ่งการ วิเคราะห์ SWOT มีวิธีการดำเนินการได้หลายรูปแบบ ในที่นี้ ขอยกตัวอย่างโดยวิธีใช้บัตรคำ โดยมี วิธีการดังนี้

(๑) ผู้ดำเนินการประชุมชี้แจง วัตถุประสงค์ ขั้นตอน และวิธีการแสดงความคิดเห็น รวมทั้งการให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางในการวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และภัยคุกคาม

(๒) แจกบัตรคำโดยใช้สีที่ต่างกัน โดยเริ่มจากการวิเคราะห์จุดแข็งให้บุคลากรทุกคน แสดงความคิดเห็นว่าองค์กรของตนเองมีจุดแข็งอะไรบ้าง ให้เขียนความคิดเห็นลงในบัตรคำ บัตรละ ๑ ความเห็น ให้เวลาเขียนพอสมควรตามความต้องการของบุคลากร

(๓) เมื่อทุกคนแสดงความคิดเห็น โดยการเขียนเสร็จแล้วให้ผู้ช่วยดำเนินรายการเก็บบัตรคำ แล้วประมวลทุกความคิดเห็นลงในบอร์ดรวม โดยตั้งผ่านการตรวจสอบว่าเป็นจุดแข็งภายในบริษัทหรือไม่ ถ้าไม่ใช่ต้องแยกออกไปและสามารถนำไปวิเคราะห์ในประเด็นอื่นได้

(๔) วิเคราะห์ในลักษณะเดียวกันให้ครบทั้งจุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม โดยใช้กระดาษสีที่แตกต่างกัน

(๕) ประมวลทุกความเห็นให้ครบทุกประเด็น จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม โดยเรียบเรียงใหม่ แล้วอ่านให้บุคลากรได้ฟัง

จากการที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยเห็นว่า การวิเคราะห์ SWOT เป็นเทคนิคที่สามารถนำมาใช้ในการศึกษาบริบทของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี ได้เป็นอย่างดี โดยเป็นการศึกษาศักยภาพของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี โดยให้นายทหารสัญญาบัตรที่เป็น หัวหน้าหน่วย ฝ่าย แผนก ร่วมกันวิเคราะห์ด้วยตนเอง เพื่อให้ทราบถึงสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี เกี่ยวกับจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถนำมาใช้วางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ ภารกิจ หน้าที่ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี

๒.๖.๓.๒ การทำวิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์มีความจำเป็นสำหรับองค์การในสถานการณ์ ดังนี้^{๘๑}

๑) องค์การจำเป็นต้องมีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และผู้บริหารมีความต้องการความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง

๒) องค์การมีผลงานตกต่ำ ไม่เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งจะนำไปสู่ความล้มเหลว ในการดำเนินการ เช่น ความพอใจของลูกค้า ต้นทุนการดำเนินการ คุณภาพของสินค้าหรือบริการเป็นต้น และผู้บริหารเห็นสมควรให้มีการแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๓) องค์การจำเป็นต้องจัดลำดับความสำคัญ ของการดำเนินงานด้านต่างๆ ตามข้อจำกัดของทรัพยากรขององค์กร

๔) องค์การจำเป็นต้องจัดทำวัตถุประสงค์ ระยะสั้นและระยะยาวสำหรับงานด้านสำคัญขององค์กร จะเห็นได้ว่าองค์การส่วนใหญ่ มีความจำเป็นต้องจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ บางองค์การมีความพยายามที่จะกำหนด ให้มีวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์

ปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรค สำหรับการจัดทำวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ ให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม ได้แก่ ความสำนึก ความมุ่งมั่น ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติ การเชื่อมโยงกับการปฏิรูปองค์การ สิ่งที่ต้องพิจารณาควรเร่งรัดดำเนินการ การพัฒनावิสัยทัศน์และการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์กับพันธกิจและค่านิยมหลัก

^{๘๑}ดำรง วัฒนา, ระบบการบริหารจัดการท้องถิ่น : รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์, หน้า ๒๐.

การพัฒนาวิสัยทัศน์ มีขั้นตอน ดังนี้^{๘๒}

๑) คัดเลือกทีมงาน ประกอบด้วย บุคลากรที่เหมาะสมและมีคุณสมบัติทางด้านการงาน สามารถทำงานด้วยกันได้ดี เป็นสมาชิกทีมที่ดี มีจิตใจเปิดเผยและมองโลกในแง่ดี และได้รับการยอมรับจากองค์กร

๒) กำหนดขอบเขตของโครงการและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนจะทำให้เกิดศูนย์รวมพลังความพยายามที่ถูกต้อง ตรงประเด็นที่สามารถนำวิสัยทัศน์ไปปฏิบัติได้ ทั้งในการกำหนดขอบเขตที่ชัดเจน ว่ากระบวนการของหน่วยงานเริ่มจากที่ใดและกระบวนการต่างๆ สิ้นสุดลง ณ ที่ใด และการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ที่แยกออกเป็นหลายด้าน ได้แก่ วัตถุประสงค์ด้านปฏิบัติการ ด้านลูกค้า และด้านการปรับปรุงคุณภาพต่างๆ ซึ่งควรนำวิธีการของลิตตสมดุล หรือ BSC (Balanced scorecard) มาปรับใช้ นอกจากนี้ ต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัดผลสำเร็จในแต่ละวัตถุประสงค์ด้วย

๓) สร้างองค์ความรู้ให้แก่ทีมงานในเรื่องพื้นฐานเกี่ยวกับหน่วยงานองค์การ ธุรกิจของตน ลูกค้า ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย และการปฏิบัติที่ยอดเยี่ยม(Best practices) ของหน่วยงานอื่น องค์กรจะต้องพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ซึ่งไม่สามารถทำได้ในการสัมมนาเพียงวันเดียว แต่ต้องพัฒนาเป็นกระบวนการเรียนรู้ของทีม

๔) การกำหนดเป้าหมาย โดยการวางแผนล่วงหน้าในอนาคตและกำหนดรายละเอียดในการปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๕) สร้างวิสัยทัศน์ มุ่งเน้นหลักการที่ทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความมุ่งมั่น แสดงถึงคุณค่าพื้นฐานขององค์กร ความเชื่อของทีมและองค์กร ทั้งนี้ ต้องทำความเข้าใจหลักการให้เข้าใจ และวางเป็นฐานสำคัญในการออกแบบกระบวนการ ระบบและโครงสร้างองค์กร โดยจัดให้มีการทำความเข้าใจถึงหลักการดังกล่าวให้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

๒.๖.๓. การกำหนดยุทธศาสตร์

เมื่อวิสัยทัศน์และภารกิจชัดเจนเป็นที่ยอมรับแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือการกำหนดยุทธศาสตร์ ควรมีความสอดคล้องกับแนวโน้มที่สำคัญที่ระบุไว้ในการวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์กรด้วย โดยอาจพิจารณาโอกาสสำคัญที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมแล้ว หาวิธีการที่จะใช้จุดแข็งขององค์กรให้ได้ประโยชน์และพิจารณา จุดอ่อนขององค์กร รวมทั้งการพิจารณาถึงภัยคุกคามที่สำคัญ ใช้จุดแข็งในการป้องกันตัวหรือนำไปใช้ในโอกาสอื่นที่เกิดขึ้น ลักษณะแผนขององค์กร จะเป็นแผนยุทธศาสตร์(Strategic plan) การกำหนดยุทธศาสตร์มีขั้นตอน ดังนี้

๑) การพัฒนาภารกิจและวิสัยทัศน์ องค์กรจะต้องจัดให้มี วิสัยทัศน์และระบุภารกิจไว้อย่างชัดเจน ในระบบงบประมาณแบบใหม่ที่เรียกว่า การงบประมาณที่มุ่งเน้นผลงาน หรือ PBB (Performance Base Budgeting) องค์กรจะต้องเขียนภารกิจและวิสัยทัศน์ ในแบบฟอร์มของงบประมาณ ของสำนักงานงบประมาณ

^{๘๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔.

๒) การวิเคราะห์สถานการณ์ เป็นการวิเคราะห์สภาพขององค์การความต้องการของประชาชน และการวิเคราะห์สภาพทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เป็นต้น

๓) การพัฒนายุทธศาสตร์ เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายซึ่งมาจากพวงผลที่ตั้งไว้ โดยเป้าหมายมาจากผลผลิต(Output) วัตถุประสงค์จะมาจากผลลัพธ์(Outcome) ส่วนเป้าประสงค์ (Goal) นั้นจะมาจากผลลัพธ์ขั้นปลาย (Ultimate outcome) ที่ได้วางเอาไว้

๔) การนำไปสู่การปฏิบัติ โดยการเอาดัชนีชี้วัดมาตรวจสอบว่า ได้มีการดำเนินการไปตามแผนหรือไม่ อย่างต่อเนื่องเป็นไปตามห้วงระยะเวลา ความถี่ที่กำหนด

๕) สอบทาน ตรวจสอบ เป็นการประเมินผล โดยการนำเอาผลการตรวจสอบและประเมินผล ตามห้วงระยะเวลาต่างๆ มาสรุป

ในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ครึ่งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนในการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ศักยภาพของทหารกองประจำการกองบัญชาการศูนย์การทหารม้าค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี

๒) การทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์

๓) การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการตามแนวพุทธวิธีกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี(ฉบับร่าง)

๔) การจัดเวทีวิพากษ์ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การพิจารณาความเหมาะสมและสอดคล้อง จากผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านคุณภาพชีวิต

๕) การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการตามแนวพุทธวิธี กองบัญชาการศูนย์การทหารม้า ค่ายอดิศร จังหวัดสระบุรี (ฉบับสมบูรณ์)

๒.๗ ประวัติความเป็นมาศูนย์การทหารม้า

มีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งออกเป็น ๓ ยุค ดังนี้

ยุคแรก(พ.ศ.๒๔๔๖ – ๒๔๕๓) พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการจัดหน่วยทหารม้าอย่างถาวรโดยทรงจัดตั้งกองทหารม้าขึ้นในกองทหารมหาดเล็กจำนวน ๑ กอง โดยมีเจ้าฟ้าวัชรบุรุษ เป็นผู้บังคับการพิเศษ

ยุคที่ ๒ (พ.ศ.๒๔๕๓-๒๔๙๗) เมื่อ ๑๑ ธันวาคม ๒๔๕๓ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีพระบรมราชโองการประกาศแก้ไขกิจการทหารใหม่ทรงจัดตั้ง กระทรวงกลาโหมขึ้น แผนกจเรทหารม้า แบ่งแผนกหนึ่งใน ๕ แผนก ที่มีบทบาทสำคัญของกรมจเรทัพบก ในกระทรวงกลาโหมและต่อมามีคำสั่งกระทรวงกลาโหมเปลี่ยนชื่อหน่วยเป็น กรมจเรทหารม้า กรมจเรการม้าและสัตว์พาหนะ และในปี ๒๔๖๐เป็น กรมจเรสัตว์พาหนะทหารบก และกรมทหารม้าโดยมีกรมหลวงอดิศรอุดมเดช เป็นผู้บังคับบัญชา และมีการเปลี่ยนแปลงอีกหลายครั้ง จนเป็น กรมการทหารม้า ในปี ๒๔๙๕ ในปี ๒๔๙๖ ได้ย้ายที่ตั้งมาอยู่ที่ อ.เมือง จ.สระบุรี และได้ขอพระราชทานนามค่ายแห่งใหม่ว่า ค่ายอดิศร

ยุคที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๔๗-ปัจจุบัน) ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม (เฉพาะ) ที่ ๔๔/๑๒๒๙๑ ลงวันที่ ๑๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗ ให้เปลี่ยนชื่อเป็น “ศูนย์การทหารม้า” ขึ้นตรงต่อ กรมยุทธศึกษาทหารบก และในปี ๒๕๑๕ พลตรี เปรมดิณสุสานนท์ ได้นำหน่วยย้ายเข้าที่ตั้งแห่งใหม่คือที่ตั้งปัจจุบันนี้เอง และ ถือเอา วันที่ ๑๐ มิถุนายน ของทุกปี เป็นวันสถาปนาศูนย์การทหารม้า

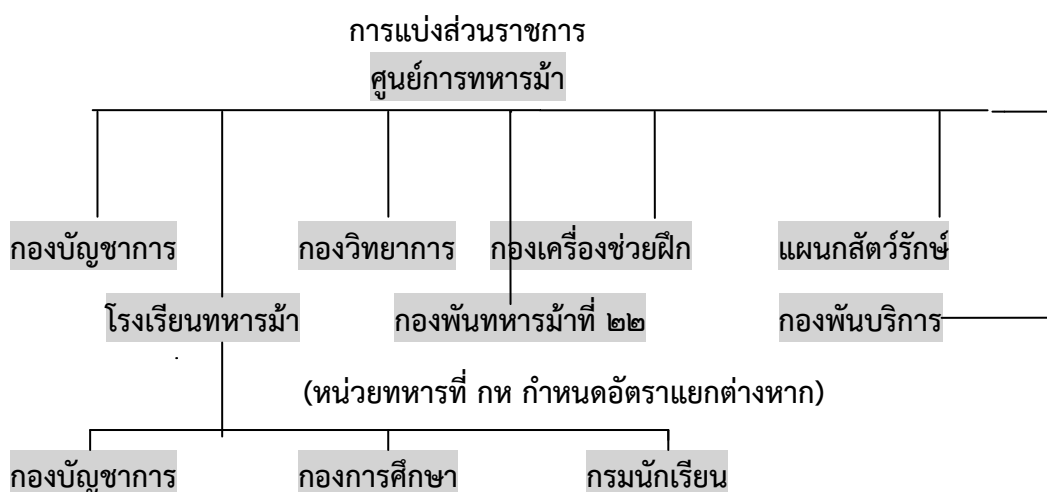
ภารกิจ และการจัดศูนย์การทหารม้า

ศูนย์การทหารม้า มีภารกิจดังนี้

๑. วางแผน อำนวยการ กำกับการ และดำเนินการฝึกศึกษา เกี่ยวกับวิทยาการและกิจการของเหล่าทหารม้า

๒. ดำเนินการวิจัยและพัฒนา กำหนดหลักนิยม และผลิตตำราในทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

๓. ปกครอง บังคับบัญชา หน่วยทหารที่กระทรวงกลาโหมกำหนด



กองบัญชาการศูนย์การทหารม้า

๑. แผนกธุรการ
๒. กองยุทธการและการข่าว
๓. แผนกโครงการและงบประมาณ
๔. กองกำลังพล
๕. กองส่งกำลังบำรุง

มีหน้าที่ วางแผน อำนวยการ ประสานงานกำกับการและบริหารงานให้เป็นไปตามภารกิจของศูนย์การทหารม้า และนโยบายที่ได้รับมอบ

กองวิทยาการ

๑. แผนกวิจัยและพัฒนา
๒. แผนกการฝึก
๓. แผนกวิชาการ
๔. แผนกห้องสมุดและพิพิธภัณฑ์

มีหน้าที่

๑. ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และดำเนินการเกี่ยวกับวิทยาการของเหล่าทหารม้า
๒. วิจัยและพัฒนาตลอดจนเผยแพร่วิทยาการและสถิติของ เหล่าทหารม้า
๓. ดำเนินการเกี่ยวกับประวัติศาสตร์และพิพิธภัณฑ์ของเหล่าทหารม้า และจัดห้องสมุด

ศูนย์การทหารม้า

๔. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

กองเครื่องช่วยฝึก

- ๑) แผนกออกแบบ
- ๒) แผนกคลัง
- ๓) แผนกโรงงาน
- ๔) แผนกการพิมพ์

มีหน้าที่

๑. ดำเนินการสร้างและซ่อมเครื่องช่วยฝึกให้เหมาะสมกับการฝึกและศึกษา เพื่อสนับสนุนหน่วยต่างๆของเหล่าทหารม้า

๒. วิจัย ออกแบบ และปรับปรุงเครื่องช่วยฝึกให้ทันสมัย
๓. ให้คำแนะนำการใช้เครื่องช่วยฝึก รวมทั้งการเก็บรักษาและแจกจ่าย
๔. จัดพิมพ์เอกสาร แบบฟอร์มแผ่นบันทึกหลักฐาน ตำราแบบฝึก และแผ่นภาพที่ใช้ใน

