



วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์

School of Administrative Studies Academic Journal

ISSN : 2673-0758 (Online)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม - มีนาคม 2561



วิทยาลัยบริหารศาสตร์ - มหาวิทยาลัยแม่โจ้

School of Administrative Studies Maejo University



วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ School of Administrative Studies Academic Journal

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2561)

กำหนดการเผยแพร่ ปีละ 4 ฉบับ

- ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม
- ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน
- ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน
- ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์ และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
2. เพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคม

การพิจารณาคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความที่ตีพิมพ์จะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ก่อนตีพิมพ์ โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความและผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Doubleblind Peer Review)

คณะกรรมการที่ปรึกษา

- | | |
|------------------------------------|----------------------|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.ประยงค์ แสนบุราณ | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 2. ศาสตราจารย์ ดร.สิทธิ บุตรอินทร์ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 3. รองศาสตราจารย์ ดร.วีระพล ทองมา | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

บรรณาธิการบริหาร (Executive Editor)

รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี

ผู้ช่วยบรรณาธิการ (Editorial assistant)

1. อาจารย์ ดร.วิจิตร ผาเจริญ
2. นางนิตยา ไพยารมณ

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

- | | |
|---|-------------------------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.พระมหาวิเศษ เสาะพบดี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปารัตนา ยศสุข | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกพิชญ์ ชินะขำ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

กองบรรณาธิการ (Editorial Board)

- | | |
|--|------------------------------------|
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศรามา ศุทธิรินทร์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุริยจรัส เตชะตันมื่นสกุล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 7. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ ปัญญาวิรัตน์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 8. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทรงศักดิ์ พรหมดี | มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย |
| 10. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร แสนมี | มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| 11. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทรส่อง | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 12. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ เจริญตระกูลปิติ | มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ |
| 13. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญา สะสอง | มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ |
| 14. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระ เลิศสมพร | มหาวิทยาลัยพะเยา |
| 15. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิติ มณีกาญจน์ | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ |

ออกแบบปก

นางนิตยา ไพยมรณ์

จำนวนพิมพ์

500 เล่ม

เจ้าของ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
อาคารเทพ พงษ์พานิช
ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290
โทรศัพท์ 0-5387-5540-5
โทรสาร 0-5387-5540
<http://journal.mju.ac.th/index.php/jas>
E-mail: sasjournal.mju@gmail.com

พิมพ์ที่

ร้าน Top Speed Copy&Com
เลขที่ 151/10 หมู่ 9
ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

คณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ (Peer Review)

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 (มกราคม-มีนาคม 2561)

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายใน

- | | |
|--|-------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บงกชมาศ เอกเอี่ยม | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สถาพร แสงสุโพธิ์ | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |
| 3. อาจารย์ ดร.เกรียงไกร เจริญผล | มหาวิทยาลัยแม่โจ้ |

ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นพดณ บัญญาวิรัตน์ | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล พรหมกุล | มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| 3. Mr.Olalekan Israel Aiiikulola | นักวิชาการอิสระ |

บรรณาธิการแถลง

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ ของวิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ฉบับนี้เป็นฉบับแรก (ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 ประจำปี 2561) ซึ่งวิทยาลัยบริหารศาสตร์มีความตั้งใจในการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อให้บริการวิชาการเกี่ยวกับการเสนอทางออกในการแก้ปัญหาสังคมให้ปรากฏสู่สาธารณชน โดยในฉบับนี้มีบทความมาจากหลากหลายสถาบัน ทั้งนี้การจัดทำวารสารได้ดำเนินการตามเกณฑ์มาตรฐานและกระบวนการประเมินคุณภาพบทความจากผู้ทรงคุณวุฒิ (Peer Review) ร่วมกลั่นกรองผลงานที่จะตีพิมพ์ซึ่งในฉบับนี้มีบทความทั้งหมด 6 บทความ

ในนามกองบรรณาธิการต้องขอขอบคุณเจ้าของบทความทุกท่านที่ได้ส่งบทความมาตีพิมพ์และขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการพิจารณาบทความจนสมบูรณ์ ตลอดจนคณะทำงานทุกท่านที่ช่วยกันทำให้วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ บรรณาธิการและคณะทีมงานจะรักษามาตรฐานการเผยแพร่เพื่อมาตรฐานทางวิชาการ เพื่อประโยชน์ในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านการศึกษาและการเผยแพร่ผลงานวิชาการและผลงานวิจัยทางรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ นิติศาสตร์และสหวิทยาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์สู่สาธารณชนต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.เนลิ้มชัย ปัญญาดี)

สารบัญ

บรรณานุกรมแปล

บทความวิจัย:

- การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ
อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ 1
พินิจา หาญจริง และสุวัฐ์ แลสันกลาง
- การบริหารการจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ 17
บงกช แก้วพรม และชัยนันท์ธรณ์ ขาวงาม
- การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ 33
กลีนสุคนธ์ การเร่ง และสุวัฐ์ แลสันกลาง

บทความวิชาการ:

- The Role of the Sangha in Relation to Thai Society 49
Sakorn Wattama and Chuenarom Chantimachaiamorn
- Thai Society and the Solving of Corruption Problem in the 21st Century 57
Suraphon Promgun
- The Roles of the Sangha on the Democracy: Monks' Involvement 65
Phramaha Toem Sompakdee

**การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่**
**Management and Development of Human Resources of
Rong Kas Sub-district Administrative Organization,
Soongmen District, Phrae Province**

พิมณภา หาญจริง และสุวรรัฐ แลสันกลาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ โดยใช้การศึกษาเชิงคุณภาพซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร 39 คน มาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน การสอนแนะสอนในสถานที่ปฏิบัติงานจริง การใช้อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงาน และฝึกปฏิบัติงานแบบตัวต่อตัว พบปัญหาไม่มีรูปแบบการสอนที่เป็นขั้นตอน ไม่มีผู้ที่มีความเสียสละและตั้งใจจริงมาแนะนำ ไม่มีการติดตามประเมินผล มีความต้องการ การลำดับขั้นตอนการสอนที่เข้าใจง่าย มีรูปแบบที่ชัดเจน สอนตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะคือ เน้นการสอนเป็นรายบุคคล มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถปฏิบัติจริงได้ ส่วนการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน พบปัญหา การบรรยายไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมเนื้อหาการฝึกอบรม ต้องการวิทยากรที่มีความรู้ มีประสบการณ์ สร้าง หรือดึงดูดความสนใจด้วย วิธีพูด หรือกิจกรรมที่สนุกสนาน มีข้อเสนอแนะคือ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ทุกระดับ

การพัฒนาโดยวิธีอื่น การศึกษาดูงาน พบปัญหา สถานที่ดูงานไม่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ มีเวลาศึกษาน้อย ประกอบกับงบประมาณมีไม่เพียงพอ มีความต้องการ การมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนดสถานที่ ขอบเขตการดูงาน ส่วนโอกาสดูงานต่างประเทศ และส่งเสริมให้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่ม พบปัญหาหลักเกณฑ์คัดเลือกเข้มงวด ประกอบกับถูกสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินทักท้วงภายหลังระเบียบหลักเกณฑ์ไม่ถูกต้อง ข้อเสนอแนะ เน้นดูงานองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดี แบ่งกลุ่ม แบ่งหน้าที่ที่

การดูงานให้ชัดเจน หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร ส่งเสริมให้ได้รับทุนการศึกษาเพิ่ม หากมีงบประมาณ และหลักเกณฑ์ที่ทำได้

การพัฒนาตนเอง ศึกษา เอกสาร ตำรา หนังสือ หรือใช้เทคโนโลยี พบปัญหา ไม่มีแหล่งค้นคว้า เครือข่ายอินเทอร์เน็ตเชื่อมต่อไม่ได้ มีความต้องการ ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง องค์กรมีมุมหนังสือได้ ค้นคว้า หรือศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ส่วนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ การเรียนรู้การเป็นสมาชิกกลุ่มวิชาการ พบปัญหา ไม่มีเวทีแลกเปลี่ยน กลุ่มวิชาการมีบริบทการจัดการต่างกัน ต้องการให้หน่วยงานจัดประชุม ระหว่างหน่วยงานเพื่อใช้เป็นเวทีแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ร่วมกัน ข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรมีการจัดกระบวนกรแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อีกทั้งบุคลากรต้องจัดสรรเวลาเพื่อพัฒนาตนเอง

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Abstract

A study on the management and development of human resources of the Rong Kas Sub-district Administrative Organization in Soongmen District, Phrae Province, aimed to study the problems of human resource management and development and to propose the human resource development guidelines of Rongkas Sub-district Administrative Organization, Soongmen District, Phrae province by using qualitative study. Data was collected by group discussion; In-Depth interviews were instrument from 39 people of the population for descriptive analysis.

The study indicated that: Developed by training, On-the-job training, teaching in the real workplace, use of office equipment and practice one-on-one found that there is no problematic teaching style, no one is sacrificed and intends to recommend, no follow up evaluation. They wanted teaching style that is easy to understand sequencing, a clear pattern, and teachers teach to meet their responsibilities. Suggestion is to focus on individual teaching, to emphasize on teaching to create practical skills that can be really practice. Out-of-work training found problems not clearly defined, not covering training content. They asked for a knowledgeable, experienced, engaging, or attracting speaker, speaking method or enjoyable activities. Suggestion is to send personnel to gain knowledge at all levels.



Developed by other means such as technical visit study found that the study looked at the work, encountered problems, places of view did not match the responsible task, have less time, and the budget is not enough. They wanted participation in planning to set the location and viewing scope of technical visit. Opportunity for technical visit study abroad and to promote for higher education found the problem that is the strict selection criteria. The recommendation is to look at the work of organizations that have good management, to divide in group, divide duties for jobs clearly.

Self development, study documents, books, textbooks or using technology found that the organization has a corner for research or study to increase knowledge. Experience sharing, learning to be a member of an academic group found the problem that they do not have any stage to exchange knowledge at all. Academic groups have different management contexts. They want the agency to organize meetings between organizations to share knowledge and experience. Suggestion is that organizations should have a mutual knowledge exchange process. Also, personnel must allocate time to develop themselves.

Keywords: Administrative Management; Human Resources Development

1. บทนำ

“คนหรือทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้นการพัฒนาความรู้ และการสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะช่วยให้องค์กรได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ และอุทิศแรงกายแรงใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นพลังในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศได้รับการประกาศจัดตั้งยกฐานะจากสภาตำบลร่องกาศขึ้นเป็น องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ เมื่อวันที่ 19 มกราคม 2539 มีเนื้อที่ประมาณ 17.42 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 10,888 ไร่ แบ่งการปกครองออกเป็น 11 หมู่บ้าน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง กำหนดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง กองช่าง ฝ่ายสภา องค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ประกอบด้วย ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 1 คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล 18 คน มีฝ่ายบริหารประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 1 คน รองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน

ฝ่ายประจำประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับกลาง) จำนวน 1 คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล (นักบริหารท้องถิ่น ระดับต้น) จำนวน 1 คน พนักงานส่วนตำบล จำนวน 13 คน พนักงานครูส่วนตำบล จำนวน 2 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน 14 คน พนักงานจ้างทั่วไป จำนวน 7 คน รวมทั้งสิ้น 63 คน ซึ่งจากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2559 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ด้านที่ 1 ด้านการบริหารการจัดการ ผลการประเมินร้อยละ 76.47 ด้านที่ 2 ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ผลการประเมินร้อยละ 76.67 ด้านที่ 3 ด้านการบริหารการเงินและการคลัง ผลการประเมินร้อยละ 67.69 และด้านที่ 4 ด้านการบริการสาธารณะ ผลการประเมินร้อยละ 80.34 รวมเฉลี่ยทั้ง 4 ด้าน คิดเป็นร้อยละ 75.83 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง และอยู่ในอำเภอเดียวกัน มีผลการประเมินที่ดีกว่าประกอบกับการตรวจสอบการทำงานจากสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดแพร่ มีข้อบกพร่องการปฏิบัติราชการที่ต้องชี้แจงเนื่องจากปฏิบัติไม่เป็นไปตามข้อระเบียบ กฎหมาย หลักเกณฑ์ต่างๆ ซึ่งตามแผนการพัฒนาพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2558-2560 มีแนวทางในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะมีประสิทธิภาพและมีระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรให้ทันสมัย มีมาตรฐานในการให้บริการประชาชนในทุกๆ ด้าน และมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ตลอดจนความรู้ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองการปกครอง ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในยุคปัจจุบัน ได้กำหนดวิธีการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การศึกษาหรือดูงาน การประชุมเชิงปฏิบัติการ หรือการสัมมนา รวมถึงการประชุมประจำเดือนขององค์การบริหารส่วนตำบลในการถ่ายทอดความรู้ในการปฏิบัติงาน และการสอนงาน การให้คำปรึกษาโดยในแต่ละปีได้จัดส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ อีกทั้งได้จัดทำโครงการทัศนศึกษาดูงานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นเพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศได้ศึกษาเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อนำความรู้มาปรับใช้ในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงประสบปัญหาการทำงานมีข้อผิดพลาด บุคลากรไม่กระตือรือร้นที่จะพัฒนางาน และพัฒนาตนเองทำให้การปฏิบัติราชการไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรจะเป็นซึ่งดูจากผลการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Performance Assessment : LPA) ประจำปี 2559 ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพที่ดี



2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ตามรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2539 : 655-662) เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคลภาครัฐ ซึ่งประกอบด้วยรูปแบบการพัฒนา 3 วิธีการ ดังนี้ การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น และการพัฒนาตนเอง
 2. ขอบเขตพื้นที่ ผู้ศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่
 3. ขอบเขตประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง จำนวน 39 คน
 4. ขอบเขตระยะเวลา ผู้ศึกษาดำเนินการรวบรวมข้อมูลระหว่างพฤษภาคม-มิถุนายน 2560
- แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาใช้แนวคิดในการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ ของธีรยุทธ หล่อเลิศรัตน์ (2539 : 655-662) เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคลภาครัฐ
1. การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมเป็นวิธีการพัฒนาบุคคลที่นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายมากกว่าวิธีอื่นๆ เพราะสามารถทำเป็นโครงการที่ชัดเจนมีกำหนดระยะเวลาที่กำหนดไว้แน่นอนสามารถดำเนินการได้กับผู้เข้ารับการอบรมจำนวนมากในครั้งเดียวกัน สำหรับวิธีการฝึกอบรม (Training Methods) ที่ใช้กันทั่วไปพอจะแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ๆ สองกลุ่มคือ 1) การฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน (On-The job Training) เช่น การสอนแนะ การย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ 2) การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน (Off-The-Job) เช่น การบรรยาย การสัมมนา การอภิปรายเป็นคณะ การประชุมปฏิบัติการ การฝึกอบรมทางไกล
 2. การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่นนอกเหนือจากการฝึกอบรมอาจทำได้หลายแบบ ทั้งแบบใช้ระยะเวลานานหลายปี เช่น การดูงาน การศึกษาต่อ
 3. การพัฒนาตนเอง เป็นวิธีหนึ่งที่มีผู้สนใจต้องมีความกระตือรือร้นและตื่นตัวอยู่เสมอโดยในขณะเดียวกันต้องเป็นผู้รู้จักใช้เวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด จึงจะประสบความสำเร็จอย่างแท้จริง การพัฒนา

บุคคลจะประสบความสำเร็จอย่างยิ่งหากผู้รับการพัฒนาที่มีความสนใจใฝ่พัฒนาและพยายามพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ ฉะนั้น การพัฒนาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาบุคคล สำหรับการพัฒนาดตนเองอาจทำได้หลายวิธี เช่น หมั่นศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ จากหนังสือ เอกสารทาง วิชาการต่างๆ การแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงาน งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายทิพย์ รัตนสารี (2553 : 59-63) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมือง อุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี วิธีดำเนินการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยมีประชากรที่ศึกษา คือ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และวิเคราะห์ เปรียบเทียบตามเหตุผลและข้อเท็จจริงโดยศึกษาครอบคลุม ทั้งด้านการปฐมนิเทศและการบรรจุ การฝึกอบรมและการพัฒนา การประเมินการปฏิบัติงาน การวางแผน พัฒนาอาชีพผลการศึกษาพบว่า ปัญหาอุปสรรคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอ เมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านการปฐมนิเทศและการบรรจุ พบปัญหาขณะผู้บริหรยังขาดการให้ความสำคัญ ด้านการปฐมนิเทศ เนื่องจากการบรรจุพนักงานใหม่มีการดำเนินการที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาแน่นอน มีการสรรหาบุคลากรได้ตลอดเวลา การจัดการปฐมนิเทศที่เป็นรูปแบบมาตรฐานจึงไม่สามารถดำเนินการ ได้ ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา พบปัญหาพนักงานเทศบาลบางส่วนขาดความกระตือรือร้น ที่จะเข้า รับการอบรม ขาดวิทยากรในการจัดอบรมของเทศบาล การจัดสรรงบประมาณ ยังไม่เพียงพอต่อความ ต้องการเนื่องจากบุคลากรมีจำนวนมาก ไม่มีแผนการฝึกอบรมที่กำหนดหลักสูตรและระยะเวลาในการ อบรมที่ชัดเจน ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ปัญหาที่พบมีการมอบหมายการปฏิบัติงานจากผู้บริหาร สูงสุด ที่ไม่ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ ทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ตามผลการ ปฏิบัติงานที่แท้จริง การประเมินใช้แบบประเมินกลางเป็นหัวข้อใหญ่กว้างๆ ไม่จำเพาะเป็นผู้ประเมินต้องใช้ดุลพินิจในประเมิน การประเมินการปฏิบัติงานดำเนินการตามความต้องการของผู้บริหาร มีความล่าช้า ไม่มีความยุติธรรม ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี พบว่า ด้าน การปฐมนิเทศและการบรรจุ ควรมีการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์มาตรฐานงานแต่ละด้านในการปฐมนิเทศ ที่ชัดเจน อาจกำหนด ให้ปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็น ผู้ดำเนินการปฐมนิเทศ โดยชี้แจงและให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงในช่วง ทดลองปฏิบัติราชการ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาควรกำหนดนโยบายและแผนการฝึกอบรมพนักงาน เป็นระยะเวลา มีความชัดเจนในนโยบายเพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมด้วยความเสมอภาค และ ยุติธรรม มีงบประมาณเพียงพอครอบคลุมพนักงานทุกระดับ และมีการประเมินหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง ควรให้การสนับสนุนพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ และความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติ



งาน โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามงานที่ปฏิบัติด้านการประเมินการปฏิบัติงาน สร้างและกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรมให้ชัดเจนและเหมาะสม เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน พัฒนาระบบการประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการตามผลงาน และจัดให้มีระบบการจัดเก็บข้อมูลผลงานส่วนบุคคลไว้เป็นข้อมูลในการพิจารณาประเมิน การปฏิบัติงานครั้งต่อไป ด้านการประเมินการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานของเกณฑ์ ให้คะแนนที่ชัดเจนในการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละส่วนราชการ มีการกลั่นกรองผลการประเมินที่เป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่พนักงานผู้บังคับบัญชา มีการใช้คุณธรรมในการประเมินอย่างเหมาะสม กระบวนการที่ใช้ในการประเมินมีความสมเหตุสมผล ทั้งขั้นตอน ตัวชี้วัด และงวดเวลาที่ใช้ประเมินการแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทราบผลการประเมินและมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาตนเองให้แก่ผู้ถูกประเมิน

กรณีศึกษา ปางลิลาศ (2553 : 81-85) การศึกษาเรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดสุรินทร์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) เพื่อศึกษารูปแบบที่ดีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล และ 3) เพื่อสังเคราะห์สังเคราะห์รูปแบบที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลุ่มเป้าหมาย ที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้บริหาร และพนักงานส่วนตำบล จำนวน 24 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสำรวจความคิดเห็น แบบสัมภาษณ์ แบบไม่มีโครงสร้าง แบบบันทึกการศึกษาดูงาน และแบบบันทึกการสังเคราะห์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามกรอบที่ใช้ในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า 1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัญหาและความต้องการเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบมีปัญหาในทุกด้านคือ ด้านการปฐมนิเทศ หน่วยงานยังให้ความสำคัญน้อย ด้านการฝึกอบรมมีปัญหาด้านการจัดการ ด้านการดูงาน มีปัญหาเกี่ยวกับการนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการมีปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดการและการดำเนินงาน ด้านการสอนงานมีปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนของระบบการฝึกงาน 2) รูปแบบการปฏิบัติที่ดีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า ด้านการปฐมนิเทศมีการกำหนดนโยบายขององค์กร สนับสนุนให้สามารถปรับตัวต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการฝึกอบรมมีการวางแผนและจัดส่งไปตามระยะที่กำหนดไว้ทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและนำมาใช้ในการพัฒนาหน่วยงาน ด้านการศึกษาดูงานมีการวางแผน โครงการศึกษาดูงานและมุ่งเน้นการศึกษาประสบการณ์การปฏิบัติสู่การปรับแก้ปัญหาขององค์กร ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าประชุมทุกคนจะต้องมีส่วนร่วม การสอนงานเน้นทั้งรายบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ 3) การสังเคราะห์รูปแบบที่ดีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ได้จากการสังเคราะห์คือ 1) การปฐมนิเทศมุ่งเน้นเป็นนโยบายที่บุคลากรทุกคนก่อนปฏิบัติงานใหม่ทุกครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับพันธกิจ

ภารกิจ และกำหนดตัวชี้วัดในการปฐมนิเทศแต่ละครั้งและติดตามประเมินผลหลังจากปฐมนิเทศแล้ว 2) การฝึกอบรม เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างทั่วถึง หลักสูตรมุ่งเน้นเทคนิควิธีการทำงาน การสื่อสาร มนุษย์สัมพันธ์ และวิชาชีพเฉพาะ ที่สามารถเชื่อมโยงลงสู่การปฏิบัติจริง และทำการประเมินผลการฝึกอบรมทุกครั้ง 3) การดูงาน เน้นการกระตุ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจในการนำประสบการณ์ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีการติดตามความเปลี่ยนแปลงหรือพฤติกรรมการทำงานในองค์กรหลังจากการศึกษาดูงาน 4) การประชุมเชิงปฏิบัติการ มุ่งเน้นกิจกรรมที่ เพิ่มทักษะการแก้ปัญหา ทำงานร่วมกันของคนในองค์กร โดยมีกิจกรรมหลากหลาย สนุกสนาน ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อทบทวนบทบาท ผลงานที่ได้ดำเนินการแล้ว หรือเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อย เป็นแบบอย่างที่ดีแก่การดำเนินงานโครงการที่มีลักษณะคล้ายกันได้นำไปเป็นแบบอย่าง โดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม และผลสัมฤทธิ์ของการประชุม 5) การสอนงาน ใช้การสอนงานเป็นรายบุคคล ตามความถนัดและเชี่ยวชาญ และการสอนงานเป็นรายกลุ่มเพื่อเป็นแบบอย่างปฏิบัติ

4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีวิจัย การศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ เป็นการศึกษาโดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยการจัดสนทนากลุ่ม สัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ ประกอบด้วย บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ จาก 3 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลังและกองช่าง จำนวน 39 คน และกลุ่มตัวอย่างการศึกษาค้นคว้านี้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) หรือการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling) โดยใช้ดุลยพินิจและการตัดสินใจของผู้ศึกษาเป็นหลักในการพิจารณาเลือกกลุ่มตัวอย่างที่จะสามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด จำนวน 5 คน จากประชากรทั้งหมด จำนวน 39 คน โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

2.1 การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้กลุ่มเฉพาะเจาะจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 1 คน รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 1 คน หัวหน้าสำนักปลัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองคลัง จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 1 คน

2.2 การสนทนากลุ่ม ใช้กลุ่มเฉพาะเจาะจงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ จำนวน 30 คน ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง



3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดในการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยใช้ความต้องการด้านวิธีการและกิจกรรมการพัฒนาตนเอง ประกอบด้วย การพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น การพัฒนาตนเอง จัดทำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อใช้กับกลุ่มประชากรตัวอย่างตามแนวคำถามสัมภาษณ์สำหรับรวบรวมข้อมูลจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้อำนวยการทุกกอง ประเด็นคำถามประกอบด้วย ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ เกี่ยวกับ การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรม การพัฒนาบุคคลโดยวิธีอื่น การพัฒนาตนเอง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่โดยผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.1 ผู้ศึกษานำหนังสือจากสำนักงานรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม

4.2 นำหนังสือขออนุญาต ไปติดต่อขอความอนุเคราะห์กับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

4.3 เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ผู้ศึกษาจึงทำการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม โดยมีเครื่องมือประเด็นคำถาม ประเด็นสัมภาษณ์ ตามที่กำหนด

4.4 การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ ใช้การบันทึกและการสัมภาษณ์เข้าร่วมด้วย

4.5 ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยการสนทนากลุ่ม (Focus Group) จากกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่องกาศ จำนวน 30 คน ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายต่างๆ ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ผู้ศึกษาได้มีการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้จากการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มมาทำการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ตามเนื้อหาสาระที่สำคัญและวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อกำหนดประเด็นปัญหา จัดลำดับความสำคัญของปัญหาและค้นหาสาเหตุของปัญหา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเอกสารและรายงานต่างๆ ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ตามประเด็นการศึกษาและเรียบเรียงเสนอเป็นรายงานโดยวิธีพรรณนา (Descriptive) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analysis Description)

ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลชุมชน เพื่อการสรุปผลการศึกษา

5. สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ร่องภาค อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ โดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่ม

1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม

1.1 การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงาน

1.1.1 การสอนงานโดยคำแนะนำให้รู้จัก วิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้องพบว่ามีปัญหา การสอนไม่เป็นขั้นตอน ไม่มีความชัดเจน และไม่มีการติดตามประเมินผล มีความต้องการวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนงานโดยตรง สอนด้วยขั้นตอน กิจกรรม ภาษาที่เข้าใจง่าย สอนงานตรงหน้าที่ความรับผิดชอบ และจัดให้มีการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการจากผู้บริหารและสมาชิกในองค์กร

1.1.2 การสอนงานในสถานที่ปฏิบัติงานจริง พบว่ามีปัญหา ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญที่เสียสละเวลาและมีความตั้งใจจริงมาสอนงาน และการสอนงานไม่มีระบบ ไม่มีรูปแบบ วิธีการและขั้นตอนที่เป็นแบบอย่างปฏิบัติที่ชัดเจน มีความต้องการ รูปแบบ ขั้นตอนที่ลำดับชัดเจน ง่ายแก่การปฏิบัติ

1.1.3 การเรียนรู้เกี่ยวกับเครื่องใช้อุปกรณ์หรือเครื่องใช้สำนักงานโดยการทดลอง ปฏิบัติจริงพบว่า มีปัญหา อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอ ไม่มีประสิทธิภาพ มีความรู้เพียงพอใช้ได้ไม่มีความถนัดในการใช้อย่างแท้จริง มีความต้องการ ผู้ให้คำแนะนำและอุปกรณ์ และเครื่องใช้สำนักงานที่มีประสิทธิภาพและเพียงพอ

1.1.4 การสับเปลี่ยนหน้าที่จากงานหนึ่งไปอีกงานหนึ่ง พบว่า มีปัญหาไม่มีความถนัด กลัวราชการเสียหาย และไม่ยอมรับภาระหน้าที่อื่น ต้องการทำหน้าที่ตัวเองให้ดีและสมบูรณ์ มีความต้องการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงกับความรู้ ความสามารถกับตำแหน่งงาน หรืออาจได้รับมอบหมายงานเพื่อปฏิบัติงานแทนได้กรณีมีเหตุจำเป็นเท่านั้น

1.1.5 การฝึกปฏิบัติงานจากผู้มีประสบการณ์แบบตัวต่อตัว พบว่า มีปัญหาไม่มีผู้เชี่ยวชาญที่เสียสละเวลาและมีความตั้งใจจริง มีความต้องการ วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนงานโดยตรง สอนเฉพาะตำแหน่งที่รับผิดชอบ พร้อมกำหนดระยะเวลาที่ดำเนินกิจกรรมอย่างชัดเจน

จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า มีข้อเสนอแนะการฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานคือ เน้นการสอนเป็นรายบุคคล เนื่องจากบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบแตกต่างกัน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงทัศนคติ พฤติกรรมรายบุคคลที่ควรส่งเสริมโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ เปิดโอกาสให้ซักถามเพื่อเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนปฏิบัติงานจริง



1.2 การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงาน

1.2.1 การฝึกอบรมที่ผู้อภิปรายเป็นผู้ให้ ความรู้ ข้อเท็จจริง ข้อคิดเห็น และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเสรี พบว่ามีปัญหา มีความเป็นวิชาการมากเกินไป ประเด็นสาระในเรื่องที่ต้องการจริงๆ มีน้อย น่าเบื่อ และไม่กล้าแสดงความคิดเห็น มีความต้องการ เนื้อหาที่ชัดเจน นำประสบการณ์จริงๆ ของผู้อภิปรายมาเป็นอย่างยิ่งเพื่อความชัดเจนของเนื้อหา

1.2.2 การฝึกอบรมโดยการนำเอาปัญหาที่เกิดขึ้นจริงๆ มาเป็นหัวข้อในการสัมมนา เพื่อหาข้อสรุป และข้อเสนอแนะ พบว่ามีปัญหา ประเด็นปัญหาสัมมนาไม่ใช่ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง เพราะจะนำปัญหาจริงๆ มาสัมมนากลับกระทบหน่วยงาน มีความต้องการ นำประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง มาเป็นหัวข้อสัมมนาเพื่อหาข้อสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนางาน จนสามารถปฏิบัติได้จริง

1.2.3 การฝึกอบรมที่เน้นเนื้อหาหรือเรื่องราวที่สนใจโดยวิธีการบรรยาย พบว่ามีปัญหา การบรรยายเป็นแบบอ่านให้ฟัง ไม่ใช่บรรยายจากความรู้หรือประสบการณ์ ทำให้ไม่น่าสนใจ มีความต้องการ หัวข้อบรรยายที่ชัดเจน บรรยายแบบมีส่วนร่วม สอดแทรกประสบการณ์ เพื่อสร้างบรรยากาศให้น่าสนใจ

1.2.4 การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ หาทางแก้ปัญหา พบว่ามีปัญหาใช้เวลาในการประชุมมาก ทำให้ผู้เข้าร่วมประชุมขาดความสนใจ ทำให้อยู่ประชุมไม่ครบหลักสูตร มีความต้องการ วิทยากรและทีมงานที่มีความรู้และประสบการณ์ สร้างหรือดึงดูดความสนใจของผู้เข้าร่วมประชุมด้วยเทคนิค หรือกิจกรรมที่สนุกสนาน สอดแทรกเพื่อสร้างบรรยากาศ ในการประชุม

จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า มีข้อเสนอแนะการฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานคือ จัดส่งบุคลากรเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการ การสร้างทักษะ แนวคิดหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ระยะเวลาในการเข้ารับการฝึกอบรมมีทั้งระยะสั้น 1 วัน ระยะกลาง 3-7 วัน และ 7 วันขึ้นไป และการประชุมเชิงปฏิบัติการควรเน้นการมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน เพื่อฝึกแก้ปัญหาร่วมกัน

2. การพัฒนาโดยวิธีอื่น

2.1 การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพจากหน่วยอื่น พบว่ามีปัญหา สถานที่ดูงานไม่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ และความต้องการ ระยะเวลาศึกษาดูงานแต่ละครั้งน้อย ประกอบกับงบประมาณมีไม่เพียงพอ มีความต้องการ การมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผน เพื่อกำหนดสถานที่ ขอบเขตการดูงาน เพื่อได้ไปศึกษา ดูงานที่ตรงกับภารกิจ ได้เห็นกระบวนการการทำงานจริงที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริง

2.2 ต้องการโอกาสไปดูงานต่างประเทศที่ได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลหรือหน่วยงานของประเทศเจ้าของโครงการ พบว่ามีปัญหา หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเข้มงวด อีกทั้งหน่วยงานไม่มี

นโยบายในการส่งเสริมการดำเนินงานต่างประเทศ มีความต้องการลดขั้นตอนหลักเกณฑ์ในการคัดเลือก อีกทั้งอยากให้หน่วยงานที่ตรวจสอบการทำงานขององค์กรภาครัฐ เช่น สตง. ลดกฎ ระเบียบในการตรวจสอบเรื่องนี้

2.3 ต้องการให้หน่วยงานส่งเสริมให้ได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่มขึ้นพบว่ามีปัญหา ไม่เปิดโอกาสในการให้ทุนการศึกษา ผู้สมัครขอรับทุนมีจำนวนมาก อีกทั้ง ระเบียบ หลักเกณฑ์ในการขอรับทุนไม่ชัดเจน มีการทักท้วงจาก สตง. มีความต้องการ มีการสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อ ออกกฎระเบียบและหนังสือสั่งการที่ชัดเจนเพื่อไม่ให้เกิดการทักท้วง

จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า มีข้อเสนอแนะการพัฒนาโดยวิธีอื่นคือ แหล่งศึกษาดูงาน ควรเน้นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีการแบ่งกลุ่มในการศึกษางาน เพื่อแบ่งหน้าที่การสังเกต โดยศึกษาดูงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการทำงานรายงานผลการศึกษาดูงาน และติดตามผล หน่วยงานเห็นความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมให้ได้รับทุนการศึกษาเพิ่มหากมีงบประมาณ และหลักเกณฑ์ที่ทำให้

3. การพัฒนาตนเอง

3.1 การเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการศึกษาเอกสาร ตำรา หนังสือ พบว่า มีปัญหา ระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีมาก ทำให้สับสน จนน่าเบื่อ อีกทั้งแหล่งค้นคว้าในองค์กรไม่มี มีความต้องการให้หน่วยงานมีมุมหนังสือ ที่รวบรวม หนังสือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เป็นปัจจุบัน สืบค้นง่าย อีกทั้งจัดหาหนังสือที่เพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ไว้เสริมความรู้

3.2 การเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองโดยใช้คอมพิวเตอร์ หรือสื่อทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ พบว่า มีปัญหา ระบบอินเทอร์เน็ตมีปัญหาเชื่อมต่อเครือข่ายไม่ได้ ประกอบกับคอมพิวเตอร์บางเครื่องไม่มีประสิทธิภาพ มีความต้องการ คอมพิวเตอร์ที่มีประสิทธิภาพ และระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงสามารถบันทึกและสืบค้นข้อมูลได้รวดเร็ว

3.3 การเรียนรู้ด้วยการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และความคิดเห็น พบว่า มีปัญหา ความพร้อมในการรวมตัวเพื่อแสดงความคิดเห็นมีน้อย และไม่มีเวทีที่จะแลกเปลี่ยนความรู้ มีความต้องการ จัดให้มีการประชุมระหว่างหน่วยงานเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นตำแหน่งเดียวกัน หรือจัดให้มีเวทีแสดงความคิดเห็นเป็นกลุ่มย่อย เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์เป็นประจำ

3.4 การเรียนรู้โดยการเป็นสมาชิกกลุ่มทางวิชาการเพื่อเพิ่มความรู้ด้วยตนเอง พบว่า มีปัญหา มีการแสดงความรู้สึกส่วนตัวมากกว่าแสดงความคิดเห็นที่เป็นความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน อีกทั้งแต่ละพื้นที่บริบทต่างกัน สภาพการบริหารจัดการที่ต่างกัน แนวทางการปฏิบัติต่างกันไม่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการทำงานได้ มีความต้องการ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม รวมกลุ่มโดยใช้ระบบ IT เข้ามามีบทบาทในการสื่อสาร และแสดงความคิดเห็นร่วมกัน



3.5 การเรียนรู้ด้วยหลักสูตรที่เป็นประโยชน์กับงานแต่ไม่เสียเวลางานประจำพบว่ามีปัญหาไม่มีงบประมาณสนับสนุน และบางครั้งมีหลักสูตรที่ต้องการแต่ติดด้วยภาระและเวลา ทำให้ไม่สามารถเรียนได้ มีความต้องการ ให้องค์กรจัดวิทยากรมาส่งเสริมความรู้ซึ่งเป็นหลักสูตรระยะสั้นที่หลากหลายและมีระยะเวลาที่เหมาะสม

จากการศึกษาโดยการสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มพบว่า มีข้อเสนอแนะคือ องค์กรควรมีการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จัดให้มีมุมหนังสือ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งอื่นๆ และที่สำคัญบุคลากรควรจัดสรรเวลาให้กับตนเองเพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงาน

6. อภิปรายผลการวิจัย

1. การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การฝึกอบรมขณะปฏิบัติงานโดยการสอนงานโดยคำแนะนำให้รู้จัก วิธีการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง พบว่าปัญหาการสอนไม่มีความชัดเจน ไม่ลำดับขั้นตอนที่ง่ายแก่การเข้าใจ อีกทั้งไม่มีการติดตามประเมินผลหลังจากมีการสอนงานหรือแนะนำการปฏิบัติงาน มีความต้องการ ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญมาสอนงานด้วยขั้นตอน กิจกรรม และภาษาที่เข้าใจง่าย โดยแนะนำวิธีการปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งผู้บริหารและบุคลากรควรมีการแลกเปลี่ยนแนวคิด วิธีการทำงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรรณิกา ปางลิลาศ (2553 : 81-85) เรื่องรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า ด้านการสอนงานมีปัญหาเกี่ยวกับความชัดเจนของระบบการฝึกงาน การสอนงานควรใช้การสอนงานเป็นรายบุคคลตามความถนัดและเชี่ยวชาญ ซึ่งการสอนงานเน้นทั้งรายบุคคลและระดับกลุ่มงานเพื่อความเชื่อมโยงอย่างเป็นระบบ ดังนั้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ โดยคำแนะนำควรจะเน้นการสอนเป็นรายบุคคล เนื่องจากบทบาทภารกิจที่รับผิดชอบแตกต่างกัน อีกทั้งยังต้องคำนึงถึงทัศนคติ พฤติกรรมรายบุคคลที่ควรส่งเสริมโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญในองค์กรเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน มุ่งเน้นการสอนเพื่อให้เกิดทักษะที่สามารถปฏิบัติได้จริง โดยเฉพาะเทคโนโลยีและอุปกรณ์ต่างๆ เปิดโอกาสให้ซักถามเพื่อเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนปฏิบัติงานจริงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายทิพย์ รัตนสารี (2553 : 59-63) การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอมือง จังหวัดอุทัยธานีพบว่า มีข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุตรธานี ด้านการปฐมนิเทศและการบรรจุ ควรมีการกำหนดรูปแบบและเกณฑ์มาตรฐานงานแต่ละด้านในการปฐมนิเทศ ที่ชัดเจน อาจกำหนด ให้ปลัดเทศบาล/หัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการปฐมนิเทศ โดยชี้แจงและให้ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงในช่วงทดลองปฏิบัติราชการ

การฝึกอบรมนอกสภาพการทำงานการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันศึกษา วิเคราะห์ หาทางแก้ปัญหาพบว่า ปัญหาเกิดจากผู้เข้าร่วมประชุมไม่อยู่ครบตามหลักสูตรหรือระยะเวลาที่กำหนด เนื่องจากขาดความสนใจ เบื่อหน่าย ซึ่งเป็นเพราะการประชุมแต่ละครั้งใช้เวลาค่อนข้างมาก มีความต้องการวิทยากรและทีมงานที่มีความรู้และประสบการณ์ มีเทคนิคในการถ่ายทอดความรู้ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย ควรสร้างบรรยากาศ ด้วยกิจกรรมที่สนุกสนาน เพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้าร่วมประชุม ซึ่งการประชุมเชิงปฏิบัติการควรจัดอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรรณิกา ปางลิลาศ (2553 : 81-85) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับระบบการจัดการและการดำเนินการ รูปแบบที่ดีด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการควรเป็นการร่วมกันทำงานเพื่อฝึกการแก้ปัญหาโดยผู้เข้าร่วมประชุมจะต้องมีส่วนร่วม มุ่งเน้นกิจกรรมที่เพิ่มทักษะการแก้ปัญหา ทำงานร่วมกันของคนในองค์กร โดยมีกิจกรรมที่หลากหลาย สนุกสนาน ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม เพื่อทบทวนบทบาท ผลงานที่ได้ดำเนินการแล้ว หรือเพื่อหาจุดเด่น จุดด้อยโดยผู้บริหารมีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศที่ดีในการประชุม และผลสัมฤทธิ์ของการประชุม ดังนั้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศตามคำแนะนำควรจะต้องจัดส่งบุคลากรเข้ารับการเพิ่มพูนความรู้ทุกระดับ โดยมุ่งเน้นเป็นรายบุคคล โดยเฉพาะการฝึกอบรมที่เน้นกระบวนการ การสร้างทักษะ แนวคิดหรือทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และการประชุมเชิงปฏิบัติการควรเน้นการมีส่วนร่วม ลงมือปฏิบัติจริงร่วมกัน เพื่อฝึกแก้ปัญหาร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายทิพย์ รัตนสารี (2553 : 59-63) เรื่อง การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอมือง จังหวัดอุทัยธานี พบว่า ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาควรกำหนดนโยบายและแผนการฝึกอบรมพนักงานเป็นระยะเวลา มีความชัดเจนในนโยบายเพื่อให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมด้วยความเสมอภาค และยุติธรรม มีงบประมาณเพียงพอครอบคลุมพนักงานทุกระดับ และมีการประเมินหลังการฝึกอบรมทุกครั้ง ควรให้การสนับสนุนพนักงานในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติงาน โดยส่งเข้ารับการฝึกอบรมตรงตามงานที่ปฏิบัติ

2. การพัฒนาโดยวิธีอื่น การแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานในหน่วยงานของตนให้มีประสิทธิภาพจากหน่วยงานอื่น พบว่าสถานที่ดูงานไม่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ และความต้องการ ระยะเวลาศึกษาดูงานแต่ละครั้งน้อย ประกอบกับงบประมาณมีไม่เพียงพอ มีความต้องการการมีส่วนร่วมในการประชุมเพื่อวางแผน เพื่อกำหนดสถานที่ ขอบเขตการดูงาน เพื่อได้ไปศึกษาดูงานที่ตรงกับภารกิจ ได้เห็นกระบวนการการทำงานจริงที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้กับงานเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของกรรณิกา ปางลิลาศ (2553 : 81-85) เรื่อง รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลศรีสุข อำเภอสำโรงท่าบ จังหวัดสุรินทร์ ซึ่งพบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับสถานที่ในการดูงานไม่ตรงกับภารกิจที่รับผิดชอบ ศึกษาดูงานไม่ตรงกับประเด็นที่ต้องการ



ขาดการเตรียมงาน บางแห่งอยู่ไกลจากพื้นที่มาก ระยะเวลาในการดูงานแต่ละครั้งน้อย เนื้อหาขอบเขตในการศึกษาดูงานแต่ละครั้งไม่ชัดเจน สถานที่ดูงานซ้ำซ้อนในบางปี และไม่สามารถกำหนดหัวเวลาได้ชัดเจนในการดูงานแต่ละปี มีความต้องการเกี่ยวกับการดูงานแต่ละครั้งต้องการศึกษาดูงานในสถานที่จริง เห็นกระบวนการทำงานที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ การกำหนดขั้นตอนขอบเขตการดูงานให้ชัดเจน ศึกษาดูงานแต่ละครั้งอย่างทั่วถึงและครอบคลุมวัตถุประสงค์ให้มีการประชุมหารือหรือสร้างการมีส่วนร่วมในการวางแผนก่อนศึกษาดูงานดังนั้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศโดยคำแนะนำควรจะมีแหล่งศึกษาดูงาน ควรเน้นองค์กรที่มีการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล มีการแบ่งกลุ่มในการศึกษางาน เพื่อแบ่งหน้าที่การสังเกต โดยศึกษาดูงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีการทำงานรายงานผลการศึกษาดูงาน และติดตามผล

3. การพัฒนาตนเอง การเรียนรู้การปฏิบัติงานด้วยตนเองจากการศึกษา เอกสาร ตำรา หนังสือ พบว่ามีปัญหา ระเบียบ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานมีมาก ทำให้สับสน จนน่าเบื่อ อีกทั้งแหล่งค้นคว้าในองค์กรไม่มี มีความต้องการให้หน่วยงานมีมุมหนังสือ ที่รวบรวม หนังสือ ระเบียบ หลักเกณฑ์ที่เป็นปัจจุบัน สืบค้นง่ายอีกทั้งจัดหาหนังสือที่เพิ่มพูนความรู้ด้านต่างๆ ไว้เสริมความรู้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ัญญพิศา รัตนกุลสรณ์ (2553 : 49-50) การศึกษาประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แต่ละด้านและแนวทางการพัฒนา คือ ในด้านผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ คือ การปฏิบัติหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ ไม่ตรงกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ขาดความระเอียด รอบคอบ ไม่ศึกษาระเบียบ ขาดการประเมินอย่างจริงจัง และขาดความสามัคคี จึงควรส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัตินอกเหนือจากตำแหน่ง เช่น การอบรม ศึกษาจากบุคคลผู้รู้ สื่อการเรียนรู้ รู้จักการทำงานร่วมกัน และนำผลจากการประเมินมาพัฒนาให้ดีขึ้นดังนั้นการบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ โดยคำแนะนำควรจะมีองค์กรควรมีการจัดกระบวนการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน จัดให้มีมุมหนังสือ ควรจัดงบประมาณสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองจากแหล่งอื่นๆ และที่สำคัญบุคลากรควรจัดสรรเวลาให้กับตนเองเพื่อให้เกิดสมาธิในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิริรัชต์มา เมืองไชย (2553 : 93-94) ได้ศึกษาความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จากนโยบายทุนการศึกษาจากองค์การบริหารส่วนตำบลนอกจากเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานได้รู้จักพัฒนาตนเองเพื่องานและองค์กรด้วย ัญญพิศา รัตนกุลสรณ์ (2553 : 49-50) การศึกษาประเด็นปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลตำบลเขาพระ อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า มีการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาการพัฒนาตนเองของพนักงาน

โดยการส่งเสริมให้ความรู้ ทั้งจากการอบรม สอบถามจากผู้รู้ทั้งภายใน ภายนอกองค์กร มีการเรียนรู้ด้วยตนเองทั้งจากการอ่านหนังสือ วารสาร อินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีการทำงานร่วมกัน เพื่อเป็นการลดระยะเวลา และลดข้อผิดพลาดของการทำงานในด้านต่างๆ

7. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารควรจัดให้มีนโยบายหรือแผนงานโครงการการจัดกระบวนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ขึ้นเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ซึ่งกันและกันในหน่วยงานทั้งนี้ยังสามารถนำเอาความรู้ในการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน เป็นแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และควรจัดมุมอ่านหนังสือเพื่อเสริมความรู้ด้วยตนเอง

1.2 องค์กรควรมีนโยบายหรือแผนงานโครงการที่ส่งเสริมความรู้ที่เป็นการฝึกอบรมหลักสูตรระยะสั้น เช่น การฝึกอบรมให้ความรู้ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อฝึกการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนวทาง วิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร

2.2 องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการพัฒนาคความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

กัลยาณี สูงสมบัติ. (2559). เทคนิคการจัดการสมัยใหม่. <http://uhost.rmutp.ac.th/kanlayance.so/L5/5-1-2.html>. (สืบค้นวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559).

เดชวิทย์ นิลวรรณ. (2550). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่: ธนุขพรินต์.

ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2539). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคลภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

วิลาวรรณ รพีพิศล. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: วิจิตรทัศนกิจ.

สายทิพย์ รัตนสารี. (2553). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเทศบาลเมืองอุทัยธานี อำเภอเมือง จังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

**การบริหารการจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ
อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่**
**Management of Rong Kas Sub-district Justice Center,
Soongmen District, Phrae Province**

บงกช แก้วพรม และชัยนันทิธรณ์ ขาวงาม
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทคัดย่อ

การศึกษารั้ครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ 2) ศึกษาแนวทางการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ โดยศึกษาจากประชากรในตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 380 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ส่วนแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้กับเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง จำนวน 10 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ

ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ตามหลักคิดการมีส่วนร่วม มี 4 ด้าน 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ในระดับน้อย และด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการบริหารจัดการร่วมกับสำนักงานยุติธรรมจังหวัดแพร่ มีส่วนร่วมด้านการวางแผนมอบหมายภารกิจ 5 ด้าน ไม่มีผลประโยชน์เป็นทรัพย์สิน แต่ได้รับผลประโยชน์จากความสุขของสังคม มีการติดตามผลประเมินผลโดยเจ้าหน้าที่จากสำนักงานยุติธรรมจังหวัดแพร่ ประชาชนจึงมีส่วนร่วมน้อย เนื่องจากคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ศูนย์ฯ มาจากผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่ซึ่งเป็นตัวแทนของประชาชน และเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่องกาศ

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ; การมีส่วนร่วม

Abstract

The purposes of this study were to 1) study the participatory management of Rongkas Sub-district Community Justice Center, Soongmen District, Phrae Province, and 2) explore guidelines for the participatory management of Rongkas Community Justice Center. The study population was 380 people in Rongkas Sub-district, Soongmen District, Phrae Province. The instrument used was questionnaires, but In-depth interview was used with ten involved office workers. The data were analyzed by means, standard deviation, and percentage.

The results were found: the participatory management of people in the management of Rongkas Community Justice Center, Soongmen District, Phrae Province, based on the concept of participation. There are four aspects: 1) participation in decision making, 2) participation in operation, 3) Participation in the benefits, and 4) Participation in the evaluation. The result showed that the participation of the people in the management of Rongkas Community Justice Center in general all four aspects were at a low average. The decision aspect had the highest average followed by the benefit aspect was lower in average and the evaluation aspect was the least. Involvement of relevant officials was found that it is managed jointly with Phrae Provincial Justice Bureau. There are participations in planning, assigning 5 tasks, no benefits as a property. But benefit from the peace of society. The evaluation was conducted by officials from Phrae Provincial Justice Bureau. People are less involved because the committee or center staff comes from all village headmen, who represent the people and the staff of Rongkas Sub-district Administrative Organization.

Keywords: Administrative Management; Participation Community Justice Center

1. บทนำ

จากทฤษฎีการปกครอง เราพบว่า ประเทศไทยเมื่อใช้นโยบายควบคุมอาชญากรรมแบบสุดโต่งโดยมุ่งควบคุมอาชญากรรมอย่างไม่ใส่ใจการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน (Quality of life of the community) ซึ่งถือว่าเป็น “ความยุติธรรมทางสังคม (Social justice)” ที่สำคัญคู่ขนานไปกับ “ความยุติธรรมทางอาญา (Criminal Justice)” โดยถือว่ารัฐเท่านั้นเป็นมืออาชีพด้านการปราบปรามอาชญากรรมสุดท้ายประเทศนั้นก็ไม่สามารถจัดการกับปัญหาอาชญากรรมใดๆ ได้และไม่สามารถทำให้คุณภาพชีวิต



และความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้นได้เลย

ความเคลื่อนไหวของ “กระบวนทัศน์การมีส่วนร่วมของชุมชน (Paradigm of community participation)” ในประเทศไทยเมื่อ 20 กว่าปีที่ผ่านมามีเป็นประสบการณ์ใหม่ที่ทุกภาคส่วนล้วนให้ความสนใจในกระบวนทัศน์การมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการพัฒนา “ความยุติธรรมทางสังคม” ปรัชญาการดำรงกล่าวเป็นผลมาจากการรณรงค์เกี่ยวกับประชาธิปไตยมาอย่างยาวนานจนกลายเป็นบทบัญญัติสำคัญในรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ซึ่งเรียกกันว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนในช่วงการร่างรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวภาคประชาชนใน “ระดับรากหญ้า” (Grassroots level) ให้ความสนใจมากที่จะเข้าร่วมในกระบวนการบริหารประเทศ ทำให้รัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวมีบทบัญญัติหลายข้อที่ทำให้ปรัชญาของรัฐธรรมนูญฉบับนั้นเปลี่ยนจาก “ประชาธิปไตยแบบตัวแทน” (Representative Democracy) มาเป็น “ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม” (Participatory Democracy) คือ ชุมชนมีส่วนร่วมทั้งการปกครอง บริหารบ้านเมืองผ่านสภาผู้แทนราษฎร และมีส่วนร่วมในงานยุติธรรมผ่านทางเครือข่ายยุติธรรมชุมชนนั่นเอง

ด้วยนโยบายของรัฐบาลที่จะให้มีการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่าย รวดเร็ว รวมถึงคุ้มครองช่วยเหลือผู้ยากจนและผู้ด้อยโอกาส คุ้มครองผู้ถูกล่วงละเมิดสิทธิและเสรีภาพ และเยียวยาผู้บริสุทธิ์หรือได้รับผลกระทบจากความไม่เป็นธรรมโดยเน้นความสุจริต ความมีประสิทธิภาพของภาครัฐ ความเป็นธรรมของผู้ได้รับผลกระทบ และการไม่แอบอ้างฉวยโอกาสโดยทุจริตจากระบบการช่วยเหลือดังกล่าว ในการดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายรัฐดังกล่าวต่างเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบในส่วนที่เกี่ยวข้องของ 4 หน่วยงานหลักประกอบด้วย สำนักงานรัฐมนตรี สำนักงานอัยการสูงสุด กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงยุติธรรม ดังนั้นเพื่อเป็นการประสานความร่วมมือภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องเชื่อมโยงกันในการบูรณาการ อันจะทำให้การอำนวยความสะดวกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน 4 หน่วยงาน จึงได้จัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือว่าด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม เพื่อใช้เป็นกรอบในการปฏิบัติงานร่วมกัน

จากนโยบายดังกล่าวทางจังหวัดแพร่ ได้การดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ว่าด้วยการอำนวยความสะดวกเพื่อลดความเหลื่อมล้ำในสังคม ระหว่าง ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัดแพร่ สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดแพร่ ที่ทำการปกครองจังหวัดแพร่ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดแพร่ และสำนักงานยุติธรรมจังหวัดแพร่ ได้คัดเลือกตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ จัดตั้งเป็นศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ

จากการศึกษาในเบื้องต้นพบว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติประชาชนในพื้นที่ไม่มีส่วนร่วมและไม่มี การรับรู้ในการบริหารงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ นับจากที่ได้เริ่มจัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชน

ตำบลร่งกาตจนถึงปัจจุบัน และผู้ศึกษาได้ทราบถึงการกำหนดหน้าที่ในบางภารกิจและโครงสร้างของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาต มีการซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่มีการดำเนินการอยู่ก่อนแล้ว เช่น ด้านกำหนดหน้าที่ในภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลร่งกาตได้มีการบริหารจัดการในเรื่องของการรับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์และได้บูรณาการร่วมกับศูนย์ดำรงธรรม ซึ่งมีหน้าที่การอำนวยความสะดวกในการรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ และรับเรื่องปัญหาความต้องการ ข้อเสนอแนะของประชาชน บริการข้อมูลข่าวสารให้คำปรึกษา รวมถึงการแก้ไขปัญหาของประชาชน และมีหน่วยงานที่มีโครงสร้างและคณะทำงานด้านอำนวยความสะดวกซ้ำซ้อน เช่นของ กม. (คณะกรรมการหมู่บ้าน) จากข้อมูลดังกล่าวทำให้ประชาชนในพื้นที่ใช้บริการของศูนย์ดำรงธรรม การรับเรื่องร้องเรียนร้องทุกข์ขององค์การบริหารส่วนตำบลร่งกาตและคณะกรรมการหมู่บ้าน จึงทำให้การดำเนินงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาตไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาการบริหารของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาตที่จะนำไปสู่การเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาตให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนผู้ใช้บริการ สามารถเข้าถึงความเป็นธรรมได้ง่ายและรวดเร็ว และแพร่หลายไปสู่ชุมชนอื่นๆ ต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาต อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่
2. เพื่อเสนอแนวทางการบริหารและการจัดการแบบมีส่วนร่วมของของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาต อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

3. ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ประชากรกลุ่มตัวอย่างในเขตตำบลร่งกาต จำนวน 380 คน สำหรับตอบแบบสอบถาม ส่วนคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาต และผู้เกี่ยวข้องจำนวน 10 คน สำหรับการสัมภาษณ์
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาการบริหารแบบประชาชนมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่งกาต โดยครอบคลุมแนวคิดการมีส่วนร่วมของ จอนห์ และอัฟฮอฟ (Jonh & Uphoff, 1980; อ้างถึงในทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546 : 21) ซึ่งได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิดคือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ว่าควรทำอะไร) 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ (Implementation) ประกอบด้วย การสนับสนุน ด้านทรัพยากรการบริหารและการประสานขอความร่วมมือ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ (Benefits) ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ทางด้านวัตถุ ผลประโยชน์



ทางสังคมหรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation)

3. ขอบเขตพื้นที่ ศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

4. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตั้งแต่ 3 ตุลาคม 2559-31 พฤษภาคม 2560

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ใช้หลักคิดในการบริหารจัดการและจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ โดยใช้หลักคิดการมีส่วนร่วมของจอห์น และอัฟฮอฟ (Jonh & Uphoff, 1980; อ้างถึงใน ทานตะวัน อินทร์จันทร์, 2546 : 21) ได้แบ่งชนิดของการมีส่วนร่วมออกเป็น 4 ชนิด 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล เพื่อที่จะทราบถึงการบริหารและการจัดการแบบประชาชนมีส่วนร่วมของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้คัดเลือกรายงานวิจัยที่เห็นว่าเกี่ยวข้องและสอดคล้องกับหัวข้อและวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่สำคัญคือ

กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555 : 54) การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยวกรณีศึกษา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจ พบว่า ประชาชนมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากประชาชนได้รับการประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น ยังไม่ทั่วถึง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง ให้มีการประชุมหารือในการพัฒนาพื้นที่ให้ดีขึ้นเป็นประจำ ด้านการรับและแบ่งปันผลประโยชน์ พบว่าประชาชนมีระดับการรับและแบ่งปันผลประโยชน์ระดับน้อย ควรให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการมีส่วนร่วมการจัดกิจกรรม หรือโครงการของชุมชนให้มากกว่านี้ และด้านการติดตามและประเมินผล พบว่าอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่ด้านการติดตามและประเมินผลจะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง จึงทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมได้น้อย ดังนั้น หน่วยงานรัฐหรือเอกชน ควรที่จะเปิดโอกาสให้มีตัวแทนของประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลเพื่อที่จะรับรู้และแก้ไขปัญหาได้อย่างตรงจุดมากขึ้น

ธนิดา หิรัญคำ (2558 : 72) การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน : กรณีศึกษา ยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า สาเหตุการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีสาเหตุสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) การรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ชุมชนได้ประสบปัญหาร้ายแรงในเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติด และความขัดแย้งอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชนเอง ทำให้ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายและดำเนินกิจกรรมการควบคุมอาชญากรรมและแก้ไขปัญหา โดยมีภาครัฐบาลเข้ามาดำเนินการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านงานอำนวยการยุติธรรมในชุมชน 2) การระดมความร่วมมือและ

ถูกชักชวนจากผู้นำชุมชน การดำเนินกิจกรรมด้านงานยุติธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชน ผู้มีส่วนได้-เสีย ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในชุมชนมากที่สุด จึงประชาสัมพันธ์เพื่อระดมความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และร่วมกันคิดแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทั้งปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดและปัญหาความขัดแย้งอื่นๆ จึงคลี่คลายลงตามลำดับ 3) การรับรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ต่อชุมชน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่างรับรู้และเห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือ ดูแล ป้องกันชุมชนของตนเองจากปัญหาเสพติด และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อีกทั้งตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในฐานะสมาชิกของชุมชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ประกอบกับนโยบายกระจายการอำนวยความสะดวกยุติธรรมสู่ชุมชนของกระทรวงยุติธรรม โดยต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมตามหลักที่ว่า “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม” จุดประสงค์ต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดูแล ป้องกัน และให้ความช่วยเหลือด้านการอำนวยความสะดวกยุติธรรม

จารุณี พันธุ์เสียม (2555 : 78-79) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของสมาชิกชุมชนร่วมจิตร่วมใจ จังหวัดกระบี่ พิจารณาแล้วจะเห็นว่า เนื่องจากการทำงานพัฒนาชุมชนผู้ที่ทำงานด้านนี้ต้องเป็นผู้ที่มีความเสียสละและอดทนอย่างสูง เนื่องจากส่วนใหญ่เป็นการทำงานโดยไม่มีค่าตอบแทน แต่ในสภาพความเป็นจริงของสังคมทุกวันนี้ การดำรงชีพต้องใช้เงินเป็นสื่อในการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ได้มาซึ่งอาหาร ของใช้จำเป็นต่างๆ ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในชุมชน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพค้าขาย รับจ้างและสมรสแล้วนั้นก็เป็นผู้ที่มีเวลาค่อนข้างจำกัดทำให้การสละเวลาทำงานเพื่อชุมชนกลายเป็นปัญหาที่สำคัญเพิ่มขึ้นรวมทั้งการขาดงบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานพัฒนาชุมชน การไม่มีกฎหมายรองรับอำนาจหน้าที่ของประชาชนที่เข้าร่วมพัฒนาชุมชน ขาดความสนใจจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนแผนการกระจายอำนาจอย่างจริงจังจึงทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ดังนั้นหากต้องการให้มีการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนเพิ่มสูงขึ้น จำเป็นต้องช่วยกันเร่งรัดแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังและเร่งด่วนเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น

พระครูวินัยธรสุชินันท์ กนฺตวิโร (ลือประโคน) (2556 : 129-133) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดการน้ำเสียของชุมชนคลอง 5 อำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการน้ำเสียของชุมชนคลอง 5 อำเภอ ัญบุรี จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้ ด้านการร่วมคิดอยู่ในระดับมาก คือประชาชนมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาและความต้องการของพื้นที่ ในการจัดการน้ำเสีย มีส่วนร่วมในการเสนอสภาพปัญหาและความต้องการของพื้นที่ ได้ร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบลในการริเริ่ม กำหนด เสนอโครงการและแผนงานต่างๆ ในการจัดการน้ำเสียของชุมชน ความต้องการของท่านหรือชุมชนได้รับการบรรจุในโครงการหรือกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลเคยสอบถามความต้องการ จากท่านเพื่อนำไปประกอบในการจัดการน้ำเสียของชุมชน และได้เข้าร่วมประชุมที่เกี่ยวข้องกับโครงการหรือ



กิจกรรมต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการน้ำเสียของชุมชน จะเห็นได้ว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการจัดการน้ำเสียของชุมชน ด้านการร่วมดำเนินการ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการน้ำเสียของชุมชนอยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือวางแผน ในการจัดการน้ำเสียของชุมชน เคยเข้าร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการหรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น ได้เข้าร่วมหรือปรับปรุงระบบการบริหารงาน ได้ร่วมบริจาคเงินให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ เพื่อนำไปจัดการน้ำเสียของชุมชน ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ได้เข้าร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการน้ำเสียของชุมชน จะเห็นได้ว่าประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการน้ำเสียของชุมชน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงที่สุด ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการนำโครงการจัดการน้ำเสียของชุมชน ไปปฏิบัติเพียงใดเพื่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีแก่ชุมชน การสร้างผลประโยชน์และการกระจายผลประโยชน์แก่ประชาชนในชุมชนทำให้ชุมชนนั้นๆ พึ่งตนเองได้ จะเห็นได้จากการร่วมกันจัดโครงการจัดการน้ำเสีย ชุมชนจะได้รับผลประโยชน์โดยตรงนั่นคือช่วยให้น้ำเสียลดน้อยลง ด้านการร่วมประเมินผล พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมประเมินผล อยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการจัดทำบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการประสานงานในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการจัดการน้ำเสีย มีการแต่งตั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลแผนงานหรือโครงการตามแผนพัฒนา และได้เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้งบประมาณ ในการจัดการน้ำเสียของชุมชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นได้ว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการจัดการน้ำเสีย