การฝึกและศึกษาของเหล่าทหารม้า

๕. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

กองบริการ

- ๑) แผนกสวัสดิการ
- ๒) แผนกสื่อสาร
- ๓) แผนกสรรพาวุธ
- ๔) กองพันบริการ
- ๕) แผนกพลาธิการ
- ๖) แผนกขนส่ง
- ๗) แผนกช่างโยธา
- ๘) แผนกสนามฝึกและสนามยิงปืน

มีหน้าที่

๑. จัดบริการแก่หน่วยต่างๆของศูนย์การทหารม้า ในเรื่องเกี่ยวกับพลาธิการ การสวัสดิการ การบันเทิง การสรรพาวุธ การขนส่ง การยุทธโยธา การสื่อสาร สนามฝึก สนามยิงปืน การบริการลูกมือและแรงงานตลอดทั้งการฝึกอบรมทหารภายในหน่วย

๒. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาการณ์และควบคุมจราจรใน ศูนย์การทหารม้า
๓. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

กองบัญชาการโรงเรียนทหารม้า

- ๑) แผนกธุรการและกำลังพล

๒) แผนกประเมินผลและสถิติ

๓) แผนกเตรียมการ

๔) แผนกสนับสนุน

การศึกษามีหน้าที่

๑. วางแผน อำนวยการและดำเนินการฝึกให้แก่กำลังพลของเหล่าทหารม้าและเหล่าอื่นๆ ตามนโยบายกองทัพบก

๒. ศึกษา วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับ หลักนิยม ยุทธวิธีและเทคนิคของเหล่าทหารม้าร่วมกับส่วนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๓. ผลิตนายทหารประทวนของเหล่าทหารม้า และกำลังพลประเภทอื่นตามที่ได้รับมอบภายในขอบเขตของขีดความสามารถ

๔. ปกครองบังคับบัญชาผู้เข้ารับการศึกษา

๕. บันทึกและรายงานสถิติผลงานตามหน้าที่

กองการศึกษา

๑) แผนกวิชาทั่วไป

๒) แผนกวิทยานยนต์

๓) แผนกวิชาการรบพิเศษ

๔) แผนกวิชาฝ่ายอำนวยการ

๕) แผนกวิชาหลักยิงและตรวจการ

๖) แผนกวิชาสื่อสาร

๗) แผนกวิชาอาวุธ

๘) แผนกวิชายุทธวิธี

๙) แผนกวิชาการขี่ม้า

กรมนักเรียน

๑) กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ

๒) หมวดเสนารักษ์

๓) กองพันนักเรียนนายสิบ

๔) กองพันนักเรียนการรบพิเศษ

๕) กองพันนักเรียน

ม.พัน.๒๒

๑. กองบังคับการและกองร้อยกองบังคับการ

๒. กองร้อยรถถัง

๓. กองร้อยทหารม้าลาดตระเวน

๔. กองร้อยทหารม้าบรรทุยกยานเกราะ

มีหน้าที่

เป็นหน่วยในอัตราของศูนย์การทหารม้า ตามคำสั่ง ทบ. (เฉพาะ) ที่ ๖๒/๒๔ ลง ๑๑ พ.ค.๒๔ โดยมีความมุ่งหมายเพื่อให้ศูนย์การทหารม้า มีหน่วยขึ้นตรงที่สามารถสนับสนุนภารกิจ การฝึก-ศึกษา การค้นคว้า การทดลอง วิจัย และพัฒนาทางด้านเทคนิคและยุทธวิธีของเหล่าทหารม้า

การแบ่งประเภทของทหารม้า

ทหารม้าลาดตระเวน หมายถึง หน่วยทหารม้าที่จัดขึ้นเพื่อปฏิบัติการลาดตระเวน และระวังป้องกันและยังรวมถึงทหารม้าอากาศ และทหารม้าขี่ม้า ซึ่งจัดอยู่ในทหารม้าลาดตระเวนด้วย

ทหารม้ารถถัง หมายถึง หน่วยทหารม้าที่ใช้ดำเนินกลยุทธ์หลักโดยมีรถถังเป็นยานรบหลัก ในการรบไม่ว่าจะเป็นกองพันรถถัง กองพลทหารราบ หรือกองพันรถถังในอัตราของกรมทหารม้า

ทหารม้าบรรทุยกายานเกราะ หมายถึง หน่วยทหารม้าที่ใช้ดำเนินกลยุทธ์หลัก โดยมียานหุ้มเกราะลำเลียงพลเป็นยานรบหลัก สามารถเคลื่อนที่และทำการรบบนยานรบร่วมกับทหารม้ารถถังโดยตลอดจะลงรบเดินดินต่อเมื่อมีความจำเป็นเพื่อชดเชยจุดอ่อนของทหารม้ารถถังเท่านั้น

ปัจจุบัน เหล่าทหารม้า มีการจัดหน่วยในระดับต่างๆ ประกอบด้วย ๓ กองพลทหารม้า, ๗ กรม, ๓๑ กองพัน, ๕ กองร้อยทหารม้าลาดตระเวน และ ๑ กองร้อยทหารม้าอากาศและยังมีการจัด **หน่วยทหารม้าขี่ม้าไว้ ๑ กองพัน** คือกองพันทหารม้าที่ ๒๙ รักษาพระองค์ เพื่อถวายพระเกียรติแด่น้ำตามเสด็จ และถวายอารักขา แด่องค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ พระบรมวงศานุวงศ์ และพระราชอาคันตุกะ ที่มาเยือนประเทศไทย รวมทั้งการรบอย่างทหารม้าได้เมื่อจำเป็น

หน่วยทหารม้า มีที่ตั้งอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศไทย ได้แก่ กรุงเทพมหานคร, สระบุรี, เพชรบูรณ์, ขอนแก่น, นครราชสีมา, พิษณุโลก, น่าน, อุตรดิตถ์, แพร่, กาญจนบุรี, นครศรีธรรมราช และร้อยเอ็ด^{๘๓}

จากคำสั่งของกองทัพบกให้ดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการเป็นโครงการที่กระทรวงกลาโหมพิจารณาจัดทำขึ้นเพื่อพัฒนากำลังพลของกองทัพบกและส่งเสริมให้กองทัพบกบทบาทในการพัฒนาประเทศซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงกลาโหมได้อนุมัติหลักการตามแผนโครงการโดยออกคำสั่งกองทัพบกที่๒๖๘/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๕ โดยมีสำนักระบบนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหมเป็นหน่วยรับผิดชอบโครงการ และมีกองบัญชาการทหารสูงสุดกองทัพบกกองทัพอากาศเป็นหน่วยเจ้าของโครงการวัตถุประสงค์ของโครงการมีดังนี้^{๘๔}

๑) เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐- ๒๕๕๔)

๒) พัฒนากองทัพให้เป็นศูนย์รวมที่จะสร้างและผลิตบุคคลในชาติให้มีระเบียบวินัยมีประสิทธิภาพ

^{๘๓} ศูนย์การทหารม้า, “กำหนดอัตรารายละเอียดศูนย์การทหารม้า”, (สระบุรี: ศูนย์การทหารม้า), ๒๕๒๔. (อัคราเน).

^{๘๔} สำนักระบบนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหม, การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการ, รายงานการวิจัย, กรุงเทพมหานคร : สำนักระบบนโยบายและแผนกระทรวงกลาโหม, ๒๕๕๓, หน้า ๔๓.

๓) เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถขั้นพื้นฐานด้านการศึกษาสามัญจนถึงระดับสูงสุดตามระดับสติปัญญาและขีดความสามารถของทหารกองประจำการ

๔) ใ้การฝึกศึกษาวิชาชีพแก่ทหารกองประจำการเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานจนสามารถประกอบอาชีพที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานได้ภายหลังปลดประจำการแล้ว

๕) สร้างทัศนคติที่ดีให้กับประชาชนในการสมัครเข้ารับราชการทหารเป็นทหารกองประจำการเพื่อให้มีโอกาสในการพัฒนาชีวิตที่ดีขึ้นและมีวิสัยทัศน์ที่กว้างขวางขึ้น

๖) เพื่อยกระดับความรู้ความสามารถของทหารกองประจำการและทหารกองหนุนซึ่งจะส่งผลให้การเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถของกองทัพโดยรวม

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑) สามารถพัฒนากายทหารหรือหน่วยทหารให้เป็นแหล่งผลิตส่งเสริมวินัยความรู้และวิชาชีพให้กับทหารกองประจำการ

๒) ขยายโอกาสทางการศึกษาแก่ทหารกองประจำการที่รับราชการอยู่ในปัจจุบันที่ต้องศึกษาเพิ่มเติมในสายสามัญและการฝึกวิชาชีพเพื่อยกระดับฝีมือแรงงานที่เป็นความต้องการของตลาดแรงงานและสามารถนำไปประกอบอาชีพได้หลังจากปลดประจำการแล้ว

๓) ทหารกองประจำการที่ปลดประจำการแล้วสามารถนำความรู้และความสามารถที่ได้รับเพิ่มเติมไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและประเทศชาติเป็นสวนรวม

๔) เป็นแรงจูงใจให้ทหารกองเกินที่ด้อยโอกาสในการศึกษาได้สมัครเข้ารับราชการทหารมากยิ่งขึ้นช่วยให้กองทัพสามารถพัฒนาไปสู่ระบบทหารอาสาสมัครตามโครงการพัฒนากำลังในกองทัพและส่งเสริมให้กองทัพมีบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี

ขอบเขตการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการดำเนินการใน๖ด้านดังนี้

๑. **ด้านอาหารและโภชนาการ**คือ หน่วยจัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกอง โดยได้คำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ, ความพอเพียงด้านปริมาณ นอกจากนี้แล้วก็รวมถึงความน่ารับประทานของอาหาร โดยการกำหนดค่าประกอบเลี้ยงวันละ๗๕บาทแบ่งเป็นค่าชาว๑๘บาท ค่ากับ๕๐บาทและค่าเชื้อเพลิง๗บาทโดยมีแนวปฏิบัติดังนี้

๑) จัดให้มีการประกอบเลี้ยงแก่ทหารกองประจำการโดยคำนึงถึงคุณค่าทางโภชนาการ ความเพียงพอและปริมาณทั้งนี้จะต้องมีการควบคุมตรวจสอบการใช้ค่าประกอบเลี้ยงให้เหมาะสมสัมพันธ์กับคุณภาพและปริมาณของอาหารอย่างสม่ำเสมอ

๒) ในมือเช้าของทุกวันจัดให้มีไข่หรือน้ำเตาหุสลับกันมื้อกลางวันจัดให้มีของหวานและในมือเย็นจัดให้มีกับข้าว๒อย่างโดยในแต่ละสัปดาห์และแต่ละเดือนจัดให้มีอาหารพิเศษ๑ครั้ง

๓) ผู้ปรุงอาหาร (นายสิบสุุกรรมและพลสุุกรรม) กำหนดให้แต่งกายดังนี้

- นายสิบสุุกรรม : แต่งเครื่องแบบตามปกติ
- เจ้าหน้าที่ประกอบเลี้ยงประกอบด้วย

(๑) นายทหารประทวนสวมเสื้อยืดขาว, กางเกงขาสั้น, ผากันเปอน, หมวกคลุมศรีษะ, ถุงมือยาง ,และรองเท้ายาง

(๒) พลทหารสวมเสื้อยืดเขียวหรือพราง, กางเกงขาสั้น, ผากันเปอน, หมวกคลุมศรีษะ, ถุงมือยางและรองเทหาผ้าใบ

- สถานที่จัดระเบียบประกอบด้วยโรงประกอบเลี้ยงโรงรับประทานอาหารและที่จ่ายอาหารที่ทำความสะอาดภาชนะที่ฟักพลสุทกรรมที่ฟักผอนหอน้ำหองสวมโดยแบงมอบความรับผิดชอบให้ กพ. ของตอนสุทกรรมได้ทำความสะอาดเป็นประจำทุกวันรวมถึงการทำความสะอาดใหญ่ ๑ครั้ง/สัปดาห์และรับการตรวจจากนายทหารเวร, ฝ่ายอำนวยการที่เกี่ยวข้องและผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทั้งการตรวจร่างกายประจำเดือนของเจ้าหน้าที่สุทกรรม

๒. ดานเครื่องแต่งกายเครื่องนอนและของใช้ประจำตัวคือ เครื่องแต่งกาย และของใช้ที่ทหารได้รับการแจกจ่าย จะต้องมีความเหมาะสมทั้งรายการและจำนวนที่ได้รับ รวมทั้งมีคุณภาพดีพอที่จะใช้ได้ตลอดอายุการใช้งาน โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) หน่วยได้จัดให้มีอุปกรณ์ และสถานที่ซักรีดเสื้อผ้าโดยมีการดำเนินการดังนี้

(๒) หน่วยฝึกทหารใหม่ จัดหาเครื่องซักผ้าจำนวน๒เครื่องเพื่อใช้บริการในการซักเสื้อผ้า, เครื่องนอนโดยจัดเจ้าหน้าที่ประจำเครื่องฯ

(๓) จัดอุปกรณ์และสถานที่ซัก,รีดเสื้อผ้า,เครื่องนอนประจำทุกกองร้อย

(๔) หน่วยได้จัดให้ มีการจำหน่ายเครื่องหมายเครื่องแบบทหารและเสื้อผ้าที่ใช้ในการปฏิบัติงานสำหรับกำลังพลทุกระดับในราคาประหยัดเป็นธรรมและถูกกว่าท้องตลาด

๓. ดานที่พักอาศัยคือ จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมภายในหน่วยให้เป็นระเบียบ สะอาด ร่มรื่น สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

๑) หน่วยได้จัดสภาพแวดล้อมโดยรวมทั้งภายในและภายนอกให้เป็นระเบียบสวยงาม สะอาดและร่มรื่นเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานและการพักอาศัย

๒) ปรับปรุงอาคารของหน่วยฝึกทหารใหม่และติดพัดลมเพดาน

๓) ปรับปรุงห้องน้ำ, หองสวมทุกกองร้อยเพื่อให้มีความสะอาด, ถูกสุขลักษณะและเป็นระเบียบเดียวกัน

๔) จัดให้มีหอน้ำฟักผอนและสิ่งอำนวยความสะดวกในอาคารเรือนโรงทุกกองร้อยเช่นโทรทัศน์, วิทยุ, เครื่องเสียง, หนังสือพิมพ์และหนังสืออื่นๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้และความบันเทิงแก่ทหารกองประจำการ

๕) จัดให้มีที่รับรองญาติทหารและที่พักสำหรับทหารที่ทุเลาการฝึกฯ

๔. ดานสุขภาพร่างกายคือ ส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยจัดสร้างสนามกีฬาและจัดหาอุปกรณ์กีฬา โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑) จัดให้มีตุยาสาสามัญประจำบานและเครื่องมือปฐมพยาบาลขั้นต้นประจำทุกกองร้อยรวมทั้งขอมูลการเจ็บป่วยของกำลังพล

๒) การส่งเสริมให้ทหารกองประจำการออกกำลังกายเพื่อความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกายและห่างไกลจากยาเสพติดหน่วยได้ดำเนินการดังนี้

(๑) การออกกำลังกายรวมกันประจำวันและออกกำลังกายเป็นสว่นรวมทั้งกองพันในวันกีฬาของหน่วยทุกวันพุธ

(๒) การทดสอบสมรรถภาพร่างกายประจำเดือนโดยการวิ่ง, เดินทางไกลหรือตามระเบียบของทบ.

(๓) จัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในในรอบ๓เดือน, ๖เดือน, สัปดาห์ หรือในโอกาสที่ทหารกองประจำการจะพบนประจำการ

(๔) จัดให้มี “ห้องออกกำลังกายในร่ม” เป็นส่วนรวม

(๕) หน่วยระดับกองร้อยมีสนามตะกร้อ,สนามเปตอง : ระดับกองพันมีสนามฟุตบอล,วอลเลย์บอล, บาสเกตบอล,ตะกร้อและสนามยิงปืน

(๖) ประสานการปฏิบัติกับสวนราชการที่เกี่ยวข้องของเขนการขอรับการสนับสนุนวิทยากร/ผู้ฝึกสอนรวมทั้งอุปกรณ์กีฬาเพื่อฝึกสอนให้ กำลังพลได้เล่นกีฬาแต่ละประเภทอย่างถูกวิธีรวมทั้งคัดเลือกกำลังพลเพื่อเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาภายในและระดับสูงต่อไป

๕. ดานสวัสดิการอื่นๆคือ การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อให้ทหารสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประกอบอาชีพหลังจากปลดประจำการ โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการฝึกอบรมวิชาชีพทหารกองพนประจำการโดยขอรับการสนับสนุนวิทยากรและงบประมาณจากศูนย์ฝฝมือแรงงานเขนสาขาขางเครื่องยนต์ เล็กเพื่อการเกษตรสาขางขอมจักรยานยนต์ สาขาขางเชื่อมโลหะสาขาขางไฟฟ้า

๒) ประสานกศน. และสวนราชการอื่นๆที่เกี่ยวข้องของอบรมวิชาชีพเพิ่มเติมให้กับทหารกองประจำการได้แก คอมพิวเตอร์,พิมพ์ดีดและเกษตรกรรมแผนใหม่ เป็นต้น

๓) จัดตั้ง “โรงเรียนของหน่วย” เพื่อฝึกอบรมวิชาชีพให้ แก ทหารกองประจำการหลังจากที่จบการฝึกทหารใหม่ ใช้เวลาที่ว่างเว้นจากภารกิจประจำโดยประสานขอรับการสนับสนุนวิทยากรและเครื่องชวยสอนจากสวนราชการตางๆรวมทั้งการศึกษาดูงานนอกสถานที่ด้วย

๔) ติดตามประเมินผลและรวบรวมข้อมูลทหารกองประจำการทุกผลัดที่พนประจำการในเรื่องตางๆเพื่อเป็นขอมูลในการพิจารณา, ปรับปรุงและดำเนินการของหน่วยต่อไปเขนการนำความรู้ที่ผ่านการอบรมไปประกอบอาชีพการมีงานทำการศึกษาตออื่นๆ

๕) เปิดโอกาสให้ ทหารกองประจำการที่สมัครใจฝฝกหัดขับรถยนต์และจัดให้มีการทดสอบขอรับใบอนุญาตขับขี่รถยนต์และรถจักรยานยนต์จากสำนักงานขนส่งจังหวัดกองพนประจำการ

๖) ส่งผลให้ทหารกองประจำการได้ศึกษาตอตามระบบการขยายโอกาสทางการศึกษาของกศน. โดยจัดตั้งห้องสอนของทุกกองร้อยเป็นสถานที่พบกกลุ่มของนักศึกษา

๗) สวัสดิการอื่นๆมีดังนี้

- รานคาสวัสดิการในระดับกองพัน,กองร้อยรวมทั้งหน่วยฝฝกทหารใหม่จำหน่ายสินค้าที่จำเป็นตอการปฏิบัติงานและการดำรงชีวิตเป็นหลักโดยจำหน่ายในราคาถูกกวาทองตลาด

- จัดตั้งรานตัดผมให้บริการทั้งกพ. และครอบครัวในราคาถูกกวาภายนอก

๖. ดานคุณธรรมและจริยธรรมคือดำเนินการอบรมศีลธรรมในการดำเนินชีวิตประจำวันให้รู้จักความรักความสามัคคี โดยมีแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑) ดำเนินการอบรม, ชี้แจงทหารกองประจำการประจำวันโดยผบ.ร้อยและผู้บังคับบัญชา

๒)อบรมปลูกฝงให้ทหารกองประจำการมีคานิยมที่ไม่ยึดติดกับวัตถุและมุงแสวงหาความสุขทางใจมากกว่าทางกายโดยอบรมศีลธรรมแกทหารกองประจำการเป็นประจำทุกเดือน,

ในวันสำคัญทางศาสนาและในโอกาสอื่นๆเช่นพิธีต้อนรับทหารใหม่ กองทหารพจนประจำการก่อนออกปฏิบัติงานสนามชายแดน เป็นต้น

๓) นำทหารกองประจำการรวมกิจกรรมส่งเสริม, บำรุงพระพุทธศาสนาเช่นร่วมสร้างพระพุทธรูปพัฒนาวัดในพื้นที่สนับสนุนโครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน

๔) ในการดำเนินการเพื่อให้ทหารกองประจำการไม่ยุ่งเกี่ยวและมั่วสุมอบายมุขสิ่งเสพติดทุกประเภทเช่นอบรมศีลธรรมและพัฒนาจริยธรรมตั้งแต่เป็นทหารใหม่ ประกอบพิธีตักน้ำสาบานและพิธีทางศาสนาในการกระทำสัตย์ปฏิญาณตนต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ของทหารกองประจำการที่จะไม่มั่วสุมต้ออบายมุขและสิ่งเสพติดทุกประเภท

๕) ปลูกฝังทหารกองประจำการให้รู้จักประหยัดและอดออมไม่ฟุ่มเฟือยและกอบนัสิน

๖) อบรมปลูกฝังให้ ทหารกองประจำการยึดถือและปฏิบัติตามอุดมการณ์กำลังพลกองทัพบกเพื่อให้มีระเบียบวินัย, มีความรับผิดชอบ, มีความเสียสละและมีความสามัคคีในการปฏิบัติที่ผ่านมา

โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการมีนโยบายที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตทหารกองประจำการเพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นระหว่างอยู่ในกองประจำการและมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังปลดจากกองประจำการโดยได้รับการบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอซึ่งนอกจากจะเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถแล้วยังเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของทหารกองประจำการดำเนินการตามโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการดังกล่าวทหารกองประจำการได้มีการดำเนินโดยกำหนดวัตถุประสงค์ที่สอดคล้องกับนโยบายของกองทัพบกดังนี้

๑) เพื่อให้ทหารกองประจำการมีสภาพความเป็นอยู่ ในกองประจำการ

๒) เพื่อให้ทหารกองประจำการมีความรู้ในสายวิชาชีพเพียงพอที่จะนำไปประกอบอาชีพภายหลังพ้นจากกองประจำการ

๓) เพื่อให้ทหารกองประจำการได้รับการบริการสวัสดิการที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

๔) เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่เพื่อรักษาเอกราชอธิปไตยของชาติอย่างเต็มความสามารถ

๕) เพื่อเป็นการเสริมสร้างภาพพจน์ที่ดีของกองทัพบก

จากแนวทางการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการสามารถดำเนินการกำหนดเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการโดยสรุปได้เป็น ๖ ด้านดังนี้คือ ๑)ด้านอาหารและโภชนาการ ๒)ด้านเครื่องแต่งกายเครื่องนอนและของใช้ประจำตัว ๓)ด้านที่พักอาศัย ๔)ด้านสุขภาพร่างกาย ๕) ด้านสวัสดิการอื่นๆและ ๖) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า” ผู้วิจัยจะศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยกำหนดแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องข้างต้น ดังนี้

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์พบว่าที่ผ่านมาผู้ทำการศึกษามีงานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

ชิตชยางค์ ยมาภัย ได้วิจัยเรื่องยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนาชาวไทยภูเขาตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์ ผลการวิจัยพบว่า ครูและนักพัฒนาใช้ความหมายการพัฒนาของรัฐซึ่งเน้นการทำให้ชาวไทยภูเขาสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทย มีความเป็นพลเมืองไทย มีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ในขณะที่ชาวไทยภูเขาให้ความหมายการพัฒนาเป็นการช่วยกันทำงานและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น กระบวนการทางการศึกษาในการถ่ายทอดความหมายของคำว่า การพัฒนา ที่ใช้ในระบบโรงเรียน ผลการวิจัยพบว่า ครูมีอำนาจเต็มในการควบคุมจัดการเรียนการสอน และมีการแบ่งแยกชัดเจนระหว่างความรู้ทางการับความรู้ท้องถิ่น ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า ผู้สอนและนักพัฒนามีการผสมผสานความรู้ทางการกับความรู้ท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ความหมายด้านการพัฒนาช่วยให้ชาวไทยภูเขาสามารถยกระดับสถานะทางเศรษฐกิจสังคม และทำให้นักเรียนชาวไทยภูเขาสามารถกลมกลืนเข้ากับสังคมไทยได้ดีขึ้น แต่ก็อาจทำให้แปลกแยกจากเอกลักษณ์ของชาติพันธุ์ ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาจึงควรเน้นการทำให้ชาวเขามีความเป็นพลุเอกลักษณ์เพื่อที่จะได้อยู่ร่วมกับคนในสังคมไทยโดยไม่แปลกแยกจากกลุ่มชาติพันธุ์ของตนเอง^{๘๕}

ประวีณา ชะลุย ได้ทำวิจัยเรื่อง การนำเสนอยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต ผลการวิจัยพบว่า

๑. กระบวนการการชุมชนในการป้องกันการทุจริต มีดังนี้ ๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และ ๓) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตำบล

๒. ยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตโดยกระบวนการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ มี ๙ ยุทธศาสตร์ คือ ๑) ยุทธศาสตร์การร่วมเป็นภาคีการพัฒนาแบบองค์รวม ๒) ยุทธศาสตร์การสื่อสารประชาสัมพันธ์ ๓) ยุทธศาสตร์การสร้างสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ๔) ยุทธศาสตร์การสร้างประชาคมที่มีความสามารถแยกแยะคนดีจากคนไม่ดี ๕) ยุทธศาสตร์รวมพลังเครือข่ายภาคประชาชนป้องกันการทุจริต ๖) ยุทธศาสตร์การสร้างตำบลเข้มแข็งพอเพียง ๗) ยุทธศาสตร์การ

^{๘๕}ชิตชยางค์ ยมาภัย, “ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนาชาวไทยภูเขาตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์”, *ปริญาคุรุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

สร้างพลังภาคประชาชนผ่านการประชุมเวทีประชาคม ๘) ยุทธศาสตร์การสร้างความคุ้มครองผู้ต่อสู้กับการทุจริต และ ๙) ยุทธศาสตร์การให้การศึกษาเพื่อเสริมพลังอำนาจภาคประชาชน

๓. ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต มี ๔ ยุทธศาสตร์ คือ ๑) ยุทธศาสตร์การจัดการศึกษาเพื่อสร้างสำนึกพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม ๒) ยุทธศาสตร์การรณรงค์และประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดี ๓) ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้วยความโปร่งใส และ ๔) ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง^{๘๖}

คมคาย อุดรพิมพ์ ได้ทำวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี คือ ระดับการศึกษา ความต้องการส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การรับข่าวสารทางการเมือง ความรู้สึกเป็นชุมชน และการรับรู้บทบาทที่สังคมคาดหวังต่อสตรีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนดิบคือ ๐.๐๗๖, ๐.๔๕๕, -๐.๐๒๑, ๐.๒๙๑ และ ๐.๔๐๘ ตามลำดับ ตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีได้ร้อยละ ๗๗ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ๒) ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีพบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านการศึกษา ส่วนปัจจัยความต้องการส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองความรู้สึกเป็นชุมชน และการรับรู้บทบาทที่สังคมคาดหวังต่อสตรี ควรมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีประกอบด้วย กิจกรรมการอบรมกลุ่มเฝ้าระวังทางการเมืองกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ กิจกรรมการเสวนา กิจกรรมนันทนาการ กิจกรรมการวิเคราะห์ชุมชน กิจกรรมการให้ความรู้ในด้านการเมืองกิจกรรมการสร้างแนวคิดด้านการรู้เท่าทันสื่อและจัดตั้งกลุ่มสตรีเพื่อพัฒนาการเมือง ๓) หลังจากเข้ารับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี สตรีมีการทัศนคติที่แสดงความต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีอยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕^{๘๗}

ชำนาญ เหล่ารักผล ได้ทำวิจัยเรื่อง การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมสภาพปัจจุบันของการจัดการความรู้อยู่ในระดับมากสภาพที่พึงประสงค์อยู่ในระดับมากที่สุดด้านที่มีการปฏิบัติตามคือด้านการแสวงหาความรู้ด้านที่มีการปฏิบัติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับด้านอื่นๆคือด้านการถ่ายทอดและการใช้ประโยชน์ส่วนปัญหาที่สำคัญที่สุดคือบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องการจัดการความรู้สภาพของปัจจัยที่เกี่ยวข้องและเอื้อต่อการจัดการความรู้ที่มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและด้านภาวะผู้นำส่วนด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุงคือด้านการวัดและประเมินผลยุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์คือ

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดทำแผนยุทธศาสตร์การจัดการความรู้ในทุกระดับขององค์กร

^{๘๖}ประวีณา ชะลุย, “การนำเสนอยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต” *ปริญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต*, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

^{๘๗}คมคาย อุดรพิมพ์, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม”, *ปริญาปริญญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๔).

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาโรงเรียนในเครือมูลนิธิให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมโครงสร้างการบริหารภาวะผู้นำและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการความรู้

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ สร้างเครือข่ายภายในและภายนอกเพื่อสนับสนุนการจัดการความรู้แต่ละยุทธศาสตร์มียุทธศาสตร์ย่อยและนโยบาย/แนวทางการดำเนินการที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพและผ่านการรับรองจากผู้เชี่ยวชาญโดยมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เหมาะสมมากที่สุดคือในช่วงระดับคะแนน ๔.๕๑-๕.๐๐และการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปใช้กับโรงเรียนโดยผ่านการตรวจสอบจากผู้บริหารโรงเรียนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในเกณฑ์เป็นไปได้ในระดับมากที่สุด คือในช่วงระดับคะแนน ๔.๕๑-๕.๐๐^{๘๘}

เพลิน ขวัญนาค ได้ทำวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ป่าต้นน้ำลุ่มแม่น้ำน่านตอนบนผลการวิจัยพบว่า ๑) พื้นที่ป่าต้นน้ำส่วนมากเป็นป่าเกิดขึ้นตามบริเวณที่ลาดชันตามไหล่เขาและหุบเขาซึ่งทำหน้าที่รักษาระบบนิเวศของพื้นที่ต้นน้ำ ๒) วิถีชีวิตของประชาชนมีการผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมและวิถีชีวิตแบบใหม่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ๓) ประชาชนเริ่มปลูกพืชหลากหลายชนิดและมีการวางแผนการเพาะปลูกพืชอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามหลักวิชาการเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการใช้สารเคมีมีมากขึ้นควบคู่ไปกับวิทยาการเกษตรสมัยใหม่ ๔) การบริหารจัดการพื้นที่ต้นน้ำน่านจะเป็นลักษณะของความต่อเนื่องในนโยบายและมุ่งสู่การแก้ไขปัญหาบริเวณพื้นที่ป่าต้นน้ำอย่างครบทุกมิติเช่นป่าคนสัตว์ดินเป็นต้นนอกจากนี้ ๕) การบริหารจัดการพื้นที่ต้นน้ำน่านยังมีผลกระทบโดยตรงต่อนโยบายของรัฐบาลสภาพเศรษฐกิจสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนประการสุดท้าย ๖) ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยคือเป้าหมายของยุทธศาสตร์ดังกล่าวต้องมุ่งเน้นให้คนอยู่กับป่าได้อย่างยั่งยืนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้อย่างแท้จริงโดยใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพและใช้การพัฒนาวิถี

ชีวิตชุมชนที่เหมาะสมรวมทั้งกฎกติกาที่ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นเองเพื่ออนุรักษ์พื้นที่ป่าในเขตชุมชนของตนให้คงอยู่ตลอดไป^{๘๙}

พระมหาพิเชษฐ์ อปปมาทชีวี ได้ทำวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การบริหารองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัย ๑. การบริหารองค์การตาทฤษฎีตะวันตก มีการนำทฤษฎีมาใช้ในการบริหารองค์การในแต่ละยุคที่แตกต่างกันในยุคแรกนั้นมีการบริหารองค์การแบบเครื่องจักรเป็นแนวคิดแบบคลาสสิกหรือแบบเดิม ตามแนวคิดของนักทฤษฎีทั้งหลาย เช่น เฟรดเดอร์

^{๘๘} ชำนาญ เหล่ารักผล, “การพัฒนายุทธศาสตร์การจัดการความรู้สำหรับโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทย”, **ปริญาญครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๘๙} เพลิน ขวัญนาค, “ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ป่าต้นน้ำลุ่มแม่น้ำน่านตอนบน”, **ปริญาญรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์โดยรองคณบดีในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