สรุปข้อความดังกล่าวข้างต้น การมีส่วนร่วมของประชาชนมี 2 ประเด็นดังนี้ 1)การดำเนินการโดยไม่มีส่วนร่วมปัญหาเนื่องมาจาก เวลาค่อนข้างจำกัดทำให้การสละเวลาทำงานเพื่อชุมชนกลายเป็นปัญหาที่สำคัญเพิ่มขึ้น รวมทั้งการขาดงบประมาณสนับสนุน การดำเนินงานพัฒนาชุมชน การไม่มีกฎหมายรองรับอำนาจหน้าที่ของประชาชนที่เข้าร่วมพัฒนาชุมชน ขาดความสนใจจากเจ้าหน้าที่ของรัฐในการสนับสนุนแผนการกระจายอำนาจอย่างจริงจังทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร การไม่ทราบถึงสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในกลุ่มประชาสังคม การเลือกผู้นำชุมชนควรเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเสียสละ การกำหนดนโยบายหรือโครงการโดยภาครัฐ เป็นแบบบนลงล่าง (Top-Down Policy Formulation) 2) การดำเนินการโดยมีส่วนร่วม การดำเนินงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชนจะประสบความสำเร็จได้ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน และความร่วมมือของ

เจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชน สาเหตุการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน มีสาเหตุสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) การรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ซึ่งจากปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชนเอง ทำให้ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายและดำเนินกิจกรรมการควบคุมอาชญากรรมและแก้ไขปัญหา โดยมีภาคีรัฐบาลเข้ามาดำเนินการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านงานอำนวยความยุติธรรมในชุมชน 2) การระดมความร่วมมือและถูกชักชวนจากผู้นำชุมชน การดำเนินกิจกรรมด้านงานยุติธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนผู้มีส่วนได้-เสีย ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในชุมชนมากที่สุด จึงประชาสัมพันธ์เพื่อระดมความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 3) การรับรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ต่อชุมชน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่างรับรู้และเห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือ ดูแล ป้องกันชุมชนของตนเองจากปัญหา และตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในฐานะสมาชิกของชุมชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน นโยบายและการบริหารงาน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการ และการอบรมให้ความรู้ และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเครือข่ายยุติธรรมชุมชน ในด้านการมีส่วนร่วมนั้นก็ได้อาจเข้ามามีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นส่วนของการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการตรวจสอบและด้านการประเมินผล

พระมหาประกาศิต สิริเมโธ (จิตติปสิทธิกร) (2556 : 92-93) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน คือ สถานภาพทางสังคม การเป็นสมาชิกกลุ่ม และการคาดหวังผลประโยชน์ ปัญหาสำคัญที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนคือ การไม่ทราบถึงสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในกลุ่มประชาสังคม การมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมน้อย เนื่องจากปัญหาเวลาที่ต้องใช้ทำมาหากินของสมาชิกกลุ่มประชาสังคม การให้ความร่วมมือของประชาชน ผู้นำ ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ควรปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกที่ดีให้ประชาชนเห็นความสำคัญของการเสียสละและการให้ความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน การเลือกผู้นำชุมชนควรเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเสียสละ ควรมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องสิทธิการมีส่วนร่วม การพัฒนาชุมชนให้มากกว่าที่ผ่านมา โดยผ่านสื่อต่างๆที่สะดวกต่อการได้รับข่าวสารของประชาชน



4. วิธีดำเนินการวิจัย

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสมเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามและเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดประชากร ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ จำนวน 7,252 คน แบ่งเป็น 11 หมู่บ้าน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ซึ่งใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย ตามสัดส่วนของประชากรทั้งหมด ซึ่งได้มาจากการคำนวณเพื่อหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 380 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบ่งออกเป็นสองลักษณะ คือแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ใช้วิธีแบบสอบถามกับประชากรกลุ่มตัวอย่างในตำบลร่องกาศ จำนวน 380 คน สำหรับการสัมภาษณ์ผู้โดยใช้กลุ่มเฉพาะเจาะจงเนื่องจากกลุ่มเฉพาะเจาะจงเป็นกลุ่มผู้มีส่วนร่วมในการบริหารคือ คณะกรรมการตามภารกิจ 5 ด้าน และประชาชน จำนวน 10 คน แนวทางในการออกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ ดังมีรายละเอียดประเด็นคำถามดังนี้

3.1 แบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่น สถานภาพการทำงาน ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อแนวนโยบายการบริหารจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ตามหลักคิดการมีส่วนร่วมของประชาชน โดยการมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็น 4 ชนิด 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการ 3) การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์ 4) การมีส่วนร่วมในการประเมินผล ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัญหา อุปสรรคและปัจจัยที่ส่งผลในการบริหารงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ

3.2 แบบสัมภาษณ์ ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นต่อแนวนโยบายการบริหารจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูลแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการศึกษาและได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้ 1) ผู้ศึกษาชี้แจงให้กลุ่มเป้าหมายได้ทราบถึงวัตถุประสงค์ของการเก็บแบบสอบถาม 2) ผู้ศึกษาดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง จำนวน 380 ชุด 3) ขอความร่วมมือคณะกรรมการตามภารกิจ และประชาชนในการขอสัมภาษณ์ โดยกำหนด วัน เวลา และสถานที่สัมภาษณ์ 4) เชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์

(Interview) จากผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดและจากการสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาจัดหมวดหมู่ เรียบเรียงเนื้อหา และภาษา เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์แล้วนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบเชิงพรรณนา 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งได้จากการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และนำเสนอข้อมูล ดังนี้ ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปหรือข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายได้ตาราง ส่วนที่ 2 แบบสอบถามข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ระดับ การดำเนินงาน แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลโดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. หรือ Standard Deviation) นำเสนอข้อมูลด้วยตารางประกอบการบรรยายได้ตารางส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม แสดงความคิดเห็นแบบปลายเปิด เกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลข้อมูลและทำการวิเคราะห์ แล้วนำเสนอในรูปแบบของการบรรยายสรุป การแปลผลการศึกษาจากแบบสอบถาม

5. สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากจำนวนประชาชนในพื้นที่ตำบลร่องกาศ อำเภอสูงเม่นจำนวนทั้งสิ้น 380 คน พบว่า จำนวนเพศผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 202 คน คิดเป็นร้อยละ 53.2 และเพศชายจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ด้านอายุ ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ช่วงอายุมากกว่า 45-60 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ด้านสถานภาพสมรสของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 ด้านระดับการศึกษาผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 ด้านอาชีพผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาชีพรับจ้าง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 ด้านรายได้ผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่รายได้มากกว่า 5,000-10,000 บาท/เดือน จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ส่วนด้านระยะเวลาที่อยู่ในท้องถิ่นผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในท้องถิ่นมากกว่า 12 ปี จำนวน 319 คน คิดเป็นร้อยละ 83.9

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารและการจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยที่ระดับ 2.17 และสามารถ



แจกแจงเป็นรายด้าน พบว่าด้านการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.28 ด้านผลประโยชน์มีค่าเฉลี่ยรองลงมา ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 และด้านการประเมินผล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.04 สอดคล้องกับประเด็นสัมภาษณ์จากคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยในการบริหารจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากสรุปผลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชน พบว่า ด้านการตัดสินใจพบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศในด้านการเสนอความคิดเห็นในการประชุมระดับหมู่บ้าน/ประชุมประชาคมในการการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศอยู่ในระดับน้อย เนื่องการประชาสัมพันธ์น้อยยังไม่ทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของกุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555 : 54) ศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจ ของประชาชนอยู่ในระดับน้อย เพราะการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กองทุนหมู่บ้าน เป็นต้น ยังไม่ทั่วถึง ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึง งานวิจัยที่กล่าวมามีความต่างกับงานวิจัยชนิดา หิรัญคำ (2558 : 72) การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน : กรณีศึกษา ยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า สาเหตุการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านซ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีสาเหตุสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) การรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ชุมชนได้ประสบปัญหาร้ายแรงในเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติด และความขัดแย้งอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชนเอง ทำให้ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายและดำเนินกิจกรรมการควบคุมอาชญากรรมและแก้ไขปัญหา โดยมีภาครัฐบาลเข้ามาดำเนินการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านงานอำนวยการยุติธรรมในชุมชน 2) การระดมความร่วมมือและถูกชักชวนจากผู้นำชุมชน การดำเนินกิจกรรมด้านงานยุติธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนผู้มีส่วนได้-เสีย ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในชุมชนมากที่สุด จึงประชาสัมพันธ์เพื่อระดมความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดและปัญหาความขัดแย้งอื่นๆ จึงคลี่คลายลงตามลำดับ 3) การรับรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ต่อชุมชน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่างรับรู้และเห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือ ดูแล ป้องกันชุมชนของตนเองจากปัญหายาเสพติด และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อีกทั้งตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในฐานะ

สมาชิกของชุมชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ประกอบกับนโยบายกระจายการอำนวยความสะดวกยุทธธรรมสู่ชุมชนของกระทรวงยุติธรรม โดยต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมตามหลักที่ว่า “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม” จุดประสงค์ต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดูแล ป้องกัน และให้ความช่วยเหลือด้านการอำนวยความสะดวก ดังนั้นการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ควรจะแจ้งการดำเนินงานหรือวัตถุประสงค์ของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศให้ประชาชนได้รับทราบและได้มีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจ เสนอความคิดเห็นในการประชุมหมู่บ้าน/การประชุมประชาคม โดยมีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบทั่วถึง

ด้านการปฏิบัติ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ในด้านการสละเวลาและแรงกายเพื่อการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากการดำเนินงานในศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นหน้าที่ของคณะกรรมการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย 5 ด้าน คือ เผื่อระวังและป้องกันปัญหาอาชญากรรม รับเรื่องราวร้องเรียนหรือร้องทุกข์ปัญหาความไม่เป็นธรรมของประชาชน ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาทและข้อขัดแย้งในชุมชนให้ความช่วยเหลือ ดูแล ผู้ที่ได้รับความเสียหายหรือผลกระทบจากอาชญากรรม และให้ความช่วยเหลือ สงเคราะห์ บำบัดแก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำความผิดและผู้พ้นโทษให้กลับตัวเป็นพลเมืองดีและไม่หวนกลับไปกระทำความผิดอีก ในส่วนของประชาชนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของศูนย์ยุติธรรมชุมชนนั้นค่อนข้างจำกัด ด้านการเสียสละเวลาทำงานเพื่อชุมชนด้วยการดำรงชีพที่กลายเป็นปัญหาสำคัญ การไม่มีการกระจายอำนาจและกฎหมายรองรับอำนาจหน้าที่ของประชาชนกรณีเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติ สอดคล้องการวิจัยจารุณี พันธุ์เสงี่ยม (2555 : 78-79) ศึกษาการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ของสมาชิกชุมชนร่วมจิต จังหวัดกระบี่ พบว่าการดำรงชีพเป็นข้อจำกัดทำให้การสละเวลาทำงานเพื่อชุมชน การขาดงบประมาณสนับสนุน การไม่มีกฎหมายรองรับอำนาจหน้าที่ของประชาชนที่เข้าร่วมพัฒนาชุมชนเจ้าหน้าที่ของรัฐขาดความสนใจในการสนับสนุนแผนการกระจายอำนาจอย่างจริงจัง และอีกประการหนึ่งศูนย์ยุติธรรมชุมชนเป็นศูนย์จิตอาสา ไม่มีค่าตอบแทน จึงต้องทำงานด้วยความเสียสละ จึงทำให้ขาดความร่วมมือของประชาชน และผู้นำ มีความต่างกับงานวิจัยพระครูวินัยธรสุรินทร์ กนฺตวิโร (ล้อประโคน) (2556 : 129-133) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำจัดการน้ำเสียของชุมชนคลอง 5 อำเภอ วัฒนบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการร่วมดำเนินการ พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดการน้ำเสียของชุมชนอยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์วางแผน ในการจัดการน้ำเสียของชุมชน เคยเข้าร่วมกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น ได้เข้าร่วมหรือปรับปรุงระบบการบริหารงาน ได้ร่วมบริจาคเงินให้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ เพื่อนำไปจัดการน้ำเสียของชุมชน ได้เข้าร่วมเป็นกรรมการในการดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ ได้เข้าร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการน้ำเสีย



ของชุมชน จะเห็นได้ว่าประชาชนได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการน้ำเสียของชุมชน ตั้งแต่เริ่มต้น จนถึงที่สุด ดังนั้นการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ประชาชนควรจะใช้เวลาและแรงกายในการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ เพื่อสามารถมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งรวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม

ด้านผลประโยชน์ พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ในการได้รับประโยชน์ในการป้องกันและควบคุมปัญหาอาชญากรรมในชุมชน เรื่องร้องเรียน ร้องทุกข์ รับแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย การจัดการความขัดแย้งด้วยการไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท ตามหลักยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ การเยียวยาให้ความช่วยเหลือดูแลให้ได้รับความเสียหายจากอาชญากรรม และการรับผู้พ้นโทษกลับสู่ชุมชนอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากประชาชนไม่ทราบถึงสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วมในนโยบายดังกล่าว เพราะการประชาสัมพันธ์ของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ เกี่ยวกับการนโยบายการบริหารงานรวมถึงวัตถุประสงค์การดำเนินงานมีน้อยมาก ขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องสิทธิหรือผลประโยชน์ที่จะได้รับจากศูนย์ยุติธรรมชุมชน ทำให้ประชาชนไม่ทราบโดยทั่วถึง จึงเป็นปัญหาสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในด้านผลประโยชน์ สอดคล้องการวิจัยพระมหา ประกาศิต สิริเมโธ (สิทธิปสิทธิกร) (2556 : 92-93) ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชนบ้านคลองใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า การไม่ทราบถึงสิทธิในการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในกลุ่มประชาสังคม ทำให้ประชาชนมีโอกาสในการมีส่วนร่วมน้อย ขาดการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเกี่ยวกับเรื่องสิทธิการมีส่วนร่วม ทำให้การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอยู่ในระดับต่ำ งานวิจัยที่กล่าวมามีความต่างกับงานวิจัยธิดา หิรัญคำ (2558 : 72) การศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชน : กรณีศึกษา ยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี พบว่า สาเหตุการมีส่วนร่วมของประชาชนในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนตำบลบ้านฆ้อง อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี มีสาเหตุสำคัญ 3 ประการดังนี้ 1) การรับรู้และตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ชุมชนได้ประสบปัญหาร้ายแรงในเรื่องการแพร่ระบาดของยาเสพติด และความขัดแย้งอื่นๆ ที่เกิดขึ้น ซึ่งจากปัญหาได้ส่งผลกระทบต่อสมาชิกในชุมชนเอง ทำให้ผู้นำชุมชน ประชาชนในชุมชน ได้ร่วมกันจัดตั้งเครือข่ายและดำเนินกิจกรรมการควบคุมอาชญากรรมและแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยมีภาครัฐบาลเข้ามาดำเนินการส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาด้านงานอำนวยความยุติธรรมในชุมชน 2) การระดมความร่วมมือและถูกชักชวนจากผู้นำชุมชน การดำเนินกิจกรรมด้านงานยุติธรรมจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากประชาชนผู้มีส่วนได้-เสีย ผู้นำซึ่งเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในชุมชนมากที่สุด จึงประชาสัมพันธ์เพื่อระดมความร่วมมือของประชาชนในชุมชน และร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ทั้งปัญหาเกี่ยวกับยาเสพติดและปัญหาความขัดแย้งอื่นๆ จึงคลี่คลายลงตามลำดับ 3) การรับรู้ถึงสิทธิและหน้าที่ต่อชุมชน ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในเครือข่ายยุติธรรมชุมชนต่างรับรู้

และเห็นถึงความสำคัญของการช่วยเหลือ ดูแล ป้องกันชุมชนของตนเองจากปัญหาเสพติด และความขัดแย้งที่เกิดขึ้น อีกทั้งตระหนักถึงหน้าที่ของตนเองในฐานะสมาชิกของชุมชนซึ่งเป็นผู้ได้รับผลกระทบโดยตรง ประกอบกับนโยบายกระจายการอำนาจความยุติธรรมสู่ชุมชนของกระทรวงยุติธรรม โดยต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรมตามหลักที่ว่า “ยุติธรรมถ้วนหน้า ประชาชนมีส่วนร่วม” จุดประสงค์ต้องการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ ดูแล ป้องกัน และให้ความช่วยเหลือด้านการอำนวยความสะดวก ดังนั้นการบริหารและจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับจากศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ให้ผู้มีส่วนได้-เสียได้รับทราบ

ด้านการประเมินผล พบว่า ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ในด้าน การเสนอแนวทางการปรับปรุงและแก้ไข ในการบริหารและจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากตามนโยบายการติดตามและประเมินผลเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานยุติธรรมจังหวัด สอดคล้องการวิจัยกุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา (2555 : 54) ศึกษา การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา อำเภอนิคมธัญบุรี จังหวัดสิงห์บุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของชุมชนด้านการเสนอความคิดเห็น การวางแผน และการตัดสินใจ ของประชาชนอยู่ในระดับน้อย เพราะการประชาสัมพันธ์ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องยังไม่ทั่วถึง การรับและแบ่งปันผลประโยชน์อยู่ในระดับน้อย เพราะการจัดกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนมีส่วนร่วมน้อย การติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับน้อย เนื่องจากส่วนใหญ่การติดตามและประเมินผลจะเป็นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จากหน่วยของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ทำให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมน้อย ซึ่งมีความต่างกับ ความต่างกับงานวิจัยพระครูวินัยธรสุธินันท์ กนฺตวิโร (ล้อประโคน) (2556 : 129-133) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำนัลน้ำเสียของชุมชนคลอง 5 อำเภอ รัษฎบุรี จังหวัดปทุมธานี ด้านการร่วมประเมินผล พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมประเมินผล อยู่ในระดับมาก ประชาชนมีส่วนร่วมในการควบคุมการจัดทำบัญชีขององค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการประสานงานในการดำเนินโครงการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในการจัดการน้ำเสีย มีการแต่งตั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเป็นกรรมการประเมินผลแผนงานหรือโครงการตามแผนพัฒนา และได้เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการควบคุมการใช้งบประมาณ ในการจัดการน้ำเสียของชุมชน มีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใสของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นได้ว่าประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลโครงการจัดการน้ำเสีย ดังนั้นการบริหารและจัดการของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ควรจะเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้



7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา การบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่ โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศจากการศึกษา ด้านการตัดสินใจ พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยดังนั้นควรจะแจ้งการดำเนินงานหรือวัตถุประสงค์ของศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศให้ประชาชนได้รับทราบและได้มีส่วนร่วมในด้านการตัดสินใจโดยการประชาสัมพันธ์ให้ทราบโดยทั่วถึง ด้านการปฏิบัติพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยดังนั้นประชาชนควรจะสละเวลาและแรงกายในการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศเพื่อสามารถมองเห็นจุดอ่อนและจุดแข็งรวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสม ด้านผลประโยชน์พบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยดังนั้นควรจะมีการประชาสัมพันธ์ในด้านผลประโยชน์ที่จะได้รับจากศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศ ให้ผู้มีส่วนได้-เสียได้รับทราบ และด้านการประเมินผลพบว่าประชาชนมีส่วนร่วมน้อยดังนั้นควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนวทางการปรับปรุงและแก้ไขการบริหารและจัดการศูนย์ยุติธรรมชุมชนตำบลร่องกาศเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการบริหารศูนย์ยุติธรรมชุมชน เพื่อสามารถให้บริการ และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กุลจิรา เสาวลักษณ์จินดา. (2555). *การมีส่วนร่วมของชุมชนต่อการจัดการแหล่งท่องเที่ยว กรณีศึกษา อำเภอ อินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี*. กรุงเทพมหานคร: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จารุณี พันธุ์เสียม. (2555). *การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ของสมาชิกชุมชนร่วมจิตร่วมใจ จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่

The Good Aovernance Administration of Nareerat School, Phrae

กลั่นสุคนธ์ การเร่ง และสุวรรัฐ แลสันกลาง
มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์ จังหวัดแพร่ และเพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณและคุณภาพโดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร ครูและเจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้องจำนวน 128 คน สถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาด้านหลักนิติธรรม พบว่า บุคลากรในโรงเรียนยินยอมพร้อมใจ ปฏิบัติตามกฎหมายข้อบังคับ เนื่องจากโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ และพบว่า ผู้บริหาร บุคลากร ครู และนักเรียนได้ยึดถือและปฏิบัติร่วมกันอย่างเคร่งครัด ด้านหลักคุณธรรม ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ด้านหลักความโปร่งใสพบว่า การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียนโดยการปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติอื่นๆ ด้านหลักการมีส่วนร่วม พบว่า บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะการประชาสัมพันธ์ ด้านหลักความรับผิดชอบพบว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ และด้านหลักความคุ้มค่าพบว่า โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม ขณะเดียวกันผลการศึกษาได้พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ แม้โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับการใช้เงินตามโครงการ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แต่ในบางโครงการซึ่งเป็นกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามาไม่มีในโครงการเดิม ทำให้การเบิกจ่ายเงินค่อนข้างจะเป็นปัญหา จึงควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา ที่มีข้อสงสัย ได้มีส่วนร่วมได้รับรู้ทั่วกันและซักถามข้อสงสัยตามความเหมาะสม และก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ควรให้แต่ละฝ่ายงานส่งโครงการที่มีและมีการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละฝ่ายอย่างเพียงและเหมาะสม

คำสำคัญ: การบริหารงาน; หลักธรรมาภิบาล

Abstract

The objectives of this research were to study the good governance administration of Nareerat School Phrae and to offer the suggestions. This research was the quantitative and qualitative study collecting data by the questionnaires and in-depth interview. The samples were administrators, teachers, and officers 128 people. Statistics which used were frequency, percentage, and mean.