ริค เทเลอร์ , เฮนรี ฟาโย เป็นต้น โดยองค์การแบบเครื่องจักรเป็นแนวคิดเรื่ององค์การที่เกิดขึ้นใน สมัยทุนนิยมเริ่มก่อตัวในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จึงเน้นเรื่องประสิทธิภาพ ความรวดเร็วและความ น่าเชื่อถือได้มีลักษณะการทำงานแบบเครื่องจักร กล่าวคือ การทำงานเป็นระบบ กลไกต่าง ประสานกันเป็นอย่างดีเหมือนกับฟันเฟืองของเครื่องจักรกล เพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดแก่องค์การ ๒. การ บริหารองค์การตามพระพุทธศาสนาเป็นการนำหลักธรรมมาบูรณาการเข้ากับหลักการบริหารตาม ทฤษฎีตะวันตก ซึ่งผู้บริหารตลอดถึงพนักงานในองค์การสมควรน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติเอาความ เจริญ รุ่งเรือง ก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานอันเป็นความเจริญส่วนตัวและความเจริญเติบโต ความมั่นคง ความยั่งยืน ความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงภายใต้กระแส โลกาภิวัตน์๓. ยุทธศาสตร์การบริหารองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการ ดำเนินธุรกิจที่ต้องคำนึงหลักจริยธรรมโดยอาศัยความรู้ความสามารถ สติปัญญา และความเฉลียว ฉลาดในการทำธุรกิจของ คน หรือ มนุษย์ ภายในองค์การ เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการ ผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง เพราะ มนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไปไหน แต่กลับทวีความเข้มข้น ความ เชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการแสวงหาทางเลือกใหม่หรือการ แสวงหาเครื่องมือการจัดการ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานกิจกรรมการทำงานเพื่อให้ บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อความอยู่รอดและความยั่งยืนภายใต้กระแสกาภิวัตน์ รวมทั้ง ผู้นำองค์การหรือผู้บริหารองค์การระดับสูง สำหรับในส่วนของการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิค และวิธีการโดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์การบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่ หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหาร งานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และ สร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด รวมทั้งสร้าง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนัก บริหารในการบริหารจัดการองค์การของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมจริยธรรมมาประกอบใน การบริหารจัดการอีกด้วย^{๔๐}

ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้วได้ทำการวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การ สร้างความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า ๑. แนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ พบว่า มีการกำหนดเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน การกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน (Working) อย่างเหมาะสม มีการเลือกใช้ทรัพยากร (Resource) ที่มีความพร้อม การกำหนดแผนการ ประเมินหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Assessment) ที่เป็นไปได้ และผู้รับผิดชอบระดับองค์การและระดับ หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ (Function) และบทบาทในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหาร ทั้ง ๔ ด้าน คือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีโดยยึดเอาหลักโลกบาลธรรมอัน ประกอบด้วยหิริและโอตตปปะ เพื่อการสร้าง ความเข้มแข็งให้กับองค์กร ส่วนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและ ประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสถานีตำรวจ นครบาลที่นำเอาหลัก

^{๔๐}พระมหาพิเชษฐ์ อุปปมาทชีวี, “ยุทธศาสตร์การบริหารองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์”, **บทความ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๓๙๔.

ไตรสิกขาซึ่งเป็นหลักที่สามารถพัฒนาให้ตำรวจเกิดพฤติกรรมที่ดี (ศีล) เป็นผู้มีเมตตา (สมาธิ) และมีความรู้ในการแก้ปัญหาให้กับประชาชน (ปัญญา) สำหรับกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพที่ก่อให้เกิดความพอใจในการเป็นตำรวจและพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ฉันทะ) มีความพากเพียรในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง เต็มความรู้ความสามารถเพื่อรับใช้ประชาชน (วิริยะ) มีความมุ่งมั่น จดจ่อ เอาใจใส่จริงจังกับการกิจที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ (จิตตะ) และมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ในขั้นตอนการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างความพอใจให้กับประชาชน (วิมังสา) และข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่าบุคลากรมีความไม่ประมาทมีความระมัดระวังอย่างสูงสุด (สติ) รู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความฉลาดเลือกที่จะใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมกับตนเอง กับสถานการณ์ มีความตระหนักถึงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับตนเอง สามารถสร้างภูมิคุ้มกันให้กับตนเองได้ รวมทั้งการรู้จักป้องกันอาชญากรรมที่มากับเทคโนโลยีที่ทันสมัยต่าง ๆ (หลักสัมปชัญญะ)๒. สภาพทั่วไปของการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่าอุปสรรคของการพัฒนาบุคลากรอยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่าข้อจำกัดในหลายด้านของสถานีตำรวจนครบาลยังคงขาดประสิทธิภาพอย่างมากเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กรระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ที่ยังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ และด้านการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลยังมีจุดอ่อนในการนำเทคโนโลยีมาใช้อยู่มากเพราะเจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ ความสามารถด้านเทคโนโลยียังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความเชี่ยวชาญที่จะนำเทคโนโลยีอื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ๓. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ที่การมุ่ง การปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย และการสร้างระบบการกำราบผู้ไม่เกรงกลัวความชั่ว เพิ่มบทลงโทษที่น่ากลัวสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย พร้อมกับยกย่องตำรวจที่ดี ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่การฝึกหัดตนเอง การพัฒนาทักษะการสื่อสารดี การสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเปิดใจรับเสียงประชาชน ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอยู่ที่การปลูกพลังอุดมการณ์ของตำรวจในเกิดความรักและความศรัทธาในอาชีพส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอยู่ที่บุคลากรมีความฉลาด มีสติ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาส และรู้ทั้งตนเอง และฉลาดรู้เท่าทันในเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริการจัดการ”

พระมหาสมบัติ ธนปญโญ (ฉลอง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา๑. สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

^{๔๓} ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว, “พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

แผนกสามัญศึกษา พบว่า (๑) ด้านวิชาการพบว่า บริหารจัดการโดยเน้นวิชาหลักในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระ และเสริมวิชาพระพุทธศาสนา ในกลุ่มที่ ๔ คือ สังคม ศาสนาและวัฒนธรรม บางโรงเรียนมีวิชามากกว่าที่นักเรียนจะรับไหว ครูมีความรู้และทักษะในการสอนไม่เพียงพอ (๒) ด้านงบประมาณ โรงเรียนต้องวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับสำนักงานพระพุทธศาสนาจะจัดให้ (๓) ด้านบุคลากรพบว่า ครูไม่ตรงสายงาน ครูมีการเปลี่ยนแปลง เข้าออกบ่อย ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทาง กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน งานทะเบียนไม่เป็นระบบเพราะขาดบุคลากร (๔) ด้านงานทั่วไปพบว่า ไม่มีงบประมาณในการขยายอาคารและสิ่งก่อสร้างเพื่อรองรับจำนวนนักเรียน ต้องใช้พื้นที่วัดที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพปัญหาปัจจุบันคือ ขาดงบประมาณและการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ ๒. การใช้หลักพุทธธรรมกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่า (๑) ด้านวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนใหญ่ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลัก “ครองตน ครองคน และครองงาน และเมตตาพรหมวิหาร (๒) ด้านงบประมาณ ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ และธรรมาภิบาลมาปรับประยุกต์บูรณาการ เพื่อการบริหาร (๓) ด้านบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล ใช้หลักเมตตาพรหมวิหารธรรม ๔ และอิทธิบาท ๔ (๔) ด้านการบริหารทั่วไปพบว่า ใช้หลักอิทธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗๓. รูปแบบยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้นำเสนอยุทธศาสตร์เชิงพุทธมี ๕ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ หลัก สังคหวัตถุ ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน (๒) ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐานโดยใช้หลัก “สังคหวัตถุ ๔ และหลักธรรมาภิบาล ควบคู่กัน (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความรู้และความเข้าใจโดยกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ และหลักสังคหวัตถุ ๔ ควบคู่กัน (๔) ยุทธศาสตร์การกำหนดความรับผิดชอบผู้บริหารโดยการสร้างแผนการเผยแพร่พระพุทธศาสนาทั้งภายในและนอกโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมและผู้บังคับบัญชาใช้หลักอิทธิบาท ๔ ควบคู่กัน (๕) ยุทธศาสตร์การวางแผนและการมีส่วนร่วมโดยการกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ควบคู่กันโดยใช้หลักวิเคราะห์แบบสวอท (SWOT) เพื่อหา จุดเด่น จุดอ่อน โอกาสพัฒนา ภาวะคุกคาม เป็นตัวชี้วัด

ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างศาสนทายาทที่มีปัญญาและเปี่ยมด้วยคุณธรรม ผลักดันให้ประเทศไทยได้เป็นศูนย์กลางด้านพระพุทธศาสนา มีเป้าประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์มาตรฐานมีองค์ความรู้ทั้งภูมิธรรมและภูมิความรู้ที่สมบูรณ์ มีการจัดการศึกษาที่ได้มาตรฐาน จำนวนผู้ศึกษาชาวต่างชาติต่อปีเพิ่มขึ้น ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องมาตรฐานมีชีวิตที่ดีขึ้นให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาสำหรับชาวโลกเพื่อการนับถือปฏิบัติ และมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐาน กำหนดให้ประเทศ

ไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา สร้างแผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งภายในและนอกประเทศ^{๔๒}

พระสมชาย กตปุญโญ (แชลี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง ผลการวิจัย พบว่า ๑) ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางอยู่ในระดับปานกลางและมาก โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของบุคลากรจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านการประเมินผล ($\bar{X} = 3.52$) ด้านการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.47$) ด้านการกำหนด ($\bar{X} = 3.46$) ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางไม่แตกต่างกัน ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการกำหนดยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ที่มีข้อจำกัดในด้านงบประมาณ และด้านบุคลากร องค์การจึงควรจัดงบประมาณในด้านนี้โดยเฉพาะและสรรหาบุคลากรที่มีความรู้และมีความชำนาญด้านการวางแผนยุทธศาสตร์มาวิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์ของหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านการนำยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไปปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลยังมีปัญหาในการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพราะยังขาดบุคลากรที่มีความรู้เฉพาะด้านในการนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติหน่วยงานควรสรรหาบุคลากรที่มีความชำนาญในด้านยุทธศาสตร์ มาอยู่กับองค์การ เพื่อให้การนำยุทธศาสตร์ขององค์การไปปฏิบัติไม่เกิดปัญหาและมีคุณภาพ

ด้านการประเมินยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดการติดตามประเมินผลงานที่สม่ำเสมอ ทำให้ไม่สามารถทราบปัญหาอุปสรรคที่แท้จริงในเชิงปฏิบัติได้ ดังนั้นหน่วยงานควรมีการประเมินผลยุทธศาสตร์ที่นำไปใช้ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ ตามสภาพความเป็นจริงขององค์การ

๔) ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปางสามารถสรุปได้ดังนี้ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เริ่มตั้งแต่มีการกำหนดให้มีกระบวนการสรรหาบุคลากร เพื่อที่จะเข้ามาบรรจุให้ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การตามกรอบอัตรากำลังของแต่ละหน่วยงาน มีการนำบุคลากรที่ได้มานั้นไปสู่การพัฒนา ทั้งจัดให้มีการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ทั้งยังส่งเสริมให้มี

^{๔๒}พระมหาสมปัติ ธนปญโญ (ฉลอง) “ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต(สาขาการบริหารการศึกษา)**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

การศึกษาในระดับสูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้เฉพาะด้านในตำแหน่งหน้าที่ และมีการติดตามและประเมินผลโดยการให้บุคลากรที่พัฒนางานแล้ว ต้องมีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้น และมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถแล้วให้อยู่กับองค์กรโดยการให้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับขึ้นเงินเดือน เป็นต้น และสิ่งสำคัญที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ให้ความสำคัญคือ การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในหน่วยงาน ทั้งในด้านการให้บุคลากรเข้าไปอบรมคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมให้ปฏิบัติตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ยังได้ใช้กระบวนการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา คือ พัฒนาตนเป็นเคารพต่อ กฎ ระเบียบ ของหน่วยงาน เคารพต่อกฎระเบียบของชุมชน สังคม ประเทศชาติ เป็นการพัฒนาด้านตามกระบวนการของศีล มีสมาธิในการปฏิบัติงานรับใช้พี่น้องประชาชนในงานที่รับผิดชอบ สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นการพัฒนาด้านตนเองตามกระบวนการของสมาธิ มีปัญหาสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบลหรือที่เกิดขึ้นกับตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็เป็นการพัฒนาด้านตนเองตามกระบวนการของปัญญา เมื่อบุคลากรขององค์การได้พัฒนาตามกรอบ ไตรสิกขาแล้วก็จะจะเป็นบุคลากรที่พร้อมทั้งทางร่างกายและจิตใจในการทำงานรับใช้ประชาชน และพร้อมพัฒนางานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป^{๙๓}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ยุทธศาสตร์การบริหารพัฒนาต้องให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์เพื่อได้ผลที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานและการสร้างยุทธศาสตร์ต่างๆ ในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๔สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ชิตชยางค์ ยมาภัย, (๒๕๕๙)	ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนาชาวไทยภูเขาตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์พบว่า ๑. ครูและนักพัฒนาใช้ความหมายการพัฒนาของรัฐซึ่งเน้นการทำให้ชาวไทยภูเขาสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทย ๒. มีความเป็นพลเมืองไทย มีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ในขณะที่ชาวไทยภูเขาให้ความหมายการพัฒนาเป็นการช่วยกันทำงานและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

^{๙๓} พระสมชาย กตปุญโญ (แช่ลี), “ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปาน จังหวัดลำปาง”, พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต(สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๔. ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า ผู้สอนและนักพัฒนามีการผสมผสานความรู้ทางการกับความรู้ท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวัน
ชิตชยางค์ ยมาภัย, (๒๕๔๙)	ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อการพัฒนาชาวไทยภูเขาตามแนวทฤษฎีปฏิสัมพันธ์สัญลักษณ์พบว่า ๑. ครูและนักพัฒนาใช้ความหมายการพัฒนาของรัฐซึ่งเน้นการทำให้ชาวไทยภูเขาสามารถสื่อสารด้วยภาษาไทย ๒. มีความเป็นพลเมืองไทย มีพฤติกรรมอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ ๓. ในขณะที่ชาวไทยภูเขาให้ความหมายการพัฒนาเป็นการช่วยกันทำงานและปรับปรุงสภาพความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ๔. ส่วนการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่า ผู้สอนและนักพัฒนามีการผสมผสานความรู้ทางการกับความรู้ท้องถิ่นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวัน
ประวีณา ชะลุย,ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (๒๕๔๙)	การนำเสนอยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต ผลการวิจัยพบว่า ๑. กระบวนการการชุมชนในการป้องกันการทุจริต มีดังนี้ ๑) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) การมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และ ๓) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาตำบล๒. ยุทธศาสตร์การป้องกันการทุจริตโดยกระบวนการชุมชนที่มีประสิทธิภาพ มี ๙ ยุทธศาสตร์ ๓. ยุทธศาสตร์การศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการชุมชนในการป้องกันการทุจริต มี ๔ ยุทธศาสตร์

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
นางมคคาย อุดรพิมพ์, (๒๕๕๔)	ยุทธศาสตร์การพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีในจังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ๑. ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี คือ ระดับการศึกษา ความต้องการส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจด้านการเมือง การรับข่าวสารทางการเมือง ความรู้สึกเป็นชุมชน ๒. ผลการสร้างและพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาควรนำไปกำหนดเป็นนโยบายด้านการศึกษา ส่วนปัจจัยความต้องการส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจด้านการเมืองความรู้สึกเป็นชุมชน และการรับรู้บทบาทที่สังคมคาดหวังต่อสตรี ควรมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี ๓. หลังจากเข้ารับการพัฒนาด้วยรูปแบบการพัฒนาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรี สตรีมีการทัศนคติที่แสดงความต้องการมีส่วนร่วมทางการเมืองของสตรีอยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕
ชำนาญ เหล่ารักผล, (๒๕๕๓)	ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ป่าต้นน้ำลุ่มแม่น้ำน่านตอนบน ผลการวิจัยพบว่า ๑. พื้นที่ป่าต้นน้ำส่วนมากเป็นป่าเกิดขึ้นตามบริเวณที่ลาดชันตามไหล่เขาและหุบเขาซึ่งทำหน้าที่รักษาระบบนิเวศของพื้นที่ต้นน้ำ ๒. วิถีชีวิตของประชาชนมีการผสมผสานระหว่างวิถีชีวิตแบบดั้งเดิมและวิถีชีวิตแบบใหม่เพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ๓. ประชาชนเริ่มปลูกพืชหลากหลายชนิดและมีการวางแผนการเพาะปลูกพืชอย่างเป็นระบบและเป็นไปตามหลักวิชาการเพิ่มมากขึ้นแต่อย่างไรก็ตามพฤติกรรมการใช้สารเคมีมีมากขึ้นควบคู่ไปกับวิทยาการเกษตรสมัยใหม่