The findings were as follow:

First, the finding of the rule of law revealed that all staffs agreed and glad to follow school's regulation conscientiously. Second, the moral showed that the school director trust and adhere to the justice by campaigning a good value to all staffs in his organization. Third, the transparency found that they created the trustworthiness by adjusting working processing of every department to be transparency and checkable. Forth, the participation of all staffs showed that everybody can participate in public hearing and referendum. Fifth, the responsibility revealed that the school director was the role model for all. Finally, the worthiness showed that Nareerat School administrated their resources the most useful. The finding also found that although they had an action plan which conformed to finance of their projects, transparency, and can be examined but some financial problems still occur in new projects which not related to former projects. So all staffs should have a chance for participating in the process and ask the questions about that. Also before starting a new academic year each department should submit their projects to administrative section for enough and proper budget apportion.

Keywords: Good Aovernance; Administration

1. บทนำ

การบริหารการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะพัฒนาคนให้มีคุณภาพกระทรวงศึกษาธิการ (2539 : 1) จึงได้ดำเนินการปฏิรูปการศึกษาโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อบรรลุสู่ความเป็นเลิศในปี 2550 ด้วยการปฏิรูปตามแนวทาง 4 ประการคือ 1) การปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษา 2) การปฏิรูปครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การปฏิรูปหลักสูตรและกระบวนการเรียนการสอนและ 4) การปฏิรูประบบการบริหารการศึกษาสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นหน่วยงานทางการศึกษา



ระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดปัจจุบัน สถานศึกษาพื้นฐานเป็นนิติบุคคลตามพระบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 มาตรา 35 เมื่อสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานเป็นนิติบุคคลคือ บุคคลตามกฎหมายกำหนด ผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงถือว่าเป็นผู้แทนนิติบุคคลของสถานศึกษา มีอำนาจหน้าที่ในการลงนามทำนิติกรรมสัญญาต่างๆ ของสถานศึกษา การเป็นนิติบุคคลของสถานศึกษา จึงได้รับการกระจายอำนาจจากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณด้านการบริหารธุรกิจงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป การบริหารสถานศึกษาจึงต้องใช้หลักการบริหารงานตามหลักเกณฑ์ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นั่นคือต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ จึงจะทำให้การบริหารงานบังเกิดผลสำเร็จอย่างมีคุณภาพ และเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการเกิดประสิทธิภาพและประชาชนได้รับการบริการที่ตอบสนองความต้องการประกอบด้วยหลักต่างๆ

โรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ เป็นโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่-น่าน เขต 1 เป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการศึกษาและให้บริการการศึกษาแก่ประชาชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการในการบริหารจัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่โรงเรียน ในการจัดการศึกษาโรงเรียนสามารถที่จะนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้เพื่อสร้างระบบงานให้ทันสมัย ปลูกฝังให้เด็กและเยาวชนมีคุณธรรม รู้จักสิทธิและหน้าที่ รู้คุณค่าของสิ่งแวดล้อม รู้วิธีจัดการกับของเสียที่เกิดจากการบริโภค ในการบริหารโรงเรียนนั้น พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้ที่มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ ประยุกต์ใช้นวัตกรรมเทคโนโลยีและภูมิปัญญาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้นักเรียนสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับสภาวะสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ในปัจจุบัน ให้เป็นผู้มีความรู้ มีพื้นฐานทักษะด้านการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เป้าหมายของการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพแก่ผู้เรียนโดยใช้โอกาสพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถทางวิชาการเป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างเป็นสุข ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนและบุคลากรในโรงเรียนจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารโรงเรียน เป็นผู้นำและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในโรงเรียนรวมทั้งเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงาน โดยเฉพาะต่อบุคลากรและต่อผลงาน ซึ่งที่ผ่านมาโรงเรียนได้รับรางวัลสถานศึกษาดีเด่น ได้รับการประกันคุณภาพการศึกษาได้รับการรับรองคุณภาพมาตรฐานการศึกษา

ดังนั้น ผู้ศึกษา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ เพื่อต้องการทราบถึงสภาพการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลที่ใช้ในการบริหารของผู้บริหาร ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารหรือไม่ อย่างไร และบุคลากรในโรงเรียนต้องการให้ผู้บริหารพัฒนาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไร อันจะเป็นประโยชน์ในการนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการบริหารงานของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ให้มี

ศักยภาพโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่
2. เพื่อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ในความถูกต้องเป็นธรรม ตามหลักพื้นฐานการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เกษม วัฒนชัย (2546 : 23) กล่าวว่า ธรรมาภิบาลเป็นคำที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Good Governance ซึ่ง Good แปลว่า ดี Governance แปลว่า การกำกับที่ดี การดูแลอย่างดี ธรรมาภิบาล หรือ Good Governance จึงเป็นหลักคิดสำหรับการบริหารจัดการที่ดี เพื่อประกันว่าองค์กรจะมิมีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ไม่ด้อยประสิทธิภาพ ขณะที่บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17-18) กล่าวว่า สำหรับประเทศไทยนั้นเริ่มใช้คำว่า “ธรรมาภิบาล” ที่มีประกอบด้วยหลักสำคัญ 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย

2. หลักคุณธรรม (Morality) ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องดีงามโดยรณรงค์ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดถือหลักนี้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นตัวอย่างแก่สังคม เพื่อให้คนไทยมีความซื่อสัตย์ จริใจ ขยันอดทน มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริตจนเป็นนิสัยประจำชาติ

3. หลักความโปร่งใส (Transparency) ได้แก่ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในชาติ มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา ประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีกระบวนการให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนได้

4. หลักความมีส่วนร่วม (Participation) ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญของประเทศ รวมถึงการแสดงความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ

5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) ได้แก่ การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม การใส่ใจปัญหาสาธารณะของบ้านเมือง และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลจากการกระทำของตนเอง

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) ได้แก่ การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการปฏิรูปการศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 กำหนดหลักการสำคัญไว้อย่างชัดเจนว่าจะยึดหลัก การมีส่วนร่วมเป็นสำคัญ รวมทั้งยังให้ความสำคัญ เรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก จากบทบัญญัติ ดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา โดยอยู่บนพื้นฐานของ หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามเจตนารมณ์ของการปฏิรูปการบริหารการศึกษาของประเทศการพัฒนา คุณภาพสถานศึกษาจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งคณะกรรมการสถานศึกษา ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน และผลจากการศึกษาของเจมส์ เอปสไตน์ (James Epstein) ได้ศึกษาเรื่องการนำ ผู้ปกครอง เข้ามามีส่วนร่วมในการศึกษาพบว่า นอกจากช่วยให้งานทั่วไปของโรงเรียนเป็นไปด้วยดีแล้ว ยังทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น และมีระเบียบวินัยดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (ชัยอนันต์ สมุทวณิช, 2541 : 12) การมีส่วนร่วมกับการบริหารและการจัดการศึกษา มีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษา เช่น การบริจาคเงินช่วยเหลือ การร่วมแรงร่วมใจซ่อมแซมโรงเรียน การเข้าประชุม การบริจาคที่ดินสร้างโรงเรียน การซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ เป็นต้น ในลักษณะนี้ไม่ถือเป็นเรื่องของการ บริหาร เพราะว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเท่านั้น และ 2) การมีส่วนร่วมในการบริหารและ จัดการศึกษา ในหลักการบริหารจะมีกระบวนการและขอบเขตที่แน่นอน เช่น มีการใช้ทรัพยากร ใช้เทคนิค ในกระบวนการบริหาร ดังนั้น จึงต้องพิจารณาว่ากิจกรรมของผู้เข้าร่วมมีลักษณะใดและเข้าข่ายของการ บริหารจัดการหรือไม่ ในกรณีนี้บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการสถานศึกษาที่กำหนดขึ้นใหม่นั้น จะเข้า ลักษณะของการร่วมบริหารกิจการของสถานศึกษาเพราะมีการวางแผน การประชุม การแสดงความคิดเห็น การประสานงาน การรายงานและติดตามผลเป็นต้น นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังพิจารณาได้หลายมุมมอง ซึ่งมีทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ศึกษาผลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีผลงานศึกษาวิจัยบางส่วนที่มีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกับการศึกษาในครั้งนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 166) ได้ทำการวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการ ศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ผลการวิจัย พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับแนวการจัดการศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า แนวการจัดการศึกษา ต้องให้ชุมชนมีส่วนร่วมกำหนดรูปแบบและวิธีการ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของ ชุมชน โดยรัฐต้องลดบทบาทการควบคุมมาเป็น การส่งเสริมสนับสนุนกระจายอำนาจการจัดการศึกษาไป ให้ประชาชนโดยตรงในทุกๆ ด้าน และการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในคณะกรรมการชุดต่างๆ จะเป็นผล ดีในแง่การจัดการศึกษาเพื่อชุมชนที่แท้จริง การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษา ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารงบประมาณการจัดองค์การ การแบ่งสายงาน และการบริหารบุคคล ในด้านวิชาการชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตร

ท้องถิ่น เป็นวิทยากรในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม พบปัญหาในด้านแนวคิด การปฏิบัติงาน ชุมชนยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามประเมินผลกับโรงเรียนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ พบว่าชุมชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ อยู่ในปริมาณสูง โดยเข้ามามีส่วนร่วมในการบริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์อื่นให้แก่สถานศึกษา เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอน ร่วมเป็นวิทยากรท้องถิ่น ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน ตั๋วรถโดยสารเพื่อสนับสนุนโรงเรียนและการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาและอุปสรรคในเรื่องเศรษฐกิจชุมชน การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในภาพรวมพบว่า ประชาชนในชุมชนยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำและมีอิสระในการบริหารจัดการค่อนข้างน้อย ขาดความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการสนับสนุนทรัพยากร ชุมชนยังสามารถเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดริเริ่ม ร่วมวางแผนและร่วมประเมิผลได้

ยศวริศ อันทรบุตร (2554 : 131) ได้ทำการศึกษาเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ของสถานีดารวจภูธรจังหวัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตอำเภोजังหารที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปี ขึ้นไป จำนวน 395 คน จาก 6 ตำบล ได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 34 ข้อ มีค่าจำแนกรายข้อ (rxy) ตั้งแต่ 0.39-0.93 แต่ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานโดยใช้ t-test (Independent Samples) และ F-test (One-way ANOVA) ผลการศึกษาปรากฏดังนี้ 1) ประชาชนโดยรวมและจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษาและอาชีพ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดารวจภูธรจังหวัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านหลักคุณธรรม และด้านหลักความคุ้มค่า อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน คือ ด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักความโปร่งใส ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านหลักความรับผิดชอบ 2) ประชาชนที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดารวจภูธรจังหวัด โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดารวจภูธรจังหวัด โดยรวมและเป็นรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสรุป ประชาชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดารวจภูธรจังหวัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและเป็นรายด้านทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือ ด้านคุณธรรม และด้านความคุ้มค่า ซึ่งข้อเสนอแนะดังกล่าวจะเป็นประโยชน์



ในการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีดำรง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานต่อไป

3. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การศึกษานี้ ได้แก่ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการสอน (ครู) ที่มีส่วนเกี่ยวกับโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ จำนวน 188 คน กลุ่มตัวอย่างผู้ศึกษาได้ดำเนินการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ที่จะสามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างในการรวบรวมข้อมูลออกเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1. ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ จำนวน 10 คน ประกอบด้วย ตัวแทนกลุ่มผู้บริหารจำนวน 3 คน และผู้ปฏิบัติการสอน (ครู) จำนวน 7 คน

2. ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยใช้การคำนวณขนาดของตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ (Check List) 2) ข้อมูลความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อประสิทธิผลของการบริหารจัดการของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ โดยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบโดยมีมาตราวัดความคิดเห็น 5 ระดับ (Likert Scale) ขณะที่เครื่องมือในการการสัมภาษณ์ ใช้ประเด็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลเป็นแนวทาง

3. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาตรวจสอบข้อมูลเพื่อหาความสมบูรณ์และความถูกต้อง ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และวิเคราะห์ข้อมูลจากการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตามประเด็นการวิจัยและเรียบเรียงเสนอเป็นรายงานโดยวิธีพรรณนา (Description) และพรรณนาวิเคราะห์ (Analytical Description) ดำเนินการสังเคราะห์ข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลชุมชน เพื่อการสรุปผลการศึกษา ตามเนื้อหาสาระที่สำคัญและวัตถุประสงค์การศึกษา โดยอิงกรอบแนวคิดทฤษฎีอย่างเป็นเหตุเป็นผล

4. สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามในการค้นคว้าอิสระ จำนวน 128 คน แยกออกเป็น เพศชาย จำนวน 21 คน เพศหญิง จำนวน 107 คน จำแนกตามอายุ แยกออกเป็นอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 5 คน ระดับอายุ 30-40 ปี จำนวน 34 คน ระดับอายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน ระดับอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 41 คน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน แยกออกเป็นน้อยกว่า 1 ปี

จำนวน 4 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 24 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 15 คน ระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 85 คน จำแนกตามระดับการศึกษา แบ่งออกเป็น การศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 64 คน การศึกษาระดับอื่นๆ จำนวน 4 คน จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 5 คน ตำแหน่งผู้ปฏิบัติการสอน (ครู) จำนวน 123 คน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แบ่งออกเป็น รายได้ 5,001-10,000 บาท จำนวน 3 คน รายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 4 คน รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 28 คน รายได้มากกว่า 20,000 บาท

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่

1. หลักนิติธรรม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักนิติธรรมภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรในโรงเรียนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และมีความคิดเห็นว่าโรงเรียนมีการบังคับใช้กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับกับทุกคนอย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่าการบริหารของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ได้มีการใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับกับคณะครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้มีการปฏิบัติตามระเบียบเป็นไปในแนวทางเดียวกัน แต่จะมีครูและบุคลากรบางคนที่ไม่ปฏิบัติตามและขัดคำสั่ง แต่ส่วนมากให้ความร่วมมือและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของทางโรงเรียนทุกประการ แนวทางแก้ไข เมื่อเกิดความความไม่เข้าใจของแต่ละฝ่าย จะต้องมีการพูดคุยในประเด็นที่ข้องใจ ภายใต้การประชุมที่มีผู้บริหารเข้ารับทราบประเด็นที่ไม่เข้าใจในแต่ละฝ่าย มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันและให้หัวหน้าในแต่ละสายงานเน้นย้ำและคอยดูแลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

2. หลักคุณธรรม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักคุณธรรม ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน จัดให้มีระบบการร้องเรียนในการบริหารของหน่วยงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรจำนวนหนึ่ง ยังขาดความตระหนักในคุณธรรมเรื่องระเบียบวินัย จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการรวบรวมงานของโรงเรียน แนวทางแก้ไข คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู เช่น ความมีวินัย ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรในการ



ทำงานเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนามากขึ้น

3. หลักความโปร่งใส ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความโปร่งใส ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียนโดยการปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีความคิดเห็นว่า ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนการปฏิบัติการของโรงเรียน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับการใช้เงินตามโครงการ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยกเว้นบางโครงการซึ่งเป็นกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา ไม่มีในแผนงาน จึงทำให้การเบิกจ่ายเงินค่อนข้างจะเป็นปัญหา และฝ่ายบริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สตง.) ที่มีข้อสงสัยเข้าซักถาม ตามความเหมาะสม แนวทางแก้ไข คือก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ให้แต่ละฝ่ายงานส่งโครงการที่มีและมีการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม

4. หลักการมีส่วนร่วม ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักการมีส่วนร่วม ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความคิดเห็นการไต่สวนสาธารณะการประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติอื่นๆ (Mean = 3.95) และมีความคิดเห็นว่า การเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจสำคัญๆ ของโรงเรียน ในส่วนน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์ กลับพบว่า บุคลากรในโรงเรียนไม่ได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็น เพราะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติตาม หลังจากที่ย้ายบริหารได้ประชุมและมีมติตามที่ได้ประชุมและชี้แจงมายังคณะครู แนวทางแก้ไขคือ เรื่องที่จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้อง รับรู้ ควรมีการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่จากที่ประชุมคณะครูทั้งโรงเรียน

5. หลักความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความรับผิดชอบ ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งหากเกิดความผิดพลาดขึ้นในองค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง ภายใต้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบส่วนบุคคลตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ยกเว้นในการทำงานบางครั้งอาจมีปัญหาก่อขึ้น และไม่มีผู้รับผิดชอบในงานนั้นๆ เพราะไม่มีคำสั่งที่ชัดเจน แนวทางแก้ไขคือ เน้นย้ำความสามัคคี ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนเองให้ดีที่สุดมีการออกคำสั่งเพื่อให้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน

มีหัวหน้างานที่และสามารถจัดการในเรื่องต่างๆ พร้อมกับการแก้ไขในปัญหาที่เกิดขึ้นได้

6. หลักความคุ้มค่า ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความคุ้มค่า ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า โรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นว่าการรณรงค์ให้บุคลากรในโรงเรียนมีการประหยัดใช้ของอย่างคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า ได้มีการประชาสัมพันธ์และรณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรยังมีน้อย การทำกิจกรรมประจำวัน การเรียนการสอน หรือ งานสำนักงาน อาจมีการใช้ไฟฟ้าอย่างสิ้นเปลือง เช่น การลืมปิดสวิตช์ไฟ หลังจากเลิกใช้งาน เป็นต้น แนวทางแก้ไขคือ สร้างความตระหนักและแนะแนวทางในการรณรงค์การประหยัดไฟฟ้า และมีมาตรการในการกำหนดช่วงเวลาในการเปิด - ปิดแอร์และความคุ้มค่าในการใช้ไฟฟ้าตระหนักถึงความสิ้นเปลืองของการใช้ทรัพยากร

5. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาทำให้เห็นได้ว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ นั้นมีระดับความคิดเห็นแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง สามารถวิเคราะห์ผลการศึกษาดังนี้

1. หลักนิติธรรม พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ระบุว่าบุคลากรในโรงเรียนยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎข้อบังคับ เป็นในความคิดเห็นในระดับมาก ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์พบว่า การบริหารของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ได้มีการใช้กฎระเบียบหรือข้อบังคับกับคณะครูหรือบุคลากรในโรงเรียนอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อให้มีการปฏิบัติตามระเบียบเป็นในแนวทางเดียวกัน แต่จะมีครูและบุคลากรบางคนที่ไม่ปฏิบัติตามและขัดคำสั่ง แต่ส่วนมากให้ความร่วมมือและถือปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของทางโรงเรียนทุกประการ แนวทางแก้ไข เมื่อเกิดความความไม่เข้าใจ และเป็นที่ยอมรับของแต่ละฝ่าย โดยจะต้องมีการพูดคุยในประเด็นที่ข้องใจ ภายใต้การประชุมที่มีผู้บริหารเข้ารับทราบประเด็นที่ไม่เข้าใจในแต่ละฝ่าย มีการสร้างข้อตกลงร่วมกันและให้หัวหน้าในแต่ละสายงานเน้นย้ำและคอยดูแลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง เป็นไปในทิศทางเดียวกันและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประเด็นข้อเสนอเป็นแนวทางแก้ไข นั้นสอดคล้องกับที่ บวรศักดิ์ อุวรรณโณ (2542 : 17-18) ได้กล่าวว่า หลักนิติธรรม (Rule of law) ได้แก่ การตรากฎหมาย กฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัยและเป็นธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม และสังคมยินยอมพร้อมใจปฏิบัติตามกฎหมายกฎข้อบังคับเหล่านั้น โดยถือว่าเป็นการปกครองภายใต้กฎหมาย ด้วยการเคารพและปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผนกฎหมายต่างๆ โดยไม่ละเมิดอย่างตั้งใจหรือจงใจหลีกเลี่ยงหรือไม่ตั้งใจเพราะไม่รู้ โดยมีการยินยอมพร้อมใจ และถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ดังนั้นฝ่ายบริหารของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ จึงควรจะสร้างความเข้าใจร่วมกันเพื่อถือปฏิบัติตามกฎ กติกา



ระเบียบ แบบแผนและกฎหมายต่างๆ หลีกเลี่ยงการละเมิดเพราะไม่รู้ โดยให้มีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันอย่างเสมอภาค โดยสร้างจิตสำนึกแก่ข้าราชการของหน่วยงานในการใช้กฎ ระเบียบด้วยความ เป็นธรรม