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๔. การบริหารจัดการพื้นที่ต้นน้ำน่านจะเป็นลักษณะของความต่อเนื่องในนโยบายและมุ่งสู่การแก้ไขปัญหาบริเวณพื้นที่ป่าต้นน้ำอย่างครบทุกมิติเช่นป่าคนสัตว์ดินเป็นต้นนอกจากนี้ ๕. การบริหารจัดการพื้นที่ต้นน้ำน่านยังมีผลกระทบโดยตรงต่อนโยบายของรัฐบาลสภาพเศรษฐกิจสังคมและความเป็นอยู่ของประชาชนประการสุดท้าย ๖. ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาพื้นที่ลุ่มน้ำใหม่ที่ค้นพบจากการวิจัยคือเป้าหมายของยุทธศาสตร์ดังกล่าวต้องมุ่งเน้นให้คนอยู่กับป่าได้อย่างยั่งยืนและเกื้อกูลซึ่งกันและกันได้อย่างแท้จริงโดยใช้กฎหมายที่มีประสิทธิภาพและใช้การพัฒนาวิถีชีวิตชุมชนที่เหมาะสมรวมทั้งกฎกติกาที่ชุมชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดขึ้นเองเพื่ออนุรักษ์พื้นที่ป่าในเขตชุมชนของตนให้คงอยู่ตลอดไป
พระมหาพิเชษฐ อุปปมาทชีวี,บทความ, (๒๕๕๔).	ยุทธศาสตร์การบริหารองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ ผลการวิจัย ๑. การบริหารองค์การตาทฤษฎีตะวันตก มีการนำทฤษฎีมาใช้ในการบริหารองค์การในแต่ละยุคที่แตกต่างกันในยุคแรกนั้นมีการบริหารองค์การแบบเครื่องจักรเป็นแนวคิดแบบคลาสสิกหรือแบบเดิม ตามแนวคิดของนักทฤษฎีทั้งหลาย เช่น เฟรดเดอริค เทเลอร์ , เฮนรี ฟาโย เป็นต้น โดยองค์การแบบเครื่องจักรเป็นแนวคิดเรื่ององค์การที่เกิดขึ้นในสมัยทุนนิยมเริ่มก่อตัวในยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม จึงเน้นเรื่องประสิทธิภาพ ความรวดเร็วและความน่าเชื่อถือได้มีลักษณะการทำงานแบบเครื่องจักร กล่าวคือ การทำงานเป็นระบบ กลไกต่าง ประสานกันเป็นอย่างดีเสมือนกับฟันเฟืองของเครื่องจักรกล เพื่อให้เกิดกำไรสูงสุดแก่องค์การ

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๒. การบริหารองค์การตามพระพุทธศาสนาเป็นการนำหลักธรรมมาบูรณาการเข้ากับหลักการบริหารตามทฤษฎีตะวันตก ซึ่งผู้บริหารตลอดถึงพนักงานในองค์การสมควรน้อมนำมาประพฤติปฏิบัติเอความเจริญ รุ่งเรือง ก้าวหน้าตำแหน่งหน้าที่การงานอันเป็นความเจริญส่วนตัวและความเจริญเติบโต ความมั่นคง ความยั่งยืน ความอยู่รอดขององค์การท่ามกลางการแข่งขันที่รุนแรงภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์๓. ยุทธศาสตร์การบริหารองค์การตามแนวพระพุทธศาสนาในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นการดำเนินธุรกิจที่ต้องคำนึงหลักจริยธรรมโดยอาศัยความรู้ความสามารถสติปัญญา และความเฉลียวฉลาดในการทำธุรกิจของ คน หรือ มนุษย์ ภายในองค์การ เพราะนอกจากจะเป็นหนึ่งในปัจจัยการผลิตแล้ว ยังเป็นกลจักรสำคัญที่จะทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรเพียงอย่างเดียวที่ใช้แล้วไม่หมดหรือหายไปไหน แต่กลับทวีความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ และมีแนวคิดใหม่ๆ เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ประกอบกับการแสวงหาทางเลือกใหม่หรือการแสวงหาเครื่องมือการจัดการ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานกิจกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อความอยู่รอดและความยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ รวมทั้งผู้นำองค์การหรือผู้บริหารองค์การระดับสูง สำหรับในส่วน of หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการโดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้้องค์การบรรลุ สู่เป้าหมาย ตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบัน ก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่ หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงาน ที่ยั่งยืน มีความมั่นคง

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคล หรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาวนครปฐมรวมทั้งสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์การของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมจริยธรรมมาประกอบในการบริหารจัดการอีกด้วย
ปราโมทย์ จันทร์บุญแก้ว, (๒๕๕๗).	พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติผลการวิจัยพบว่า๑.แนวคิด ทฤษฎี ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพและหลักพุทธธรรมสำหรับการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า มีการกำหนดเป้าหมาย (Target) ที่ชัดเจน การกำหนดแผนงานในการปฏิบัติงาน (Working) อย่างเหมาะสม มีการเลือกใช้ทรัพยากร (Resource) ที่มีความพร้อม การกำหนดแผนการประเมินหรือตัวชี้วัดความสำเร็จ (Assessment) ที่เป็นไปได้ และ ผู้รับผิดชอบระดับองค์การและระดับหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ (Function) และบทบาทในการส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้าง ความเข้มแข็งในการบริหาร ทั้ง ๔ ด้าน๒. สภาพทั่วไปของการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพอยู่ที่ประชาชนยังไม่พอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านกระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พบว่าข้อจำกัดในหลายด้านของสถานีดำรวจนครบาลยังคงขาดประสิทธิภาพอย่างมากเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจมีภาระงานเยอะเกินไป คำสั่งที่จะให้ปฏิบัติไม่เหมาะสมกับบางพื้นที่ มีระบบอุปถัมภ์ในองค์กร ระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่จริงจัง และขาดประสิทธิภาพ และด้านการมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการ

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	บริหารจัดการ พบว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลยังมีจุดอ่อนในการนำเทคโนโลยีมาใช้อยู่มากเพราะเจ้าหน้าที่ยังขาดทักษะ ความชำนาญ ความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยียังอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และเจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดความเชี่ยวชาญที่จะนำเทคโนโลยีอื่น ๆ มาใช้ในการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพมากพอ ๓. พุทธบูรณาการเพื่อส่งเสริมยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งในการบริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ๑. การบริหารโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีอยู่ที่การมุ่งการปลูกฝังทัศนคติต่อการไม่ยอมรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย และการสร้างระบบการกำราบผู้ไม่เกรงกลัวความชั่ว เพิ่มบทลงโทษที่น่ากลัวสำหรับผู้ที่มีพฤติกรรมชั่วร้าย พร้อมกับยกย่องตำรวจที่ดี ๒. ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและประชาชนผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ที่มีการฝึกหัดตนเองการพัฒนาทักษะการสื่อสารดีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและเปิดใจรับเสียงประชาชน ๓. กระบวนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ อยู่ที่การปลูกพลังอุดมการณ์ของตำรวจในเกิดความรักและความศรัทธาในอาชีพส่งเสริมความผูกพันในองค์กร และ ๔. ข้าราชการตำรวจมีสมรรถนะสูงในการปฏิบัติหน้าที่และนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการอยู่ที่บุคลากรมีความฉลาด มีสติ ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท พลิกวิกฤติให้เป็นโอกาสและรู้ทั้งตนเอง และฉลาดรู้เท่าทันในเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการบริการจัดการ

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พระมหาสมบัติ ธนบุญ, (๒๕๕๗).	ยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ๑. สภาพปัจจุบันและปัญหาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่า (๑) ด้านวิชาการพบว่าบริหารจัดการโดยเน้นวิชาหลักในกลุ่มสาระการเรียนรู้ ๘ กลุ่มสาระ และเสริมวิชาพระพุทธศาสนา ในกลุ่มที่ ๔ คือ สังคม ศาสนา และวัฒนธรรม บางโรงเรียนมีวิชามากกว่าที่นักเรียนจะรับไหว ครูมีความรู้และทักษะในการสอนไม่เพียงพอ (๒) ด้านงบประมาณ โรงเรียนต้องวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับระบบราชการ งบประมาณไม่เพียงพอ ขึ้นอยู่กับสำนักงานพระพุทธศาสนาจะจัดให้ (๓) ด้านบุคลากรพบว่าครูไม่ตรงสายงาน ครูมีการเปลี่ยนแปลง เข้าออกบ่อย ทำให้การเรียนการสอนไม่ต่อเนื่อง ไม่มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่เฉพาะทาง กิจกรรมส่งเสริมการเรียนการสอน งานทะเบียนไม่เป็นระบบ เพราะขาดบุคลากร (๔) ด้านงานทั่วไปพบว่า ไม่มีงบประมาณในการขยายอาคารและสิ่งก่อสร้างเพื่อรองรับจำนวนนักเรียน ต้องใช้พื้นที่วัดที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปสภาพปัญหาปัจจุบันคือขาดงบประมาณและการบริหารจัดการไม่เป็นระบบ๒. การใช้หลักพุทธธรรมกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาพบว่า (๑) ด้านวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาส่วนใหญ่ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลัก “ครองตน ครองคน และครองงาน และเมตตาพรหมวิหาร (๒) ด้านงบประมาณ ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ และธรรมาภิบาลมาปรับประยุกต์บูรณาการ เพื่อการบริหาร (๓) ด้านบุคลากร หรือการบริหารงานบุคคล ใช้หลักเมตตาพรหมวิหารธรรม ๔ และอิทธิบาท ๔ (๔) ด้านการบริหารทั่วไปไป

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	พบว่า ใช้หลักอิทธิบาท ๔ และสัปปุริสธรรม ๗ ๓. รูปแบบยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาได้นำเสนอยุทธศาสตร์เชิงพุทธมี ๕ ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย (๑) ยุทธศาสตร์ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ควบคู่กัน (๒) ยุทธศาสตร์การทำงานเป็นทีมเพื่อพัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐานโดยใช้หลัก “สังคหวัตถุ ๔ และหลัก ธรรมมาภิบาลควบคู่กัน (๓) ยุทธศาสตร์การสร้างความตระหนักรู้และความเข้าใจโดยกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ และหลักสังคหวัตถุ ๔ ควบคู่กัน (๔) ยุทธศาสตร์การกำหนดความรับผิดชอบผู้บริหารโดยการสร้างแผนการเผยแพร่พระพุทธศาสนาทั้งภายในและนอกโดยใช้หลักพรหมวิหารธรรมและผู้บังคับบัญชาใช้หลักอิทธิบาท ๔ ควบคู่กัน (๕) ยุทธศาสตร์การวางแผนและการมีส่วนร่วมโดยการกำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนาโดยหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ควบคู่กันโดยใช้หลักวิเคราะห์แบบสวอท (SWOT) เพื่อหา จุดเด่น จุดอ่อน โอกาสพัฒนา ภาวะคุกคาม เป็นตัวชี้วัดยุทธศาสตร์เชิงพุทธในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะสร้างศาสนทายาทที่มีปัญญาและเปี่ยมด้วยคุณธรรม ผลักดันให้ประเทศไทยได้เป็นศูนย์กลางด้านพระพุทธศาสนา มีเป้าประสงค์ที่จะให้ผู้เรียนมีสมรรถนะผ่านเกณฑ์มาตรฐานมีองค์ความรู้ทั้งภูมิธรรมและภูมิความรู้ที่สมบูรณ์ มีการจัด

ตารางที่ ๒.๑๔ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	การศึกษาที่ได้มาตรฐาน จำนวนผู้ศึกษาชาวต่างชาติต่อปีเพิ่มขึ้น ชุมชนได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องมาตรฐาน มีชีวิตที่ดีขึ้นให้พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาสำหรับชาวโลกเพื่อการนับถือปฏิบัติ และมียุทธศาสตร์ในการพัฒนาผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ พัฒนาระบบการบริหารโรงเรียนให้เข้มแข็งตรงตามมาตรฐาน กำหนดให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา สร้างแผนการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งภายในและนอกประเทศ

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาพบว่าที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ และคณะได้ทำการวิจัย เรื่องการพัฒนานวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ผลการวิจัยพบว่า

๑. บริบทวัฒนธรรมการเมืองโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับระบบกระบวนการยุติธรรมชุมชนในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้คือ ๑.๑วัฒนธรรมทางการเมืองของชุมชนโดยภาพรวมมีค่าระดับปานกลาง ๑.๒โครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นโดยภาพรวมมีค่าระดับมาก

๒. การจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้โดยภาพรวมพื้นที่ที่สามารถสรุปได้คือ

๒.๑การรับรู้และเจตคติต่อแนวคิดยุติธรรมโดยภาพรวมมีค่าระดับสูง

๒.๒ ศักยภาพของชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยภาพรวมมีค่าระดับปานกลาง

๒.๓ การจัดการความรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ในชุมชนโดยภาพรวมมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดและมีเด็กวัยรุ่นรวมกลุ่มมั่วสุมโดยชุมชนมีวิธีการจัดการปัญหาให้ผู้นำศาสนาแนะนำสั่งสอนและว่ากล่าวตักเตือนบุคคลที่เคยกระทำผิดให้กลับตัวใช้ชีวิตใหม่ไกลไกลกระบวนการยุติธรรมของรัฐมีค่าระดับปานกลาง

๓. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้

๓.๑การศึกษาวิชาชีพและพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยภาพรวมใช้วิธีการจัดทำกลุ่มแบบมีส่วนร่วมของชุมชนสรุปได้ว่า

๑) ข้อพิพาทการใช้ที่สาธารณะและทรัพยากรธรรมชาติคือให้คู่กรณีแบ่งผลตอบแทนจากการเข้าไปใช้จากการหารายได้ในรูปของค่าเช่าตามอัตราที่กำหนดไว้

๒) ข้อพิพาทที่ดินทรัพย์สินของบุคคลคือให้คู่กรณีฝ่ายที่ทำผิดคืนผลตอบแทนเป็นมูลค่าเงินแก่เจ้าของตามความจริง

๓) ข้อพิพาทการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและปัญหาอาชญากรรมในชุมชนคือให้เยียวยาครอบครัวผู้เสียหายโดยชดเชยการทำงานให้ครอบครัววันละ ๑ ชม และกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์; ในชุมชนอาทิตย์ละไม่น้อยกว่า ๓ ชม. เป็นเวลา ๑ เดือน

๔) ข้อพิพาทสัตว์เลี้ยงไปบุกรุกทำความเสียหายผู้อื่นคือให้คู่กรณีที่สัตว์เลี้ยงทำผิดอุทิศเวลาและแรงงานไปทำกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์โดยให้ผู้นำชุมชนมอบงาน

๕) ข้อพิพาทความขัดแย้งการประกอบอาชีพคือให้กรรมการของชุมชนกำหนดค่าธรรมเนียมชดเชยความเสียหายชุมชนกำหนดร้อยละ ๕ ของค่าเสียหายที่เกิดขึ้นจากผู้ที่ทำผิด

๖) ข้อพิพาทหนี้สินภาคประชาชนคือให้ผู้นำชุมชนวางบทลงโทษคู่กรณีที่ทำผิด

๗) ปัญหาการอยู่ร่วมกันของชุมชนกับบทลงโทษยาเสพติดในชุมชนคือหากเป็นยาเสพติดชนิดผิดกฎหมายให้ผู้นำชุมชนนำตัวผู้ค้ายาเสพติดมาลงโทษตามขั้นตอนและข้อเท็จจริง