2. หลักคุณธรรม พบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักคุณธรรม ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการยึดถือและเชื่อมั่นในความถูกต้องดีงาม โดยการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และมีความคิดเห็นว่า ผู้อำนวยการโรงเรียน จัดให้มีระบบการร้องเรียนในการบริหารของหน่วยงานในส่วนน้อย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของจำรูญ บุรณกุล และคณะ (2547 : 123) ศึกษาวิจัยเรื่องทฤษฎีของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติ ในระดับมาก ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์บุคลากรของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ กลับพบว่า แม้จะมีการรณรงค์เพื่อสร้างค่านิยมที่ดีงามให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร แต่ยังไม่พบว่า บุคลากรจำนวนหนึ่ง ยังขาดความตระหนักในคุณธรรมเรื่องระเบียบวินัย จึงส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการรวบรวมงานของโรงเรียน แนวทางแก้ไข คือ การสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู เช่น ความมีวินัย ความอดทน ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาเพิ่มขึ้น ซึ่งประเด็นที่เป็นแนวทางแก้ไขนี้สะท้อนให้ว่า การบริหารงานตามหลัก ธรรมาภิบาลข้อหลักคุณธรรมนี้ มีความแตกต่างกันระหว่างบุคลากรที่เป็นทีมบริหารโรงเรียน จึงควรมีการปรับปรุงเพื่อสอดคล้องตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ที่ให้ความสำคัญเรื่องคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก จากบทบัญญัติดังกล่าวส่งผลให้สถานศึกษาทุกแห่ง ต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเพิ่มมากขึ้น และมีระเบียบวินัยดีขึ้นอย่างเห็นได้ชัด (ชัยอนันต์ สมุทวนิช, 2541 : 12)

3. หลักความโปร่งใส พบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความโปร่งใส ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า สร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในโรงเรียนโดยการปรับปรุงกลไกการทำงานของทุกฝ่ายให้มีความโปร่งใส โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และมีความคิดเห็นว่า ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนการปฏิบัติการของโรงเรียนในส่วนน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ที่เป็นเช่นดังกล่าวเนื่องจากปัจจุบันผู้บริหารได้ให้ทุกภาคส่วนสามารถตอบสนองการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในหลักความโปร่งใส ที่ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์อย่างตรงไปตรงมา เข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้สะดวก มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของจำรูญ บุรณกุลและคณะ (2547 : 123) ศึกษาวิจัยเรื่อง

พรรณชนะของข้าราชการการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละหลักพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ หลักการคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม และสอดคล้องกับผลการวิจัยของภาวิณี ชินคำ (2548 : 118) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเขตพื้นที่การศึกษานครสวรรค์ เขต 1 ผลการศึกษาพบว่า การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาซึ่งเป็นการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาประเทศให้มั่นคงและยั่งยืน เพราะเป็นการจัดการศึกษา ตามมาตรฐานให้นักเรียนเพื่อเลือกวิถีทางในการดำเนินชีวิตและผลิตกำลังคนในระดับกลาง นับว่าเป็น ภารกิจที่สำคัญในการบริหารการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา การบริหารของโรงเรียนจะดำเนินไปด้วยดี มีความเจริญก้าวหน้า ผู้บริหารต้องใช้เทคนิคหรือหลักการบริหารต่างๆ ตลอดจน ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญที่มีอยู่ ทำให้โรงเรียนไปสู่เป้าหมายของแผนการศึกษาที่กำหนดไว้ ผู้บริหารโรงเรียนในฐานะเป็น ผู้บริหารสูงสุดในองค์กร จะต้องให้ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร และมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานให้บรรลุผล สำเร็จและมีประสิทธิภาพ จึงถือว่าการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้อง สร้างขึ้นเป็นคุณสมบัติประจำตัว และของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดซึ่งความเป็นธรรมในการบริหารงาน มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับการใช้เงินตามโครงการ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ยกเว้นบางโครงการซึ่งเป็นกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา ไม่มีในแผนงาน จึงทำให้การเบิกจ่ายเงินค่อนข้างจะเป็นปัญหา และฝ่ายบริหารได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทางการศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (สตง.) ที่มีข้อสงสัยเข้าซักถาม ตามความเหมาะสม แนวทางแก้ไข คือก่อนเริ่มปีการศึกษาใหม่ ให้แต่ละฝ่ายงานส่งโครงการที่มีและมีการจัดสรรงบประมาณให้แต่ละฝ่ายอย่างเหมาะสม

4. หลักการมีส่วนร่วม พบว่า ความคิดเห็นส่วนใหญ่ระบุว่า บุคลากรทุกฝ่ายของโรงเรียนสามารถแจ้งความเห็นการได้สวนสาธารณะ การประชาสัมพันธ์ การแสดงประชามติอื่นๆ เป็นความคิดเห็นในระดับมาก ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์กลับพบว่า บุคลากรในโรงเรียนไม่ได้มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเพราะส่วนใหญ่จะเป็นผู้ปฏิบัติตาม หลังจากที่ได้ฝ่ายบริหารได้ประชุมและมีมติตามที่ประชุมและชี้แจงมายังคณะครู แนวทางแก้ไขคือ เรื่องที่จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีส่วนเกี่ยวข้อง รับรู้ ควรมีการปรึกษา และสอบถามความคิดเห็นของเสียงส่วนใหญ่จากที่ประชุมคณะครูทั้งโรงเรียนประเด็นการมีส่วนร่วมนี้ ผู้ศึกษาเห็นว่าควรจะมีการพัฒนาการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังที่กระทรวงศึกษาธิการ (2544 : 166) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 พบว่า การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาในโรงเรียน



มัธยมศึกษาพบว่า ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในเรื่องการบริหารงบประมาณการจัดองค์การ การแบ่งสายงาน และการบริหารบุคคล ในด้านวิชาการชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมจัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรท้องถิ่นเป็นวิทยากรในชั้นเรียน อย่างไรก็ตาม พบปัญหาในด้านแนวคิด การปฏิบัติงาน ชุมชนยังไม่ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและติดตามประเมินผลกับโรงเรียนอย่างแท้จริง การมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่นๆ พบว่า ชุมชนมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการระดมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ อยู่ในปริมาณสูง โดยเข้ามามีส่วนร่วม ในการบริจาคทรัพย์สินและวัสดุอุปกรณ์อื่นให้แก่สถานศึกษา เพื่อใช้ในกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมเป็นวิทยากรท้องถิ่น ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียน ตั้งองค์กรเพื่อสนับสนุนโรงเรียนและการนำทรัพยากรท้องถิ่นมาใช้ประโยชน์ การมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในภาพรวม พบว่า ประชาชนในชุมชนยังมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาอยู่ในระดับต่ำและมีอิสระในการบริหารจัดการค่อนข้างน้อยขาดความร่วมมือและความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างชุมชนกับโรงเรียน การมีส่วนร่วมส่วนใหญ่เป็นไปในลักษณะการสนับสนุนทรัพยากร ชุมชนยังสามารถเข้ามามีบทบาทในการร่วมคิดริเริ่มร่วมวางแผนและร่วมประเมิผลได้

5. หลักความรับผิดชอบ พบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความรับผิดชอบ ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารมีความพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ทันทั่วทั้งหากเกิดความผิดพลาดขึ้นในองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 จากผลการศึกษาดังกล่าว อาจเนื่องจากโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ เป็นโรงเรียนประจำจังหวัดขนาดใหญ่ บทบาทในการดูแลนักเรียนในจำนวนที่ค่อนข้างมาก จึงต้องมีความรับผิดชอบสูง ประกอบกับเป็นโรงเรียนที่มีประวัติความเป็นมาที่ยาวนานทำให้ความคาดหวังของสังคม ผู้ปกครองที่ส่งลูกหลานเข้ามารับการศึกษา ศิษย์เก่า บุคลากรรวมถึงนักเรียนที่เรียนในสถานศึกษา จึงความคาดหวังสูงที่จะได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้บริหารที่จะเข้ามาบริหารงานต้องมีความรู้ความสามารถสูงและต้องมีความรับผิดชอบสูงด้วยเช่นกัน ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการเผชิญปัญหาที่จะเข้ามาสู่โรงเรียนในรอบด้าน และต้องมีความรวดเร็วในการระดมสรรพกำลังเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งที่ผ่านมาพบว่า ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับโรงเรียนได้อย่างรวดเร็ว สามารถตอบสนองในประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ขณะที่ผลจากการสัมภาษณ์ ก็มีความคิดเห็นส่วนใหญ่ระบุว่า ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ในความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานที่ตนรับผิดชอบอยู่ เช่นกันว่า ผู้บริหารและบุคลากรมีความพร้อมที่จะแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่ ภายใต้ความสามัคคีและความรับผิดชอบส่วนบุคคลตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ยกเว้นในการทำงานบางครั้งอาจมีปัญหากเกิดขึ้น และไม่มีผู้รับผิดชอบในงานนั้นๆ เพราะไม่มีคำสั่งที่ชัดเจน โดยมีแนวทางแก้ไขคือ การมีคำสั่งเพื่อให้ปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีหัวหน้างานที่และสามารถจัดการในเรื่อง

ต่างๆ พร้อมกับการแก้ไขในปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิรินารถ นันทวัฒน์ภริมย์ (2547 : 118) ศึกษาเรื่องการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน พบว่า การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในภาพรวมมีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึงความสำคัญจนถึงระดับคุณภาพการมีความพยายาม ส่วนการบริหารงานด้านงบประมาณ มีการบริหารที่ผ่านระดับคุณภาพ การบรรลุผลตามเกณฑ์ เมื่อพิจารณาการบริหารงานในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารงานที่ผ่านระดับคุณภาพ การมีความตระหนักถึง ความสำคัญและระดับการมีความพยายาม จนถึงระดับคุณภาพการบรรลุผลตามเกณฑ์ในด้าน วิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ใน แต่ละตำแหน่งตามความสามารถ และความเหมาะสมเป็นลายลักษณ์อักษร

6. หลักความคุ้มค่า พบว่า ความคิดเห็นของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียน นารีรัตน์จังหวัดแพร่ ในหลักความคุ้มค่า ภาพรวมมีค่าอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า มีการบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรเพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 และมีความคิดเห็นว่า การรณรงค์ให้บุคลากรในโรงเรียน มีการประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจำรูญ บุณกุล และคณะ (2547 : 123) ศึกษาวิจัยเรื่องพระชนะของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีการปฏิบัติในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละหลักพบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ลำดับจากมากไปน้อยดังนี้ หลักการคุ้มค่า หลักความรับผิดชอบต่อ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักนิติธรรม แต่ผลจากการศึกษาประเด็นความคุ้มค่านี้ กลับไม่ สอดคล้องกับผลจากการสัมภาษณ์ ที่พบว่า ผู้ให้ข้อมูลได้สะท้อนความเห็นว่าการประชาสัมพันธ์และ รณรงค์เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรยังมีน้อย การทำกิจกรรมประจำวัน การเรียนการสอน หรือ งานสำนักงาน อาจมีการใช้ไฟฟ้าอย่างสิ้นเปลือง เช่น การลืมปิดสวิตช์ไฟ หลังจากเลิกใช้งาน เป็นต้น และแนวทางแก้ไข คือ สร้างความตระหนักและรณรงค์การประหยัดไฟฟ้าอย่างจริงจัง

6. ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนนารีรัตน์จังหวัดแพร่ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรมีการทบทวนกฎ ข้อบังคับต่างๆ ให้ทันสมัย เป็นที่ยอมรับของครู ข้าราชการในโรงเรียน นารีรัตน์จังหวัดแพร่ และถือปฏิบัติตามกฎ กติกา ระเบียบ แบบแผน และกฎหมายต่างๆ ร่วมกันอย่าง เสมอภาคและเป็นธรรม



2. ควรมีระบบหรือแนวทางการตรวจสอบการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามขั้นตอนและมีการแจ้ง เปิดเผยข้อมูลการบริหารจัดการให้บุคลากรในโรงเรียนทราบอย่างต่อเนื่อง

3. ควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการร่วมคิดร่วมทำ แจ้งข้อมูลให้ครูได้ทราบในแนวทางและหลักการบริหารของผู้บริหาร รวมถึงควรมีการสอบถามถึงความต้องการของครูและบุคลากรในโรงเรียนด้วยเพื่อนำไปสู่การวางแผนทางในเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติที่ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติร่วมกันได้อย่างเป็นรูปธรรม

2. ข้อเสนอแนะในการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาถึงกลุ่มตัวอย่างที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล คือนักเรียนภายในโรงเรียนด้วยเนื่องจากเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและได้รับผลจากการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลโดยตรง เพื่อที่จะสามารถสะท้อนข้อมูลในความสำเร็จของการนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติได้ในอีกมิติ

2.2 ควรใช้ระยะเวลาในการศึกษาในรอบระยะเวลาเป็นปีขึ้นไป เพื่อจะได้สามารถศึกษาให้เห็นถึงผลการใช้หลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนนารีนรัตน์จังหวัดแพร่ ที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2539). *หลักธรรมาภิบาล*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญา.

_____. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2550: การบริหารจัดการโรงเรียนทั้งระบบ*. กรุงเทพมหานคร: ดี เอ็มเพอร์เจอร์พี กรุ๊ป.

เกษม วัฒนชัย. (2546). *ธรรมาภิบาลกับบทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนโยบายและแผนการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

จำรูญ บุณกุล และคณะ. (2547). *ทรรศนะของข้าราชการครูเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจิตร. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. (2541). *Good Governance กับการปฏิรูปการศึกษา-การปฏิรูปการเมือง*. กรุงเทพมหานคร: พีเพรส.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. (2542). *การสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) ในสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร..

ยศวริศ อันทรบุตร. (2554). *ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด อำเภोजังหาร จังหวัดร้อยเอ็ด. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.



- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). *คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2536). *ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.
- สำนักงานคณะกรรมการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *แนวทางการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.

The Role of the Sangha in Relation to Thai Society

Sakorn Wattama and Chuenarom Chantimachaiamorn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Abstract

The Buddhist Sangha has been one of the greatest and most important institutions in Thai society. It has played a prominent role and is very closely involved in the life of the Thai people both in the religious and the secular spheres. These roles can become more or less important according to situations, times, and changes within the society. However, Thai society is mainly rural and over eighty per cent of the Thai population live in villages. This study, therefore, will focus on rural societies. Although the patterns of role and involvement of the Sangha may vary from one community to another, by and large these differences vary simply in detail not in the main substance.

The Buddhist Sangha is composed of monks or bhikkhus (Pali) or Phra (Thai), novices or Sam-ma-nane (Thai). However, at present there are no fully ordained nuns, their line of ordination having died out in Ceylon one thousand years ago. Those who are called mae chee in Thailand now are eight-precept laywomen, wearing white garments, shaving the head and devoting themselves to religious life (Khantipalo Bhikkhu, 1968 : 78). Hence, in this study these laywomen are excluded; only the monks and novices, who in 1970 numbered about 310,598. (The Department of Religious Affairs, 1971 : 149-56 (in Thai). will be taken into account.

1. The Sangha as Model of Behaviour

In order to understand how Thai people regard the monks, it is necessary to familiarize oneself with the major features of the life of the Sangha. From this, it will become clear why Thai Buddhists regard the monk's behaviour as ideal behaviour.

The Sangha is expected to comply with both ecclesiastical and secular rules of conduct. These are: (a) the Vinaya—the rules laid down by the Buddha; (b) the law of the land—the Sangha Act which directly concerns the Sangha and other laws enacted



by the government; and (c) traditional or customary patterns of behaviour. For the moment, emphasis will be only upon the ecclesiastical rules of conduct, the Vinaya; the others will be referred to as necessary in the course of the study (Phra Sasana Sobhana, 1967 : 7).

Both monks and novices have their respective sets of rules. There are 227 rules of conduct for the monks to observe. These rules comprise the Patimokka code that forms the core of the Vinaya or code of discipline that regulates the life of the community of monks; the monks meeting in chapter constitute the authority to settle issues and exercise discipline in democratic assembly; in doing so, they are required to bear in mind the individuality and moral responsibility of each monk. The novice is subject to the observance of less rules than the monk; instead of the 227 rules the monk observes, the novice observes only Ten Precepts (S.J. Tambiah, 1970 : 81).

According to tradition, those who are entering the Sangha Order are required to have passed at least the fourth grade of primary school; the monk-to-be is required to be twenty years old while the novice-to-be is at least eight years old. Moreover, a candidate should have obtained the consent of his parents or of his wife if he is married. In the case of a civil servant or soldier, permission has to be given by his superior officer. The Vinaya also sets down that a candidate is debarred if he is suffering from certain diseases; or if he is in debt; or if he is a slave (Phya Anuman Rajadhon, 1969 : 85).

The life of the monks, according to the Vinaya and Buddhist tradition, involves constant abstention from secular activities and associations with the secular world. These rules of conduct and behaviour differentiate the monks' way of life from that of the layman physically and spiritually (For elaboration see Trevor Ling, 1973 : 123-3). The rules of conduct, according to S.J. Tambiah, fall into four main sections.

Those in the first section are known as the Four Causes of Defeat, Parajika (Pali). This group of rules is considered the most important. The violation of any of them calls for immediate expulsion from the Order with subsequent inability to become a monk again in this life. These four rules are: never to have any sexual intercourse with any person or animal; never deliberately to kill a man, or to order an other person to kill either another human being or one-self; never to take with the intention of possessing it oneself anything that does not belong to one or is not given; and never deliberately



to claim any spiritual attainment, powers, or degree of Enlightenment.

The rules of the second section are less severe; they entail an initial and a subsequent meeting of the monk community, since they call for suspension, penance and subsequent possible reinstatement by assembly of at least twenty monks. These rules are concerned with sexual offences, mainly concerned with the expression of sexual lust or intention of lust. Thus, monks are forbidden to eject semen intentionally; to have bodily contact with women; verbally to suggest or invite sexual intercourse; or to act as a go-between for a man and woman. Also included in this group of rules is the prohibition of acts likely to cause conflict within the monastic community, such as falsely accusing another monk of one of the Four Causes of Defect, or deliberately attempting to cause schism.

The third group of rules concerns faults which an offender is required only to confess. Though this section deals with offences which are not as severe as those of the first two; it implies for the monk a firm rejection of the way of life and occupation of the layman; it deals also with improper ways of accepting and soliciting gifts from laymen, ways which manifest the sin of greedy acquisition and accumulation of possessions. Under this set of rules, the monks cannot engage in trading and economic transactions (Tambiah, op. cit, 84-5). Monks do not or should not possess money; their personal possessions are very few; any other objects a monk may have to use should be regarded as on loan from the Order and should be shared among the monks (Ling, 1973: 123). Ideally, a monks has only eight requisites: an outer double-thick cloak; an upper robe; an under robe; a bowl to collect food; a girdle to hold up his under robe; a razor; a needle and thread to repair his robes; and a strainer to exclude small organisms from his drinking water so that they nor himself are harmed. The monk is also required not to live in luxury, nor as pleasantly as a layman does.

The fourth category of rules deals with proper conduct of monks such as sexual improprieties which relate to such conduct as may give a second or third party the impression of immorality; separation from a layman and his way of life — for instance the monk may not sleep more than two nights in the company of a layman. This set of rules also prescribes that a monk should not dig the earth or cause it to be dug, nor



should he damage plants. This rule is derived from the prohibition against taking life which applies to all Buddhists, but it is given stricter interpretation in the case of the monk. Therefore the monk cannot cultivate the land, for it would inevitably entail the destruction of small organisms living in the soil. The rule in effect rules out the monk's engaging in agricultural work. There is thus a distinction between the life of the monk and that of the layman in terms of occupation. Further, the monk may not eat any solid food between noon and the following morning; and should always dress properly in accordance with the occasion.

Within each of these rules, as we have seen, details of proper and seemly conduct and behaviour are prescribed, ranging from morality and mental attitudes to physical movement (For elaboration consult Ven, 1966 : 73-8). A monk's life is highly regarded by the lay-people as being full of austerity, discipline, blameless activities, and familiarity with sacred literature through study, teaching and meditation. As the Thai Buddhists see it, a monk's life is clean, pure, self-denying and intellectual (Prayut Payutto (Phra Maha), 1970 : 18-19). It thus constitutes a model of behaviour which is to be praised and, if possible, followed by the layman (David E. Pfanner and J. INgersoll, 1971 : 37). As a consequence, the layman regards the monk as mediator and vehicle of merit-making activities and acquiring merit.

2. Advantages acquired by becoming a Monk: Role Value

It is the prevailing custom in Thailand that young men spend a period of their lives, usually three months, as monks — and so become initiated into all the basic teaching of the Buddha (Dhamma). It has been estimated that about 40-50 per cent of Thai males have at some time been monks. It would be appropriate to examine the reasons behind this custom and what kinds of satisfaction the monks and the sponsors of ordination get from it.

In Thailand, it is a popular belief that by becoming a monk and novice one gains great merit. This sort of merit also accrues to persons or parents who sponsor the undertaking. The reason given for this assertion is that the continuance of the Dhamma depends on the Sangha, whose members practice, realize and propagate it. Again, a son who becomes a monk or novice is believed to acquire the merit of helping his parents



to go to heaven when they die. This belief reflects the strong family sense in Thai society, which includes the moral obligation of children to support their parents not only materially but also spiritually. Thus in this respect, to undergo ordination is an expression of gratitude.

The ultimate goal in becoming a monk is the achievement of Nirvana—the state in which all suffering or unsatisfactoriness (known as *dukkha* in Pali) is ended. The attainment of Nirvana, it is believed, is possible only for the monk who renounces his worldly attachments for monkhood, since a man's continuing involvement in the sensory world can bring him only *dukkha* (Jane Bunag, 1970 : 48). A monk is also regarded as: One who makes an attempt to pave his way to Nirvana...Although he may not reach that state in this life, he might attain it in the next life. Besides, one who becomes a monk and practices Vinaya and studies Dhamma is believed to make the most valuable merit which gives him virtue, happiness, and that he helps in propagating Buddhism (Somdet Phra Vachirayanwongsa (Phra Sangkaraj), 1956 : 9-11).