๘) การจัดการกับผู้ที่เคยกระทำผิดและพ้นโทษคือให้ผู้นำชุมชนเรียกผู้ปกครองและผู้เคยกระทำผิดและพ้นโทษมากำหนดวิธีปฏิบัติตัวโดยกำหนดเวลาพบปะหารือเรื่องต่างๆ

๓.๒ การพัฒนารูปแบบและช่องทางกลไกชุมชนในการจัดการแก้ปัญหาด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในพื้นที่ชายแดนภาคใต้โดยภาพรวมมีคําระดับปานกลาง

๔. ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวของการพัฒนานวัตกรรมจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้พบว่าปัจจัยต่อความสำเร็จคือการดำเนินชีวิตในเรื่องของประเพณีวัฒนธรรมและกิจกรรมสาธารณะที่อาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนที่หลากหลายและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคคือผู้นำขาดประสบการณ์และไม่รอบรู้ในการจัดการปัญหาชุมชน^{๙๔}

ประไพ ศิวะสิริวิลาศ ได้ทำการวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อพัฒนาทุนทางสังคมผลการวิจัยพบว่า ๑. รูปแบบการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อพัฒนาทุนทางสังคมของชุมชน คือ การศึกษาตามอัธยาศัย เนื่องจากเป็นกระบวนการเรียนรู้ในวิถีชีวิตของชุมชนที่เกิดจากพลังภายในของชุมชนบนพื้นฐานศักยภาพและการมีส่วนร่วมของคนในชุมชน หน้าที่สำคัญของการศึกษาตามอัธยาศัย คือ การสืบทอดระบบคุณค่า จิตวิญญาณและภูมิปัญญาของชุมชน ให้มีการนาระบบคุณค่าเดิมของชุมชนมาประยุกต์หรือต่อยอดกับบริบทของชุมชนในปัจจุบัน ส่วนการศึกษานอกระบบและการศึกษานอกระบบมีหน้าที่ส่งเสริมพลังการเรียนรู้ของชุมชนโดยมุ่งสร้างค่านิยมร่วมให้เห็นคุณค่า จิตวิญญาณและภูมิปัญญาของชุมชน ๒. รูปแบบการศึกษาในชุมชนที่ประสบภาวะวิกฤตด้านการพัฒนาทุนทางสังคมใช้สำหรับชุมชนที่ไม่มีองค์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่มีลักษณะเฉพาะพอที่จะใช้เป็นฐานการเรียนรู้ การศึกษาที่ใช้ชุมชนเป็นฐานในชุมชนลักษณะนี้ต้องให้

^{๙๔} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ และคณะ, “การพัฒนานวัตกรรมจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้”, รายงานการวิจัย, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ๒๕๕๓).

ความสำคัญกับเทคนิควิธีการที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาทุนทางสังคมโดยเน้นที่การมีเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกในชุมชน และร่วมค้นหาระบบคุณค่า จิตวิญญาณและภูมิปัญญาเดิมในท้องถิ่นเพื่อนำมาสืบทอดและประยุกต์กับทุนทางสังคมในบริบทปัจจุบัน^{๙๕}

ฟิลิส เทพไกรวัล ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก มีกระบวนการสร้างเครือข่าย ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ๒) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ๓) ขั้นสร้างพันธมิตรสัญญาร่วมกัน ๔) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย ๕) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ และ ๖) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง

ส่วนองค์ประกอบของเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ได้แก่ ๑) ลักษณะหรือกิจกรรมสำคัญที่เสริมประสิทธิภาพการดำเนินงานของเครือข่าย ๒) ขอบข่ายและภารกิจการบริหารจัดการสถานศึกษา ๓) เทคนิค/วิธีการพัฒนาสมาชิกเครือข่าย ๔) กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ของเครือข่าย ๕) คุณลักษณะที่ดีของผู้นำเครือข่าย และ ๖) การปฏิบัติงานของเครือข่ายและการสะท้อนผล

ผลการทดลองใช้รูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก พบว่า กลุ่มบุคคล หน่วยงาน/องค์กร ที่สมัครใจรวมกลุ่มเครือข่ายความร่วมมือ ได้แก่ กลุ่มผู้ปกครองนักเรียน กลุ่มผู้นำชุมชน สถาบันทางศาสนา สถาบันอุดมศึกษา กลุ่มศิษย์เก่า ภูมิปัญญาท้องถิ่น โรงพยาบาลชุมชน สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้ดำเนินการตามกระบวนการปฏิบัติงานของเครือข่าย ตั้งแต่การวิเคราะห์บริบทเพื่อทราบจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารทั่วไป แล้วสรุปรวมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาของการดำเนินงานแต่ละด้าน เพื่อกำหนดเป้าหมายใน การทำงาน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และจัดทำแผนพัฒนาร่วมกัน มีโครงการเกิดขึ้นหลายโครงการในโรงเรียนทั้ง ๒ แห่ง การดำเนินงานตามโครงการเสร็จสิ้นในหนึ่งปีการศึกษา ผลการประเมินโครงการพบว่า ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานด้านวิชาการ งบประมาณ บุคคล และบริหารทั่วไป และส่งผลกระทบต่อนักเรียนตามขอบข่ายที่คาดหวังสูงกว่าปีที่ผ่านมา^{๙๖}

ขวัญฟ้า รังลียา ได้ทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย” ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจริยธรรมเด็กปฐมวัย ใช้หลักธรรม ได้แก่ สัมมาทิฐิ ไตรสิกขา และปัญญาวุฒิธรรม ๔ โดยยึดหลักพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และครูถือเป็นตัวแทนการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญในการหล่อหลอมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์

^{๙๕} ประไพ ศิวะสิริวิลาศ, “การพัฒนารูปแบบการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อพัฒนาทุนทางสังคม” **ปริญาการศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๙๖} ฟิลิส เทพไกรวัล, “การพัฒนารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๔).

กับกิจกรรม ๒ ประเภท คือ (๑) กิจกรรมในชีวิตประจำวัน เน้นการสำรวจ กาย วาจา ใจ ด้วยการเจริญสติในช่วงกิจกรรม ยามเช้าก่อนรับประทานอาหารเช้า ก่อนนอน และก่อนกลับบ้าน และ (๒) กิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้จาก การได้ยิน มองเห็น สูดดม ชิม สัมผัส และรับรู้ด้วยใจ ผ่านสาระการเรียนรู้ในหน่วยต่าง ๆ โดยลงมือกระทำเป็นรายบุคคล กลุ่มย่อย และกลุ่มใหญ่ ขั้นตอนในการจัดกระบวนการเรียนรู้มี ๕ ขั้นตอน คือ การจัดปัจจัยสนับสนุนการเรียนรู้ การฝึกการรับรู้ การพัฒนาการคิด การลงมือปฏิบัติ และการประเมิน^{๙๗}

จรีพร กาญจนการุณ ได้ทำวิจัยเรื่อง “การนำเสนอแนวทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียน” ผลการวิจัยพบว่า แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียนที่กลุ่มตัวอย่างรู้จักและยอมรับ ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป มี ๒๒ แหล่ง จำแนกได้เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ๑ แหล่ง และแหล่งการเรียนรู้ที่มนุษย์สร้างขึ้น ๒๑ แหล่ง นอกจากนั้นยังมีแหล่งการเรียนรู้ซึ่งได้รับการเสนอแนะเพิ่มเติมโดยเป็นแหล่งที่มนุษย์สร้างขึ้นอีก ๒ แหล่ง กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณค่าของแหล่งการเรียนรู้แต่ละแหล่งที่มีต่อตัวเอง และต่อชุมชนแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ป่าชายเลนเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ชาวชุมชนรู้จักและรับรู้มากที่สุดว่ามีความสำคัญมีคุณค่าต่อตนเองและต่อชุมชนในระดับสูง เป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ชาวชุมชนเห็นประโยชน์มากที่สุด และเห็นว่าเป็นแหล่งการเรียนรู้ที่ควรนำมาพัฒนาให้มีการใช้ประโยชน์อย่างเต็มศักยภาพ แนวทางการใช้ประโยชน์ป่าชายเลนบางขุนเทียนในอนาคตเป็นแนวทางที่ต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แหล่งศึกษาเชิงนิเวศวิทยา และสภาพความเป็นอยู่วิถีชีวิตชุมชน ฯลฯ ส่วนแนวทางการพัฒนาป่าชายเลนบางขุนเทียนต้องเน้นผสมผสานการอนุรักษ์ฟื้นฟูป่าชายเลน ความต้องการและความเจริญความทันสมัยของชุมชนเข้าด้วยกัน โดยต้องใช้การมีส่วนร่วมและอาศัยความร่วมมือจากชุมชนทุกขั้นตอน^{๙๘}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ในการพัฒนารูปแบบและกระบวนการนั้นส่วนสำคัญที่พึงตระหนักคือ การพัฒนาในเรื่องข้างต้นมีความจำเป็นจะต้องปรับรูปแบบและกระบวนการให้เข้ากับยุคและสมัย ทั้งนี้เพื่อให้รูปแบบและกระบวนการที่ได้รับการพัฒนามานั้น ได้รับการยอมรับและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกคนทุกฝ่ายด้วย

^{๙๗} ชวัญฟ้า รังสิยานนท์, “การพัฒนารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย” **ปรัชญาคุณูปบัณฑิต (สังคมวิทยา)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๙๘} จรีพร กาญจนการุณ, “การนำเสนอแนวทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียน” **ปรัชญาคุณูปบัณฑิต (คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖)**.

ตารางที่ ๒.๑๕สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศิริลักษณ์ คัมภีรานนท์ และคณะ, (๒๕๕๓)	การพัฒนานวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ๑. บริบทวัฒนธรรมการเมืองโครงสร้างสังคมและวัฒนธรรมชุมชนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับระบบกระบวนการยุติธรรมชุมชนในพื้นที่สังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้ ๒. การจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้โดยภาพรวม๓ พื้นที่ที่สามารถสรุปได้คือ ๒.๑การรับรู้และเจตคติต่อแนวคิดยุติธรรมโดยภาพรวมมีค่าระดับสูง ๒.๒ ศักยภาพของชุมชนเกี่ยวกับการดำเนินงานกระบวนการยุติธรรมชุมชนโดยภาพรวมมีค่าระดับปานกลาง ๒.๓ การจัดการความรู้เกี่ยวกับสภาพการณ์ในชุมชนโดยภาพรวมมีการแพร่ระบาดของยาเสพติดและมีเด็กวัยรุ่นรวมกลุ่มมั่วสุมโดยชุมชนมีวิธีการจัดการปัญหาให้ผู้นำศาสนาแนะนำสั่งสอนและว่ากล่าวตักเตือนบุคคลที่เคยกระทำผิดให้กลับตัวใช้ชีวิตใหม่กลไกกระบวนการยุติธรรมของรัฐมีค่าระดับปานกลาง ๓. การพัฒนานวัตกรรมการจัดการความรู้ด้านกระบวนการยุติธรรมชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรมชุมชนชายแดนใต้
ประไพ ศิวะลีราวิลาศ, (๒๕๔๙)	การพัฒนารูปแบบการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อพัฒนาทุนทางสังคมผลการวิจัยพบว่า ๑. รูปแบบการศึกษาโดยใช้ชุมชนเป็นฐานเพื่อพัฒนาทุนทางสังคมของชุมชน หรือต่อยอดกับบริบทของชุมชนในปัจจุบัน

ตารางที่ ๒.๑๕สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	๒.รูปแบบการศึกษาในชุมชนที่ประสบภาวะวิกฤตด้านการพัฒนาทุนทางสังคมใช้สำหรับชุมชนที่ไม่มียุทธศาสตร์ความรู้และแหล่งเรียนรู้ที่มีลักษณะเฉพาะพอที่จะใช้เป็นฐานการเรียนรู้
พิสิฐ เทพไกรวัล, (๒๕๕๔)	การพัฒนาแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบเครือข่ายความร่วมมือเพื่อคุณภาพการจัดการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กมีกระบวนการสร้างเครือข่าย ๖ ขั้นตอน ได้แก่ ๑) ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย ๒) ขั้นประสานหน่วยงาน/องค์กรเครือข่าย ๓) ขั้นสร้างพันธสัญญาร่วมกัน ๔) ขั้นบริหารจัดการเครือข่าย ๕) ขั้นพัฒนาความสัมพันธ์ ๖) ขั้นรักษาความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่อง
ขวัญฟ้า รังสิยานนท์, (๒๕๕๒).	การพัฒนาแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัย ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้แนวพุทธสำหรับเด็กปฐมวัยที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปแบบการจัดการกระบวนการเรียนรู้เพื่อพัฒนาจริยธรรมเด็กปฐมวัย ใช้หลักธรรม ได้แก่ สัมมาทิฐิ ไตรสิกขา และปัญญาคุณธรรม ๔ โดยยึดหลักพัฒนาการและการเรียนรู้ของเด็ก และครูถือเป็นตัวแทนการขัดเกลาทางสังคมที่สำคัญในการหล่อหลอมให้เด็กเกิดการเรียนรู้ผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับกิจกรรม ๒ ประเภท คือ (๑) กิจกรรมในชีวิตประจำวัน เน้นการสำรวจ กาย วาจา ใจ ด้วยการเจริญสติ และ (๒) กิจกรรมในหน่วยการเรียนรู้เน้นการเรียนรู้

ตารางที่ ๒.๑๕สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
จรีพร กาญจนการณ, (๒๕๔๖)	การนำเสนอแนวทางการพัฒนาและการใช้ประโยชน์แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียนผลการวิจัยพบว่า ๑. แหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียนที่กลุ่มตัวอย่างรู้จักและยอมรับ ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป มี ๒๒ แหล่ง ๒. กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้คุณค่าของแหล่งการเรียนรู้แต่ละแหล่งที่มีต่อตัวเอง และต่อชุมชนแตกต่างกันอย่างหลากหลาย ๓. แนวทางการใช้ประโยชน์ป่าชายเลนบางขุนเทียนในอนาคตเป็นแนวทางที่ควรต้องพิจารณาทั้งด้านเศรษฐกิจ การท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ แหล่งศึกษาเชิงนิเวศวิทยา และสภาพความเป็นอยู่วิถีชีวิตชุมชน ฯลฯ

๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตพบว่าที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องข้างต้นพอสรุปได้ดังนี้

สมาลี สังข์ศรี ได้ทำวิจัยเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านการรับการศึกษาความรู้ข่าวสาร ข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ในประเด็นหลัก ๆ สรุปได้ดังนี้คือ ผู้สูงอายุยังมีความต้องการที่จะรับความรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอยู่ ผู้ใกล้ชิดผู้สูงอายุเห็นว่าความรู้ข้อมูลข่าวสารมีความจำเป็นมากแก่ผู้สูงอายุประเภทของความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ผู้สูงอายุต้องการมีหลายประเภท ที่ต้องการมากได้แก่ ความรู้ด้านสุขภาพร่างกาย รองลงไปคือ ข่าวสารทั่วไป ความรู้ด้านสุขภาพจิตใจ ความรู้เรื่องสภาพแวดล้อม ศาสนา นันทนาการ กฎหมาย อาชีพ เป็นต้น วิธีการที่ผู้สูงอายุต้องการใช้รับความรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อบุคคล หนังสือตำราตามลำดับ ผู้สูงอายุแสดงความคิดเห็นว่า ความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่เผยแพร่อยู่ในปัจจุบันยังมีเนื้อหาเกี่ยวกับผู้สูงอายุน้อยมาก เนื้อหาเข้าใจยากไม่เป็นประโยชน์แก่ผู้สูงอายุและไม่น่าสนใจ สำหรับด้านรูปแบบของสื่อที่ผู้สูงอายุต้องการ ถ้าเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ผู้สูงอายุต้องการให้นำเสนอเนื้อหาแบบการถาม-ตอบมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบเนื้อหาที่มีภาพประกอบและแบบบทสัมภาษณ์ตามลำดับ ส่วนสื่อที่ไม่ใช่สิ่งพิมพ์ เช่น รายการวิทยุ โทรทัศน์ ผู้สูงอายุชอบรายการแบบการสัมภาษณ์ผู้รู้หรือผู้มีประสบการณ์มากที่สุด รองลงมาเป็นรายการถาม-ตอบปัญหา การเชิญวิทยากรบรรยาย การสาธิตการให้ความรู้สลับการแสดงพื้นบ้านตามลำดับ ส่วนการให้ความรู้โดยสื่อบุคคลหรือวิทยากรนั้น\ผู้สูงอายุต้องการให้การอบรมแต่ละครั้งใช้เวลาไม่เกิน ๑ วันมากที่สุด สถานที่จัดฝึกอบรมหรือให้