It has been observed that becoming a monk or novice gives time for study and acquiring more knowledge than a layman. By and large, most of the young males who enter the monkhood will have finished their education at the primary level, which is compulsory and given free by the state. It is, therefore, possible that among these young men there will be some who aspire to further their education at a higher level, secular or ecclesiastical, so that they can improve their position in terms of social stratification when they leave the Sangha. At this stage it should be noted that in present-day Thai society it is generally recognized that education, the higher the better, is a means or qualification necessary for climbing up the social ladder (Thittaya Suwanachot, 1965 : 577-80). On the other hand, the manner of operation of the Thai educational system, combined with economic factors, seems to favour those who are better off. Thus, one way for those ambitious, talented, but poor young men to climb up the social ladder by means of education is to enter the Sangha, where material support is available, and where the opportunity is open for further education. Through this channel many aspiring young men can make their way to economic success, whether in secular or ecclesiastical life. As Klausner has put it:



Thus the village monk would be able to obtain higher education because of being a monk; if he is a layman he may have tremendous difficulty and obstacles (to be successful) (W. Klausner, 1968 : 168).

Becoming a monk, a young man also has the opportunity to acquire some vocational training, such as architecture, carpentry, brick-making, and techniques of traditional healing which will be advantageous for him after leaving the monkhood. However, this is of relatively less important in these days when there is a general trend towards modernization. The young men's motive in entering the monkhood now tends to be more for reasons of custom than for vocational training.

In terms of traditional and social esteem, a man who has not passed through monkhood is regarded as immature. People would hold unfavourable opinions of him as an uneducated and imperfect man. Consequently, it would be difficult for him to find a wife, for both the girl and her parents would look at him askance, wondering whether he is a proper and suitable person to be a husband or a son-in-law (Anuman Rajadon, 1955: 32-3). This normative belief was very important in the old days, and even now it is still held in most rural societies.

Reference

- Bunag, J. (1970). *Role of Buddhist Monk in Central Thai Society in Visaka Puja B.E. 2513*. Bangkok: Thai Watana Panich Press.
- David E. Pfanner and J. INgersoll. (1971). *Theravada Buddhism and Village Economic Behaviour in Journal of Asian Studies*, vol. XXI, No. 3, May 1972, pp. 349-50; W. Klausner, "Popular Buddhism in the Northeast" in *Visaka Puja B.E. 2514*. Bangkok: Sivaporn Press.
- For elaboration consult Ven. (1966). *Nanamoli Thera*. The Patimokka Bangkok: Social Science Association Press of Thailand.
- For elaboration see Trevor Ling. (1973). *The Buddha: Buddhist Civilization in India and Ceylon*. London: Temple Smith.



- Khantipalo Bhikkhu. (1968). *Buddhism Explained*. Bangkok: Social Science Association Press of Thailand.
- Phra Sasana Sobhana. (1967). *Government of the Thai Sangha in Visaka Puja B.E. 2510*. Bangkok: Sivaporn Press.
- Phya Anuman Rajadhon. (1969). *Popular Buddhism in Siam in Visaka Puja B.E. 2512*. Bangkok: Sivaporn Press.
- Prayut Payutto (Phra Maha). (1970). *The Role of the Monks in the Present Thai Society in Buddhism and Thai Society*. Bangkok: Sivaporn Press.
- Rajadhon, A. (1955). *Surijabonge, Laung, Buddhism in Thailand*. Bangkok: Thammasart University Press.
- S.J. Tambiah. (1970). *Buddhism and the Spirit Cults in North-East Thailand*. Cambridge: University Press.
- Somdet Phra Vachirayanwongsa (Phra Sangkaraj). (1965). *The purposes of Ordination in Phra O-wart Dhamma bunyai (Lecture on Dhamma)*. Bangkok: Maha Matutrajavidyalalai Press, 1956.
- Suwanachot, T. (1965). *Social Changes in Thai Society in Amorn Paksasat, ed., Theory and Concept in Development*. Bangkok: Thammasart University Press.
- The Department of Religious Affairs. (1971). *Annual Report of Religious Activities for 1970*. Bangkok: Religious Affairs Printing House.
- W. Klausner. (1970). *Popular Buddhism in Northeast Thailand in Sunthornphesuth, S., ed., Sociology of Northeastern Villages in Thailand*. Bangkok: Social Science Association Press of Thailand.

Thai Society and the Solving of Corruption Problem in the 21st Century

Suraphon Promgun

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

It is currently known every nook and crannies that corruption problem is an important one, which negatively affect development in various aspect of the country such as; economy, social including the peoples quality of life. Corruption started in Thailand for a very long period and there are tendencies of continuous in-depth corruption. This problem of corruption is been discovered in every sector of the country, even though the government has put in some effort to stop and correct this problem, but in reality this problem was never solved to its highest level. Because the summary report of annual corruption ranking for the year 2016 by Transparency International shows that, Thailand has 38 points from overall of 100 points. This result was better than the previous year where Thailand has 35 points. However, this result is still lower that the world average point of (76 points). After considering the corruption index image of Thailand in the past starting from 1998 to 2016, the result showed that, the corruption index image of Thailand is still in low level of 32 points out of 100 points. Between 2006 to 2016 corruption has increased continuously. This is an indication, which reflects the fact, that Thailand is a country facing intense amount of corruption problems and there is large amount of corruption trend in the country. This is a mind disturbing problem and also makes us see the operation system of preventing corruption in the country from past to present, which has not been successful as it should have been. Even though Thailand has continuously tried to implement and use certain measures in preventing and suppressing corruption until date. Therefore, the government has taken corruption problem seriously, and they have made it a national agenda, which every sector must help hand in hand.

From the abovementioned on the corruption situation of Thailand, we can explicitly see that corruption is an important problem that Thailand must correct and



solve properly. However, every government that has ruled Thailand had always tried to solved the abovementioned problem, but they were not able to get to the root of the problem within the Thai society. Therefore, in this article, the writer present certain issues in order to allow readers know the source of the problem, various factors that causes corruption and how to systematically solve the problem. This is a challenging situation in a changing world to the 21st century in order to know the guidelines for concretely solving the problem in the future. Therefore, this article was written in five stages (1) Definition and types of corruption (2) Corruption forms (3) The cause of corruption in Thai society from the past century (4) Challenges and direction for solving corruption in this new century (5) Conclusion and recommendation. And the content is as follows;

1. Definition and types of corruption

Office of civil service commission define corruption as “destroying or ethics violation or management practices of government officials, which includes their behaviour that are not legally supported 2. Transparency International defined corruption as “Using power and authority in an improper manner for personal benefit, which will negatively derogate the position and duty of such individual 3”. European council defined corruption as the usage of public authority for personal benefit or the offering of bribe including the personal violating behaviour of an individual who is assigned to take responsibility in both government and private sector. As a representative or in other channel, where he or she aims or desire illegal benefit either to him/herself or to other. Corruption form is an action that involve the use of power and authority or the giving of bribe that might be wrong or against the law. But willingly intend unreasonable benefits and corruption happened both the government and private sector. Corruption in the private sector can be defined as the process where board of directors uses the power or authority or position that was impose on them by the shareholders in the operation of the company activity for their own benefit⁴. In terms of corruption forms, it is divided into five stages such as: (1) Policy corruption (2) Corruption in government official positions (3) Buying and purchasing corruption (4) Concession usage corruption (5) State authority monitoring system corruption (Policy corruption is an ingenious corruption mode, which rely on forms of law or resolution of the national cabinet.



In conclusion, “corruption” is define as the action of a cruel individual who has the position and power of been a green snake in the green grass of an organization. This is a trait gathered from experience and bad upbringing either from family of office. They are individual who lack conscious mind, ethics and morals by using the power of the position they occupied as a link in carrying out such an abrupt behaviour and use that position or power in forcing their way to such individual benefit, by concealing and hiding their immoral behaviour.

2. Corruption forms

There are various forms of corruption and they possess and increased amount of complexity, which makes the population of Thailand, lack the ability to trace them because they lack the knowledge and understanding related to modern corruption. Therefore, the author gather the various forms of corruption in Thailand as follows: (1) seeking of economical rent such as: monopoly, concession and the illegal collection of share by creating artificial shortage such as: shortage of sugar. (2) Kleptocracy this is a government or state in which those in power exploit national resources and steal for themselves and their families; and may be carried out by privatization. (3) Overlapping benefit: this is a situation where a government official is personally affected, and that has a result affects his decision or action in office and duty with an unexpected lack of justice. (4) The usage of political influence in seeking for personal benefit in the stock market (Adjusting the stock price of personal shares). (5) Defend improper management, obscurity and false evidence (6) The usage of policy, rules and other regulations with a biased mind. (7) The usage of trade influence by acting as a broker or having an overlapping benefit from the sales of such good such as the exchange of agricultural goods and products with other countries. (8) Improper use of government resources, forging of documents, fraudulent use of state funds for political benefits. (9) Not working according to specified duties but members from the same party Such as auction activity (10) The usage and collection of bribe, coercion and the usage of tempting materials. (11) Acceptance of improper gift such as: large amount of check and highly expensive goods. (12) Those who manage the country as in government officials act as the biggest patron of the country, by using populism policy. (13) The usage of police, soldier and government

officials' power and authority in an improper manner. (14) Election corruption, in both election campaign and other corruption activity. (15) Donations in order to help, indulgent of wrong doings against the law such as: donations to politicians and to those in government power in order to influence government policy.

3. The cause of corruption in Thai society from the past century

The corruption system has a solid and strong foundational structure, which exist until today. The causes of corruption found in the society are been divided into 4 sector such as;

3.1 Economic and livelihood: These includes the government budget serves as a temptation, the citizen buys conveniences from government officials and the government officials have and insufficient income if compared to their expenses.

3.2 Government Administration system: Supervisors and leader of each organization failed to regulate proper law and order according to discipline, which open a wide door for corruption and the lack of power regulation in the central government, regional and local administration, which make it difficult to control all parts and allow easy corruption in the government system. Including afraid of offending supervisors, use power and authority in seeking for personal benefits, not studying and practicing according to government rules and regulations.

3.3 Society, Culture and Tradition such as: Government official lack moral, senior government official did corrupt activities and were not arrested as an example for junior officers. Thai society is more materialistic than morality. Money is more worthy to the society, government official spend lavishly on consumption that is why they flounder through corruption.

3.4 Procedure and Law Such as disciplinary action are complex and difficult to put in practice in trying to find evidence, because there are so many regulation that needs to be followed in the investigation process. Proof of corruption must have a concrete evidence, but they are very difficult to proof.

Therefore, corruption will be related to various activity in our everyday routine, especially in various activity that has to do big development such as: infrastructure building projects like dams, airports, federal highways, railways or transportation and different



transportation system.

4. Challenges and direction for solving corruption in this new century

From the abovementioned, corruption has an effect and it's a problem to the development of a country. It causes damage to the society, management of government works including economy and policy, which makes different countries find a method that can be implied in solving the problem of corruption. Such as: Creating of an agency that takes the personal responsibility of fighting corruption, creating laws related to corruption or instill the right core value. Therefore, the author present the issue in different view and perspectives in order to find guidelines in help solving corruption in this 21st century.

1. Promote democracy and civil society, democracy process and civil society process where the citizens are involved in developing the countries and local area. This is an important mechanism, that will allow economy and society development goes according to the needs of the people. The government should be committed to promoting and developing democracy by laying emphasis is on the people's participation and protection of civil liberties in order to create fairness in the Thai society.

2. Policies that promotes and encourages different NGOs, according to the constitution, promote the role of community leaders or local philosopher. Distributes authority from the central government to the local authorities in order to make local area self-reliant and have the capability to decide in their in local affairs. Promote creative NGOs and civil society where the people are involved in policymaking including economy and society development plan both nationally and locally. Allow the people with the opportunity to display and offer their perspectives on important issues continuously by using information technology in order to serve as a power drive in taking the policy towards achieving their goals. However, support public participation the acknowledgement of information, jointly presents ideas, problems and solutions; also participate in the evaluation assessment of other government agencies according to the constitution of the Kingdom of Thailand.

3. Policies that support ethics and moral standards, ethics of government officials and develop transparency in the practical work of government officials in order to make the people trust and believe in government officials through participation of

public sector. Including the prevention, suppression of corruption and the behaviour of government workers and officials thoroughly in order to make the people trust and believe in government officials and workers through participation from the public sector. Including the development and implementation of specific control measures in forcing the usage of various laws in order to prevent and suppress corruption and put an end to improper behaviour of government officials and workers by creating society core values to them, to steadfast in honesty and justice.

4. Promote policies that specify the teaching moral and ethics to the young teenagers or from primary schools up to university by focusing on content that create mind consciousness in terms of corruption. This is to strengthen their conscious mind serves as foundation for society institution to acknowledge the problems of corruption, because corruption is a problem that needs time long period before it can be eradicated. This is why it is important to start giving knowledge from both family and educational institution. All these knowledge will gradually assimilate and will result to foundational prevention of corruption in the Thai society.

5. Policies that encourage and improve the law and regulation that are outdated, which opens a channel for corruption, improper conducts and behaviour or overlapping personal benefits. Including the implementation of new law that will prevent corruption, improper conduct and behaviour, expand and terminate duration for some criminal and corruption cases in all level. Promote the opportunity for people to cross check the usage of power and authority; promote moral and ethics together with knowledge both within and outside educational institution in order to instill the core values that says, "Thai people are not corrupt".

6. Strengthen good governance in the management of the country into the government sector, private business sector and the public sector also expand the role and capabilities of local governments together with the strengthening the mechanism and process of participation in the development of democratic culture to be effective in terms practical peaceful coexistence. By have a goal of ensuring a better governance in the country, have 50 point in terms of general image transparency by year 2019. Apart from this, have an increase good governance in private organization and the public



sector are strong enough by knowing their roles and regulation and also increased amount of participation in terms of decision making and taking responsibility in the management of the country. Including the creation of knowledge related to democracy and good governance in the following ways:

1. Strengthen; develop democratic culture and good governance as part of Thai society livelihood. By creating knowledge system of instilling core values, democratic culture and good governance to younger teens and every citizens at every stage continuously. Including the developing of democracy leaders that are unbiased and possess good ethics, morals and good governance to the society in every stage in order to serve as a good example in the society.

2. Strengthen good management process in the private sector, especially the cross checking of transparency activities and the support of private sector adhere in focusing on its responsibility to customers. Board of directors and other stakeholders all has responsibility to the society and their environment by helping the society become stronger through consumer protection. In order to create justice as well as prevent monopoly both direct and indirectly.

3. Strengthen the public sector to be participate in the management of the country. By encouraging the public to join and form a strong working network together. Promote and grant them the access to equal justice and participate in the management of the country in order to allow justice and transparency in the development of the country. Strengthen and establish working network mechanism, which can crosscheck the public sector in order to monitor the use of government power efficiently.

5. Summary and Recommendations

From the author's analysis and study, we can see that corruption problem in Thailand is a problem, which negatively affect the development of the country in every area and Thailand has attached more important and effort to solve corruption problems. By creating, various agencies in order to monitor and cross check corruption. Even though there are agencies that gradually take care and monitor corruption, but corruption problem has continually increased with more complexity. Based on the study of corruption image index from Transparency International, it reflects that there are still high level of corruption



in Thailand and score very low point than normal standard.

The author recommend that, solving of corruption problem is achievable by relying on the participation of every sector of the country. Apart from this, there should be measures for strengthening conscious mind, morality and instilling of core values to NGOs, public sector, media, and government workers to be strong and enthusiastic in their participation on investigating corruption. Hence, this will be a guideline will help prevent corruption more effectively.

Reference

- Major General Kongkiat Pholphan et., al. (2013). summary of lecturer's lecture, conference on Moral Strengthening Project Ethics and Good Governance "Upright school" Educational Area of the Year 2014 between 23-25 of December 2013 at Phukhaongam resort, Nakhon Nayok.
- Nopparat, et., al. (2013). *"Guidelines for Preventing and Suppressing corruption in Thai Government"* This paper is part of the Strategic Management course. Central Corruption Prevention and Suppression first generation of Office of the National Counter Corruption Commission (page 10-11). http://www.nacc.go.th/download/article/article_20100126184143.pdf (Accessed 17 March 2013).
- Sukumalpong, J. (2013). *The Trend of Corruption in Thailand* Law Office, Secretariat of the House of Representatives. http://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/elaw_parcy/download/article/article_20131025135448.pdf (Accessed 17 March 2013).
- Transparency International (IT). (2013). *What we do, Transparency International*. <http://www.transparency.org/whatwedo/> (Accessed 17 March 2013).
- Worankovit, T. (2011). *Training experience from pathway to corruption at University of Toulouse. French Republic*. Thaipublica. <https://thaipublica.org/2017/01/corruption-perceptions-index-2016-thailand/> (Accessed 17 March 2013).

The Roles of the Sangha on the Democracy: Monks' Involvement

Phramaha Toem Sompakdee

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

The challenging to the Sangha authority involved the participation of monks in protester demonstrations in March 2010. During February and March, there were several monks joining the protester demonstration or United Front for Democracy Against Dictatorship (known as “Red-Shirts”). The monks participated in the beginning day of the rally. Many received alms from the protesters in the morning and then returned to their monasteries. A few of them remained with the protesters. Some monks even took the platform and made speeches supporting the protesters' demands. A group of monks announced that they would participate in the protester demonstration because they wanted to protect the protesters from harm and they said that various groups of people such as student leaders and trade union leaders had supported demonstrators of the United Front for Democracy Against Dictatorship (UDD), Now the monks would do it too.

Since the Day One of the Red-Shirted rally there had been about 500 monks present alongside the protestors, and the monks' presence was a shield for the UDD protestors against violence and also a moral reminder for them not to resort to any violent measures. They said that they would like to plead the mainstream of society for understanding of the role of the Buddhist monks staying side by side with the protesters. And that the monks were here to ask both sides not to use violence and would stay here until there was a sign or announcement that the government would dissolve the parliament.

They also claimed that several senior monks from the government-blacklisted Wat Bovornnitwet, Wat Saket and Wat Chanasongkram were disturbed by the military presence inside their premises and the senior monks did not mind military use of temple facilities such as toilets, bathrooms, and shades for storing equipment, but they felt the military was trying to block and monitor them. The monks were also the citizens of Thai



nation so they could also voice their concern for the state.

On 6 March 2010, in the early morning, Arisman Pongunrong, a prominent member of the United Front for Democracy against Dictatorship (UDD), said he expected that up to 20,000 monks from the temples such as Dhammakaya temple and Kaew Fah temple would join the rally to give moral support to the Red Shirts, at the same time reminding the government, police and army officials not to harm the protesters. Whether 20,000 monks joining the protest was yet to be seen, but the message the UDD leadership was receiving was that there was a genuine feeling of unhappiness amongst the monks about the ways things stood in Thailand now.

The report of a large number of monks planning to join the Red-Shirt's protest came just one day after the deputy Prime Minister Suthep Thaugsuban said, "Monks should not take part in the planned mass anti-government rally next weekend as it was not their affair".

At the same time, some groups of monks and Red-Shirt groups around the country were said to be chartering boats and barges planning to travel to Bangkok by the river to bypass the road blocks to be set up by the government in an attempt to minimize traffic disruption in the capital from the large number of protesters expected.

Though the government was yet to decide whether to impose the draconian Internal Security Act (ISA) for the next weekend, a massive security operation had already commenced in the lead up to the protests.

To the monks who joined the protester demonstration, the Prime Minister Suthep Thaugsuban said that the event signified that Buddhism was under a serious threat as the moral base of the nation. He suggested that the challenge came mainly from the new radical ideas associated with the growth of unlimited freedom in the country and the abuse of civil liberty. He described the action of the monks as improper and as a violation of the Sangha act. The Thai monks were banned from voting or running for office and a body of senior monks, the Supreme Sangha Council, ruled out a long ago that they could not join a political rally.

The Director of the Office of National Buddhism said that he was so gravely distressed by this incident that he cried in pity for the religion. His deputy blamed the



monks for causing a social disturbance and having brought politics into religion.

The government also expressed its great concern and instructed the Supreme Sangha Council to control the monks who joined the protester demonstration or Red-Shirts. Ultimately, the Supreme Sangha Council hold a meeting and ordered the abbots of all Wats in Thailand to command the monks who were under them not to join the protest demonstration.

The prolonged series of political protests against the Democrat Party-led government occurred in Bangkok in 2010. The protests were organized by the National United Front of Democracy Against Dictatorship (UDD) (known as “Red-Shirts”). The UDD called for Prime Minister Abhisit Vejjajiva to dissolve the parliament and hold the elections. Repeated negotiations failed to set an election date. The protests escalated into the prolonged violent confrontations between the protesters and the military, and attempts to negotiate a ceasefire failed.

Popular opposition against Abhisit Vejjajiva’s government rose throughout 2009, due to the controversial 2008 “judicial coup” that banned the Palang Prachachon Party and “silent coup” that allowed the Democrats to form a coalition government. In February 2010, Abhisit tightened the security in anticipation of the Supreme Courts’ ruling to seize Thaksin Shinawatra’s bank accounts, frozen since the 2006 military coup. The UDD did not protest, but announced the protests on 14th March in Bangkok to call for new elections. Abhisit further tightened the security. Censorship was heightened, radio, TV stations, and websites sympathetic to the UDD were closed.

The 14th March protests were the largest in the Thai history and mostly peaceful. The protests were centered at Phan Fah Bridge. Most protesters came from outside Bangkok. Negotiations failed to set an election date. Dozens of M79 grenade attacks occurred far from Phan Fah Bridge, but there were no injuries and no arrests. In April, protester shifted to Ratchaprasong intersection. A state of emergency was declared in Bangkok on 8 April, banning political assemblies of more than 5 people. On the 10th April, the troops successfully cracked down at Phan Fah Bridge, resulting in 24 deaths (including one Japanese Journalist and 5 soldiers) and over 800 injures. The Thai media called the crackdown “Cruel April” (Thai:Mesahod). Further negotiations failed to set an election date.



On 22nd April, the grenade attacks killed one person and injured 86 others. The UDD members entered Chulalongkorn Hospital in an unsuccessful search for the attackers. A forensics expert, Pornthip Rojanasunand, indicated later that it might have been the source of the attacks. No arrests were made. A UDD proposal for elections in three months was rejected by Abhisit. On the 28 April, the military and the protesters clashed in northern Bangkok, wounding at least 16 protesters and killing one soldier, although there were claims that the death was due to a friendly fire. The UDD moved out of Phan Fah Bridge and consolidated at Ratchaprasong. On the 3rd May, Abhisit announced a reconciliatory roadmap and elections on 14th November. The roadmap was tentatively accepted by the UDD, but after they included additional conditions, the government withdrew the election offer.

Ratchaprasong was surrounded with armored vehicles and snipers. On the evening of the 13th May, Khattiya Sawasdiphol (“Seh Daeng”), a prominent security advisor to the protesters, was shot in the head by what was apparently a sniper’s bullet while he was giving an interview to The New York Times. At the same time, the state of emergency was expanded to 17 provinces and the military commenced an extended crackdown, which the Thai media dubbed a “Savage May” (Thai: Phueasaphaammahit), leading to the additional of deaths 41 civilians and 5 monks (including one Italian journalist) and over 250 injuries by 8.30 pm on 18th May. One military death occurred due to the accidental friendly fire. The government claimed that all the civilians killed were either armed terrorists or civilians shot by terrorists, and noted that some civilians were shot by terrorists disguised in army uniforms. The military declared the area a “live fire zone”, and the medics were banned from entering. On 14th May, United Nations Secretary General Ban Kimoon encouraged the protesters and the government to return to dialogue. On 16th May, the UDD leaders said again they were ready for talks as long as the military is pulled back, but the government demanded the unconditional dispersal of the protesters. A state of emergency was declared in 5 Northeastern provinces on 16 May. The government rejected a Senate call for a ceasefire and Senate-mediated negotiations. On 17 May, Amnesty International called for the military to stop using live ammunition. Armored vehicles led the final assault into Ratchaprasong in the early morning of 19 May,



killing at least five, including an Italian journalist. Soldiers were reported to have fired on medical staff who went to the aid of the shooting victims. By 1.30 pm, the UDD leaders surrendered to police and told protesters to give themselves up. The dozens of arson attacks soon broke out nationwide. A curfew was declared and troops were authorized to shoot on sight anybody inciting unrest. An undisclosed number of arrests and detentions occurred. The government claimed the protests cost 150 billion baht (approximately USD 5 billion) to organize.

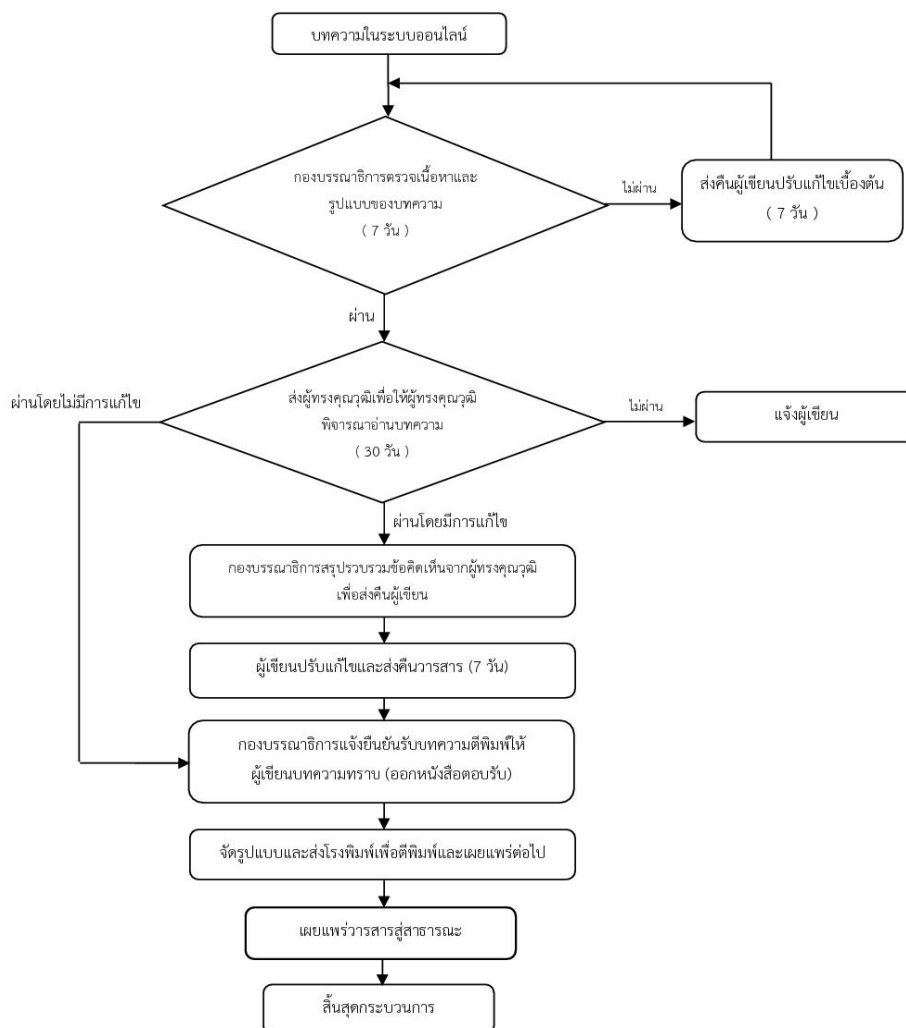
Reference

- Angkok Post. (2010). *Monks to join red-shirt rally*. <http://www.bangkokpost.com/breakingnews/172089/monks-to-join-red-shirt-rally> (Accessed 18 August 2010).
- Demotix news. (2010). *Buddhist Monks join Bangkok Red Shirt protests*. <http://www.demotix.com/news/276055/buddhist-monks-join-bangkok-red-shirt-protests> (Accessed 19 August 2010).
- Straits Times. (2010). *Monks join Red Shirts*. [http://www.straitstimes.com/Breaking News/SEAsia/Story/STIStory_520505.html](http://www.straitstimes.com/Breaking%20News/SEAsia/Story/STIStory_520505.html) (Accessed 19 August 2010).
- Thai Visa News. (2010). *20,000 monks Tipped to Join Red-shirt Rally On March 12 Security act mulled to keep lid on red shirts*. [www.thaivisa.com /.../344878-20000-monks-tipped-to-join-red-shirt-rally-on-march-12/](http://www.thaivisa.com/.../344878-20000-monks-tipped-to-join-red-shirt-rally-on-march-12/) (Accessed 18 August 2010).
- Wikipedia. (2010). *Thai Political protests*. http://en.wikipedia.org/wiki/2010_Thai_political_protests (Accessed 19 August 2010).

ภาคผนวก



กระบวนการพิจารณาบทความของวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้



แนะนำสำหรับผู้นิพนธ์บทความ

สถานที่ติดต่อเกี่ยวกับบทความ

วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อาคารเทพ พงษ์พานิช ตำบลหนองหาร อำเภอ
สันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290 โทรศัพท์ 0-5387-5540

e-mail: sasjournal.mju@gmail.com

1. รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี 081-8840066
2. อาจารย์ ดร.วินิจ ฝาเจริญ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ 081-8850800

1. ส่วนประเภทของบทความที่ลงตีพิมพ์ในวารสาร

วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ตีพิมพ์บทความประเภทต่างๆ ดังนี้

1.1 บทความพิเศษ บทความทางวิชาการพิเศษ ที่เสนอเนื้อหาความรู้วิชาการอย่างเข้มข้นและผ่านการอ่านและพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาวิชานั้นๆ มีกลุ่มเป้าหมายเป็นนักวิชาการในวงการวิชาการ/วิชาชีพ

1.2 บทความทางวิชาการ ที่เสนอเนื้อหาความรู้ วิชาการ มีกลุ่มเป้าหมายที่เป็นนิสิต นักศึกษา หรือประชาชนทั่วไป

1.3 บทความวิจัย (Research Article) ได้แก่รายงานผลงานวิจัยใหม่ที่มีองค์ความรู้อันเป็นประโยชน์ซึ่งไม่เคยตีพิมพ์ในวารสารใดๆ มาก่อน

การส่งบทความ

บทความที่จะตีพิมพ์ในวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ต้องส่งผ่านระบบลงทะเบียนออนไลน์ Website: <http://journal.mju.ac.th/index.php/jas> และรอการตรวจสอบจากกองบรรณาธิการ

การตรวจสอบบทความและพิสูจน์อักษร

ผู้นิพนธ์ควรตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมบทความให้ถูกต้องตามรูปแบบของบทความที่วารสารกำหนด ตลอดจนตรวจสอบความถูกต้องแน่นอน พร้อมทั้งพิสูจน์อักษรก่อนที่จะส่งบทความนี้ให้กับบรรณาธิการ การเตรียมบทความให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสารจะทำให้การพิจารณาตีพิมพ์มีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น และทางกองบรรณาธิการขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่พิจารณาบทความจนกว่าจะได้แก้ไขให้ถูกต้องตามข้อกำหนดของวารสาร



การเตรียมบทความ

บทความต้องเป็นตัวพิมพ์ดีด โดยใช้ชุดแบบอักษร (font) ชนิดไทยสารบรรณ (TH SarabunPSK) ขนาดอักษร 16 จัดกั้นหลังตรง และมีระยะห่างระหว่างบรรทัดหนึ่งช่อง(Double Spacing) ตลอดเอกสาร พิมพ์หน้าเดียวลงบนกระดาษ (A4) พิมพ์ให้ห่างจากขอบกระดาษ ด้านซ้าย และด้านขวา ขนาด 3.81 ซม. ด้านบน ขนาด 4.5 ซม. และด้านล่าง ขนาด 4.01 ซม. พร้อมใส่หมายเลขหน้ากำกับทางมุมขวาบนทุกหน้า บทความไม่ควรยาวเกิน 12 หน้ากระดาษพิมพ์ (A4) โดยนับรวมภาพประกอบและตาราง

การพิจารณาและคัดเลือกบทความ

บทความแต่ละบทความจะได้รับพิจารณาจากคณะกรรมการกลั่นกรองบทความวารสาร (Peer Review) 2 ท่าน ที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และได้รับความเห็นชอบจากกองบรรณาธิการ ก่อนตีพิมพ์โดยการพิจารณาบทความจะมีรูปแบบที่ผู้พิจารณาบทความไม่ทราบชื่อหรือข้อมูลของผู้เขียนบทความ และผู้เขียนบทความไม่ทราบชื่อผู้พิจารณาบทความ (Double - blind Peer Review)

2. ส่วนบทคัดย่อ (Abstract)

บทคัดย่อควรมีความยาวไม่เกิน 350 คำ โดยแยกต่างหากจากเนื้อเรื่อง บทความวิจัย/วิชาการ ต้องมีบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ซึ่งบทคัดย่อควรเขียนให้ได้ใจความทั้งหมดของเรื่อง ไม่ต้องอ้างอิงเอกสาร รูปภาพ หรือตาราง และให้มีเพียง 2 ส่วนเท่านั้น คือ

1. วัตถุประสงค์ควรกล่าวถึงจุดมุ่งหมายของการศึกษา
2. ผลการวิจัยพบว่า ควรประกอบด้วย ผลที่ได้รับจากการค้นคว้า ศึกษา และผลของค่าสถิติ (ในกรณีมีการวิเคราะห์)
3. คำสำคัญ ควรมีคำสำคัญไม่เกิน 3 คำ ที่ครอบคลุมชื่อเรื่องที่ศึกษาและจะปรากฏอยู่ในส่วนท้ายของบทคัดย่อทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ และคั่นด้วยเครื่องหมายอัฒภาค (Semicolon) (;)

3. ส่วนเนื้อเรื่อง ควรประกอบด้วย

3.1 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิจัย ประกอบด้วย

3.1.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

3.1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives) เป็นการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายของการวิจัย รวมถึงรวบรวมหลักการ วิธีการ โดยมีรายละเอียดว่าจะต้องศึกษาอะไรบ้าง เพื่อเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูล และเสนอผลการวิจัยได้อย่างชัดเจน

3.1.3 วิธีดำเนินการวิจัย (Methods) เป็นการกำหนด วิธีการ กิจกรรมรายละเอียดของการวิจัย การศึกษาประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา และวิธีการศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งสถิติที่นำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูล

3.1.4 สรุปผลการวิจัย (Results) เป็นการแสดงผลที่ได้จากการศึกษาและวิเคราะห์ในข้อ 3.1.2 ควรจำแนกผลออกเป็นหมวดหมู่และสัมพันธ์กับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยการบรรยายในเนื้อเรื่องและแสดงรายละเอียดเพิ่มเติมด้วยภาพประกอบ ตาราง กราฟ หรือแผนภูมิ ตามความเหมาะสม

3.1.5 อภิปรายผลการวิจัย (Discussion) เป็นการนำข้อมูลที่ได้มาจากการวิเคราะห์ของผู้นิพนธ์นำมาเปรียบเทียบกับผลการวิจัยของผู้อื่น เพื่อให้มีความเข้าใจหรือเกิดความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนั้น รวมทั้งข้อดี ข้อเสียของวิธีการศึกษา เสนอแนะความคิดเห็นใหม่ๆ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ เพื่อเป็นแนวทางที่จะนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์

3.1.6 ข้อเสนอแนะ (Suggestion) การแนะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

3.1.7 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมา เพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ

3.2 การเตรียมต้นฉบับสำหรับการเขียนบทความวิชาการ ประกอบด้วย

3.2.1 บทนำ (Introduction) เป็นส่วนกล่าวนำโดยอาศัยการปริทรรศน์ (Review) ข้อมูลจากรายงานวิจัย ความรู้ และหลักฐานต่างๆ จากหนังสือหรือวารสารที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา และกล่าวถึงเหตุผลหรือความสำคัญของปัญหาในการศึกษาครั้ง

3.2.2 เนื้อหา (Content) เรื่องราวที่ผู้เขียนต้องการจะให้อ่านได้รับทราบเนื้อหาที่ดีต้องมีรายละเอียดที่ชัดเจนและน่าสนใจ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสมรรถภาพทางความคิดของผู้เขียนเป็นสำคัญ

3.2.3 สรุป (Summarizing) เป็นวิธีการเขียนบทความที่ผู้เขียนจะต้องเขียนให้เหลือเฉพาะส่วนที่มีความสำคัญ เป็นการกลั่นกรอง การรวบรวมหรือการลดข้อความให้เหลือส่วนที่สำคัญเท่านั้น

3.2.4 เอกสารอ้างอิง (References) ใช้รูปแบบการอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA (American Psychological Association) เป็นการอ้างอิงแหล่งที่มาของข้อความไว้ในเครื่องหมายวงเล็บ () แทรกในเนื้อหา ซึ่งมีรูปแบบการเขียนอ้างอิงที่นิยมแพร่หลาย โดยมีกฎเกณฑ์การอ้างอิงที่ออกแบบมาเพื่อให้ผู้ใช้มีความชัดเจนในการลงรายการงานเขียนต่างๆ ที่ง่ายต่อการศึกษาและการปฏิบัติ



การอ้างอิงแบบแทรกในเนื้อหาตามหลักเกณฑ์ APA

1. หนังสือ

1.1 หนังสือ

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.2 วารสาร

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ฝาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.3 วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าอ้างอิง (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ



ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

1.4 สัมภาษณ์

(ผู้แต่ง, วันที่สัมภาษณ์)

ผู้ให้สัมภาษณ์ ให้ระบุชื่อและนามสกุลโดยไม่ต้องมีคำนำหน้านาม

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ), 1 สิงหาคม 2550)

(Winit Phacharuen, Interview, August 1 2007)

1.5 สื่ออิเล็กทรอนิกส์

(ชื่อผู้แต่ง, ปีที่พิมพ์: เลขหน้าที่ย่อ (ถ้ามี))

ผู้แต่งคนเดียว ผู้แต่งชาวไทยให้ระบุชื่อและนามสกุล โดยไม่ต้องมีคำนำหน้านามและผู้แต่งชาวต่างประเทศ ให้ขึ้นต้นด้วยนามสกุล

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, 2550 : 10)

(Phacharuen, 2001 : 10)

ผู้แต่ง 2 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งทั้ง 2 คน โดยใช้คำว่า “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และสุรพล พรหมกุล, 2551 : 11-12)

(Phacharuen and Phromkun, 2008 : 11-12)

ผู้แต่ง 3 คน ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งแต่ละคนให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” หน้าผู้แต่งคนสุดท้ายต้องคั่นด้วย “และ” สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “and” หรือ “&” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ, สุรพล พรหมกุล และเฉลิมชัย ปัญญาดี, 2558 : 80)

(Phacharuen, Phromkun and Panyadee, 2015 : 80)

ผู้แต่งมากกว่า 3 คนขึ้นไป ให้ระบุชื่อและนามสกุลของผู้แต่งคนแรกให้คั่นด้วยเครื่องหมาย “,” ตามด้วย “และคณะ” หรือคนอื่นๆ สำหรับผู้แต่งชาวไทย หรือ “et al.” หรือ “and

others” สำหรับผู้แต่งชาวต่างประเทศ ระหว่างคำให้เว้นระยะห่างด้านหน้าและด้านหลัง 1 เคาะ

ตัวอย่างเช่น (วินิจ ผาเจริญ และคณะ, 2551 : 5)

(Phacharuen, et al., 2008 : 5)

การเขียนบรรณานุกรม

1. หนังสือ:

ชื่อ-นามสกุล, อักษรย่อชื่อ./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อหนังสือ/(ครั้งที่พิมพ์(ถ้ามี))./เมืองที่พิมพ์:/สำนักพิมพ์.

ตัวอย่าง:

Maslow, A. (1970). *Motivation and Personality*. New York :Harper and Row Publishers.

2. วารสาร:

ชื่อ-นามสกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ชื่อวารสาร,/ปีที่(ฉบับที่),/เลขหน้า.

ตัวอย่าง:

Prescott, S. G. (2015). Will Instructors Save Time Using a Specifications Grading System?.

Journal of Microbiology & Biology Education, 16(2), 298.

3. วิทยานิพนธ์/คุณิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

ชื่อ-นามสกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ระดับวิทยานิพนธ์./ชื่อคณะ:/ชื่อ

มหาวิทยาลัย.

ตัวอย่าง:

Phrachanna Bhaddharakhito. (2015). An Analytical Study of Morality in Cambodian

Traditional Wedding at Chamnomkuet Village, Chamnom Sub-district, Mongkolborei

District, BanteayMeanchey Province Based on Buddhist Principle. *Master of arts*.

Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

4. สัมภาษณ์:

ชื่อ นามสกุล,/อักษรย่อชื่อ./(วัน เดือน ปีที่สัมภาษณ์)/ตำแหน่ง(ถ้ามี)/สัมภาษณ์.

ตัวอย่าง:

Winit Phacharuen. (10 May 2013). Voice-Rector. Interview.

5. สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

ชื่อ-นามสกุล,/อักษรย่อชื่อ./(ปีที่พิมพ์)/ชื่อเรื่อง./ชื่อเว็บไซต์./(วัน เดือน ปีที่สืบค้น).



ตัวอย่าง:

Bhandari, P., Rishi, P. and Prabha, V. (2014). *Positive Effect of Probiotic Lactobacillus Plantarum in Reversing the LPS Induced Infertility in Mouse Model*. <http://www.jmm.microbiologyresearch.org/content/journal/jmm/10.1099/jmm.0.000230;jsessionid=1me6a81o04g7o.xsgm-live-03> (Accessed 12 February 2014).

ส่วนภาพประกอบ (Figure) และส่วนตาราง (Table)

ภาพประกอบและตารางควรมีเท่าที่จำเป็น โดยพิมพ์หน้าละ 1 ภาพ หรือ 1 ตาราง สำหรับคำบรรยายภาพและตารางให้พิมพ์เหนือภาพหรือตาราง ส่วนคำอธิบายเพิ่มเติมให้ใส่ใต้ภาพหรือตาราง

การติดต่อโฆษณาและการสมัครสมาชิก

การติดต่อโฆษณา การสั่งซื้อ และการสมัครเป็นสมาชิกวารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์ กรุณาติดต่อ “บรรณาธิการวารสารวิทยาลัยบริหารศาสตร์” วิทยาลัยบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อากาศเทพ พงษ์พานิช ตำบลหนองหาร อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่ 50290

โทรศัพท์ 0-5387-5540 โทรสาร 0-5387-5540

web site: <http://journal.mju.ac.th/index.php/jas>

e-mail: sasjournal.mju@gmail.com

1. รศ.ดร.เฉลิมชัย ปัญญาดี 081-8840066
2. อาจารย์ ดร.วินิจ ฝาเจริญ 093-2419191
3. นางนิตยา ไพยารมณ 081-8850800

กำหนดการออกวารสาร

ฉบับที่ 1 มกราคม-มีนาคม

ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน

ฉบับที่ 3 กรกฎาคม-กันยายน

ฉบับที่ 4 ตุลาคม-ธันวาคม