ความรู้นั้นผู้สูงอายุเสนอแนะให้เป็นศาลาวัด หรือศาลาเอนกประสงค์ในหมู่บ้าน รองลงมาคือ โรงเรียนในตำบลหรือหมู่บ้าน

ผลจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ ๒สามารถสรุปและเสนอรูปแบบการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้สูงอายุได้เป็น ๔รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อโทรทัศน์ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อวิทยุ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อบุคคล และการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ โดยในแต่ละรูปแบบประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับเนื้อหาที่ควรจัดบริการ รูปแบบการนำเสนอเนื้อหา ช่วงเวลาที่เหมาะสม และสถานที่จัดบริการ จากนั้นผู้วิจัยได้เลือกเพียง ๑รูปแบบ คือ รูปแบบการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อบุคคล เนื่องจากเป็นรูปแบบที่สามารถสื่อสารกับผู้สูงอายุได้โดยตรงสามารถตอบประเด็นปัญหาได้ทันทีและสามารถปรับเปลี่ยนกิจกรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ซึ่งจะเอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้สูงอายุได้ดี โดยผู้วิจัยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างผู้สูงอายุในทุกภาคของประเทศ โดยให้ความรู้ในเรื่องการออกกำลังกาย ผลการทดลองปรากฏว่า หลังการทดลองผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจเรื่องการออกกำลังกายเพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๙๙}

ประมวณ พิชชพันธุ์ได้ทำวิจัยเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยในประเด็นหลัก ๆ สรุปได้ดังนี้คือสภาพทั่วไปของที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุไม่มีส่วนใด สิ่งใดที่จัดทำให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัยในวัยสูงอายุ โดยเฉพาะ ที่อยู่อาศัยมีความสะดวกสบายตามอัตภาพของผู้อยู่อาศัยในวัยแข็งแรง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว และหรือมีบุตรหลานที่คาดว่าจะอยู่อาศัยด้วยได้ในบั้นปลายชีวิต

ผู้สูงอายุไม่มีการเตรียมการเกี่ยวกับที่พักอาศัย ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำและตกแต่งบ้านเรือนให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตมีความสะดวกสบาย ปลอดภัย และยืดเวลาการพึ่งพาหรือเป็นภาระแก่บุตรหลานออกไป ผู้สูงอายุคิดว่าเมื่อถึงวันชวตตนเองไม่ได้ ลูกหลานก็คงจะเลี้ยงดู ไม่มีการมองการณ์ไกลในเรื่องนี้ และไม่มีความรู้ว่ารัฐมีการจัดบริการสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุในเรื่องนี้อย่างใด

ผู้สูงอายุพอใจอยู่อาศัยในที่สงบ ใกล้ชิดธรรมชาติ ในแวดวงความอบอุ่นของครอบครัวญาติมิตร ลักษณะบ้านที่ชอบคือ บ้านเดี่ยว มีขนาด และบริเวณบ้านพอสมควร ไม่ใหญ่โต เพียงมีให้คับแคบอัดอัด มีสิ่งของเครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในด้านการดำรงชีวิตประจำวันตามความจำเป็น ต้องการให้รัฐจัดบริการสวัสดิการหลากหลายในลักษณะที่ช่วยให้ผู้สูงอายุได้อยู่กับครอบครัวยาวนานที่สุด และเป็นภาระต่อครอบครัวน้อยที่สุด สิ่งที่ต้องการให้รัฐจัดบริการให้คือ บริการด้านการแพทย์ การให้คำปรึกษาหารือ เป็นเพื่อนช่วยคิด สโมสร สถานดูแลผู้สูงอายุกลางวัน อาหารปันโต และการซักล้างเสื้อผ้า และให้มีสวัสดิการเลี้ยงดูผู้สูงอายุที่เจ็บป่วย ยากไร้ และขาดที่พึ่ง

ในด้านสภาพแวดล้อมหรือชุมชนไร่ที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ แม้จะมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกพอประมาณ แต่ยังคงขาดคุณภาพ และมีช่องว่างให้ปรับปรุงได้อีกมากกว่าจะถึงขีด “ชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมดี” ซึ่งจะทำให้ผู้คนทุกเพศวัย ไม่เฉพาะแต่ผู้สูงอายุได้อยู่อาศัยอย่างมีความสุข ชุมชนที่ผู้สูงอายุต้องการอยู่อาศัยคือ ชุมชนที่มีบริการทำให้ชีวิต

^{๙๙} สุมาลี สังข์ศรี, “การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านการรับการศึกษาความรู้ข่าวสาร ข้อมูล”, รายงานการวิจัย(ทุนวิจัย งบประมาณแผ่นดิน), (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓).

สะดวกสบายขึ้น รวมถึงบริการทางสังคม เช่น การศึกษา อนามัย และการพักผ่อนหย่อนใจ มีความปลอดภัยจากภัยธรรมชาติและภัยจากมนุษย์

ในเรื่องที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ประเด็นที่ผู้สูงอายุสนใจอยากทราบมากที่สุดคือ บริการสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย และด้านอื่น ๆ ที่รัฐจัดให้ผู้สูงอายุ รองลงมาคือ เรื่องการจัดบ้านให้สะดวก สบาย ปลอดภัยแก่การอยู่อาศัย

สำหรับสื่อหรือวิธีการที่ต้องการรับความรู้ ต้องการรับจากโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาคือ วิทยุ การสัมมนา กลุ่มระหว่างผู้สูงอายุเอง และการอบรมบรรยาย รูปแบบการนำเสนอต้องการรายการแบบสัมภาษณ์ เล่าเรื่อง หรือบรรยาย

ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทย ด้วยการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุและสังคม และการจัดบริการสวัสดิการที่กว้างขวางครอบคลุมความต้องการของผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ตลอดไปถึงการทำเมืองและชุมชนให้น่าอยู่ อันจะเป็นอานิสงส์ไม่เฉพาะแต่ผู้สูงอายุ แต่กับคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยรวมด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการวิจัยระยะที่ ๒ มาจัดทำเป็นรูปแบบการทดลองให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในหัวข้อที่ผู้สูงอายุอยากทราบ โดยใช้วิธีฝึกอบรมด้วยวิทยากร ผลปรากฏว่า หลังการทดลองผู้สูงอายุมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการจัดตั้งบ้านให้อยู่สบายปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และเรื่องบริการสวัสดิการที่รัฐจัดให้แก่ผู้สูงอายุโดยมีความรู้เพิ่มขึ้นจากก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๐๐}

วงกตกร์ ภูพันธ์ศรี ได้ทำวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ๑) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในงาน ภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ($r = 0.670, 0.457, 0.558, 0.082$ และ 0.471 ตามลำดับ)^{๑๐๑}

ดวงกมล คนโทเงิน ได้ทำวิจัยเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดจังหวัดระยองปัจจัยสำคัญ ๔ ด้านหลักซึ่งประกอบด้วยด้านที่อยู่อาศัยด้านเศรษฐกิจ-ด้านสังคมด้านสภาพแวดล้อมและด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันได้ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑ จากนั้นนำมาคำนวณค่าดัชนีคุณภาพชีวิต (Quality of Life Index) ของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดพบว่ามีค่าเท่ากับ ๖๙.๘๓ (จากคะแนนเต็ม ๑๐๐.๐๐) ซึ่งหมายความว่าประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อเปรียบเทียบระหว่างปัจจัย ๔ ด้านจะเห็นว่าแต่ละปัจจัยมีผลต่อความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในพื้นที่อยู่ในระดับที่

^{๑๐๐} ประมวญ พิรัชพันธุ์, “การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม” รายงานการวิจัย (ทุนวิจัย งบประมาณแผ่นดิน), (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓).

^{๑๐๑} วงกตกร์ ภูพันธ์ศรี, “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล”, **ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

แตกต่างกันไม่มากนักดังนั้นหากต้องการพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดให้สูงขึ้นหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องอาจจะต้องหาการพัฒนาและปรับปรุงปัจจัยทั้ง ๔ ด้านไปพร้อมๆกัน^{๑๐๒}

พจน์ เจริญสันเทียะได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน ๑๕ องค์ประกอบย่อย ๖๓ ดัชนี คือ ๑) หลักการกำหนดค่าตอบแทน ประกอบด้วยดัชนี ๗ รายการ ๒) การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินโดยตรงและโดยอ้อม ประกอบด้วยดัชนี ๓ รายการ ๓) ผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินแต่เป็นลักษณะของความพึงพอใจ ประกอบด้วยดัชนี ๔ รายการ ๔) การบริหารอย่างยุติธรรมประกอบด้วย ดัชนี ๖ รายการ ๕) การดำเนินการทางกฎหมาย ประกอบด้วย ดัชนี ๔ รายการ ๖) คุณลักษณะของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี ๕ รายการ ๗) บทบาทของผู้บริหารประกอบด้วย ดัชนี ๕ รายการ ๘) ความรับผิดชอบของผู้บริหาร ประกอบด้วย ดัชนี ๒ รายการ ๙) ความมุ่งมั่นในความสำเร็จของผู้บริหารประกอบด้วย ดัชนี ๓ รายการ ๑๐) หลักการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี ๓ รายการ ๑๑) กระบวนการพัฒนาและการฝึกอบรมข้าราชการครู ประกอบด้วย ดัชนี ๖ รายการ ๑๒) การนำผลการพัฒนาและการฝึกอบรมไปใช้ประกอบด้วย ดัชนี ๔ รายการ ๑๓) หลักการประเมินผลของข้าราชการครูประกอบด้วยดัชนี ๓ รายการ ๑๔) วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูประกอบด้วย ดัชนี ๕ รายการและ ๑๕) บรรยากาศและเงื่อนไขที่ดีในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ดัชนี ๓ รายการ^{๑๐๓}

เศรษฐวัฒน์ โขควรรกุลได้ทำวิจัยเรื่องนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่าประการแรกพบว่า การวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการก่อตัวของนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่สามารถเข้าสู่วาระนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกรอบการวิเคราะห์สามกระแสได้แก่กระแสการเมืองกระแสตัวปัญหากระแสนโยบายและหน้าต่านโยบายตามตัวแบบของคิงดอน (John W.Kingdon) ประการที่สองพบว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนายนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) ทรัพยากรนโยบาย ๓) การบริหารจัดการ ๔) ความต้องการของผู้สูงอายุ ๕) ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประการที่สามพบว่าผลกระทบในด้านบวกคือการนายนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติจะทำให้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้นทั้งทางสุขภาพร่างกายจิตใจและรายได้ ผลกระทบในด้านลบคือปัญหาด้านความจำกัดของงบประมาณการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องผู้สูงอายุของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรวมทั้งการมีบุคลากรจำนวนน้อยไม่สามารถดูแลผู้สูงอายุได้ทั่วถึงประการที่สี่พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสบความสำเร็จในการนายนโยบาย

^{๑๐๒} ดวงกมลคนโทเงิน, ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดจังหวัดระยอง, **ดุชนิพนธ์บัณฑิต(สาขาประชากรศาสตร์)**, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๐๓} นายพจน์ เจริญสันเทียะ, การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย, **ดุชนิพนธ์บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏจตุจักร จังหวัดนครราชสีมา, ๒๕๕๑).

การพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลางและควรปรับปรุงการนานโยบายไปปฏิบัติหลายด้านได้แก่งานด้านงบประมาณการบริหารบุคลากรการจัดหาฐานข้อมูลอย่างบูรณาการ และการจัดให้มีเครือข่ายความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ^{๑๐๔}

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง ได้ทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์” ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศอายุระยะเวลาการทำงานในองค์การระดับเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกันด้านระดับการศึกษาสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑๓) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๑๐๕}

สมาลี สังข์ศรี ได้ทำวิจัยเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทย ด้านสังคมและนันทนาการ ผลการวิจัย พบว่าในด้านการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคม ผู้สูงอายุประมาณร้อยละ ๕๐ เข้าร่วมกิจกรรมสังคมอยู่โดยส่วนใหญ่ร่วมเป็นครั้งคราว กิจกรรมที่ร่วมส่วนใหญ่จะเป็นกิจกรรมภายในชุมชน ได้แก่ งานบุญ งานประเพณีงานเทศกาล งานของเพื่อนบ้านผู้สูงอายุร้อยละ ๔๓ ไม่ได้เป็นสมาชิกชมรมหรือกลุ่มใดเลย ในขณะที่ร้อยละ ๒๓ เป็นสมาชิกชมรมผู้สูงอายุ และร้อยละ ๑๑ เข้าร่วมกลุ่มศาสนา ผู้สูงอายุเกือบทั้งหมดระบุว่ามีความจำเป็นที่ผู้สูงอายุควรจะไปสังสรรค์พบปะกับบุคคลต่าง ๆ บ้าง ปัญหาที่ผู้สูงอายุพบในการเข้าสังสรรค์คือ ไม่มีเวลา ไม่มีค่าใช้จ่าย ไม่มีพาหนะ และปัญหาสุขภาพ สิ่งที่ผู้สูงอายุเสนอเพื่อให้บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือในด้านการเข้าสังสรรค์คือ ทางด้านชุมชนผู้สูงอายุต้องการให้ผู้นำหมู่บ้านหรือเจ้าหน้าที่จัดประชุมรวมกลุ่มผู้สูงอายุภายในชุมชน จัดให้มีสถานที่แห่งใดแห่งหนึ่งภายในชุมชนที่ผู้สูงอายุจะไปพักผ่อนหรือพบปะกันในยามว่าง จัดหางานอดิเรกให้ผู้สูงอายุร่วมกันทำ และมีการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุในการเข้าสังสรรค์ทางด้านบุตรหลานหรือผู้ใกล้ชิดผู้สูงอายุต้องการให้ครอบครัวช่วยเหลือคือ ช่วยพาไปร่วมกิจกรรมสังคมเป็นครั้งคราว ช่วยให้ผู้สูงอายุมีเวลาว่างจากภารกิจต่าง ๆ เพื่อจะไปร่วมกิจกรรมสังคมได้ และช่วยให้ข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมที่จะจัดในชุมชน ทางด้านหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้องผู้สูงอายุต้องการให้จัดสวัสดิการด้านสุขภาพ ให้สิ่งของและเงินช่วยเหลือผู้สูงอายุที่ไร้ที่พึ่ง จัดชมรมผู้สูงอายุ จัดให้ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ในขณะเดียวกันผู้สูงอายุก็ต้องการจะช่วยเหลือชุมชนและสังคมด้วย โดยระบุว่าต้องการมีส่วนร่วมช่วยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนอาจจะช่วยด้วยแรงกาย ช่วยให้คำแนะนำหรือช่วยบริจาคบ้าง

ด้านการทำกิจกรรมนันทนาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุส่วนใหญ่ทำกิจกรรมนันทนาการอยู่บ้าง แต่ไม่ทราบว่า เป็นกิจกรรมนันทนาการ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่เห็นความจำเป็นว่าผู้ที่อยู่ในวัยสูงอายุควรทำกิจกรรมเพื่อพักผ่อนในยามว่างบ้าง (ซึ่งก็คือ กิจกรรมนันทนาการนั่นเอง)

^{๑๐๔} เศรษฐวัฒน์ โชควรรกุล, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).

^{๑๐๕} เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง, “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์”, รายงานการวิจัย, (ศูนย์วิจัยและพัฒนาวิทยาลัยราชพฤกษ์, ๒๕๕๓).

กิจกรรมนันทนาการที่ผู้สูงอายุชอบคือ การพบปะพูดคุยกับลูกหลาน ญาติ เพื่อน รองลงมาคือ ดูโทรทัศน์ ศึกษาปฏิบัติธรรม และปลูกต้นไม้ ปัญหาที่พบในการทำกิจกรรมนันทนาการคือ ไม่มีเวลา สุขภาพไม่อำนวย ไม่มีอุปกรณ์ ไม่มีทุนทรัพย์ ประเพณีความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการที่ผู้สูงอายุต้องการคือ ข้อควรระวังเกี่ยวกับสุขภาพในการทำกิจกรรมนันทนาการ และกิจกรรมนันทนาการที่เหมาะสมแก่ผู้สูงอายุ ผู้สูงอายุต้องการให้บุตรหลานหรือคนในครอบครัวพาไปร่วมกิจกรรมนันทนาการบ้าง หาหนังสือที่เกี่ยวข้องมาให้บ้าง ต้องการให้ชุมชนจัดสถานที่สำหรับกิจกรรมนันทนาการของผู้สูงอายุ ต้องการให้มีการจัดกิจกรรมนันทนาการอย่างสม่ำเสมอในชุมชน ต้องการให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้ความรู้เกี่ยวกับกิจกรรมนันทนาการ^{๑๐๖}

กัญญา มานะกุล ได้ทำวิจัยเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันท์ หมู่ที่ ๒ ตำบลสันทราย อำเภอมะจันท์ จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า หลังเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ๑) มีคะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบด้านการอ่านออกเขียนภาษาไทยได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๑.๐ ๒) มีคะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบ ด้านการกินอาหารถูกต้องครบถ้วน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๗.๙ และ ๓) มีคะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบ ด้านครอบครัวมีความอบอุ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๙.๔ นอกจากนี้ จากการสังเกตและสัมภาษณ์หลังเรียนพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจที่ถูกต้อง และตระหนักถึงความสำคัญของการกินอาหารให้ถูกต้องครบถ้วน การสร้างครอบครัวให้มีความอบอุ่นตลอดจนการเอาหลักการเศรษฐกิจพอเพียงนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนบ้านจอมจันท์ได้^{๑๐๗}

อติคม เรียมศรีสกุล ได้ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย ๑) ระดับความรู้สึกลึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสมชีวิตาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้

ระดับความรู้สึกลึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์

ด้านอุฏฐานสัมปทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้สึกลึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านอารักขสัมปทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้สึกลึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

^{๑๐๖} สุมาลี สังข์ศรี, “การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านสังคมและนันทนาการ”, รายงานการวิจัย (ทุนวิจัย งบประมาณแผ่นดิน), (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๕๓).

^{๑๐๗} กัญญา มานะกุล, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันท์ หมู่ที่ ๒ ตำบลสันทราย อำเภอมะจันท์ จังหวัดเชียงราย”, **ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : ศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๑).

ด้านกลายณมิติตตนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ด้านสมชีวิตาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อคำถามที่ ๑ ปัจจุบันท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อคำถาม ข้อที่ ๒ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายปัจจุบัน และข้อคำถามที่ ๓ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอที่จะเก็บออมไว้สำหรับอนาคต ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในข้อคำถามที่ ๖ ในที่ปฏิบัติงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการปฏิบัติงานและข้อคำถาม ข้อที่ ๗ อัตราค่าจ้างพลในหน่วยงานเพียงพอกับงานที่มีอยู่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางส่วนข้อคำถามข้ออื่นๆ ข้าราชการตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้ถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๑๐๘}

อำนาจ เจริญสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = ๒.๕๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัยและ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรม ขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบเนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่ น้ำประปา ไหลไม่สะดวก ห้องพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาดการดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเต็มสิทธิเมื่อต้องเข้ารับการฝึกศึกษาอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่มีสวัสดิการ กองทุน และอาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับตามจำนวนที่เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหลได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อ

^{๑๐๘} อธิคม เรียมศรีสกุล, “การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ : กรณีศึกษาศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖”, **บทความ**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔):๑๑๕.

ต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน^{๑๐๙}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพอสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของทหารประจำการคือชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่าในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงานได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมรวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำหายในสภาพแวดล้อมที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายจิตใจได้อย่างมีความสุขอนาคตมีความเจริญมั่นคงโอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวและได้รับการยอมรับจากสังคม

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สุมาลี สังข์ศรี, (๒๕๔๓)	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านการรับการศึกษาความรู้ข่าวสาร ข้อมูล พบว่า ๑. ผู้สูงอายุยังมีความต้องการที่จะรับความรู้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ คือ ข่าวสารทั่วไป ความรู้ด้านสุขภาพจิตใจ ความรู้เรื่องสภาพแวดล้อม ศาสนา นันทนาการ กฎหมาย อาชีพ เป็นต้น ๒. วิธีการที่ผู้สูงอายุต้องการใช้รับความรู้ข้อมูลข่าวสาร คือ โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ สื่อบุคคล หนังสือตำราตามลำดับ ผลจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ ๒สามารถสรุปและเสนอรูปแบบการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้สูงอายุได้เป็น ๔รูปแบบใหญ่ ๆ คือ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อโทรทัศน์ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อวิทยุ การให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อบุคคล และการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสารโดยสื่อสิ่งพิมพ์ประเภทต่าง ๆ
ประมวญ พิรัชพันธุ์, (๒๕๔๓)	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทยด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพทั่วไปของที่อยู่อาศัยของ

^{๑๐๙} อานาจ เจริญสุข, “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์”, บทความ, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓) หน้า ๒๑๙.

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	ผู้สูงอายุไม่มีส่วนใด สิ่งใดที่จัดทำให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัยในวัยสูงอายุโดยเฉพาะ ที่อยู่อาศัยมีความสะดวกสบายตามอัธยาศัยของผู้สูงอายุในวัยแข็งแรง ผู้สูงอายุส่วนใหญ่อยู่กับครอบครัว และหรือมีบุตรหลานที่คาดว่าจะอยู่อาศัยด้วยได้ในบั้นปลายชีวิต๒. ผู้สูงอายุไม่มีการเตรียมการเกี่ยวกับที่พักอาศัย ขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดทำและตกแต่งบ้านเรือนให้เหมาะสมกับการอยู่อาศัย๓. ผู้สูงอายุพอใจอยู่อาศัยในที่สงบ ใกล้ชิดธรรมชาติ ในแวดวงความอบอุ่นของครอบครัวญาติมิตร ๔. ในด้านสภาพแวดล้อมหรือชุมชนไร้ที่อยู่อาศัยของผู้สูงอายุ แม้จะมีสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกพอประมาณ แต่ยังขาดคุณภาพ และมีช่องว่างให้ปรับปรุงได้อีกมากกว่าจะถึงขีด “ชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมดี” ซึ่งจะทำให้ผู้คนทุกเพศวัย ไม่เฉพาะแต่ผู้สูงอายุได้อยู่อาศัยอย่างมีความสุข ผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในสังคมไทย ด้วยการให้ความรู้แก่ผู้สูงอายุและสังคม และการจัดบริการสวัสดิการที่กว้างขวางครอบคลุมความต้องการของผู้สูงอายุทุกกลุ่ม ตลอดไปถึงการทำให้เมืองและชุมชนให้น่าอยู่
วงกักรัตน์ ภูพันธ์ศรี, (๒๕๕๒)	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล ผลการวิจัยพบว่า ๑. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอยู่ในระดับปานกลาง ๒. ปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความสามารถในการงานภาวะผู้นำ ค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ($r = 0.670, 0.457, 0.558, 0.092$ และ 0.471 ตามลำดับ)

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ดวงกมลคณิตเงิน, (๒๕๕๖).	ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดจังหวัดระยองผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ ๔ ด้านหลักซึ่งประกอบด้วยด้านที่อยู่อาศัยด้านเศรษฐกิจด้านสังคมด้านสภาพแวดล้อมและด้านสุขภาพอนามัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุดและสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตในปัจจุบันได้ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๐๑
นายพจน์ เจริญสันเทียะ, (๒๕๕๑)	การพัฒนาดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยผลการวิจัยพบว่าแหล่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชนเขตบางขุนเทียนที่กลุ่มตัวอย่างรู้จักและยอมรับ ร้อยละ ๑๐ ขึ้นไป มี ๒๒ แหล่ง จำแนกได้ดัชนีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีจำนวน ๑๕ องค์ประกอบย่อย ๖๓ ดัชนี
เศรษฐวัฒน์โชควรกุล, (๒๕๕๕).	นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือผลการวิจัยพบว่า ๑. การวิเคราะห์ประเด็นเรื่องการก่อตัวของนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุที่สามารถเข้าสู่วาระนโยบายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปตามกรอบการวิเคราะห์ ๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปปฏิบัติเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้คือ ๑) ภาวะผู้นำ ๒) ทรัพยากรนโยบาย ๓) การบริหารจัดการ ๔) ความต้องการของผู้สูงอายุ ๕) ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ๓. พบว่าผลกระทบในด้านบวกคือการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุไปปฏิบัติจะทำให้คุณภาพชีวิตผู้สูงอายุดีขึ้นทั้งทางสุขภาพร่างกายจิตใจและรายได้ผลกระทบในด้านลบ คือ ปัญหาด้านความจำกัดของงบประมาณการขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องผู้สูงอายุของบุคลากรในองค์กรส่วนท้องถิ่น

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
เศรษฐศาสตร์ไชยแสง, (๒๕๕๓).	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ ของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ผลการวิจัยพบว่า ๑. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อ องค์การอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศอายุระยะเวลาการทำงานในองค์การระดับเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษาสภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความ ผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑๓.คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
กันตยา มานะกุล, (๒๕๕๑).	การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง : กรณีศึกษาชุมชนบ้านจอมจันทร์ หมู่ที่ ๒ ตำบลสัน ทราย อำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย ผลการวิจัยพบว่า หลังเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วม โครงการหลังเรียน กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมโครงการ ๑) มีคะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบด้านการอ่าน ออกเขียนภาษาไทยได้ เพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๑.๐ ๒) มีคะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบ ด้านการกิน อาหารถูกต้องครบถ้วน เพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๗.๙ และ ๓) มี คะแนนรวมจากการทำแบบทดสอบ ด้านครอบครัวมี ความอบอุ่นเพิ่มขึ้นร้อยละ ๗๙.๔ นอกจากนี้ จากการ สังเกตและสัมภาษณ์หลังเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ความเข้าใจที่ถูกต้อง และตระหนักถึงความสำคัญของ การกินอาหารให้ถูกต้องครบถ้วน
อริคม เรียมศรีสกุล, (๒๕๕๔).	การศึกษาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจตามหลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ : กรณีศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัย ๑) ระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๓ เมื่อพิจารณาเป็นราย ด้านพบว่า

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	ด้านสมชีวิตาอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ ส่วนด้านอื่นอยู่ในระดับมากทุกด้านดังนี้ ระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านอุฏฐานสัมปทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านอารักขสัมปทาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านกัลยาณมิตตตาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านสมชีวิตาในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ในข้อคำถามที่ ๑ ปัจจุบันท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้อคำถาม ข้อที่ ๒ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับรายจ่ายปัจจุบันและข้อคำถามที่ ๓ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอพอที่จะเก็บออมไว้สำหรับอนาคต ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ส่วนในข้อคำถามที่ ๖ ในที่ปฏิบัติงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอกับการปฏิบัติงานและข้อคำถาม ข้อที่ ๗ อัตรากำลังพลในหน่วยงานเพียงพอกับงานที่มีอยู่ ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ มีระดับความรู้สึกถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

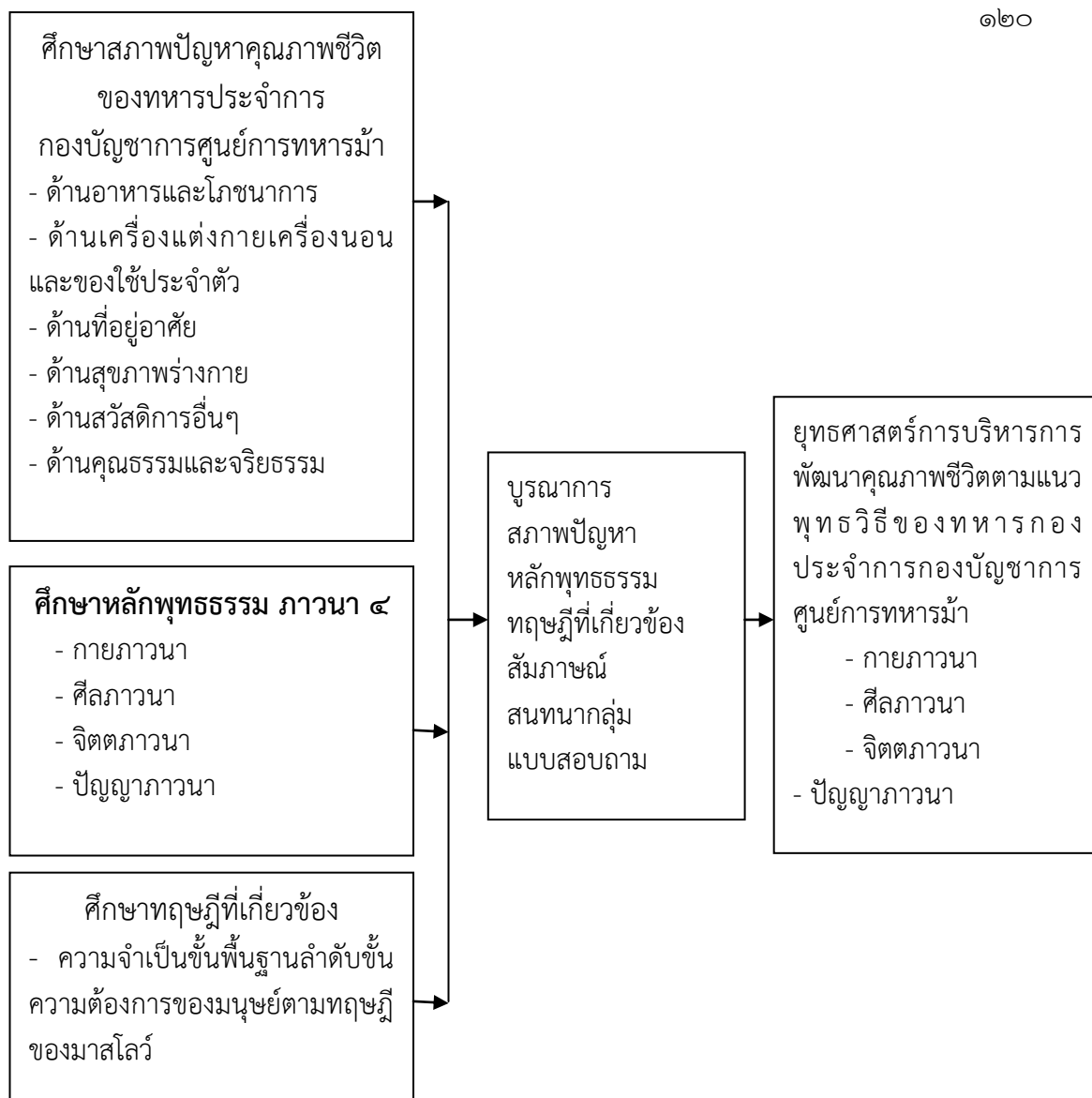
นักวิจัย	ผลการวิจัย
อำนาจ เจริญสุข, (๒๕๕๗).	อำนาจ เจริญสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า๑) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=๒.๕๔$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย และ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหลได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้อง และเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มี ความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ๓) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรม ขาดการบำรุงรักษาจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปาไหลไม่สะดวก

ตารางที่ ๒.๑๖ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต(ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
	โรงพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาดการดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเต็มสิทธิ เมื่อต้องเข้ารับการฝึกศึกษาอบรมต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่มีสวัสดิการ กองทุน และอาชีพเสริมให้แก่ ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ไม่ได้รับตามจำนวนที่เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหลได้ สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานโรงพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นศึกษาถึงการสร้างยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวพุทธวิธีของทหารกองประจำการกองบัญชาการศูนย์การทหารม้า แก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตของทหารประจำการ โดยใช้การศึกษาวเคราะห์หลักพุทธธรรม ผลสรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สทนากลุ่มและผลสรุปข้อมูลเชิงสถิติจากการวิจัยเชิงสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารประจำการเป็นรูปแบบที่จะเป็นรูปธรรมในการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิต ทั้งนี้เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการที่จะสร้างยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทหารกองประจำการตามแนวพุทธวิธี ดังเสนอในแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย