รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

Cultural Development of Local Administrative Organizations According to Buddhist Art and Culture in Phetchabun Province.

โดย

พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร.

นายปิยวัช ละคร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

พ.ศ. 2560

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760273

รายงานการวิจัย

เรื่อง

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

Cultural Development of Local Administrative Organizations According to Buddhist Art and Culture in Phetchabun Province.

โดย

พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร.

นายปิยวัช ละคร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

พ.ศ. 2560

ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

MCU RS 610760273

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Research Report

Cultural Development of Local Administrative Organizations According to Buddhist Art and Culture in Phetchabun Province.

By

Phraparad Peerapong Thitadhammo, Dr.

Mr. Piyawat Lakorn

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Phokhunphamuang Buddhist College

B.E. 2560

Research Project Funded by Mahachulalongkornrajavidyalaya University

MCU RS 610760273

(Copyright Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

ชื่อรายงานการวิจัย: การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้วิจัย: พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. (โชตินอก)
นายปิยวัช ละคร

ส่วนงาน: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมืองเพชรบูรณ์

ปีงบประมาณ: 2560

ทุนอุดหนุนการวิจัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการคือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ อันประกอบด้วย แนวคิดทฤษฎีทางรัฐประศาสนศาสตร์ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องนำมาวิเคราะห์ เรียบเรียงใหม่ตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ ที่ได้ตั้งไว้โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 3) ขั้นตอนและการสร้างเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

ผลจากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรม เชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28 ,S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านให้

ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.71) และบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.73)

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม พบว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนมากในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธด้านวัฒธรรมส่วนร่วมคือทัศนคติในการดำเนินงาน ด้านความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยการทำงานแบบเป็นทีมย่อมมีปัญหาในการดำเนินงาน เพราะความคิดเห็นของแต่ละคนมีข้อแตกต่างกัน ความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ความแตกต่าง ระหว่างบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนำมาซึ่งปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน บางท่านมีอคติทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างกัน และการทำงานต้องมีการพัฒนาทางด้านสมรรถภาพของบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อให้การประสานงานและการดำเนินงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีให้มีความพร้อมในการดำเนินงานที่จะนำมาให้สำนักงานในการดำเนินงาน การจัดอบรมหรือการนำบุคคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีให้มากขึ้นเพื่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานในทุกวันนี้ ควรจะนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารในการดำเนินงานภายในองค์การให้มากขึ้น บุคลากรบางท่านยังไม่มีอุปกรณ์ที่พร้อมเพรียงและไม่มีประสิทธิภาพ อยากให้จัดสรรอุปกรณ์ที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์การ

Research Title The development of local culture as the main Buddhist culturein phetchabun province.

Researchers: Phrapalad Peerapong Thitadhammo, Dr. (Chotnok)
Mr. Piyawat Lakorn

Department: MahachulalongkornrajavidyalaUniversity, Phokhunphamuang Buddhist College

Fiscal year: 2560/2017

Researcher Scholarship Sponsor: Mahachulalongkornrajavidyala University

ABSTRACTS

Research The development of a corporate culture based on local culture. Buddhist in Phetchabun with 3 objectives: 1) to study the development of a cultural organization based culture Buddhist in Phetchabun 2) to study the factors that influence the development of a cultural organization based culture Buddhist. in Phetchabun 3) to study the development of an organizational culture with the culture of the Buddhist organization. local authority In Phetchabun Province.

The findings of this research is to study hybrid (Mixed Research Method) and quantitative research. (Quantitative Research) and qualitative (Qualitative Research), which has studied the research and collection of information from documents and related research. By gathering information about the town. Public Administration Theory Research and related analysis. Rearrangements on important issues that have been set by Method 1) population and sample 2) were used in the research, 3) procedures and tools 4) data collection 5) analysis. information 6) the statistical data analysis.

The research found that

The results of the research Cultural development organization based culture. Buddhist in Phetchabun found that the majority opinion on the development of a cultural organization based in Buddhist art and culture in the province of Phetchabun. Cultural engagement Overall, the high level (= 4.28, SD = 0.84) when considered individually. Found that most high level in order that the nature of work within your organization to focus on personnel with the idea that

employees are critical to the success of the agency (= 4.34, SD = 0.71) and personnel. within your organization, unity and there is no cost to compete with each other within the agency (= 4.34, SD = 0.81), followed by the appearance of working within your organization is involved in the Kwajalein. Review and discuss or analyze the problem together (= 4.29, SD = 0.73).

From interviews with executives Tambon Administration Organization in Phetchabun province. And offices in the District Administrative Office in Phetchabun province, about 30 barriers in the development of corporate culture in Buddhism. Cultural engagement Most of the barriers in the development of corporate culture in the Buddhist culture is the attitude involved in the operation. The opinions do not match By working as a team, will have difficulty operating. The opinion of each person are different. Inequalities in participation in the difference between an individual's personality entail problems in joint operations. Some bias causes communication problems between themselves. And work to develop the competencies of all staff positions to ensure the coordination and implementation. The duties assigned most efficiently.

Feedback should be provided equipment technology to be ready for the operation to be brought to the office in operation. Leadership training or personnel to attend training on the most advanced technology to achieve a better understanding of the use of technology to provide greater operational efficiency and communications agencies today. Technology should be used to communicate the operational organization for more. Some people do not have the equipment uncoordinated and inefficient. Want to allocate the equipment operating efficiently used within the organization.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรม เชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งประกอบไปด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว องค์การบริหารส่วนตำบลฝายนาแซง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำท้องถิ่นท้องที่ และประชาชาชน ตลอดทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกคน ที่ท่านได้เสียสละเวลาให้กับคณะผู้วิจัยได้ขอสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยความเต็มใจ รวมทั้งคณะทีมผู้ช่วยนักวิจัยทุกท่าน ที่เสียสละเวลาลงพื้นที่เพื่อช่วยนักวิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี ทำให้งานวิจัยเล่มนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัย ขอขอบคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านทีได้กรุณาช่วยตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามงานวิจัยและประชาชนทุกคนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี พระปริยัติพัชราภรณ์,ดร. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ คณะผู้บริหาร คณาจารย์และนิสิต ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้

ประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยเล่มนี้ขอบูชาคุณบิดา มารดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ปราชญ์บัณฑิตทั้งหลายและผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน ที่ได้อบรม สั่งสอน แนะนำ เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้มาจนถึงปัจจุบันนี้

พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. (โชตินอก) และคณะ

27 เมษายน 2563

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อภาษาไทย.....ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ค

กิตติกรรมประกาศ.....จ

สารบัญ.....ฉ

สารบัญตาราง.....ฌ

สารบัญภาพ.....ฒ

บทที่ 1 บทนำ.....1

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย.....1

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....6

1.3 ปัญหาในการวิจัย.....6

1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....6

1.5 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....7

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....8

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย.....9

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....10

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา.....10

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม.....20

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....43

2.4 หลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ.....51

2.5 แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร.....52

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....65

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....70

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....70

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....70

3.3 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....73

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....74

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล....75
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล....76
บทที่ 4 ผลการวิจัย....80
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล....80
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์....83
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์....90
4.4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล....95
4.5 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย....101
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ....103
5.1 สรุปผลการวิจัย....103
5.2 การอภิปรายผล....108
5.3 ข้อเสนอแนะ....112
บรรณานุกรม....114
ภาคผนวก....119
ภาคผนวก ก.เครื่องมือวิจัย....120
ภาคผนวก ข.หนังสือเชิญ, รายชื่อผู้ให้ข้อมูลวิจัย....129
ภาคผนวก ค.ภาพถ่ายกิจกรรมวิจัยต่าง ๆ....134
ภาคผนวก ง.การรับรองการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์....141
ภาคผนวก จ.ผลลัพธ์ ผลผลิต และผลกระทบจากงานวิจัย....143
ภาคผนวก ฉ.แบบสรุปโครงการวิจัย....145
ประวัติผู้วิจัย....148

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 รัฐได้ให้ความเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนทองถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างตอเนื่อง และเพื่อการคุมครองประโยชน์ของประชาชนในทองถิ่น หรือ ประโยชนของประเทศเป็นส่วนรวม และในส่วนขององค์ประกอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ผู้บริหารทองถิ่น ทำหน้าที่ฝายบริหาร ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น และมีสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ฝายนิติบัญญัติ ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นนั้นเช่นเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นสิ่งที่เรากลึงกันอยู่เสมอ และให้ความหมายแตกต่างกันไปตามวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร คือ แบบแผนของค่านิยมร่วม (Shared Values) ความเชื่อ (Beliefs) และฐานคติ (Assumptions) ที่ชี้นำทัศนคติ พฤติกรรม ระบบ และ การประพฤติปฏิบัติต่าง ๆ ของพนักงานในองค์การ และเป็นวิถีชีวิตการทำงานที่ได้รับการยอมรับ[1]

การปกครองตนเองโดยรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Self Government) เป็นจุดมุ่งหมายสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาประเทศและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานพัฒนาชนบทให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถพึ่งตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งยังเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจสังคมและการเมืองอันเป็นการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยรวม การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันเป็นลักษณะการเปลี่ยนแปลงทางโลกทั้งทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมืองและสิ่งแวดล้อมในท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนี้พบว่ามีข้อมูลข่าวสารเกิดขึ้นอย่างมากมายมีการผลิตความรู้

---

[1] สมเจตน เกตุวัตถา, **แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลบางพระ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557),** 2552, หน้า 3.

ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมากจนให้เกิดสังคมที่เรียกว่าสังคมแห่งความรู้ (Knowledge Society) ซึ่งในโลกยุคสังคมแห่งความรู้ยุคโลกาภิวัตน์และยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงหน่วยบริการสาธารณะหรือที่เรียกว่าหน่วยราชการจะต้องปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่และปรับวิธีการทำงานใหม่มิฉะนั้นสังคมไทยจะไม่สามารถแข่งขันได้ในสังคมโลกการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมทั้งในระดับประเทศระดับองค์การหรือแม้แต่ในระดับหน่วยของสังคมที่เล็กที่สุดคือระดับครอบครัวการปฏิรูประบบราชการรัฐบาลมีนโยบายที่จะปรับปรุงระบบงานภาคราชการและรัฐวิสาหกิจให้เป็นระบบเปิดโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น ปราศจากการเลือกปฏิบัติและเป็นระบบที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรมโดยการจัดทาแผนพัฒนาระบบราชการและมาตรฐานคุณภาพงานราชการเร่งรัดการออกกฎหมายเพื่อกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น

ศาสตร์ทางการบริหารองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง ที่นักบริหารให้ความสำคัญ คือ “องค์การ” โดยถือว่าองค์การเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จของงานเพราะองค์การเป็นการรวมตัวของกลุ่มคน เพื่อดำเนินการใด ๆ ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ องค์การถือเป็นระบบของการร่วมมือกันทำกิจกรรมของมนุษย์ การศึกษาในทุกเรื่องที่เกี่ยวกับองค์การจึงเป็นความพยายามที่จะกระทำอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยหวังให้บรรลุเป้าหมายทางการบริหารองค์การให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพสูงสุด และเนื่องจากองค์การเป็นระบบสังคม เป็นการรวมตัวของกลุ่มคนที่มีแนวความเชื่อ การประพฤติปฏิบัติเพื่อจุดมุ่งหมายร่วมกันองค์การย่อมได้รับผลกระทบหรือมีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะการรวมตัวของคนในองค์การ ย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมภายในองค์การเองที่ทำให้องค์การแต่ละองค์การแตกต่างกันออกไปและถึงแม้ว่าในหลาย ๆ หน่วยงาน วัฒนธรรมองค์การจะมีผลกระทบต่อวิธีการจัดการในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคลการอำนวยการและการควบคุมแต่วัฒนธรรมองค์การก็ยังถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์การ[2]วัฒนธรรมองค์การนี้มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์การ คือมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงานเพราะเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในองค์การแล้ว จะมีการเลือกรับรู้วัฒนธรรมองค์การตรงตามที่วางไว้และถ้าหากรูปแบบวัฒนธรรมขององค์การไม่ตรงตามที่เขาคาดหวังไว้เขาจะรู้สึกผิดหวัง และทำให้มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์การ ไม่อยากทำงาน ไม่เกิดความผูกพันต่อองค์การ และพร้องที่จะลาออกจากองค์การ เพื่อที่จะไปทำงานยังองค์การอื่น หรือถ้าจำเป็นต้องทนอยู่ในองค์การก็ทำงานไปวันๆหนึ่ง ไม่มีความผูกพันต่อองค์การแต่อย่างใด ดังนั้นผู้บริหารสามารถใช้วัฒนธรรมองค์การเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภายในองค์การ โดยนำมา

---

[2] ไชยา ภาวะบุตร, **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา**, (สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2546), หน้า 84.

ประกอบการตัดสินใจเริ่มตั้งแต่การรับพนักงานเข้ามาให้เข้ากันได้กับองค์การ หรือใช้เป็นแนวทางในการรักษาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาบุคคลในทางที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การ

วัฒนธรรม (Culture) คือองค์รวมของวิธีคิด คุณค่าและอุดมการณ์ของสังคมที่มนุษย์สร้างสรรค์และสะสมขึ้นมา ภายใต้ภูมิปัญญาและการแสดงออกถึงจิตวิญญาณของความเป็นมนุษย์ การปรับตัวกับระบบความสัมพันธ์ทางสังคมและธรรมชาติ ภายใต้เงื่อนไขในบริบทที่แตกต่างกัน[3] วัฒนธรรมจึงมีความหลากหลาย แต่ต่างก็ทำหน้าที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวในชุมชนและสังคมให้คง “ความเป็นชุมชน” เอาไว้ ที่มีนัยถึงความเอื้ออาทร ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งวัฒนธรรมของแต่ละชุมชนอาจมีความเหมือนกันหรือแตกต่างกันไปตามลักษณะทางสังคมและทางธรรมชาติ หรือเป็นไปตามลักษณะ ความหลากหลายทางชีวภาพชุดนั้น ๆ การมีวัฒนธรรมทำให้มนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ทั้งหลาย ถึงแม้ว่าจะอยู่รวมกลุ่มคล้ายคลึงกับการเป็นสังคมก็ตาม ทั้งนี้เพราะมนุษย์จำเป็นต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางชีวภาพ และความต้องการทางวัฒนธรรมมนุษย์มีความคิดสร้างสรรค์ คิดประดิษฐ์เครื่องมือเครื่องใช้ และแบบแผนของสังคมขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่มนุษย์อุบัติขึ้นบนโลกเป็นครั้งแรก จนกระทั่งปัจจุบัน ได้สร้างประดิษฐกรรมและวัฒนธรรมมากมายซึ่งทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์แตกต่างไปจากสัตว์อื่น ๆ อย่างสิ้นเชิง

ในสภาวการณ์เช่นนี้ สิ่งที่จำเป็นเร่งด่วนประการหนึ่งคือ การเร่งสร้างองค์ความรู้ในการจัดการกับปัญหา กล่าวคือ การพัฒนาวัฒนธรรม การศึกษาและวิธีการฟื้นฟูธำรงรักษาศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธซึ่งยังนับว่าขาดแคลนอยู่มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างองค์ความรู้ที่สังเคราะห์ ขึ้นมาจากประสบการณ์การศึกษาและฟื้นฟูภาษาในบริบทของจังหวัดเพชรบูรณ์ ทั้งนี้เพราะส่วนมากแล้วองค์ความรู้ดังกล่าวในปัจจุบันล้วนมาจากประสบการณ์ในกิจกรรมฟื้นฟูศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธนอกภูมิภาคเอเชีย ซึ่งมีบริบททางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป

จังหวัดเพชรบูรณ์มีทิวทัศน์ที่งดงามมีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพืชพันธุ์ ธัญญาหาร มี 11 อำเภอ ในแต่ละอำเภอนั้นมีผู้คนจากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ต่างอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานมากมายจนมีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก โดยมีภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มชนต่าง ๆ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ถึงกว่า 10 กลุ่ม[4] ซึ่งนับว่าเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญ มีคุณค่าด้านประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาและความรู้ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ในเอเชียอาคเนย์ โดยมีภาษาไทยมาตรฐานเป็นภาษาราชการ

---

[3] ธีรพงษ์ แก้วหาวงษ์, **กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ประชาคมประชาสังคม**, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังนานาวิทยา, 2544), หน้า 9-10.

[4] สุวิไล เปรมศรีรัตน์, แผนที่ภาษาของกลุ่มชาติพันธุ์ต่าง ๆ ในประเทศไทย, **วารสารภาษาและวัฒนธรรม**, (2540), 16(2), 5-14.

เพียงภาษาเดียว ในการติดต่องานทุกระดับและในสื่อสารมวลชน กลุ่มภาษาต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนอย่างน้อย 3 ภาษา ที่กำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤตที่รุนแรงและชัดเจน มีโอกาสที่จะเสื่อมสลายไปในศตวรรษนี้ ได้แก่ ภาษาชาวบน ลาวแง้ว ลาวครั่ง ชุมชนเหล่านี้อยู่ในภาวะวิกฤตระดับต่าง ๆ กัน ส่วนมากอ่อนแอ ขาดความมั่นใจ รวมกันไม่ติด กลุ่มใหญ่บางกลุ่ม มีปฏิกิริยาตอบโต้ เกรงถูกครอบงำ และการสูญเสีย โดยเฉพาะชนรุ่นหลังไม่ยอมรับทางด้านภาษาและวัฒนธรรมของชนรุ่นแรกเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าถึงชุมชนอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนเป็นอย่างมาก

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในแต่ละชุมชนแสดงให้เห็นถึงความเป็นลักษณะเฉพาะหรือความเป็นอัตลักษณ์ของแต่ละชุมชน ปัญหาและความต้องการในแต่ละชุมชนย่อมแตกต่างกันไป การช่วยเหลือหรือชุมชนต้องการพึ่งพาตนเองย่อมแตกต่างกัน ไม่เหมือนกันทั้งหมดอาจจะมีลักษณะทั่ว ๆ ไปในสถาบันทางสังคมที่มีความคล้ายคลึงกัน แต่ความมีชีวิตทางวัฒนธรรมในสถาบันต่าง ๆ ย่อมแตกต่างกันไป เช่น ในแต่ละชุมชน ย่อมจะมีสถาบันต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่บริบทเนื้อหาของการคงอยู่ การปรับตัว และการเปลี่ยนแปลงในแต่ละสถาบันแตกต่างกันไป ซึ่งไม่เหมือนกัน ดังนั้นแสดงให้เห็นว่าความหลากหลายทางศิลปวัฒนธรรม มีความสำคัญอย่างมากในงานพัฒนา ดังจะเห็นว่าผลกระทบของการพัฒนาประเทศโดยไม่ได้คำนึงถึงการพัฒนาที่ต้องมี ความแตกต่างกันตามความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงทำให้เกิดช่องว่างของการพัฒนา หรือเกิดผลกระทบในการพัฒนาประเทศที่ทำให้บางชุมชนไม่ได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสม[5]

นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์การ ยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การด้วยเพราะว่าจะทำให้สมาชิกเกิดการยึดเหนี่ยวกัน เป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลทุ่มเทพลังกายและพลังใจ ให้ความจงรักภักดีต่อองค์การหรือสังกัดที่ตนเองอยู่ มีเป้าหมายเดียวกันกับองค์การ และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ นั่นคือทำให้บุคคลได้รู้สึกผูกพันต่อองค์การ Sathe ได้กล่าวถึงวัฒนธรรมองค์การที่มีผลต่อองค์การว่าทำให้เกิดความร่วมมือกันในการทำงาน, เกิดการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ, การควบคุมมีประสิทธิภาพสูง, การสื่อสารมีประสิทธิภาพสูง, ทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ ดังนั้นหน้าที่หลักของวัฒนธรรมองค์การประการหนึ่ง คือ วัฒนธรรมองค์การทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ[6]

บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน เพราะสามารถที่จะทำให้หน่วยงานล้มเหลวหรือสำเร็จได้ ไม่ว่าหน่วยงานนั้นจะมีกระบวนการจัดการที่ดีเลิศ

---

[5] สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, “มองอนาคต : บทวิเคราะห์วัฒนธรรมของคนอีสาน”, **วารสารมนุษยศาสตร์** สังคมศาสตร์.18, 1 (ตุลาคม-ธันวาคม 2543) : 27-32.

[6] Sathe, v., **Culture and Related Corporate Realities**, (Illinois : RichardD.Irwin,lne, 1985), pp. 25-31.

เพียรใดก็ตาม และบุคลากรอีกเช่นกันที่สามารถบันดาลให้หน่วยงานนั้น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายได้ ถึงแม้ว่ากระบวนการดำเนินการจะไม่ดีเท่าไร หรือต่ำกว่ามาตรฐานเพียงไหนก็ตามทั้งนี้สุดแต่ว่าหน่วยงานจะมีบุคลากรประเภทใด การรับรู้ ค่านิยม หรือทัศนคติที่มีต่อหน่วยงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน ถ้ามีทัศนคติที่ไม่ดีต่อหน่วยงานแล้วจะส่งผลเสียตั้งแต่ระดับเล็กไปจนถึงระดับใหญ่ แต่ถ้ามีทัศนคติที่ดีแล้วย่อมส่งผลดีต่อการบริหารจัดการงานอีกด้วย[7] ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ จึงเป็นสิ่งหล่อหลอมทัศนคติของบุคลากรและกำหนดวิถีทางที่หน่วยงานจะเกี่ยวพันระหว่างกันกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมอาจมีผลกระทบทางบวกต่อประสิทธิภาพองหน่วยงาน เมื่อวัฒนธรรมสนับสนุนเป้าหมายของหน่วยงานก็จะถูกรวมเข้าด้วยกัน และถูกรับเอาไว้ภายในโดยสมาชิกของหน่วยงานอย่างลึกซึ้งในหน่วยงานต่างมีวัฒนธรรมของตนเอง จะเป็นเอกลักษณ์ให้กับบุคลากรของหน่วยงานนั้น ๆ จึงทำให้แต่และหน่วยงานมีความแตกต่างกันไป ดังนั้น วัฒนธรรมองค์การ คือ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นแนวทางการทำงานภายในหน่วยงานภาครัฐจะเป็นความคิดความเข้าใจร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน[8] และมีวัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาเพื่อให้ประชาชนเป็นสุขเป็นการวางยุทธศาสตร์ในด้านการพัฒนา ดังนี้ 1) ด้านการพัฒนาสังคม คุณภาพชีวิตและการศึกษา 2) ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ การมุ่งส่งเสริมให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง 3) ด้านการพัฒนาการเมืองเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในการแก้ไขปัญหาและศักยภาพในด้านต่าง ๆ 4) ด้านการพัฒนาระบบ การจัดการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทุกสิ่งทุกอย่างถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร บุคลากร และประชาชนทุกคนในเทศบาลตำบลที่มีความรักและความผูกพันที่ร่วมมือประสานการทำงานที่เป็นทีมเพื่อนำพาวัฒนธรรมองค์การสู่ความสำเร็จและมีการพัฒนาแบบยั่งยืน

ที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรมองค์การ มีผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานท้องถิ่น งานบริการสาธารณะท้องถิ่นและงานสนับสนุนท้องถิ่น ซึ่งมีกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารท้องถิ่น ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้รับบริการ เพื่อลดช่องว่างสร้างความเข้าใจให้ตรงกัน สนับสนุนเสริมสร้างให้ท้องถิ่นมีความเข้มแข็ง สามารถพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน ซึ่งนำไปสู่การสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์การต่อไป

---

[7] เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ 2, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543), หน้า 5.

[8] ยุวดี มณีกุล, “วัฒนธรรมองค์การกับสื่อสิ่งพิมพ์กับขีดความสามารถในการขยายธุรกิจข้ามสื่อของบริษัทเนชั่นพับลิชชิ่งกรุ๊ป จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์ นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยา, 2540).

1.2 วัตถุประสงค์ของโครงการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.2.3 เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.3 ปัญหาการวิจัย

1.3.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นอย่างไร

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างไร

1.3.3 รูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีลักษณะอย่างไร

1.4 ขอบเขตการวิจัยและกรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ เป็นต้น และที่ปรากฏในพระไตรปิฎก เอกสารที่เกี่ยวข้อง วิทยานิพนธ์ หนังสือตำราทางวิชาการ

1.4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

1.4.2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

1.4.2.2 ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมส่วนร่วม วัฒนธรรมเอกภาพ วัฒนธรรมการปรับตัว และวัฒนธรรมพันธกิจ

1.4.3 ขอบเขตด้านประชากร

1.4.3.1 วิจัยเชิงปริมาณ ใช้กลุ่มประชากร 500 คน จากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

1.4.3.2 วิจัยเชิงคุณภาพ ใช้กลุ่มประชากร 30 คน การพัฒนาท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.5 ทฤษฎีและกรอบแนวความคิดการวิจัย

1.5.1 การประยุกต์ใช้หลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธและการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

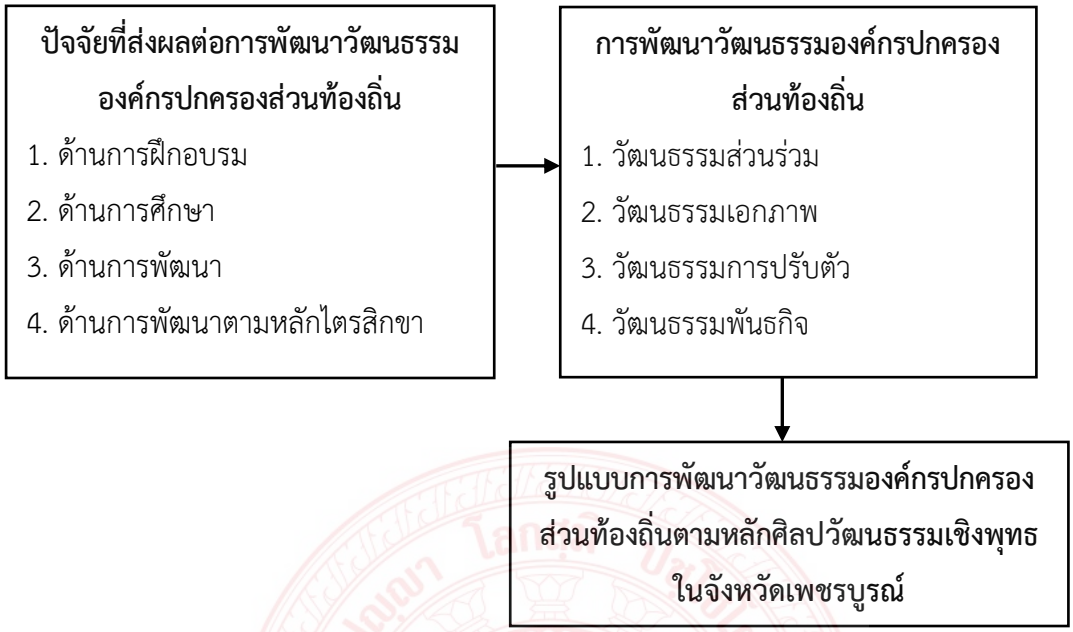
ในเบื้องต้น การทำวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการศึกษาศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ เพื่อนำมาพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ และนำมาสร้างเครื่องมือในการสร้างการกระตุ้นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้มีคุณภาพต่อไป

ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรนั้นถือเป็นสิ่งที่นำมาซึ่งความเจริญขององค์และเป็นที่เชื่อถือเป็นที่พึ่งของประชาชนได้เป็นอย่างดี เพื่อให้กลไกขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดคุณภาพในการบริหารจัดการภายในองค์กรซึ่งถือว่ามีความสำคัญในด้านต่าง ๆ ที่คอยให้ความช่วยเหลือประชาชนอย่างแท้จริง การศึกษาครั้งนี้ยังเป็นการศึกษาเพื่อพัฒนาองค์กรที่เป็นหน่วยงานของภาครัฐได้เป็นอย่างดี และมีคุณค่าต่อการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนได้อย่างเป็นระบบ

1.5.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์” โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้นหรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในที่นี้หมายถึง ประชากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

วัฒนธรรมเชิงพุทธ หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา

ศีล หมายถึง การฝึกในด้านพฤติกรรม การจัดระเบียบระบบ ความรับผิดชอบ การตรงต่อเวลา การมีระเบียบวินัย

สมาธิ หมายถึง การฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ความตั้งมั่นตั้งใจ เอาใจใส่ รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

ปัญญา หมายถึง การฝึกหรือพัฒนาในด้านปัญญาการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ สร้างสรรค์ การจัดการความรู้ การคิดพิเคราะห์

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อของสมาชิกในองค์การเกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ในหน้าที่และภาระงานด้านต่าง ๆ ที่ทำในองค์การ ซึ่งประกอบด้วยหลาย ๆ สิ่งที่บุคคลสร้างขึ้นมา เช่น สัญลักษณ์ ประวัติความเป็นมาอันยาวนาน และสภาพที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน และรูปแบบของวัฒนธรรมองค์การที่ใช้ในการศึกษามี 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมส่วนร่วม 2) วัฒนธรรมเอกภาพ 3) วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4) วัฒนธรรมพันธกิจ

วัฒนธรรมส่วนร่วม หมายถึง การให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างมากในการตัดสินใจเพื่อให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายนอก องค์การแบบนี้ให้ความสำคัญกับพนักงาน เน้นความร่วมมือ การเอาใจใส่พนักงานและลูกค้า พนักงานและผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีแบบผู้ร่วมงาน พนักงานจะมีความพึงพอใจมากกว่าแบบอื่น

วัฒนธรรมเอกภาพ หมายถึง ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

วัฒนธรรมการปรับตัว หมายถึง องค์การที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า ผู้รับบริการ พนักงานภายใน ผู้ถือหุ้น ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โครงสร้างองค์การจะมีความยืดหยุ่น วัฒนธรรมแบบนี้เหมาะกับองค์การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ระบบบริหารจัดการต้องใช้การมีส่วนร่วม และใช้การกระจายอำนาจ

วัฒนธรรมพันธกิจ หมายถึง ทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

1.7 ประโยชน์ของการวิจัยที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ได้ทราบถึงการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ ในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.7.2 ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

1.7.3 ได้ทราบรูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.4 หลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ

2.5 แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

2.1.1 ความหมายของการพัฒนา

จากการประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา จากนักวิชาการ และผู้ทำการวิจัยหลากหลายท่าน ผู้วิจัยจึงขอนำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการพัฒนา ดังต่อไปนี้

การเปลี่ยนแปลงของสังคมเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเกิดขึ้น อันเนื่องมาจากความต้องการของมนุษย์ที่อยากเห็นสิ่งดี ๆ เกิดขึ้นในสังคมของตนเอง การเปลี่ยนแปลงของสังคมไปในทางที่ดีขึ้นที่เราเรียกกันว่า “การพัฒนา” (Development) หรืออาจให้คำจำกัดความของการพัฒนาได้ว่า คือ กระบวนการเพื่อเพิ่มความสามารถของคนส่วนใหญ่ที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตของตนโดยต่อเนื่องภายใต้คำจำกัดความดังกล่าว เนื้อหาสาระสำคัญของการพัฒนาจึงอยู่ที่ความสามารถของคนส่วนใหญ่ส่วนกลไก หรือกระบวนการนั้นเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำมาใช้ในการดำเนินงาน นอกจากนั้นการดำเนินงานควรจะต้องให้ผลได้อย่างต่อเนื่องอีกด้วย กระบวนการพัฒนาจึงจำเป็นที่จะต้องเป็นกระบวนการระยะยาว และจากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้ความหมายของการพัฒนาไว้

หลายท่าน ดังนี้ ส่วนความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญ เติบโต หรือก้าวหน้า[1] ในขณะเดียวกัน เช่นเดียวกับ การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้ดีขึ้น คือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า[2] อย่างไรก็ตาม การพัฒนาเป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความ สัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ[3] ในขณะที่ การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชน และสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น[4] ความหมาย การพัฒนา มาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุ และสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เรียกว่า พัฒนา หรือวัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น[5] ในด้านการเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง (Directed Change) หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า (Planned Change)[6] การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในตัวระบบที่ทำการซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงด้านคุณภาพ (Qualitative Changes) ส่วนการแปลงรูป (Transformation) เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมกระทำการ (Environmental Change) ซึ่งนอกเหนือจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านคุณภาพ และปริมาณ เช่น การคมนาคมของประเทศไทยเมื่อเริ่มแรกได้มีการใช้รถเทียมม้า แล้วปรับปรุงให้ดีขึ้นโดยใช้เครื่องจักรไอน้ำมาทำรถไฟ และค่อย ๆ ปรับปรุงให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น เร็วยิ่ง ๆ ขึ้น การเปลี่ยนแปลงจากรถม้ามาเป็นรถไฟ หรือเป็นรถยนต์ หรือเครื่องบิน จนเป็นจรวดก็ดี นับได้ว่าเป็นการพัฒนา[7] เมื่อการพัฒนาถูกกำหนดความหมายจากหลาย

---

[1] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน** พ.ศ. 2542, (กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 345.

[2] ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนุเคราะห์ไทย, 2526), หน้า 2.

[3] ทิตยา สุวรรณะชฎ, **สังคมวิทยา,** (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 345.

[4] สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมไทยแนวทางวิจัยและพัฒนา,** (ขอนแก่น: ,มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525), หน้า 179.

[5] พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต), **สถาบันสงฆ์กบสังคมไทย.** (กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2527), หน้า 16-18.

[6] สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **การพัฒนาชุมชน,** พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525), หน้า 5.

[7] อมร รักษาสัตย์ และ ขัตติยา กรรณสูต, **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ** : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร: 2515) หน้า 2 – 8.

แหล่ง และหลายสาขาวิชา ทำให้ลักษณะของการพัฒนามีหลายประการ แต่ลักษณะที่สำคัญมีดังต่อไปนี้

1. เป็นการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เช่น ด้านสุขภาพ ปริมาณ และสิ่งแวดล้อมของสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ดีขึ้น หรือให้มีความเหมาะสมอันเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรอบด้าน ไม่ใช่เปลี่ยนแปลงในด้านใดด้านหนึ่งเพียงด้านเดียวเท่านั้น หรืออาจจะเรียกได้ว่าต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ

2. มีลักษณะเป็นกระบวนการ คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามลำดับขั้นตอนและอย่างต่อเนื่องกัน โดยแต่ละขั้นตอนมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นลำดับ ไม่สามารถข้ามขั้นตอนหนึ่งได้

3. มีลักษณะเป็นพลวัต คือ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง แต่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะเป็นแบบรวดเร็ว หรือช้า ๆ ปริมาณมาก หรือน้อยก็ได้

4. เป็นแผน และโครงการ คือ เกิดขึ้นจากการเตรียมการไว้ล่วงหน้าว่าจะเปลี่ยนแปลง ใคร ด้านใด ด้วยวิธีการใด เมื่อไร ใช้งบประมาณเท่าใด ใครรับผิดชอบ เป็นต้น ไม่ใช่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยไม่มีการเตรียมการไว้ล่วงหน้า

5. เป็นวิธีการ การพัฒนาเป็นมรรควิธี หรือกลวิธีที่นามาใช้ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การพัฒนาสังคม การพัฒนาชนบท การพัฒนาการเมือง การพัฒนาเศรษฐกิจ การพัฒนาชุมชน ต่างก็เป็นวิธีการพัฒนาแบบหนึ่งที่มีลักษณะเฉพาะเป็นของตนเอง

6. เป็นปฏิบัติการ คือ เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริง ไม่เป็นเพียงแนวความคิด หรือเป็นเพียงแนวคิด หรือเป็นเพียงรายละเอียดของแผน และโครงการเท่านั้น เพราะการพัฒนาเป็นวิธีการที่ต้องนำมาใช้ปฏิบัติจริงจึงจะเกิดผลตามที่ต้องการ

7. เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ เพื่อประโยชน์ของมนุษย์ เพราะมนุษย์เป็นสัตว์โลกประเภทเดียวที่สามารถจัดทำแผนโครงการ และคิดค้นวิธีการพัฒนาตนเอง และสิ่งต่าง ๆ ได้ การเปลี่ยนแปลงใดก็ตามถ้าไม่ได้เกิดจากการกระทำของมนุษย์แล้ว จะไม่ใช้การพัฒนาแม้ว่าจะมีลักษณะอื่น ๆ เหมือนกับการพัฒนาก็ตาม

8. ผลที่เกิดขึ้นมีความเหมาะสม หรือพึงพอใจ ทำให้มนุษย์ และสังคมมีความสุข เพราะการพัฒนาเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ และการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์นั่นเอง

9. มีเกณฑ์ หรือเครื่องชี้วัด คือ สามารถบอกได้ว่าลักษณะที่เกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้น เป็นการพัฒนาหรือไม่ ซึ่งอาจดำเนินการได้หลายวิธี เช่น เปรียบเทียบกับสภาพเดิมก่อนที่จะเกิดการเปลี่ยนแปลง กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการชี้วัดในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้าน

คุณภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เนื่องจากมนุษย์ และสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ และการเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลของการพัฒนา จึงมีความจำเป็นต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการพัฒนาให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นด้วยการพัฒนาใหม่ ๆ จึงเกิดขึ้นอยู่เสมอ

สนธยา พลศรี[8] นอกจากนี้ยังได้สรุปแนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาไว้ ดังนี้

1. แนวคิดแบบวิวัฒนาการ เป็นการนำการพัฒนามาใช้เพื่ออธิบายประวัติศาสตร์ของมนุษย์ที่เคลื่อนย้ายจากภาวะหนึ่งไปสู่อีกภาวะหนึ่งที่สูงกว่า ทำให้มนุษย์มีความก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ มากขึ้น เช่น มีชีวิตที่อุดมสมบูรณ์ขึ้น ร่ำรวยมากขึ้น มีเหตุผลมากขึ้น มีความแตกต่างกันมากขึ้น เป็นต้น การพัฒนาในแนวคิดนี้จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความก้าวหน้ามาก

2. แนวคิดแบบการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดขึ้นในคริสต์ศตวรรษที่ 20 เนื่องจากมีความเป็นกลางมากกว่าการพัฒนา ไม่เกี่ยวข้องกับอดีต หรืออนาคตอันรุ่งโรจน์ แต่สนใจศึกษาการเปลี่ยนแปลงของปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น การแบ่งชนชั้นทางสังคม เป็นต้น การเปลี่ยนแปลงอาจมีลักษณะเป็นการปฏิรูป คือ เฉพาะในโครงสร้างใด โครงสร้างหนึ่ง และเป็นการปฏิวัติ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทั้งหมดของสังคม

3. แนวความคิดแบบเศรษฐศาสตร์ นักเศรษฐศาสตร์นำการพัฒนาไปใช้จำแนกประเทศต่าง ๆ ตามเกณฑ์ที่กำหนด เช่น รายได้ประชาชาติ การรู้หนังสือ การมีงานทำ เป็นต้น ออกเป็นประเทศพัฒนาแล้ว ประเทศกำลังพัฒนา และประเทศด้อยพัฒนา การพัฒนาในแนวความคิดนี้ จึงมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า ความเป็นอุตสาหกรรม ความทันสมัย และการเจริญเติบโตมาก

4. แนวความคิดแบบการปฏิบัติการทางสังคม เป็นแนวความคิดที่เกิดจากรัฐบาลของประเทศต่าง ๆ พยายามปรับปรุงแก้ไขปัญหาทางเศรษฐกิจ และสังคมในรูปของการวางแผนปฏิบัติการ เช่น การปฏิรูปที่ดิน การสหกรณ์ การพัฒนาชนบท เป็นต้น และเรียกวิธีการนี้ว่า การพัฒนา

5. แนวความคิดแบบความขัดแย้งทางสังคม เป็นแนวความคิดของการพัฒนาประเทศด้วยระบอบสังคมนิยม ที่นำทฤษฎีความขัดแย้งมาใช้เป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง และระบบสังคม โดยถือว่าการนำระบอบสังคมนิยมเข้ามาใช้แทนระบบที่ใช้อยู่เดิมเป็นการพัฒนา ความหมายของการพัฒนาที่นำจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน 3 ลักษณะด้วยกัน คือ

---

[8] สนธยา พลศรี, **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน, (**กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2545), หน้า 5 – 6

5.1 การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่าความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบ และกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับความเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่าการพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

5.2 การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่ และในการพัฒนาก็ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

5.3 การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า และความมั่นคง การพัฒนายังควรหมายถึง ความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้น การพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วย[9]

กล่าวโดยสรุปว่า จากความหมาย การพัฒนา ที่ยกมาข้างต้นนี้ ทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกระทำให้เกิดขึ้น หรือมีการวางแผนกำหนดทิศทางไว้ล่วงหน้า โดยการเปลี่ยนแปลงนี้ต้องเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ถ้าเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ไม่ดี ก็ไม่เรียกว่าการพัฒนา ขณะเดียวกัน การพัฒนามิได้หมายถึง การเพิ่มขึ้นปริมาณสินค้า หรือรายได้ของประชาชนเท่านั้น แต่หมายความรวมไปถึงการเพิ่มความพึงพอใจ และเพิ่มความสุขของประชาชนด้วย

2.1.2 การพัฒนารูปแบบ

รูปแบบเป็นสิ่งที่ได้รับการพัฒนาขึ้น เพื่อบรรยายลักษณะที่สำคัญของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งในเรื่องที่กำลังศึกษาให้เกิดความเข้าใจเบื้องต้น และนำไปสู่การศึกษาในเชิงลึกต่อไป ดังนั้น รูปแบบที่พัฒนาจึงควรมีความชัดเจนอย่างเหมาะสม วิเคราะห์สรุปเป็นข้อมูลในการพัฒนารูปแบบในครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 องค์ประกอบของรูปแบบการสอน และการพัฒนา

---

[9] โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, **ทรัพยากรธรรมชาติกับการพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2532), หน้า 25.

องค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นนั้น ได้มีนักวิชาการ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้กล่าวถึงในลักษณะที่คล้ายกันในภาพรวมแต่จะแตกต่างกันในรายละเอียดย่อยดังต่อไปนี้

ประสิทธิ์ เขียวศรี[10] การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานโดยได้กำหนดองค์ประกอบของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น 8 องค์ประกอบ คือ

1. หลักการพื้นฐานของรูปแบบ
2. วัตถุประสงค์ของรูปแบบ
3. วิธีการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำ
4. การดำเนินการพัฒนา
5. การประเมินผลหลังการพัฒนา
6. การปฏิบัติงานจริง และการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการ
7. การนำเสนอผลการวิจัย
8. การประเมินผลการติดตามผล

วัลลภา จันทร์เพ็ญ[11] ประกอบของ การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษาช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญาว่ามีจำนวน 9 องค์ประกอบ คือ

1. นโยบายการพัฒนาฝึกอบรม
2. แนวคิดที่เป็นจุดเน้นการพัฒนา
3. การวิเคราะห์คุณลักษณะมาตรฐาน
4. การระบุเป้าหมายในการพัฒนาฝึกอบรม
5. การใช้หลักการกำหนดรูปแบบการพัฒนาฝึกอบรม
6. การเตรียมความพร้อม และจำแนกกลุ่ม
7. วิธีการพัฒนาฝึกอบรม

---

[10] ประสิทธิ์ เขียวศรี, **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** วิทยานิพนธ์ ค.ด. การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,2544)

[11] วัลลภา จันทร์เพ็ญ, **การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา ช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา**, (กรุงเทพฯ :วิทยานิพนธ์ ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544).

8. ลักษณะกิจกรรมการเรียนรู้

9. การประเมิน และการติดตามผล

นอกจากนี้ Joyce and Weil[12] ได้จัดประเภทของรูปแบบการสอนตามแนวคิดพื้นฐานในการเสนอรูปแบบในการบรรยาย และอธิบายปรากฏการณ์ นั้น ๆ ไว้เป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่เน้นการประมวลผลข้อมูล (The Information Processing Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการค้นหา และประมวลผลข้อมูลให้รู้ปัญหา และหาคำตอบของปัญหา และให้ผู้เรียนได้พัฒนาความคิด และสร้างมโนทัศน์ เช่น รูปแบบการสอนมโนทัศน์ รูปแบบการสอนแบบสืบสวนทางวิทยาศาสตร์ และรูปแบบการสอนกลยุทธ์การจำ

2. กลุ่มที่เน้นตัวบุคคล (The Personal Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการพัฒนาตัวบุคคล พัฒนาทัศนคติ และค่านิยมที่ดีงาม เพื่อให้บุคคลมีความเข้าใจในตนเองดีขึ้น เช่น รูปแบบการสอนแบบไม่สั่งการ และรูปแบบการฝึกความตระหนักรู้

3. กลุ่มที่เน้นปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (The Social Family) เป็นรูปแบบที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสัมพันธ์กับบุคลอื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เน้นการมีส่วนร่วมโดยใช้หลักการประชาธิปไตย เช่น รูปแบบการสอนแบบสืบสอบทางสังคม และรูปแบบการสอนแบบให้ค้นคว้าเป็นกลุ่ม

4. กลุ่มที่เน้นการปรับพฤติกรรม (The Behavioral System Family) เป็นรูปแบบการฝึกความกล้าแสดงออก และรูปแบบการเรียนรู้โดยไม่มีเงื่อนไข

รูปแบบพฤติกรรมทางสังคมดังกล่าวพบว่ามีองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คือ สังคมมิติประกอบด้วยสถาบัน บทบาท และความคาดหวัง ส่วนที่ 2 คือ บุคลามิติ ประกอบด้วย บุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการ ซึ่งองค์ประกอบแต่ละองค์ประกอบต่างมีความสัมพันธ์ หรือมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน และปฏิสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 2 ส่วน จะเกิดเป็นพฤติกรรมทางสังคม หรือพฤติกรรมที่สังเกตเห็นได้ ที่เกิดขึ้นจริงในหน่วยงาน หรือองค์การต่าง ๆ

2.1.3 แนวคิดการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนา

ในทางพระพุทธศาสนา ได้กล่าวถึง การพัฒนาทั้งในส่วนของสังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนา

---

[12] Joyce Bruce & Weil Masha, **Model of Teaching,** (London: Prentice-Hall International, 1956), p.6.

ชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง เป้าหมายของการพัฒนา คือ การปลดปล่อยตนเองให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางกาย และทางจิตใจ โดยการให้ความสำคัญกับความสุขทางจิตใจอันเกิดจากความมีอิสรภาพที่พึ่งตนเองได้ และความเข้มแข็งของบุคคล และสังคม ซึ่งเป็นเครื่องชี้ให้เห็นระดับการพัฒนาประการหนึ่งหลักธรรมในพระพุทธศาสนาที่เป็นเครื่องพัฒนาทำให้เจริญทำให้เป็นให้มีขึ้น ฝึกอบรม คือ ภาวนา มี 4 ประการ คือ

1. กายภาวนา หมายถึง การเจริญ การพัฒนากาย การฝึกอบรมกาย ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ ไม่ให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลธรรมเสื่อมสูญ การพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ

2. ศีลภาวนา หมายถึง การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย ไม่เบียดเบียน หรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน

3. จิตตภาวนา หมายถึง การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ให้เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้วยคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตากรุณา ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

4. ปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ให้รู้ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริง รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลก และชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส และปลอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา[13]

การพัฒนาทางพระพุทธศาสนานั้นต้องเริ่มที่ตัวบุคคล หมายความว่า บุคคลที่อยู่ในชุมชนหรือสังคม ควรที่จะได้รับการพัฒนาเป็นอันดับแรก ทั้ง 4 ด้าน คือ ทางด้านกาย ทางด้านหลักธรรม ที่เหมาะสมในการพัฒนาทางสังคม คือ อปริหานิยธรรม หรือวัชชีอปริหานิยธรรม ได้แก่ ธรรมไม่ทำให้เสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว มี 7 ประการ คือ

1. หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์

2. พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกันเลิกประชุมพร้อมเพียงกันทำกิจที่พึงทำ

3. ไม่บัญญัติสิ่งที่ไม่ได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีกรรม ตามที่วางไว้เดิม

---

[13] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**, พิมพ์ครั้งที่ 9 (กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543), หน้า 81–82.

4. ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

5. บรรดากุลสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยไม่ถูกข่มเหง หรือฉุดคร่าขืนใจ

6. เคารพสักการบูชาเจดีย์ของวัชชีทั้งหลาย ทั้งภายใน และภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

7. จัดให้ความอารักขา คุ้มครองป้องกัน อันชอบธรรมแก่พระอรหันต์ทั้งหลาย ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังไม่ได้มาพึงมาสู่แว่นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแว่นแคว้นผาสุก

อปริหานิยธรรม 7 ประการนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคีธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อม หรือทำให้เกิดความแตกสามัคคีกันภายในกลุ่มของวัชชีจึงจะมีสิทธิชนะ จะเห็นได้ว่า อปริหานิยธรรม 7 ประการนี้ มีสามัคคีธรรม เป็นคุณธรรมที่คอยเกื้อหนุนให้การปฏิบัติตามนั้นเกิดเป็นผลจริง ฉะนั้น หลักสามัคคีธรรม ก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้การพัฒนาสังคมเป็นไปตามแนวทางที่ชุมชน หรือสังคมตั้งเป้าหมายเอาไว้ ได้แก่ ความมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนสาระสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เนื่องมาจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์ และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้พุทธศาสนิกชน โดยเฉพาะพระสงฆ์มีหน้าที่ช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ และสัตว์อื่น ๆ ให้พ้นจากความทุกข์ทั้งทางด้านวัตถุ และจิตใจทั้งในปัจจุบัน และในอนาคต ดังนั้น การช่วยเหลือซึ่งกัน และกันให้พ้นจากสภาพความด้อยพัฒนาด้อยการศึกษาความสำคัญของการพัฒนา โดยการช่วยเหลือกัน ทั้งการอบรมในศาสนธรรม และประสบการณ์มีอิทธิพลสำคัญต่อการก่อรูปแบบแนวความคิดเกี่ยวกับการพัฒนาของพระสงฆ์[14] ในขณะเดียวกันแนวคิดบทบาทของพระพุทธศาสนาที่มีต่อการพัฒนาประเทศไว้ว่า ถ้าปราศจากศีลธรรมเสียแล้ว การพัฒนาประเทศไม่ว่าจะพัฒนาไปทำนองใด ย่อมจะบกพร่อง และไม่สมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะพัฒนาไปในด้านเป้าหมายซึ่งจะผิด ผลสุดท้าย อาจจะพัฒนาไปทำนองที่จะเห็นความเจริญทางวัตถุซึ่งเป็นเรื่องสำคัญยิ่งกว่าเรื่องที่สำคัญแท้ ๆ คือ ความเจริญในทางปัญญา และในทางศีลธรรม การขาดจากศีลธรรมนั้น จะทำให้โลกเสื่อมโทรม พระพุทธศาสนาจะช่วยเหลือในการพัฒนาชาติได้ดีนั้น ย่อมอาศัยพระธรรม และพระสงฆ์เป็นสื่อสำหรับสืบพระศาสนา และการที่พุทธศาสนาจะช่วยให้มีการพัฒนาชาติได้ดีจริง ๆ ก็คือ อาศัยหลักเกณฑ์บางประการ ดังนี้

---

[14] สมบูรณ์ สุขสำราญ, **การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพระสงฆ์นักพัฒนา,** (กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย, 2530), หน้า 53.

1. ความเชื่อในพุทธศาสนา ต้องเป็นความเชื่อที่บริสุทธิ์ไม่เจือปนความเชื่อถือโชคลางทางไสยศาสตร์ พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “คนโง่นั้นมัวแต่พิเคราะห์ดวงดาว” ฉะนั้น ในการที่จะทำให้มนุษย์โลกมีความสมบูรณ์ทั้งในด้านวัตถุ และสติปัญญา ก็ควรจะพัฒนาศาสนาใหม่ให้เกิดความบริสุทธิ์

2. ความเชื่อในพุทธศาสนา เป็นความเชื่อที่มีมูลฐาน ตั้งอยู่ในเหตุผล และวิชา ไม่ใช่ตั้งอยู่ในความเชื่อโดยงมงายอย่างเดียว หรืออวิชชา พระพุทธองค์ตรัสไว้ว่า “ท่านทั้งหลาย อย่าพึ่งเชื่อสิ่งใดเพียงเพราะที่ได้ฟังตาม ๆ กันมา หรือเพราะเคยเห็นเช่นนั้น ๆ ต่อมา ฯลฯ ท่านจงเอาข้อที่ ได้เห็น ได้ฟัง ได้ตรึกตรองดูด้วยเหตุผลจนเกิดความชัดเจนแล้วจึงค่อยเชื่อ

3. การที่จะนำเอาคำสอนของพุทธศาสนามาประยุกต์กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งลักษณะของสังคมได้มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ จึงจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการประยุกต์พระธรรม ซึ่งเป็นอมตะอยู่แล้วมาใช้กับสภาพปัจจุบัน ซึ่งจะต้องมีการศึกษา และวิจัยอย่างถ่องแท้

4. การพัฒนานั้น จำเป็นที่จะต้องใช้ทางโลก และทางธรรม เพราะฉะนั้น ทางฝ่ายพระสงฆ์ก็ดี ทางฝ่ายบ้านเมืองก็ดีต้องร่วมมือกันอย่างมาก มีหลายกรณีที่ฝ่ายบ้านเมืองเพิกเฉยต่อความสำคัญของวัดในชนบท และในเมือง และเพิกเฉยต่อความสำคัญของการเป็นผู้นำของพระสงฆ์ในหมู่บ้าน ถ้าความร่วมมือทั้งฝ่ายสงฆ์ และฝ่ายฆราวาสดำเนินไปด้วยดี ก็จะเป็นประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตนั้นมีความสำคัญกับทุกคน ถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข[15] อย่างไรก็ตาม การพัฒนาที่แท้จริงในทางพุทธธรรม จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคม และธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดี โดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นเกณฑ์ พร้อมกันนั้น การพัฒนาจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม[16] ตามพระพุทธศาสนาของการพัฒนาตรงกับคำว่า “ภาวนา” ซึ่งหมายถึง การทำให้เจริญงอกงาม (ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Development) หากพิจารณาจากรากศัพท์ คำว่า พัฒนามาจากภาษาบาลีว่า วัฒนะ หรือ วัฒนา คำนี้หมายถึงความเจริญก้าวหน้า หรือ

---

[15] ป๋วย อึ๊งภากรณ์และคณะ, **อุดมคติสำหรับคนรุ่นใหม่, (**กรุงเทพมหานคร**:** มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2530), หน้า 61-65.

[16] พระไพศาล วิสาโล, **ศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง,** (กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์, 2533), 18-19.

ภาวะยืนยาวนาน เช่น คำว่า อายุวัฒนะ หมายถึง ทำให้อายุยืนนาน อันหมายรวมถึง ความเป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรงดี ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บมาเบียดเบียน และนอกจากนี้ คำว่า วัฒนะ หมายถึง รกรุงรัง ไม่มีระเบียบเลยก็ได้ เช่น คำว่า โลกวัฒโน หมายถึง เป็นคนรกโลก เป็นสิ่ง/เป็นคนที่โลกไม่ต้องการ อย่างไรก็ตาม คำว่า การพัฒนาในที่นี้เป็นคำที่กำหนดให้มีคุณค่า และตามหลักการของพระพุทธศาสนา การพัฒนาจะต้องดำเนินไปพร้อม ๆ กัน 4 ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรมและ/หรือ การพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจ และการพัฒนาทางด้านปัญญา นอกจากนี้พระพุทธศาสนาพิจารณาว่า การพัฒนาเป็นกระบวนการพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รักษา สิ่งที่ดีให้คงอยู่ ซึ่งสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเปลี่ยนแปลงฟื้นฟูและปรับปรุงทั้งตนเอง และสังคมรอบข้างให้ดีขึ้น และมีความหมาย มากยิ่งขึ้น แต่ความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในกระบวนการพัฒนาขึ้นอยู่กับบุคคลเป็นส่วนสำคัญ[17]

กล่าวโดยสรุปว่า สาระสำคัญของความคิดเกี่ยวกับการพัฒนานั้น เนื่องมาจากปรัชญาพื้นฐานของพุทธศาสนาที่ปรารถนาชี้ทางหลุดพ้นจากความทุกข์ และชี้ทางสู่ความสุขให้แก่มนุษย์ตามหลักคำสอนนี้ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง เช่น ภาวนา 4 อปริหานิยธรรม 7 เป็นต้น ล้วนเป็นการพัฒนาทั้งในส่วนของสังคม และตัวมนุษย์ แต่จะเน้นที่การพัฒนาคน เพราะเมื่อคนพัฒนาแล้ว ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ จะนำไปสู่การพัฒนาชุมชน สังคม และเป็นการพัฒนาที่ทำให้เกิดผลของการพัฒนาอย่างแท้จริง

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรม

2.2.1 ความหมาย

ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน[18] ได้นิยามคำว่า วัฒนธรรม หมายถึง สิ่งที่ทำความเจริญงอกงามให้แก่หมู่คณะ

นอกจากนี้ งามพิศ สัตย์สงวน[19] ได้รวบรวมคำนิยามของวัฒนธรรมที่สำคัญ ๆ ของนักมานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียงไว้ดังนี้

---

[17] จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, **สังคมวิทยา,** (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548), หน้า 117-118.

[18] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542,** (กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์, 2546), หน้า 1058.

เอ็ดเวิร์ด บี ไทเล่อร์ (Edward B. Tylor) ได้นิยามคำว่าวัฒนธรรมไว้อย่างชัดเจนเป็นครั้งแรกว่า “วัฒนธรรม คือ สิ่งทั้งหมดที่มีลักษณะซับซ้อน ซึ่งรวมทั้งความรู้ ความเชื่อ ศิลปะ จริยธรรม ศีลธรรม กฎหมาย ประเพณี และความสามารถอื่น ๆ รวมทั้งอุปนิสัยต่าง ๆ ที่มนุษย์ได้มาโดยการเรียนรู้จากการเป็นสมาชิกของสังคม”[20]

ไว้ท์ (White) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “วัฒนธรรม คือ การจัดระเบียบของปรากฏการณ์ต่าง ๆ กล่าวคือ เป็นการจัดระเบียบของการกระทำต่าง ๆ หรือแบบแผนพฤติกรรมต่าง ๆ การจัดระเบียบของความคิดต่าง ๆ เช่นความเชื่อความรู้ต่าง ๆ และเป็นการจัดระเบียบของความรู้สึกที่ผูกพันอยู่กับสิ่งต่าง ๆ เช่น ทัศนคติ การจัดระเบียบดังกล่าวขึ้นอยู่กับการใช้ระบบสัญลักษณ์ วัฒนธรรมเริ่มมีขึ้นเมื่อมนุษย์กลายเป็นสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมที่มีการแสดงออกโดยใช้ระบบสัญลักษณ์ เพราะสัญลักษณ์สำคัญอันนี้ ทำให้วัฒนธรรมถ่ายทอดจากคน ๆ หนึ่งไปยังอีกคนหนึ่งได้”[21]

คูณ (Coon) นิยามว่า “วัฒนธรรม คือ ผลรวมทั้งหมดของวิธีที่ทำให้มนุษย์อยู่ได้ และมีการถ่ายทอดจากชั่วชีวิตหนึ่งไปอีกชั่วชีวิตหนึ่งโดยการเรียนรู้”[22]

เค็ลลี่ (Kelly) นิยาม วัฒนธรรม ว่าคือ “ทุกสิ่งทุกอย่างที่มนุษย์สร้างขึ้นมาเพื่อใช้ในการดำรงชีวิตของมนุษย์ อาจเป็นสิ่งมีเหตุผล หรือไม่มีเหตุผลในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติ หรือพฤติกรรมของมนุษย์”[23]

เฮอร์สโกวิทส์ (Herskovits) ได้นิยามวัฒนธรรมไว้อย่างสั้น ๆ ว่า “คือสิ่งแวดล้อมที่มนุษย์สร้างขึ้นมา”[24]

ลินตั้น (Linton) นิยามวัฒนธรรมว่า คือ “กลุ่มคนที่จัดระเบียบแล้ว ที่มีแบบแผนพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดจากการเรียนรู้อันเป็นลักษณะของสังคมที่เฉพาะของสังคมหนึ่ง”[25]

บิดนีย์ (Bidney) นิยามวัฒนธรรมว่า “เป็นสิ่งที่มนุษย์ได้มาโดยการเรียนรู้ หรือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการอบรมสั่งสอน รวมทั้งความคิดของปัจเจกชนต่าง ๆ ภายในสังคมนั้น และ

---

[20] Edward B. Tylor, **Primitive Culture,** (London: John Murray, 1991).

[21] White, **Why Community Paticipation ?** A Discussion of the Argumentes. Community Paticipation : Current Issue and Lesson Learned. (New York: United Nations Children’ S Fund,)

[22] Coon, **Arthet M,** “Brainstroming : A Creative Problem Solving Technique in Psychology,” (**Abstracts.**3 : 1959), p.79.

[23] Kelly,**In Praise of Followers,** (Harvard Business Review,1988), pp. 142 - 148.

[24] Cooper, G. and Herskovits, **A Bayesian method for the induction of probabilistic networks from data,** (Machine Learning, 1992), p.309.

[25] Linton, **Role,Personality and Social Structure in the Organization Setting,** (Columbia Uniiversity Press. Levinson, D. J.,1971). P.11

ความเฉลียวฉลาด ศิลปะ ความคิดทางสังคม และสถาบันที่สมาชิกของสังคมมักยอมรับร่วมกัน และที่สมาชิกพยายามปฏิบัติตาม”[26]

คูเบอร์ (Cuber) ได้นิยามวัฒนธรรม ซึ่งเป็นคำนิยามที่ให้ลักษณะต่าง ๆ ของวัฒนธรรมชัดเจนมากที่สุดว่า “วัฒนธรรม คือ แบบแผนพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ และยังรวมผลผลิตที่เกิดจากการเรียนรู้ เช่น ทัศนคติ ค่านิยม สิ่งของต่าง ๆ ที่คนทำขึ้น และความรู้ที่มีอยู่ร่วมกันในกลุ่มชนหนึ่ง ๆ และมีการถ่ายทอดไปยังสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคม”[27]

โครเบ้อร์ (Kroeber) นิยามวัฒนธรรมว่า “วัฒนธรรมประกอบไปด้วยแบบแผนพฤติกรรมที่ได้มาโดยการเรียนรู้และที่ถ่ายทอดจากรุ่นหนึ่งไปยังอีกรุ่นหนึ่งโดยใช้ระบบสัญลักษณ์นั้นเป็นผลสำเร็จที่แตกต่างกันไปในกลุ่มชนต่าง ๆ วัฒนธรรมยังรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มนุษย์สร้างขึ้นมา ส่วนประกอบสำคัญของวัฒนธรรมยังประกอบไปด้วย ความคิดตามประเพณี (ที่มีประวัติศาสตร์และมีการเลือกมาจากหลาย ๆ อย่าง) และค่านิยมที่ติดตามมา ระบบวัฒนธรรมนั้นอาจพิจารณาในแง่หนึ่งว่าเป็นผลผลิตของการกระทำ และในอีกแง่หนึ่ง มันเป็นเงื่อนไขที่จะทำให้เกิดการกระทำต่อ ๆ ไป”[28]

อมรา พงศาพิชญ์ นิยามว่า วัฒนธรรม คือ สิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้น กำหนดขึ้น มิใช่สิ่งที่มนุษย์ทำตามสัญชาตญาณ อาจเป็นการประดิษฐ์วัตถุสิ่งของขึ้นใช้ หรืออาจเป็นการกำหนดพฤติกรรม หรือความคิด ตลอดจนวิธีการหรือระบบการทำงาน ฉะนั้นวัฒนธรรมก็คือระบบในสังคมมนุษย์สร้างขึ้นมิใช่ระบบที่เกิดขึ้นโดยธรรมชาติตามสัญชาตญาณ[29]

ชนัญ วงษ์วิภาค สรุปความหมายของนิเวศวิทยาวัฒนธรรมว่า นิเวศวิทยาเน้นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิต กับสภาพแวดล้อม ส่วนมานุษยวิทยา วัฒนธรรมจะมุ่งเน้นความสำคัญที่ตัวมนุษย์ โดยพยายามค้นคว้าเข้าใจพฤติกรรมทั้งหลายของมนุษย์ใน ความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม คือ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมและปรากฏการณ์สภาพแวดล้อม มนุษย์อยู่รอดใน

---

[26] Bidney, **Theoretical Anthropology**, (New York: Columbia University,1968)

[27] Cuber , John F. **Sociology. Fifth edition .** (New York : Division of Meridith Publishing CompanY , 1963)

[28] Kroeber, A.L., & Kluckhon, C., **Culture : a review of concepts and difinition.** (New York: Vin tage Books,1952)

[29] **อมรา พงศาพิชญ์, ความหลากหลายทางวัฒนธรรม**, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 25.

สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ได้เพราะอาศัยวัฒนธรรมเป็นเสมือนอุปกรณ์ในการปรับตัว โดยอาศัยสื่อกลางต่าง ๆ คือ เทคโนโลยี ภาษา รูปแบบการจัดระเบียบกลุ่ม และอุดมการณ์[30]

ยศ สันตสมบัติ ได้กล่าวถึง มนุษย์กับวัฒนธรรม ไว้ในบทความเรื่อง “มนุษย์กับวัฒนธรรม” สรุปความได้ว่า วัฒนธรรมมีลักษณะพื้นฐานที่สำคัญ 6 ประการ คือ ประการแรก วัฒนธรรมเป็นระบบความคิดและค่านิยมที่สมาชิกมีร่วมกัน ประการที่สอง วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มนุษย์เรียนรู้ได้ ประการที่สาม วัฒนธรรมมีพื้นฐานมาจากสัญลักษณ์ ประการที่สี่ วัฒนธรรมเป็นองค์รวมของความรู้ และภูมิปัญญา ประการที่ห้า วัฒน คือ กระบวนการในการกำหนดนิยามความหมายของชีวิตและสิ่งที่อยู่ร่วมตัวมนุษย์ และประการที่หก วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ไม่หยุดนิ่งแต่เปลี่ยนแปลงปรับตัวอยู่ตลอดเวลา[31]

พิรุณรัตน์ ธรรมสุจริต กล่าวถึงความสัมพันธ์ด้านนิเวศวัฒนธรรมระหว่างการตั้งถิ่นฐาน ไว้ในวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ด้านนิเวศวัฒนธรรมระหว่างการตั้งถิ่นฐาน ของชุมชนอีสานกับชื่อของหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น” สรุปผลวิจัยได้ว่า ชุมชนในระดับหมู่บ้านได้มีการกระจายตัวของบ้านเรือนตามถนนเส้นหลักหรือถนนที่มีความสำคัญ แทนการกระจายตัวตามบ้านเรือนที่ตั้งอยู่ก่อน ซึ่งในละแวกบ้านนั้นเป็นเครือญาติกัน ท้าให้ความสัมพันธ์ของคนในละแวกบ้านเดียวกันมีความรักใคร่กลมเกลียว ความสัมพันธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นทางกายภาพด้วยการมองเห็นโดย เส้นทางเดิน ในละแวกบ้านที่มีความเชื่อมโยงของบ้านแต่ละหลังเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้ทางเดินเหล่านั้นมุ่งออกสู่ ถนนเส้นหลักที่เชื่อมโยงกับเส้นทางสัญจรเส้นทางอื่น ๆ ปัจจุบันความสัมพันธ์ในละแวกบ้าน ได้เลือนหายไปด้วยปัจจัยความเจริญหลายด้าน ซึ่งในการสร้างบ้านเรือนในปัจจุบันไม่ได้คำนึงถึง เขตพื้นที่ ที่ได้กำหนดร่วมกันในการก่อตั้งชุมชนในระดับหมู่บ้านท้าให้เกิดปัญหาทางด้านกายภาพ ตามมา เช่น น้ำท่วม เนื่องจากการขยายตัวของเขตที่อยู่อาศัย การขยายตัวของเขตที่อยู่อาศัยเข้าไป ในเขตพื้นที่เกษตรกรรม หรือเส้นทางเดิน ความสัมพันธ์ในละแวกบ้านได้เลือนหายไปเพราะ รูปแบบของบ้านพักอาศัยที่สร้างแบบเรียบง่ายเน้นประโยชน์ใช้สอยแบบพื้นถิ่นได้เปลี่ยนแปลงไป จากเดิมกลายเป็นบ้านเรือนที่สร้างตามแบบภูมิภาคอื่น เช่น บ้านแบบยุโรป ที่ประโยชน์ใช้สอย แตกต่างจากวิถีการดำรงชีวิตแบบเดิมของชาวอีสาน ท้าให้กิจกรรม และความสัมพันธ์กับบ้านใกล้ เรือนเคียงลดน้อยลง หรืออาจขาดหายไปจากการมีรั้วรอบขอบชิดของบ้าน ที่มีกำแพงกั้นสำหรับ อาณาเขตของบ้านแต่ละหลังตามรูปแบบของบ้านสมัยใหม่ ทำให้ระบบนิเวศวัฒนธรรมภายใน หมู่บ้านเหล่านั้นได้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

จากนิยาม และคำจำกัดความข้างต้นหากไม่รวมวัฒนธรรมตามทรรศนะอิสลามแล้ว สรุปได้ว่า วัฒนธรรม หมายถึงผลงานทั้งหมดที่มนุษย์สร้างขึ้นนอกเหนือจากธรรมชาติ ดังนั้น วัฒนธรรมอาจเป็นได้ทั้งแนวคิด ทัศนคติ มโนคติ ความรู้ ค่านิยม ประเพณี ความเชื่อ ตลอดจนการ

---

[30] ชนัญ วงษ์วิภาค, **นิเวศวัฒนธรรม,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532), หน้า 10.

[31] ยศ สันตสมบัติ, **มนุษย์กับวัฒนธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2540), หน้า 17.

กระทำต่าง ๆ ที่เกิดจากทั้งการเรียนรู้ของมนุษย์และการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาของสังคม วัฒนธรรมจึงไม่เป็นเพียงวัตถุ ฉะนั้นสังคมที่ต่างกันย่อมมีวัฒนธรรมที่ต่างกัน บุคคลอยู่ในวัฒนธรรมใดก็จะปฏิบัติตามวัฒนธรรมนั้น วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตหรือแบบแผนในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ สังคม วัฒนธรรมจึงไม่จำเป็นต้องเหมือนกันทุกประเทศและไม่ถือว่าวัฒนธรรมของใครดีกว่าของใคร

อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมที่ปรากฏในแต่ละสังคมมีลักษณะที่สำคัญ คือความหลากหลายทางวัฒนธรรม และเมื่อมีวัฒนธรรมที่แปลกปลอมเข้ามาสู่สังคมหนึ่ง เอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมของสังคมนั้นก็อาจเสื่อมถอยลงได้ ทั้งนี้คุณค่าที่สำคัญของวัฒนธรรม ก็คือความหลากหลาย ดังนั้นเมื่อมีแนวคิดในเรื่องความหลากหลายของวัฒนธรรมแล้ว แต่ละสังคมจำเป็นต้องรักษาเอกลักษณ์ของตนให้ดำรงไว้ ในขณะเดียวกันก็ต้องปรับปรุงพัฒนาวัฒนธรรมของตนเองให้เจริญงอกงาม ด้วยเหตุนี้จึงทำให้แต่ละสังคมต้องมีการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน ดังนั้น การส่งเสริมความเจริญทางด้านวัฒนธรรมจึงต้องพยายามดำเนินไปพร้อมกับการดำรงรักษาวัฒนธรรมอันเป็นเอกลักษณ์ของสังคมเอาไว้ด้วย

2.2.2 ประเภทของวัฒนธรรม

วัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. วัฒนธรรมทางวัตถุ (Material Culture) ซึ่งเกิดจากความคิดของมนุษย์ เช่น

อาคารบ้านเรือน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ศิลปกรรมประติมากรรม ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นประจำทุกวัน

2. วัฒนธรรมทางจิตใจหรือที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ (Non Material Culture) ได้แก่

วัฒนธรรมที่เป็นสัญลักษณ์และจับต้องไม่ได้ เช่น ภาษาพูด ระบบความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีและกริยามารยาท

ณรงค์ เส็งประชา ได้กล่าวว่า วัฒนธรรมมี 2 ประเภท คือ ประการแรก วัฒนธรรมที่เป็นวัตถุ ได้แก่ สิ่งประดิษฐ์และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น เครื่องใช้ในครัวเรือน อาคารบ้านเรือน ยานพาหนะ ฯลฯ ประการที่สอง ได้แก่ วัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ หมายถึง แบบแผนในการดำเนินชีวิต ความคิด ความเชื่อ ภาษา ศีลธรรม วิถีการกระทำ[32] ฯลฯ

ประดิษฐ์ มัชฌิมา ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 3 ประเภท คือ วัฒนธรรมทางความคิด หรือความเชื่อถือ หมายถึง วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับความคิดเห็น ความเชื่อถือหรือความรู้สึกนึกคิดของสังคม ซึ่งอาจจะถูก หรือผิดก็ได้ เช่น ความจริงทางวิทยาศาสตร์ ความเชื่อทางศาสนา นิยายโบราณ วรรณคดี การเชื่อโชคลาง ภาษิต ฯลฯ วัฒนธรรมทางระเบียบประเพณี คือระเบียบแบบแผนหรือประเพณีที่บุคคลในสังคมยึดถือ และปฏิบัติร่วมกัน เช่น ระเบียบประเพณี จารีต กฎหมาย ฯลฯ

---

[32] ณรงค์ เส็งประชา, **พื้นฐานวัฒนธรรม,** (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทักษ์อักษร, 2524), หน้า 23.

วัฒนธรรมทางวัตถุ หมายถึง สิ่งของ หรือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่มนุษย์คิดประดิษฐ์ มีหรือครอบครองเพื่อประโยชน์ของสังคม[33]

จุมพล หนิมพานิช ได้อธิบายเกี่ยวกับวัฒนธรรมเพิ่มเติมว่า วัฒนธรรมทางวัตถุ หมายถึง สิ่งประดิษฐ์ทั้งหลาย วัฒนธรรมทางสังคม เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความประพฤติปฏิบัติตามมารยาททางสังคม วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับกฎหมาย ซึ่งก่อให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคม และวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับจิตใจและศีลธรรม ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต[34]

วราคม ทีสุกะ ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ประเภท คือ คติธรรมเป็นวัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับหลักการดำเนินชีวิต ได้แก่ คติพจน์ คำสุภาษิต ตลอดจนศาสนสุภาษิต เนตติธรรมเป็นวัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับกฎระเบียบปฏิบัติ ตัวบทกฎหมาย วัตถุธรรม เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และสหธรรมเป็นวัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ การปฏิบัติ การอยู่ร่วมกัน เช่น มารยาททางสังคม มารยาทในการรับประทานอาหาร มารยาทในการไปงานศพ มารยาทในการเข้าฟังการปาฐกถา และการอภิปราย โดยในส่วนของวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุหรือวัฒนธรรมทางจิตใจนั้น นักวิชาการอย่าง[35]

งามพิศ สัตย์สงวน ได้แบ่งวัฒนธรรมประเภทนี้ออกเป็น 5 ประเภท[36] ได้แก่

1. สถาบันสังคม อันได้แก่ สถาบันครอบครัว เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง การศึกษา ศาสนา การแพทย์และสาธารณสุข เป็นต้น

2. วัฒนธรรมประเภทที่เกี่ยวกับการควบคุมทางสังคม คือ วัฒนธรรมที่ช่วยทำให้เกิดระเบียบในสังคม ซึ่งบางอย่างจะเป็นการควบคุมอย่างเป็นทางการ และบางอย่างไม่เป็นทางการ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 5 ประเภทย่อย คือ

2.1 ศาสนา ซึ่งในหลักศาสนาจะมีข้อห้ามต่าง ๆ เช่น การห้ามลักทรัพย์ ห้ามดื่มของมึนเมา ศาสนาจึงช่วยควบคุมทางสังคมได้

2.2 ความเชื่อทางสังคม คือ ระบบความคิดเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นของคนจำนวนมากในสังคม เช่นในสังคมไทยคนจำนวนมากเชื่อเรื่องนรก สวรรค์ บุญ บาป การทำบุญ และโลกหน้า

2.3 ค่านิยม คือ มาตรฐานที่ใช้วัดว่าสิ่งใดมีค่าในสังคมบ้าง เมื่อสิ่งใดมีค่า คนก็อยากมี อยากเป็น อยากได้ ความเชื่อในค่านิยมของสังคมทำให้สังคมเกิดความมีระเบียบขึ้นได้

---

[33] ประดิษฐ์ มัชฌิมา, **สังคมวิทยาชนบท,** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522), หน้า 13.

[34] จุมพล หนิมพานิช, **วัฒนธรรม,** (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526), หน้า 140.

[35] วราคม ทีสุกะ, **มนุษย์กับสังคม,** (กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2524), 33.

[36] งามพิศ สัตย์สงวน, **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ : รามาการพิมพ์, 2543), หน้า 53–54.

2.4 ประเพณีต่าง ๆ แต่ละสังคมมีประเพณีต่าง ๆ ที่ถือปฏิบัติสืบทอดกันมาเป็นเวลาอันยาวนาน เมื่อคนทำตามประเพณี จะทำให้เกิดความเป็นระเบียบในสังคมขึ้นได้

2.5 กฎหมาย คือ การควบคุมสังคมโดยตรง และทำให้เกิดความมีระเบียบขึ้นในสังคมได้เป็นอย่างดี

3. ศิลปะ หมายถึง การสร้างสรรค์ผลงานในด้านต่าง ๆ เช่น จิตรกรรม ประติมากรรม สถาปัตยกรรม หัตถกรรม ดนตรี การละคร นาฏศิลป์ และวรรณกรรม เป็นต้น

4. ภาษา คือ ระบบสัญลักษณ์ที่ใช้สื่อสารติดต่อกัน ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียน รวมทั้งกิริยาท่าทางต่าง ๆ

5. พิธีกรรม

อมรา พงศาพิชญ์ (2547 : 25-31) ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. วัฒนธรรมในลักษณะขนบธรรมเนียมประเพณี และความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี คือ ข้อตกลงอย่างไม่เป็นทางการร่วมกันของสมาชิกในสังคม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นหลังเรียนรู้และสืบทอดมาจากคนรุ่นก่อน เช่นการถอดรองเท้าก่อนเข้าบ้าน การแสดงความเคารพต่อผู้อาวุโสกว่า ส่วนความเชื่อ หมายถึง ความเชื่อทางศาสนา หรือความเชื่อในสิ่งที่มีอำนาจเหนือมนุษย์ เช่น สิ่งศักดิ์สิทธิ์ต่าง ๆ ภูตผีปีศาจ เป็นต้น ซึ่งความเชื่อดังกล่าวมีความสำคัญมากต่อวัฒนธรรม เพราะเป็นสิ่งกำหนดขนบธรรมเนียมประเพณี และพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม

2. วัฒนธรรมในลักษณะสิ่งประดิษฐ์และสถาปัตยกรรม ทั้งวัฒนธรรมที่ค้นพบสมัยก่อนประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุต่าง ๆ วัฒนธรรมเป็นมรดกทางสังคมมนุษย์ ที่ได้จัดสรรขึ้นเพื่อใช้ในการดำรงอยู่ สามารถจำแนกได้เป็นวัฒนธรรมทางวัตถุ เป็นวัฒนธรรมที่ก่อประโยชน์ในด้านความสะดวกสบายทางกาย อันได้แก่ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น ส่วนวัฒนธรรมทางจิตใจ เป็นเครื่องที่ก่อให้เกิด ความสุขทางใจ อันได้แก่ ความคิด ความเชื่อ ศาสนา ค่านิยม ศีลธรรม เป็นต้น ถึงอย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมทั้งสองประเภทนี้ต่างก็เหลื่อมล้ำกันอยู่ แบ่งแยกไม่ขาดจากกัน และในสังคมหนึ่ง ๆ ก็จะมีวัฒนธรรมทั้งสองในลักษณะที่สมดุลกัน

จากการแบ่งเนื้อหาของวัฒนธรรมดังที่กล่าวมาข้างต้นนั้นไม่ว่าจะอาศัยหลักการแบ่งออกมาในรูปแบบใดก็ตามวัฒนธรรมที่ปรากฏอยู่ในสังคมสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ก็คือ วัฒนธรรมทางวัตถุ ซึ่งเกิดจากความคิดของมนุษย์ เช่น อาคารบ้านเรือน สิ่งก่อสร้างต่าง ๆ ศิลปกรรมประติมากรรม ตลอดจนสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ซึ่งใช้เป็นประจำทุกวัน และวัฒนธรรมทาง

จิตใจ หรือที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ วัฒนธรรมที่เป็นสัญลักษณ์ และจับต้องไม่ได้ เช่น ภาษาพูด ระบบความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี และกริยามารยาท[37]

Daft มีความเห็นว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกมีผลต่อวัฒนธรรมองค์การ ภายในองค์การหนึ่ง ๆ อาจมีวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกันได้ แต่วัฒนธรรมที่เป็นแก่นหลักจะเหมือนกัน เพราะอยู่ภายใต้องค์การเดียวกัน วัฒนธรรมแก่นนี้ คือสิ่งที่ช่วยยึดเหนี่ยวและส่งเสริมให้องค์การไปสู่ความสำเร็จ เช่น ธุรกิจเกี่ยวกับบริการ ความพึงพอใจของลูกค้าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด องค์การจะต้องสร้างวัฒนธรรมให้บริการอย่างเป็นเลิศ ถ้าองค์การมีชื่อเสียงเพราะผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเยี่ยมยอดกว่าคู่แข่ง ความถูกต้องเที่ยงตรงจะต้องเป็นค่านิยมหลักของหน่วยงาน[38] เป็นต้น

Daft ได้จัดประเภทของวัฒนธรรมองค์การโดยพิจารณาความเชื่อมโยงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและยุทธศาสตร์ขององค์การ เป็น 4 แบบ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptive Culture) ได้แก่ องค์การที่ให้ความสำคัญกับลูกค้า ผู้รับบริการ พนักงานภายใน ผู้ถือหุ้น ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โครงสร้างองค์การจะมีความยืดหยุ่น วัฒนธรรมแบบนี้เหมาะกับองค์การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว ระบบบริหารจัดการต้องใช้การมีส่วนร่วมและใช้การกระจายอำนาจ

2. วัฒนธรรมแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement Culture) เหมาะกับองค์การที่มีลูกค้าเฉพาะกลุ่ม ความรวดเร็วไม่ใช่ปัจจัยหลักของความสำเร็จ แต่อยู่ที่ผลงานที่ดีมีคุณภาพ สิ่งแวดล้อมขององค์การแบบนี้ค่อนข้างคงที่ แต่ก็ยังต้องแข่งขัน ต้องทำงานเชิงรุก มีนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้ลูกค้า บุคลากรต้องทำงานหนักเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย

3. วัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วม (Involvement Culture) ให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน คือ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างมากในการตัดสินใจเพื่อให้ทันกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงภายนอก องค์การแบบนี้ให้ความสำคัญกับพนักงาน เน้นความร่วมมือ การเอาใจใส่พนักงานและลูกค้า พนักงานและผู้บริหารมีความสัมพันธ์อันดีแบบผู้ร่วมงาน พนักงานจะมีความพึงพอใจมากกว่าแบบอื่น

4. วัฒนธรรมแบบมุ่งความสอดคล้อง (Consistency Culture) องค์การให้ความสำคัญกับปัจจัยภายใน เหมาะกับองค์การที่สิ่งแวดล้อมภายนอกค่อนข้างคงที่ ไม่เปลี่ยนแปลงเร็ว องค์การมีการวางกฎระเบียบ คู่มือแนวปฏิบัติงานให้แก่สมาชิก ให้ความสำคัญกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเห็นพ้องต้องกัน บุคลากรที่ดีคือ ผู้ทำตามกฎเกณฑ์

---

[37] อมรา พงศาพิชญ์, **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม,** พิมพ์ครั้งที่ 4. (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 25-31.

[38] Daft, **Management**, (Fort Worth : Dryden, 1998), p.369.

Hellriegel, Slocum and Woodman ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การโดยพิจารณาตัวแปรด้านการควบคุมว่ามีการเข้มงวดหรือยืดหยุ่นกับตัวแปรด้านความสนใจต่อภายนอกหรือภายในองค์การ ปรากฏเป็นวัฒนธรรมองค์การ 4 ประเภท[39] ดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์การแบบราชการ (Bureaucratic Culture) ระบบราชการ หมายถึง องค์การประเภทหนึ่งที่ให้ความสำคัญกับรูปแบบ พิธีการ และความเป็นทางการ มีการกำหนดโครงสร้าง ระเบียบ กฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติงานที่ชัดเจน ในองค์การแบบนี้จะมีแบบแผนพฤติกรรมที่เน้นอำนาจของผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานที่ต้องยึดระเบียบกฎเกณฑ์ สมาชิกสามารถคาดการณ์และทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้ว่าหากไม่ทำตามระเบียบและบรรทัดฐานขององค์การจะเกิดอะไรขึ้น การมีระเบียบกฎเกณฑ์ให้ยึดถือ ทาให้สมาชิกรู้สึกมั่นใจว่าอะไรคือสิ่งถูกผิดในองค์การ ความมั่นคง ความมีเสถียรภาพจึงเป็นสิ่งที่พึงประสงค์ เมื่อเกิดความขัดแย้งในองค์การก็ใช้การแก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการขึ้นมาพิจารณาหรือมอบหมายบุคคลผู้หนึ่งทำหน้าที่ประสานความเข้าใจ และมักใช้คำสั่งระเบียบเป็นเครื่องมือในการควบคุม แต่ในโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเช่นนี้ มีองค์การน้อยมากที่สามารถดำเนินงานภายใต้ภาวะแวดล้อมที่มั่นคง ผู้นำส่วนใหญ่จึงพยายามหลีกเลี่ยงวัฒนธรรมแบบราชการ เนื่องจากต้องการมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้นนั่นเอง จะมีค่านิยมในเรื่อง

1.1 การประหยัดและมุ่งประสิทธิภาพในการทำงาน
1.2 เน้นความเป็นทางการ และความเป็นระเบียบแบบแผน
1.3 การใช้เหตุผล ใช้ข้อมูลตัวเลขต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน
1.4 การเน้นในระเบียบ คำสั่ง กฎระเบียบต่าง ๆ
1.5 การเชื่อฟัง ทำตามกฎระเบียบ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

แนวคิดของวัฒนธรรมแบบนี้จะก่อให้เกิดความมีประสิทธิภาพ เสถียรภาพ และสามารถคาดหมายผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นได้ และเหมาะกับองค์การที่อยู่สภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง องค์การประเภทหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจมักมีวัฒนธรรมในแบบนี้มากเพราะอยู่ภายใต้กรอบของระบบราชการ แต่แนวโน้มในอนาคตของวัฒนธรรมแบบนี้น่าจะลดลง เพราะหน่วยงานราชการและรัฐวิสาหกิจทั้งหลายต่างพยายามมุ่งออกจากระบบราชการ พยายามบริหารงานแบบธุรกิจเอกชน โดยพยายามลดขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่จำเป็นลง เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้วิจารณญาณที่เหมาะสมให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานมากขึ้น นอกจากนั้น รัฐบาลได้กำหนดนโยบายในการปฏิรูประบบราชการ ซึ่งจะต้องมีการปฏิรูปหลายประการ ทั้งการปฏิรูป

---

[39] Hellrigel, D.T., J.W.Slocum,Jr and R.W. Woodman, **Organizational Behavior, (**USA: South-Western College Publishing, 2001), p.523.

โครงสร้าง ระบบการทำงาน ระบบงบประมาณ รวมทั้งวัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการทั้งหลาย ด้วยโดยเน้นให้มีให้มีประสิทธิภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนผู้ใช้บริการ ให้มากขึ้น

2. วัฒนธรรมองค์การเครือญาติ (Clan Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล วัฒนธรรมองค์การแบบนี้ ได้แก่ องค์การที่ให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์การเปรียบเสมือนเครือญาติ เน้นความสามัคคี เป็นพี่น้อง สร้างความจงรักภักดีต่อองค์การ ผู้บริหารเปรียบเสมือนพ่อแม่และพี่ที่ต้องสอนงาน แนะนำน้องหรือผู้ที่มาใหม่ และคอยดูแลช่วยเหลือน้อง ๆ ผู้ที่อ่อนอาวุโสกว่าก็จะให้ความเคารพนับถือและเกรงใจผู้ใหญ่ วัฒนธรรมแบบนี้ยอมรับการมีส่วนร่วมของสมาชิกในองค์การ และมุ่งสร้างความรู้สึกดี ๆ ให้ทุกคนภูมิใจในองค์การ มีประเพณี พิธีการประจำปี ตอกย้ำให้เห็นคุณค่าของความเป็นสมาชิกในองค์การ จะมีค่านิยมสำคัญในเรื่อง

2.1 การทำตามประเพณีปฏิบัติ

2.2 การคำนึงถึงผลกระทบที่จะมีต่อคนอื่น ๆ

2.3 การเน้นความเป็นทีม

2.4 เน้นการมีส่วนร่วม

2.5 การเห็นพ้องกัน ไม่พยายามสร้างความแตกแยก อะลุ่มอล่วยกันช่วยเหลือกัน ร่วมมือกัน เป็นกันเอง เป็นแบบพี่น้อง

2.6 การเน้นความเป็นธรรม ยุติธรรมและเท่าเทียมกัน

ในองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบนี้มักจะมีกระบวนการเรียนรู้ทางสังคมมาก รวมทั้งมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและจงรักภักดีต่อองค์การ ตลอดจนมีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรแบบนี้

3. วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) หรือแบบผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) ผู้ประกอบการ หมายถึง เถ้าแก่ หรือเจ้าของกิจการ ในองค์การประเภทนี้ เจ้าขององค์การเป็นผู้รับผิดชอบต่อกำไร และขาดทุนขององค์การ ผู้เป็นเจ้าของจึงใช้อำนาจ และควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างในองค์การ เพื่อสร้างกำไรสูงสุดจากการลงทุน การดำเนินงานต่าง ๆ ในการประกอบการจะคิดถึงผลที่เกิดขึ้นเพื่อให้ได้กาไรมากที่สุด และพร้อมที่จะโยกย้ายทรัพยากรต่าง ๆ ไปแหล่งใหม่ที่ซึ่งให้ประโยชน์มากกว่า องค์การจึงต้องคิดหาลู่ทางและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำธุรกิจอยู่เสมอ วัฒนธรรมแบบผู้ประกอบการนี้จะมีความกล้าเสี่ยง (Risk Taking) ริเริ่มสร้างสิ่งใหม่ ๆ (Creative) ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมให้บุคลากรคิดค้น และสร้างนวัตกรรมที่ทำให้องค์การเป็นผู้นาในธุรกิจ หรือนำกำไรมาสู่องค์การ บุคลากรในองค์การที่เป็นผู้มีความคิดริเริ่มจะได้รับการส่งเสริมจากฝ่ายบริหาร องค์การแบบนี้จะมีความยืดหยุ่นและ มีความสามารถในการปรับตัว ฝ่ายบริหารจะยอมให้พนักงานมีอิสระในการทำงานตามสมควร โดยไม่ต้องติดยึดกับระเบียบกฎเกณฑ์อย่างเข้มงวด หลายบริษัทได้เปลี่ยนนโยบายใหม่มาเน้นเรื่องการมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่

พนักงาน เน้นกลยุทธ์ความยืดหยุ่น และความสามารถตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมภายนอกได้รวดเร็ว เป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ซึ่งมีค่านิยมในเรื่อง

3.1 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ การใช้จินตนาการ

3.2 ส่งเสริมให้ทดลอง ให้ลองทำ ผิดพลาดไม่เป็นไรให้ถือเป็นบทเรียน

3.3 ให้กล้าเสี่ยง ให้กล้าคิดอะไรที่นอกกรอบได้

3.4 การให้อิสระ ให้คิด ให้ทำได้ ให้มีความเป็นผู้ประกอบการอยู่ในตัว

3.5 การมุ่งตอบสนองต่อลูกค้าและฝ่ายต่าง ๆ โดยไม่ยึดติดกับกรอบแบบเดิม

4. วัฒนธรรมองค์การวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement Culture) หรือแบบการตลาด (Market Culture) องค์การแบบนี้เน้นการแข่งขัน ต้องการเป็นผู้นำในตลาด ต้องการเป็นผู้ชนะในเกมการแข่งขันทางธุรกิจ มีการวางแผนกลยุทธ์เพื่อชิงความได้เปรียบ และปรับเปลี่ยนตลอดเวลา เพื่อให้อยู่เหนือคู่แข่ง ให้ความสำคัญกับตัวเลขที่วัดได้ เช่น จำนวนลูกค้า ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาดที่เพิ่มขึ้น การบริหารงานจึงต้องกำหนดตัวชี้วัดผลงาน การบริหารคนก็ใช้การ ตกลงทำสัญญาว่าจ้าง และใช้รางวัลเป็นตัวจูงใจ ค่าตอบแทนในการทำงานให้ตามผลงานที่ทำได้ ลักษณะเช่นนี้ทำให้พนักงานต้องทำงานแข่งกันเอง วาระการจ้างงานเป็นไปตามสัญญาจ้าง พนักงานไม่มีความมั่นคง จึงขาดความผูกพัน หรือจงรักภักดีต่อองค์การ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเป็นความสัมพันธ์แบบแลกเปลี่ยนต่อรองผลประโยชน์ ผู้ที่มีคุณค่ากับองค์การ คือ ผู้ที่สามารถทำผลงานได้ตามที่องค์การต้องการ ในองค์การที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ พนักงานจะมีการแข่งขันกันทำงานอย่างหนัก และมุ่งเน้นยอดขาย และผลกำไรเป็นที่ตั้ง องค์การที่ยึดวัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จจึงเน้นค่านิยมแบบแข่งขันเชิงรุก ความสามารถริเริ่มของบุคคล และพึงพอใจต่อการทำงานหนักในระยะยาว จนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย ค่านิยมที่มุ่งการเอาชนะจึงเป็นเสมือนกาวเชื่อมทุกคนในองค์การเข้าด้วยกัน หลายบริษัทที่มีวัฒนธรรมมุ่งผลสำเร็จ จะให้ความสำคัญกับการแข่งขัน การเอาชนะ พนักงานที่มีผลงานดีจะได้ผลตอบแทนสูงในขณะที่ผู้มีผลงานต่ำกว่าเป้าหมายก็จะถูกไล่ออกจากงาน จะมีค่านิยมในเรื่อง

4.1 การให้แข่งขันกันทำงาน เพื่อสร้างผลงาน

4.2 การรุก การมุ่งมั่น เอาจริงเอาจัง

4.3 การทำอะไรให้เสร็จ ให้สมบูรณ์ ให้ดีที่สุด

4.4 การขยันขันแข็งในการทำงาน

4.5 การริเริ่มในระดับบุคคล เพื่อมุ่งไปสู่ชัยชนะ และความสำเร็จสำหรับวัฒนธรรมองค์การสี่แบบของ Hellriegel, Slocum and Woodman (2001 : 523) ดังภาพ

แผนภาพที่ 2.1 วัฒนธรรมสี่แบบขององค์การ (Four Corporate Cultures)

เป็นการยากที่จะกล่าวได้ชัดเจนว่าวัฒนธรรมองค์การแบบไหนดีกว่ากัน เพราะวัฒนธรรมองค์การแต่ละแบบ ก็จะมีลักษณะเด่นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การแห่งหนึ่ง แต่ก็อาจกลายเป็นลักษณะด้อย เมื่อนำไปใช้ในอีกองค์การหนึ่ง และในบางองค์การก็มีลักษณะที่เป็นส่วนผสมของวัฒนธรรมองค์การมากกว่าหนึ่งแบบข้างต้นได้ ดังนั้น การศึกษาวัฒนธรรมองค์การ จึงควรให้ความสนใจกับค่านิยมองค์การ ลักษณะและพฤติกรรมในมิติย่อย เพื่อวิเคราะห์ดูว่าอะไรบ้างที่เป็นประโยชน์ และอะไรที่ไม่เป็นประโยชน์ต่อองค์การ อย่างไรก็ตามการกำหนดวัฒนธรรมองค์การต้องให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้องค์การสามารถบริหารจัดการให้บรรลุเป้าหมายได้

การแบ่งประเภทวัฒนธรรมที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวัฒนธรรมองค์การของราชการไทย น่าจะได้แก่งานของ Cooke and Szumal (2000 : 146-149) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์การอย่างกว้าง ๆ ออกเป็น 3 ประเภท โดยใช้บรรทัดฐานความเชื่อหลักของสมาชิกในกลุ่มเป็น

เกณฑ์การแบ่งวัฒนธรรมแต่ละแบบสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การจะมีความคิดความเชื่อที่เป็นอย่างเดียวกันหรือคล้าย ๆ กัน และใช้เป็นบรรทัดฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติตนในองค์การ เช่นเมื่อเผชิญปัญหาในองค์การ การปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกน้อง การทำงานล่วงเวลาหรือการรักษาระเบียบวินัย วัฒนธรรมองค์การที่เขาแบ่งได้แก่ วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง ดังมีลักษณะพฤติกรรมเด่น ๆ ดังนี้

1. วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมให้สมาชิกร่วมกันทำงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ ขณะเดียวกันสมาชิกก็ได้เรียนรู้และมีการพัฒนา วัฒนธรรมแบบนี้สัมพันธ์กับค่านิยมด้านการมุ่งความสำเร็จ การประจักษ์ในตน มนุษย์นิยม และการมุ่งความสัมพันธ์

2. วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง (Passive-Defensive Culture) หมายถึงองค์การที่สมาชิกมีความเชื่อว่า การติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นต้องระวังอย่าแสดงออกไปในทางที่เป็นภัยต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ค่านิยมที่ยึดถือได้แก่ การคล้อยตาม การยอมรับอย่างง่าย ๆ โดยไม่ตั้งคาถาม การทำสิ่งต่าง ๆ ตามแบบที่เคยทำกันมา การพึ่งพิงผู้อื่น หรือการดูคนอื่นว่าทำอย่างไรก่อนแล้วค่อยทำตามและพฤติกรรมหลีกเลี่ยงปัญหา

3. วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง (Aggressive-Defensive Culture) หมายถึงองค์การที่สมาชิกมักแสดงออกถึงพฤติกรรมอย่างชัดแจ้งในการปกป้องสถานภาพและความมั่นคงในงานของตน ค่านิยมของสมาชิกในองค์การแบบนี้ ได้แก่ การแสวงหาอำนาจ การแข่งขัน การเป็นปฏิปักษ์ต่อผู้อื่นที่มีความคิดเห็นแตกต่างและการทำงานที่เน้นความสมบูรณ์แบบ[40]

วัฒนธรรมองค์การของ Cooke and Szumal (2000 : 146-149) สามารถแสดงประเภท ค่านิยม และพฤติกรรมสมาชิกได้ ดังตาราง

ตารางที่ 2.1 วัฒนธรรมองค์การของ Cooke and Szumal (2000 : 146-149)

ประเภท	ค่านิยม	พฤติกรรมสมาชิก
วัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์	- มุ่งความสำเร็จ - การประจักษ์ในตน - มนุษย์นิยม	- องค์การกำหนดเป้าหมายและกำหนดมาตรฐานที่สูง ยกย่องผู้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และผลงานที่ เป็นเลิศ - ให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คุณภาพงานเหนือปริมาณ เน้นการทำงานให้สนุก และพัฒนาตนเองอย่างแปลกใหม่ - พัฒนาองค์การโดยยึดคนเป็นศูนย์กลาง ใช้การมีส่วนร่วม

[40] Cooke , R. A. & J. L. Szumal Robert Kreitner , Angelo Kiniciki & Marc Buelens, **Organizational behavior,** (New York : McGraw – Hill, 2000), p.p. 146-149.

ประเภท	ค่านิยม	พฤติกรรมสมาชิก
	- สร้างความสัมพันธ์	สนับสนุนช่วยเหลือพนักงานให้มีการพัฒนาตนเอง - เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ แสดงความเป็นมิตร เปิดเผย มีความพึงพอใจในองค์การ
วัฒนธรรมแบบตั้งรับ-ปกป้อง	- การยอมรับ	- องค์การให้คุณค่าต่อความสงบเรียบร้อย ไม่ชอบความขัดแย้ง แม้ไม่เห็นด้วย สมาชิกก็ไม่ควรแสดงการขัดขวางให้ยอมรับแม้ว่าจริงใจก็ตาม
	- ประเพณีนิยม	- เป็นองค์การแบบอนุรักษ์นิยมแบบระบบราชการ สมาชิกถูกคาดหวังให้ทำตามกฎระเบียบและแบบแผนที่ปฏิบัติตามมา ผู้ทำตามกฎระเบียบได้ชื่อว่าเป็นคนดี
	- การพึ่งพา	- องค์การที่ปกครองตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา เน้นการควบคุม ไม่ชอบการมีส่วนร่วม องค์การเป็น ผู้กำหนดนโยบายและสั่งการ พนักงานเป็นผู้ปฏิบัติตาม
	- การหลีกเลี่ยงปัญหา	- องค์การที่ลงโทษคนทำผิดพลาดแต่ไม่ให้รางวัลกับคนที่ทำสำเร็จ ทำให้สมาชิกหลีกเลี่ยงที่จะรับผิดชอบและปัดงานให้พ้นตัว หรือคอยดูว่าคนอื่นทำอะไรแล้วคอยทำตาม เพื่อตนจะได้ไม่ถูกตำหนิ
วัฒนธรรมแบบเชิงรุก-ปกป้อง	- การเป็นปฏิปักษ์	- องค์การให้รางวัลกับคนที่แสดงการต่อต้านแม้จะเป็นพฤติกรรมในเชิงลบก็ตาม สมาชิกที่ชอบวิพากษ์วิจารณ์ผู้อื่นจะเป็นคนเด่นคนดัง ทำให้ผู้แสดงตนเป็นปฏิปักษ์กระทำบ่อยขึ้น
	- มุ่งอำนาจ	- องค์การวางโครงสร้างอำนาจตามลาดับชั้น รางวัลได้จากการมีตำแหน่ง เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการควบคุมลูกน้อง ส่งเสริมให้สมาชิกต้องแสวงหาตำแหน่ง ซึ่งมักได้โดยการเอาใจผู้เป็นนาย
	- การแข่งขัน	- องค์การให้คุณค่าแก่ผู้ชนะ ผู้ที่มีผลงานเหนือผู้อื่น กรอบความคิดในการทำงาน คือ ถ้าไม่เป็นผู้ชนะก็คือ ผู้แพ้ มองเพื่อนร่วมงานเป็นคู่แข่งขัน
	- ความสมบูรณ์แบบ	- การทำงานที่ไม่ผิดพลาด ถูกต้อง เที่ยงตรง สมาชิกต้องทำงานหนัก เอาใจใส่แม้ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ เน้นความสมบูรณ์แบบ

ที่มา : Cooke and Szumal (2000 : 146-149)

นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการ ที่แบ่งวัฒนธรรมองค์การ ด้วยเกณฑ์ด้านอื่น ๆ อีกมากมาย อาทิ Rousseau (1990 : 448-460) ศึกษาวิจัยเรื่อง Normative Beliefs in Fund-Raising Organizations : Linking Culture to Organizational Performance and Individual Responses ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ชั้นที่ 1 เป็นชั้นภายนอกที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ที่มนุษย์ สร้างขึ้น ชั้นที่ 2 เป็นแบบแผนพฤติกรรม ชั้นที่ 3 เป็นบรรทัดฐาน ชั้นที่ 4 ได้แก่ ค่านิยม และชั้นที่ลึกสุดชั้นที่ 5 คือ ฐานคติพื้นฐาน (Basic Assumption)

Hofstede ได้แบ่งวัฒนธรรมออกเป็น 4 ชั้น 1) ชั้นเปลือกนอก ได้แก่ การกระทำและสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนสัญลักษณ์หรือคำพูดที่ใช้ ซึ่งเป็นที่เข้าใจกันเองในหมู่สมาชิกองค์การ 2) ได้แก่ วีรบุรุษ (Heroes) หรือบุคคลที่สมาชิกในองค์การให้การเคารพยกย่อง และยึดถือเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เช่น การตรงต่อเวลา การแต่งกาย ความขยันอดทน 3) ธรรมเนียมการปฏิบัติ (Rituals) ได้แก่ กิจกรรมต่าง ๆ ที่สมาชิกในองค์การแสดงออกร่วมกันเป็นส่วนของการควบคุมพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในองค์การ เช่น การแสดงความเคารพผู้อาวุโส การประกอบพิธีกรรมทางศาสนา การจัดพิธีการฉลองในวาระต่าง ๆ เป็นต้น และ 4) คือ ค่านิยม ได้แก่ สิ่งที่สมาชิกในองค์การยึดถือว่าเป็นสิ่งสำคัญ และใช้ในการประเมินค่าว่าพฤติกรรมใด เป็นสิ่งดีและไม่ดี ควรปฏิบัติและไม่ควรปฏิบัติ ค่านิยมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ลึกที่สุด เป็นเรื่องของความคิด และจิตใจ[41]

Schein แบ่งลาดับชั้นของวัฒนธรรมองค์การเป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) สิ่งประดิษฐ์ (Artifacts) 2) ค่านิยมที่แสดงออก และ 3) ฐานคติพื้นฐาน[42]

จากความหมายดังกล่าว จะเห็นว่าวัฒนธรรมองค์การมีทั้งส่วนที่เป็นรูปธรรมและส่วนที่เป็นนามธรรม ส่วนที่เป็นรูปธรรมนั้นคือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นภายนอกได้ และส่วนที่เป็นนามธรรมคือสิ่งที่อยู่ภายในใจ สมาชิกจึงยากที่จะรู้ได้ วัฒนธรรมองค์การจึงแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. ลักษณะที่เป็นแก่นวัฒนธรรม (Substance of Culture) ได้แก่ อุดมการณ์ (Ideology) ความเชื่อ (Beliefs) และค่านิยม (Values) ที่สมาชิกในองค์การมีร่วมกัน เป็นสิ่งที่ฝังอยู่ภายในจิตใจ เป็นความคิด ความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ใช่วัตถุ (Non-Material Culture) สิ่งที่อยู่ภายในจิตใจนี้ อุดมการณ์ คือ สิ่งสูงสุดที่เป็นฐานคติของ ความเชื่อและค่านิยม แต่ทั้ง 3 สิ่งนี้ จะมีความสอดคล้องกัน ตัวอย่างของแก่นวัฒนธรรม ได้แก่ อุดมการณ์ และค่านิยม เรื่องความเสมอภาคในองค์การ ความสามัคคีของหมู่คณะ การทุ่มเทเพื่อองค์การ การเสียสละผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อผลประโยชน์ขององค์การ เป็นต้น

---

[41] Hofstede, G., **Culture and Organization : Software of the Mind**, (New York : Mc Graw-Hill, 1997), p. 79.

[42] Schein, E.H., ***Organizational Culture and Leadership.*** (San Francisco : jossey-Bass, 1992),p.77.

2. ลักษณะที่เป็นรูปแบบของวัฒนธรรม (Cultural Forms) ได้แก่ การแสดงออกที่สามารถเห็นได้ในรูปแบบการกระทาต่าง ๆ เช่น การแต่งเครื่องแบบ การใช้ภาษาพูดตามสถานภาพทางสังคม การจัดห้องทางาน การทาตราสัญลักษณ์ เพลงประจำบริษัท การจัดงานประกาศเกียรติคุณผู้มีผลงานดีเด่น เป็นต้น รูปแบบวัฒนธรรมเหล่านี้จัดว่าเป็นวัฒนธรรมด้านวัตถุ (Material Culture) ซึ่งเป็นเปลือกภายนอก

วัฒนธรรมองค์การทั้งสองลักษณะมีความสัมพันธ์ต่อกัน ส่วนที่เป็นแก่นของวัฒนธรรมนั้นอยู่ในส่วนลึกของจิตใจ มีลักษณะเป็นนามธรรม แต่มีผลต่อการแสดงออกของวัฒนธรรมที่เป็นรูปธรรม ตัวอย่างเช่น อุดมการณ์ ความเท่าเทียมกันของมนุษย์ รูปแบบการแสดงออก คือ การปฏิบัติต่อคนอื่น ๆ ทุกคนเหมือน ๆ กัน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะมีสถานะตำแหน่งสูงต่ำแตกต่างกันเพียงไร องค์การที่มีค่านิยมเรื่องความสามัคคีของหมู่คณะ รูปธรรมที่แสดงออกที่เห็นได้คือการปฏิบัติต่อกันอย่างถ้อยทีถ้อยอาศัย ช่วยเหลือกันและกัน หลีกเลี่ยงความขัดแย้งเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานทำผิดก็ไม่อยากว่า และแม้เมื่อเห็นว่าทาให้องค์การเสียหายก็ไม่อยากลงโทษ เพราะเกรงว่าจะทำให้แตกความสามัคคีกัน

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบวัฒนธรรมทั้ง 2 ลักษณะข้างต้นนั้น ได้สร้างแบบแผนพฤติกรรม (Behavioral Pattern) ขึ้นภายในองค์การ อันทำให้องค์การแต่ละแห่งมี แบบแผนพฤติกรรมและบรรยากาศการทำงานที่แตกต่างกัน

Kreitner and Kinicki เห็นว่า ค่านิยมในองค์การเป็นรากฐานของวัฒนธรรมองค์การและเป็นปัจจัยในการกำหนดพฤติกรรมทางจริยธรรม สิ่งที่เรียกว่าค่านิยม มีลักษณะดังนี้

1. เป็นแนวความคิดหรือความเชื่อ
2. เกี่ยวกับเป้าหมายหรือพฤติกรรมที่พึงปรารถนา
3. อยู่เหนือสถานการณ์ (ค่านิยมไม่เปลี่ยน แม้ว่าสถานการณ์เปลี่ยน)
4. ชี้นาการคัดเลือกหรือการประเมินพฤติกรรม (ว่าสิ่งใดควร ไม่ควร) และเหตุการณ์ต่าง ๆ (เป็นประโยชน์หรือไม่เป็นประโยชน์)
5. สามารถจัดลาดับได้ว่าสิ่งใดมีความสำคัญมากกว่าสิ่งใด (เช่น ความซื่อสัตย์สำคัญกว่าเงินทอง)

ค่านิยม สามารถแบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่ 1) ค่านิยมที่องค์การต้องการให้เกิดขึ้น (Espoused Values) ซึ่งองค์การเป็นผู้กำหนดและถ่ายทอดให้สมาชิกถือปฏิบัติ 2) ค่านิยมที่สมาชิกบุคคลยึดถือ (Enacted Values) และปฏิบัติจริง ซึ่งอาจสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับองค์การก็ได้ เช่น องค์การกำหนดค่านิยมเรื่องความซื่อสัตย์ โปร่งใส ถ้าสมาชิกในองค์การเห็นดีด้วยและปฏิบัติตามเท่ากับว่า ค่านิยมขององค์การและบุคคลมีความสอดคล้องกัน แสดงให้เห็นจากพฤติกรรมของสมาชิกที่จะไม่พูดปด หลอกลวงลูกค้า และเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ต่อผู้อื่น เป็นต้น แต่ถ้าค่านิยมองค์การนั้น

ไม่ได้รับการปฏิบัติ พนักงานยังคงทำงานแบบลับ ๆ ล่อ ๆ ไม่ตรงไปตรงมา ค่านิยมที่กำหนดไว้ จึงเป็นเพียงข้อความที่เป็นความปรารถนาขององค์การเท่านั้น แต่มิได้มีผลต่อพฤติกรรมของสมาชิก ซึ่งจะกลายเป็นช่องว่างหรือ Gap ที่ต้องมีการจัดการต่อไป การสร้างวัฒนธรรมองค์การที่พึงปรารถนาจึงหลีกเลี่ยงไม่พ้นที่จะต้องเสริมสร้างค่านิยมของสมาชิกในองค์การให้สอดคล้องกับค่านิยมขององค์การ

ในองค์การหนึ่ง ๆ จะมีค่านิยมหลายอย่างซ้อน ๆ กัน เราเรียกว่า ระบบค่านิยม (Value System) ค่านิยมเหล่านี้บางอย่างจะสอดคล้องกันและบางอย่างก็ขัดแย้งกัน ตัวอย่างเช่น ค่านิยมที่เกี่ยวกับการทำให้งานบรรลุเป้าหมาย และค่านิยมที่เกี่ยวกับความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ค่านิยมทั้ง 2 นี้มีความขัดแย้งกัน เพราะค่านิยมแรกองค์การจะต้องใช้การตั้งเป้าหมายและมาตรฐานที่สูง ติดตามงานอย่างเข้มงวด ใช้การแข่งขันเพื่อให้ได้ผลที่ดีที่สุด ลักษณะเช่นนี้ทำให้เกิดวัฒนธรรมการแข่งขันและความขัดแย้งได้ง่าย ซึ่งขัดกับวัฒนธรรมองค์การแบบร่วมมือร่วมใจที่เน้นความสามัคคี สมานฉันท์ ไม่ชอบความขัดแย้ง เป็นต้น ในยุคปัจจุบันค่านิยมองค์การทั่วไป ให้ความสำคัญแก่ค่านิยมแก่หลักความมีประสิทธิภาพ และหลักการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้ง 2 หลักนี้ เป็นสิ่งที่ขัดแย้งกันโดยธรรมชาติ ดังนั้น สิ่งที่องค์การต้องพิจารณาคือ จะจัดลำดับความสำคัญของค่านิยมอย่างไร[43]

2.2.3 ลักษณะของวัฒนธรรม

พระยาอนุมานราชธน กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมมี 4 ประการดังนี้ ประการแรก จะต้องมีการสะสม หมายถึง จะต้องมีทุนเดิมอยู่ก่อนแล้ว จะสะสมทุนนั้นให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ และประการที่สอง วัฒนธรรมต้องมีการปรับปรุง หมายถึง ต้องรู้จักดัดแปลง และปรับปรุงส่วนที่บกพร่องอยู่ให้เหมาะสม และถูกต้อง ประการที่สาม จะต้องมีการถ่ายทอด คือ ทำให้วัฒนธรรมนั้น ๆ แพร่หลายในวงกว้าง ประการที่สี่ มีการอบรมสั่งสอนให้ผู้อื่น หรือชนรุ่นหลังได้สืบทอดต่อกันไป[44]

อานนท์ อาภาภิรม ได้เห็นความเห็นว่าลักษณะที่สำคัญของวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมเป็นแนวทางแห่งพฤติกรรม อันเกิดจากการเรียนรู้ คือ สามารถเรียนรู้กันได้ (Learned Way of Behavior) มิใช่เกิดขึ้นเองโดยปราศจากการเรียนรู้มาก่อน เพราะมนุษย์มีสมองอันทรงคุณภาพ จึงทำให้สามารถรู้จักคิด ถ่ายทอด และเรียนรู้ ขบวนการดังกล่าว เกิดขึ้นจากการที่มีบุคคลมีการติดต่อกับบุคคลอื่น ในฐานะที่เป็นสมาชิกของสังคม วัฒนธรรม มีลักษณะเป็นมรดกแห่งสังคมเป็นผลของการถ่ายทอดการเรียนรู้ และเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการดังกล่าวคือ การสื่อสารโดยใช้สัญลักษณ์ (Symbolic Communication) ได้แก่ การที่มนุษย์มีการใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการถ่ายทอด

---

[43] Kreitner, R. and Kinicki, A., **Organizational Behaviour**, (Sydney : McGraw-Hill, 2004),p. 41-48.

[44] พระยาอนุมานราชธน, **ความหมายของวัฒนธรรม,** (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน, 2515), หน้า 73.

วัฒนธรรม จากรุ่นก่อนมายังคนรุ่นหลัง มีลักษณะเป็นวิถีชีวิต (Way of Life) หรือแบบแผนการดำเนินชีวิต (Design for Living) เป็นสิ่งที่ไม่คงที่ สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์[45]

ชุดา จิตพิทักษ์ ได้กล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมในลักษณะเดียวกันว่า วัฒนธรรมมีลักษณะเป็นอนัตตา เนื่องจากไม่อยู่ภายในกรอบของเอกัตบุคคล ไม่พึงพาอาศัยบุคคลใด โดยเฉพาะทั้งไม่คุมรูปอยู่ชนิดตายตัว ไม่ว่าจะรูปแกนหรือรูปเต็ม ถ้าเปรียบกับวัตถุแล้ว วัฒนธรรมไม่ใช่ธาตุแท้ แต่เป็นสารผสม ทรงตัวอยู่ได้ด้วยอาศัยเหตุปัจจัยซึ่งหลั่งไหลถ่ายเท และเปลี่ยนแปลงได้ วัฒนธรรมเก่าเสื่อมลง สูญไปสิ่งใหม่ก็เข้ามาแทนที่ ซึ่งย่อมครอบคลุมไปถึงสิ่งเก่าที่เล่าใหม่ด้วย ทั้งนี้ทั้งนั้นเพราะมนุษย์เราไม่หยุดนิ่ง ย่อมผลิตคิดค้นทำสิ่งเก่าให้แปลกใหม่อยู่เสมอ สิ่งใดที่สมอัธยาศัยของกลุ่มก็ย่อมเป็นที่ยอมรับ และถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรมต่อไป[46]

จากการศึกษาของ Daniel R. Denison ในปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลขององค์การ พบว่า วัฒนธรรมองค์การจะส่งผลต่อประสิทธิผล (Effectiveness) ขององค์การเป็นอย่างมาก เมื่อวัฒนธรรมนั้นก่อให้เกิด

1. การผูกพัน (Involvement) และการมีส่วนร่วมในองค์การ

2. การปรับตัว (Adaptability) ที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ

3. การประพฤติปฏิบัติได้สม่ำเสมอ (Consistency) ซึ่งจะทำให้เกิดการทำงานที่ประสานกันและสามารถคาดหมายพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้

4. มีวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์การที่เหมาะสม ทำให้องค์การมีกรอบและทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน

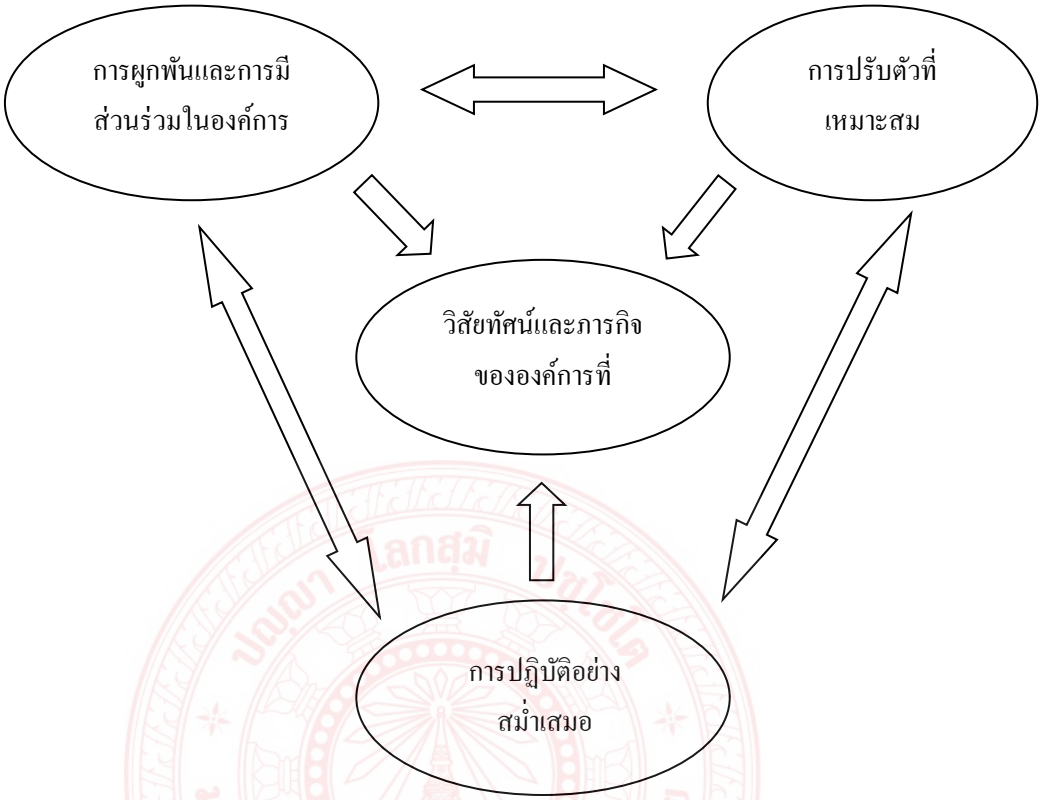
ปัจจัยทั้ง 4 ส่วนนี้ จะทำให้องค์การสามารถบรรลุสู่ประสิทธิผล (Effectiveness) ตามที่ต้องการได้ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การจึงมีความสำคัญที่จะสนับสนุนให้องค์การบรรลุสู่วิสัยทัศน์ และภารกิจที่กำหนดอย่างเหมาะสมได้[47] ดังภาพต่อไปนี้

---

[45] อานนท์ อาภาภิรม, **สังคมวิทยา,** (กรุงเทพฯ: แพร่วิทยา, 2516), หน้า 43.

[46] ชุดา จิตพิทักษ์, **พฤติกรรมศาสตร์เบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สารมวลชน, 2528), หน้า 145.

[47] Denison, Daniel R., **Corporate Culture and Organization Effectiveness,** (New York: John Wiley and Sons, 1990)



แผนภาพที่ 2.2 รูปแสดงลักษณะของวัฒนธรรมที่จะทำให้องค์การบรรลุประสิทธิผล

ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์การ โดยการประเมินสภาพของวัฒนธรรมองค์การที่เป็นอยู่ และประเมินความเหมาะสมหรือคุณค่าที่มีต่อองค์การ เพื่อจะได้สร้างวัฒนธรรมองค์การให้เป็นไปในแนวทางที่เหมาะสม เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ อย่างเช่นที่สายการบินเซาท์แวสต์แอร์ไลน์ ผู้บริหารระดับสูงคือ เฮิร์บ เคลลี่เฮอร์ ประธานบริหารเซาท์แวสต์แอร์ไลน์ ได้สร้างวัฒนธรรมองค์การที่ให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ความสนุก จนคนในเซาท์แวสต์ท้าทายว่า แม้บริษัทอื่นจะลอกเลียนสูตรการทำธุรกิจของเซาท์แวสต์ได้ แต่อาจไม่ประสบความสำเร็จเท่ากับเซาท์แวสต์ เพราะวัฒนธรรมองค์การนั้นแตกต่างกันไปไม่อาจลอกเลียนแบบวัฒนธรรมการทำงานของเซาท์แวสต์ได้

วัฒนธรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่แสดงออกถึงพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งเกิดจากความต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร

ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่า วัฒนธรรมมีลักษณะที่ได้จากการเรียนรู้ และสั่งสมเป็นเวลานาน ไม่ใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ พร้อมกับมีการปรับปรุงให้ดีขึ้นและถ่ายทอดสู่สังคมจนกลายเป็นมรดกทางสังคม วัฒนธรรมเป็นสิ่งที่มีอยู่ในสังคม และมีการถ่ายทอดเป็นแบบอย่างในการ

ดำเนินชีวิตในขณะเดียวกันก็มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และความเปลี่ยนแปลงของแต่ละสังคมได้อีกด้วย

2.2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิต หรือจารีต กฎหมายศาสนา สิ่งที่ประดิษฐ์ และวัตถุอื่น ๆ ในวิถีชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งค่านิยม จึงอาจกล่าวได้ว่าพื้นฐานของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลซึ่งเป็นสมาชิกของสังคมนั้น ๆ การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมส่วนมากเกิดจากการประดิษฐ์ และการแพร่กระจาย[48]

การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ ที่มนุษย์ประดิษฐ์ และสร้างขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านค่านิยมบรรทัดฐาน และระบบสัญลักษณ์ต่าง ๆ ในสังคมนั้น ๆ ได้แยกการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมออกเป็นสองรูปแบบ ได้แก่

1. การเปลี่ยนแปลงจากภายใน (Endogenous Change) อย่างเช่น จากการประดิษฐ์คิดค้นวิธีการผลิตใหม่ขึ้นในสังคมนั้นเอง จากการต่อสู้ขัดแย้งระหว่างกลุ่ม และกระบวนการในสังคม จากการริเริ่มการเปลี่ยนแปลงจากชนชั้นนำ เป็นต้น

2. การเปลี่ยนแปลงจากภายนอก (Exogenous Change) อย่างเช่น การรับเอาเทคโนโลยีหรือสิ่งประดิษฐ์มาจากภายนอก การล่าอาณานิคม ซึ่งบางกรณีการเปลี่ยนแปลงที่มาจากภายนอกอาจเกิดขึ้นโดยความสมัครใจ ของผู้คนในสังคม หรือบางครั้งอาจโดยการใช้กำลังบีบบังคับ[49]

พระยาอนุมานราชธน กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม ไม่ว่าจะในแง่ใด ลักษณะใด จะเป็นไปอย่างเชื่องช้าหรือรวดเร็ว ก็ขึ้นอยู่กับการสังสรรค์วัฒนธรรม (Acculturation) คือ การที่วัฒนธรรมต่างสังคมมากระทบกัน ว่าจะมีมากหรือน้อย และมีความรุนแรงเพียงใด[50]

นอกจากนั้นในสังคมมนุษย์อาจมีการรับวัฒนธรรมบางส่วนมาจากสังคมข้างเคียงได้ แต่ทั้งนี้บางส่วนของวัฒนธรรมที่รับมานั้นไม่ขัดกับค่านิยมหลักของสังคม และมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมเดิมที่มีอยู่ จนในที่สุดวัฒนธรรมที่รับมาจากสังคมอื่นกลายเป็นวัฒนธรรมของสังคมนั้นการรับเอาวัฒนธรรมของสังคมอื่นมาในระยะแรก อาจเรียกว่าเป็นการยืมวัฒนธรรม แต่เมื่อนาน ๆไปการ

---

[48] ผ่องพันธุ์ มณีรัตน์, **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม,**(กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 14.

[49] สุริชัย หวันแก้ว, **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม,** (กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547), หน้า 157-158.

[50] พระยาอนุมานราชธน, **ความหมายของวัฒนธรรม,** (กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน, 2515), หน้า 65.

ยืมก็จะกลายเป็นการรับ การยืมวัฒนธรรมและการรับวัฒนธรรมนั้นเป็นจุดเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมยังมีความเกี่ยวพันกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเปรียบเสมือนกับเชือกสองเส้นที่ถูกนำมาฟั่นเป็นเกลียวคู่กัน หรือเหรียญสองด้าน ซึ่งเป็นคนละส่วนคนละด้านกันแต่ก็มีการเกี่ยวพันกันอย่างแนบแน่น ดังที่โครเบอร์ (Kroeber, อ้างถึงใน ผ่องพันธุ์ มณีรัตน์, 2521 : 19) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมและวัฒนธรรมเป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกัน เช่นเดียวกับกระดาษสองหน้าของกระดาษแผ่นเดียว วัฒนธรรมแต่ละแห่งย่อมเกี่ยวข้องกับสังคมของตนโดยอัตโนมัติ

ดังนั้นในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ก็จำเป็นต้องศึกษาทั้งด้านสังคม และวัฒนธรรม เพราะไม่ใช่แต่เพียงว่าทั้งสองเรื่องมีอิทธิพลต่อกันและกันเท่านั้น แต่ความสัมพันธ์ระหว่างระบบทั้งสองก็ซับซ้อน การรวมแนวความคิดทางสังคมและวัฒนธรรมทั้งสองอย่างเข้าไว้ด้วยกัน จึงเป็นเรื่องจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม รวมเอาการเปลี่ยนแปลงในวิธีการที่มนุษย์ใช้เพื่อให้บรรลุถึงความต้องการของเขา การเปลี่ยนแปลงในด้านหนึ่งย่อมขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงในด้านอื่นๆ[51]

2.2.5 วัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์การยุคใหม่

องค์การยุคใหม่ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน มีการเปลี่ยนแปลงไปจากองค์การแบบเดิมมาก การเปลี่ยนแปลงมีทั้งด้านกายภาพ โครงสร้าง ระบบ เทคโนโลยีในการทำงานและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ กรอบแนวความคิด หรือกระบวนทัศน์ (Paradigm) โดยเน้นความเชื่อเรื่องสิทธิมนุษยชนและความเท่าเทียมกันของมนุษย์ หรือศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ กำลัง เข้ามาแทนที่ ซึ่งส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ ของมนุษย์ ทำให้การบริหารองค์การยากขึ้น องค์การและการบริหารในยุคนี้ จึงต้องก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นและเตรียมรับสถานการณ์ให้พร้อม ซึ่งท้าทายความสามารถของผู้บริหารองค์การเป็น อย่างมาก องค์การจาเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัว (Adaptive) โดยการออกแบบโครงสร้างที่ยืดหยุ่น (Flexibility) มีการเรียนรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา (Learning and Development) และจะต้องดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถสูง เพื่อสร้างองค์การให้มีขีดความสามารถสูง (High Performance) ขึ้นด้วย องค์การยุคใหม่นี้ จึงต้องมีวัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่ด้วย ซึ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์การยุคใหม่ ได้แก่

2.2.5.1 วัฒนธรรมมุ่งผลงาน (Results Based Culture) องค์การยุคใหม่ต้องมุ่งผลงาน หรือการบริหารงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Results Based Management) ผลงาน คือ สิ่งที่

---

[51] ผ่องพันธุ์ มณีรัตน์, **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม,**(กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2521), หน้า 20.

บอกถึงความสำเร็จขององค์การ การทำงานใด ๆ ก็เพื่อให้เกิดผลงาน บุคลากรในองค์การต้องระลึกอยู่เสมอว่า ผลงาน คือ สิ่งที่แสดงถึงความสามารถของบุคคล และเหตุผลการดำรงอยู่ขององค์การ

2.2.5.2 วัฒนธรรมแบบทีมงาน (Team Culture) การทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ซับซ้อน องค์การจำเป็นจะต้องผนึกกำลังคนให้ทำงานเป็นทีม เพื่อเพิ่มความสามารถในการคิดและปฏิบัติทีมงานเกิดจากการจัดกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่มีความชำนาญแต่ละด้าน ที่จำเป็นสำหรับการทำงานอย่างหนึ่งให้สำเร็จ โดยมุ่งความสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย สมาชิกในทีมจะยึดมั่นที่จะต้องร่วมมือกันปฏิบัติงานให้ลุล่วง ความสำเร็จหรือล้มเหลวที่เกิดขึ้นถือเป็นความรับผิดชอบของทุกคนทุกฝ่ายในองค์การ

2.2.5.3 วัฒนธรรมความสามารถ (Competency Culture) องค์การยุคใหม่จะต้องยึดหลักความสามารถในการบริหารงาน การสรรหา คัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย การให้รางวัล ต้องเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ตามผลงาน และตามความสามารถของผู้ปฏิบัติ จึงจะดึงดูดบุคคลที่มีความสามารถให้ทุ่มเททำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้

2.2.5.4 วัฒนธรรมการเรียนรู้และปรับตัว (Learning and Adaptive Culture) การเรียนรู้ช่วยให้บุคคลและองค์การมีความฉลาดขึ้น ความรู้มีการพัฒนาตลอดเวลา จึงจำเป็นที่จะต้องสร้างองค์การให้เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) บุคคลากรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอ และนำไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive Advantage) และผลักดันให้ให้องค์การมีความก้าวหน้าและพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง ลักษณะวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับองค์การยุคใหม่[52] สามารถแสดงได้ดังภาพ

แผนภาพที่ 2.3 แสดงวัฒนธรรมองค์การสมัยใหม่

[52] สำนักงาน ก.พ.ร., **คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2549, (**กรุงเทพฯ : (ม.ป.ท.) , 2549).

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ เพื่อเข้าสู่การบริหารจัดการภาครัฐตามแนวตะวันตก มาตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และได้มีการปฏิรูประบบราชการ ปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการทำงานมาเป็นระยะ ๆ จนกระทั่งโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ สังคมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างมาก ส่งผลกระทบต่อแนวคิด ความเชื่อ การประกอบอาชีพ และวิถีชีวิตของมนุษย์ทั้งหลาย และการทำงานขององค์การต่าง ๆ ด้วย ระบบราชการไทยถูกเรียกร้องให้จัดทำบริการสาธารณะ เพิ่มขึ้นอยู่เรื่อย ๆ พร้อมกับต้องเผชิญกับปัญหาใหม่ ๆ เช่น ปัญหาการรุกคืบของการค้าสมัยใหม่ (Modern Trade) ที่เป็นทุนข้ามชาติ ทำให้กิจการของคนไทยได้รับการกระทบจนต้องปิดกิจการ ปัญหาสิทธิบัตร แรงงานข้ามชาติ ตลอดจนอาชญากรรมข้ามชาติ และอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ๆ ที่กระทบต่อความมั่นคงและระบบเศรษฐกิจของประเทศ เป็นต้น ในยุคดังกล่าว ระบบราชการ ถูกกล่าวหาว่า ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ข้าราชการยังคงทำตัวเป็นเจ้าขุนมูลนาย ทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม ยึดติดกฎระเบียบ ขาดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ก้าวไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกภายนอกที่ต้องการความรวดเร็ว และไม่สามารถแก้ปัญหาใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้ วัฒนธรรมการทำงานของข้าราชการที่มีอยู่เดิมไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มีมากขึ้น การทำงานของราชการไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุคโลกาภิวัตน์

ใน พ.ศ. 2540 คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการไทย ได้จัดทำแผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐขึ้น โดยมีแผนแม่บทการปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540-2544 และต่อมาคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการได้จัดทาแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546-2550) แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551-2555) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556-2560) ตามลำดับ และทางด้านรัฐบาลได้มี การจัดทำแผนบริหารราชการแผ่นดิน ซึ่งเป็นแผน 4 ปี ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2546 มีการออก พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ตลอดจนออกมาตรการต่าง ๆ อีกมากมายในการพัฒนาระบบราชการ เพื่อให้มีขีดความสามารถและมาตรฐานการทำงานในระดับสูงเทียบเกณฑ์สากล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ดียิ่งขึ้น แผนต่าง ๆ ดังกล่าวได้กำหนดแนวทางการปฏิรูประบบราชการในทิศทางเดียวกันเป็นประเด็นสำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของภาคราชการ และการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมของข้าราชการ จึงกล่าวได้ว่าวัฒนธรรมของระบบราชการไทยที่เป็นอยู่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงเช่นเดียวกับปัญหาด้านโครงสร้าง กระบวนการบริหารงานและด้านอื่น ๆ วัฒนธรรมของระบบราชการไทย ก็คือ พฤติกรรมของข้าราชการในระบบที่แสดงออกในการปฏิบัติงานที่คนทั่วไปรับรู้ (Perceive) ในอดีตข้าราชการคือ บุคคลที่มีเกียรติ ศักดิ์ศรี มีความรู้มากกว่าคนทั่วไปเข้ามาทำหน้าที่ในการปกครองบริหารบ้านเมืองให้มีความสงบสุขและเจริญรุ่งเรือง ข้าราชการจึงเป็นชนชั้นพิเศษ เป็นเจ้าคน

นายคนที่ทำงานเพื่อประเทศ ข้าราชการจึงได้รับความเคารพนับถือ ชาวบ้านทั่วไปต่างประสงค์ให้ลูกหลานให้มีการศึกษา เพื่อจะได้รับราชการเป็นเจ้าคนนายคน ความคิดและค่านิยมเหล่านี้ได้ค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไปตามกาล เมื่อเศรษฐกิจมีความเจริญเติบโตมากขึ้น ภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมมีการขยายตัวใหญ่ขึ้น มีการติดต่อกับต่างประเทศ ทำให้มีการนำสิ่งประดิษฐ์และแนวคิดใหม่ ๆ จากต่างประเทศเข้าสู่ประเทศไทย มากขึ้น มีการนำรูปแบบและวิธีการบริหารสมัยใหม่เข้ามาใช้ในระบบราชการถูกเรียกร้องให้ทำหน้าที่ในการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือภาคเอกชนมากขึ้น ในขณะที่ภาคธุรกิจเอกชนมีการพัฒนาไปอย่างมาก ระบบราชการกลับตอบสนองต่อข้อเรียกร้องต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ระบบราชการยังคงทำงานล่าช้า ขั้นตอนมาก ระเบียบล้าสมัย ปกปิดข้อมูล มีการฉ้อราษฎร์บังหลวง ในด้านประชาชนทั่วไปก็มิได้มีทัศนคติที่ดีต่อระบบราชการเช่นกัน ข้าราชการถูกกล่าวหาว่าทำตัวอยู่เหนือประชาชน ไม่สนใจแก้ปัญหา ไม่ตอบสนองความต้องการ ข้าราชการรับใช้นายทุนมากกว่าประชาชนธรรมดา ๆ ภาพลักษณ์ของระบบราชการดังที่กล่าวมานี้ ทำให้มีความจำเป็นต้องปฏิรูประบบราชการในทุก ๆ ด้าน อย่างรีบด่วนเพื่อให้ทันสมัยและตอบสนองประชาชนได้มากขึ้น และหนึ่งในยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ให้เข้าสู่การบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ คือ ยุทธศาสตร์การปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมองค์การ และค่านิยมของข้าราชการ[53]

สำหรับตัวแบบด้านวัฒนธรรมองค์การที่ผู้ศึกษาจะนำมาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ แนวคิดวัฒนธรรมองค์การใช้แนวคิดของ Denison (1990) และ Denison, Haaland and Goelzer, (2003) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) รูปแบบวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) รูปแบบวัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) รูปแบบวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) มาเป็นตัวแปรที่จะใช้ในการศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

2.3 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นระบบการปกครองที่ยอมรับกันว่าเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้เรื่องการปกครองระดับท้องถิ่น โดยการกระทำด้วยตนเอง ซึ่งจะอำนวยผลให้เกิดความชำนาญ และมีประสบการณ์ ที่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติในโอกาสต่อไปได้เป็นอย่างดี ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชน ได้มีส่วนร่วม

---

[53] สุพิณ เกชาคุปต์, **รัฐศาสตร์-การบริหารองค์การ : รวมบทความวิชากร,** (กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544).

ในการบริหารงานของท้องถิ่น โดยถือว่าจะเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาล และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การควบคุมของรัฐ เมื่อใดที่การปกครองท้องถิ่นมั่นคง และมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสร้างความเป็นปึกแผ่นให้แก่ประเทศชาติ และประชาชนได้มากที่สุด การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของรัฐในการกระจายอำนาจการปกครองบางส่วนออกให้ท้องถิ่นดำเนินกิจการบางอย่างได้ เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นเองการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมิใช้การปกครองโดยอิสระอย่างสิ้นเชิง หรือมิใช่การปกครองที่เกิดจากสิทธิของชุมชนของท้องถิ่น แต่เป็นผลเกิดจากรัฐ คือ รัฐเป็นผู้ให้กำเนิดการปกครองส่วนท้องถิ่น และรัฐย่อมสามารถควบคุมการปกครองท้องถิ่นได้ ความเป็นอิสระของแต่ละท้องถิ่น หรือการปลอดจากการควบคุมของรัฐจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับการปฏิบัติที่แตกต่างกันไปภายในรัฐแต่ละรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล นับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ปกครองอันจำเป็นต้องมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และมากที่สุดสิ่งที่ท้าทายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันเพื่อให้บังเกิดสภาพการณ์ ดังกล่าวคือการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับกลยุทธ์ ทัศนคติ วิธีคิด วิธีการทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่ มุ่งปฏิบัติเพื่อเป้าหมาย คือ การพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า และให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2.3.1 ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

คำว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้อย่างหลากหลายแต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้นต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันจะต่าง คือ สำนวน และรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

วิศิษฐ์ เศรษฐ์ ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้ง และควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้[54]

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการ

---

[54] วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ, **การเมืองและการปกครองไทย,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2543), หน้า 415.

บริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น “รัฐบาลของประชาชน” โดยประชาชนและเพื่อประชาชน[55]

เดเนียล วิท (Daniel Wit) ให้ความเห็นว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น และเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด หรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น กล่าวคือ การกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจของรัฐบาลกลางทำให้ประชาชนมีอำนาจบริหารท้องถิ่น ซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนกลาง ที่มีอำนาจการตัดสินใจและดำเนินการภายในท้องถิ่นของตน[56]

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครอง และดำเนินการต่าง ๆ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้ง และควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

2.3.2 ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล การปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยเป็นอย่างมากเนื่องจาก

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติ มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นราชการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

2. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคงจะต้องเริ่มจาการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่น เพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้างจะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองระดับชาติโดยง่าย

3. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

---

[55] ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิฆเนศพริ้นท์ติ้งเซ็นเตอร์จำกัด, 2539), หน้า 21.

[56] อ้างถึงใน. พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)ในยุคโลกาภิวัตน์,** (กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน, 2552), หน้า 25.

4. การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และใกล้ตัว และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอก็จะมีผลให้เกิดความคึกคัก และมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่นจะมีความสัมพันธ์ และเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

5. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ นักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่นทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น ด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชนจึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น[57]

2.3.3 ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

วัชรา ไชยสาร เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเองเป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐ หรือประเทศนั้น ๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญ มีดังนี้

1. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

2. มีพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่ และระดับของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหารงาน รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น 3 ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง 3 ปี ไม่รวมเงินอุดหนุน จำนวนประชากร และขนาดของพื้นที่

3. มีการกระจายอำนาจ และหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจ การปกครองไปให้ท้องถิ่นโดยการกำหนดอำนาจ และหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจ และหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองที่สำคัญ

4. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์กรนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

---

[57] พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล,**การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย กรณีศึกษา สภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร,** (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,2532), หน้า 41-43.

5. มีการเลือกตั้ง การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมด หรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมือการปกครอง

6. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายสามารถกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

7. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม และความมั่นคงแห่งรัฐ

8. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงของรัฐ[58]

โดยสรุป ลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีองค์ประกอบที่มีฐานะตามกฎหมายมีพื้นที่ และระดับมีการกระจายอำนาจหน้าที่ มีความเป็นนิติบุคคลมีการเลือกตั้งมีอำนาจอิสระมีงบประมาณของตนเอง อยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ

2.3.4 ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่ว ไป มี 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

2. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยาตามบทบัญญัติในหมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 281-290 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้กล่าวถึงองค์กรปกครองท้องถิ่นโดยสรุปดังนี้

1. รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

---

[58] วัชรา ไชยสาร, **รวบรวมและเรียบเรียง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ฉบับปัจจุบัน,** พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2544), หน้า 142-148.

2. การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้มิได้

3. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น และย่อมมีความเป็นอิสระการกำหนดนโยบาย การบริหาร การจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัด และประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

4. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น

5. ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อการตรวจสอบรายชื่อ และการลงคะแนนเสียงให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

6. ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

7. ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

8. การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการและลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง ต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกันและอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อน ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ

9. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

10. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริม และรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติ การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่ การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่ เฉพาะในกรณีที่อาจมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตน การมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการ หรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือมีเงินเดือนประจำ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม วรรคหกมาบังคับใช้ ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด

โดยสรุป ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งเป็น 2 ประเภทได้แก่ องค์กรปกครองท้องถิ่นแบบทั่วไป มี 3 รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล องค์กรปกครองรูปแบบพิเศษมี 2 รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ส่วนองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบคือ ได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคล ได้รับอำนาจโดยการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้งโดยประชาชนมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีมาบำรุงท้องที่ มีการกำหนดนโยบายโดยมีประชาชนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด

2.3.5 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การปกครองส่วนท้องถิ่นดังนี้

จิรศักดิ์ เกษียณบุตร ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นหรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการจัดรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. เป็นโรงเรียนประชาธิปไตย เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

2. เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้ปกครองตนเอง เพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

3. เป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นดำเนินจัดบริการสาธารณะ และงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชน ต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเอง เพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมากทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงเนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกัน การรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริง และล่าช้า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

3. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

4. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี[59]

---

[59] ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **“การปกครองท้องถิ่นไทย”,** พิมพ์ครั้งที่ 3. (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิฆเณศพริ้นติ้งเซ็นเตอร์ จำกัด, 2539), หน้า 27-28.

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจในท้องถิ่นเพื่อให้มีบทบาทในการปกครองตนเอง ทั้งนี้รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมการปฏิบัติงานของท้องถิ่น เพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและบังเกิดผลดีแก่ประชาชน โดยส่วนรวมจะเห็นได้ว่าการจัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน และทำให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอนาคตของตนเองในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้สอดคล้องกับสถานการณ์การปกครอง ในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 หลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ

พระพุทธศาสนา (Buddhism) หมายถึง คำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า คือ ศาสนาที่ถือว่าธรรมะเป็นความจริงสากล ที่ใครก็ตามหากสิ้นกิเลสก็จะพ้นได้ด้วยตนเอง แต่ผู้ที่ได้บำเพ็ญบารมีจนตรัสรู้ และสามารถตั้งพุทธบริษัทปัจจุบันขึ้นได้ คือ พระพุทธโคตม ซึ่งเป็นองค์หนึ่งในบรรดาสัมมาสัมพุทธเจ้ามากมายที่ได้เคยตั้งพุทธบริษัทมาแล้ว และที่จะตั้งต่อไปในอนาคต ยังมีพระพุทธเจ้าอีกมากที่ตรัสรู้แต่ไม่มีบารมีพอให้ตั้งพุทธบริษัทได้ จึงให้ผลเฉพาะตัวเรียกว่า ปัจเจกพุทธเจ้า จึงเห็นได้ว่าจากความสำนึกดังกล่าวข้างต้น ทำให้ชาวพุทธมีใจกว้าง เพราะถือเสียว่าธรรมะมิได้มีในพระพุทธศาสนาของพระโคตมเท่านั้น แต่คนดีทั้งหลายก็อาจจะพบธรรมะบางข้อได้ และแม้แต่ชาวพุทธเอง พระพุทธเจ้าก็ทรงปรารถนาให้แสวงหา และเข้าใจธรรมะด้วยตนเอง พระรัตนตรัย คือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ เป็นสรณะที่พึ่งคือ ผู้ช่วยเกื้อกูลให้แต่ละคนสามารถพึ่งตนเองในที่สุด “ตนของตนเป็นที่พึ่งแก่ตนเอง” อาจกล่าวได้ว่า พุทธศาสนิกที่แท้จริง คือ ผู้ที่แสวงหาธรรมะด้วยตนเอง และพบธรรมะด้วยตนเอง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า พยายามพัฒนาธาตุพุทธะในตัวเอง

ศาสนาพุทธ หรือ พระพุทธศาสนา หรือ พุทธศาสนา โดยความหมายแล้ว หมายถึง ศาสนาแห่งความรู้แจ้ง เป็นศาสนาที่มีพระรัตนตรัย เป็นสรณะอันสูงสุด อันได้แก่ พระพุทธเจ้า พระธรรม และพระสงฆ์ โดยพระรัตนตรัยทั้ง 3 นี้ย่อมมีคุณเกี่ยวพันเป็นอันเดียวกัน จะแยกออกจากกันโดยเฉพาะไม่ได้ ด้วยพระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้ธรรมก่อนแล้วสอนให้พระสงฆ์รู้ธรรม พระธรรมนั้น พระสงฆ์ซึ่งเป็นสาวกของพระพุทธเจ้าย่อมจำทรงไว้ ปฏิบัติและสั่งสอนสืบต่อพระศาสนา พระรัตนตรัยนี้เปรียบด้วยวัตถุวิเศษที่มีราคา อย่างสูง คือ แก้ว จึงเรียกพระพุทธ พระธรรม พระสงฆ์ ว่า รัตนะ คำว่า “รัตนะ” แปลว่าแก้ว,สิ่งมีค่าสูงยิ่ง,สิ่งประเสริฐ ซึ่งคำว่ารัตนะในที่นี้จะหมายถึง พระรัตนตรัย ซึ่งก็คือแก้ว 3 ดวง ผู้ที่นับถือพระพุทธศาสนาก็คือนับถือแก้ว 3 ดวงนี้ว่ามีคุณ ย่อมจะเป็นที่พึ่งที่ระลึกแก่ตน

2.5 แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร

2.5.1 ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรอาจมีการใช้คำอื่น ๆ ที่มีความหมายในทำนองเดียวกัน อาทิ “การพัฒนาทรัพยากรบุคคล” “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือ “การพัฒนาคน” ในความหมายของคาภาษาอังกฤษว่า Human Resource Development หรือเรียกย่อ ๆ ว่า HRD โดยทั่วไปแล้วความหมายของการพัฒนาบุคลากรที่นักวิชาการสวนใหญ่เห็นตรงกัน คือ “การจัดประสบการณการเรียนรู้อย่างเป็นระบบในห่วงเวลาที่กำหนด เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรในองค์การมีสมรรถนะสูงขึ้น สามารถปฏิบัติหนาที่ที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดีอันเป็นผลตอการเจริญเติบโตกาวหนาของบุคลากรและองค์การ” การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development : HRD) เป็นการใช้การฝึกอบรม (training) การพัฒนาองค์การ (organization development) และการพัฒนาอาชีพ (career development) อย่างบูรณาการ เพื่อที่จะเพิ่มประสิทธิผลของบุคคลกลุ่มงานและองค์การ การพัฒนาบุคลากรจะช่วยพัฒนาสมรรถนะสำคัญ (key competencies) ที่จะทำให้บุคลากรในองค์การสามารถปฏิบัติงาน ปัจจุบันและอนาคตได้โดยผานกระบวนการเรียนรูที่มีการวางแผนไว้ล่วงหน้า (planned learning activities) ชวยทำให้กลุ่มงานในองค์การสามารถริเริ่มและจัดการเปลี่ยนแปลงและทำให้เกิดการประสานกันระหว่างความตองการขององค์การกับบุคลากร

ความหมายของคำว่าการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ในประเทศฝรั่งเศส คำว่า “การพัฒนาสังคม” (social development) มักใช้เป็นคำแทนคำว่า HRD ในประเทศเยอรมนี สาขาที่เกี่ยวของกับการพัฒนาบุคลากร หรือ HRD จะเกี่ยวของกับการฝึกอบรมในภาคอุตสาหกรรมผู้ชำนาญด้านการให้คำปรึกษา และผู้ชำนาญเรื่องการบริหารงานบุคคลในเนเธอร์แลนด์การพัฒนาบุคลากรจะเกี่ยวกับมาตรการทั้งหลายในเรื่องการฝึกอบรมและพัฒนา ที่มีจัดขึ้นเพื่อสร้างและยกระดับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์การ ในประเทศรัสเซีย การพัฒนาบุคลากรสัมพันธ์กับการได้มาซึ่งบุคลากร การคัดเลือกและฝึกอบรม โดยมีจุดเน้นที่บริหารกำลังคนหรือภาพรวมของบุคลากรมากกวาการช่วยพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลในสหราชอาณาจักรการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วยขั้นตอนและกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบ ตอการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากร[60]

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรูความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานที่จะนำไปสู่

---

[60] ศุภชัย ยาวะประภาษ, **การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**, (กรุงเทพมหานคร : จุดทอง, 2547), หน้า 174-175.

ประสิทธิภาพในการทำงาน[61] การฝึกอบรมหรือการพัฒนาบุคลากร เป็นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความชำนาญให้แก่พนักงานในองค์การจนสามารถ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมและทัศนคติที่ค่อนข้างจะถาวรอันจะอำนวยประโยชน์ให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้เข้ามีความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน[62] กระบวนการที่ได้ออกแบบไว้อย่างมีเป้าหมายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสเรียนรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพในการทำงาน รวมทั้งปรับพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดประโยชนสูงสุดตอองค์การ และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น[63] ทรัพยากรมนุษย์จะต้องได้รับการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญใน 3 ด้าน คือ ความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และความสามารถ (abilities)[64]

การปรับปรุงคุณภาพ ทักษะการจ้างงานโดยเน้น ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีตอการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบ ให้มีคุณภาพประสบความสำเร็จที่น่าพอใจแก่องค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เริ่มครั้งแรกเมื่อ ค.ศ. 1968 โดยเน้นเฉพาะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระยะที่อยู่ในวัยเรียน ต่อมาปี ค. ศ. 1970 ได้ใช้คำนี้มากขึ้นและทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญที่สุดขอดที่ยังมีชีวิตอยู่ จะตองมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องมีการจัดชุดของกิจกรรรมภายในช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้กิจกรรมดังกล่าวมี 3 ประการ คือ การฝึกอบรม การศึกษา และพัฒนา[65] เน้นความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ครอบคลุมโครงการและกระบวนการเพิ่มทักษะความรู้ของคนทั้งคุณภาพและปริมาณการฝึกอบรมวิชาชีพและการฝึกอบรมในที่ทำงาน การฟื้นฟูสุขภาพ สวัสดิการและอื่น ๆ ถ้ามีโครงการด้านการฝึกอบรมขึ้นมาก็เรียกได้ว่า เป็นการพัฒนา

---

[61] สมาน รังสิโยกฤษณ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล,** (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร, 2542), หน้า 80.

[62] สุปราณี ศรีฉัตราภิมุข, **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2542), หน้า 1.

[63] สุนันทา เลาหนันทน์, **การพัฒนาองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ดีดีบุ๊คสโตร์, 2544), หน้า 224.

[64] เรวัต ทัตติยพงศ์, ทัศนะของขาราชการ กองอาคาร กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองบัญชาการสนับสนุนทหารอากาศตอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,** (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2550), หน้า 5.

[65] Hineman, Herbert G. and others. **Personnel / Human Resource Management,** (Lllinois : Richard D lrwin.) pp. 332-349.

ทรัพยากรมนุษย์[66] การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการทุกอย่างที่องค์กรกระทำเพื่อให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้อันจะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าในชีวิต และการงาน (Career path) และเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณภาพสูงขึ้น สามารถกระทำได้หลายวิธี เช่น การปฐมนิเทศ การฝึกให้เกิดกระบวนการคิด การให้การศึกษา การประชุม การฝึกอบรม การส่งไปดูศึกษาดูงาน การส่งไปศึกษาต่อ การสอนงาน การสัมมนา การดูโทรทัศน์ ฟังวิทยุ การค้นหาความรู้ ข่าวสารจากเวปไซต์การพูดคุยสนทนา การแนะนำ การปรึกษา การอ่าน[67] การนำ QC Circles (Quality Control Circles) มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เพราะจะเป็นความทันสมัยทันเหตุการณเนื่องจากความเปลี่ยนแปลง 2 ประการ

ประการแรก ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ซึ่งจะทำให้เกิดการยกระดับคุณภาพและบริการ ที่จะต้องคำนึงถึงระดับโลกให้ได้มาตรฐานเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นเหตุผลของการการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของคน โดยการพัฒนาคนจะมุ่งสร้างคุณภาพและผลผลิตของ องค์การ QC Circles มีผลกระทบต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะพนักงานเนื่องจาก QC Circles จะพยายามส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เสนอให้มีการปรับปรุงงานระบบ QC จะเป็นการลดความขัดแย้ง เพราะมีการประชุมกลุ่ม มีการทำงานเป็นคณะทำงาน การระดมสมอง ทำให้เกิดบรรยากาศที่

ดีต่อการทำงานของพนักงานในองค์การ เพราะจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ประการหนึ่งของระบบ คือ การพัฒนาคน การบริหารงานในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าความสำเร็จขององค์การ คือ ความสำเร็จที่มาจากคน

ดังนั้น การพัฒนาบุคลากร เป็นการช่วยให้บุคลากร ได้เกิดการเรียนรู้และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานควบคู่กันไป โดยวิธีการให้ความรู้หรือวิธีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรนั้น ๆ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานสูงขึ้น รวมทั้งการใช้วิธีการจูงใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้นำความรู้ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ได้รับนั้น ๆ ออกมาใช้ให้เกิดสัมฤทธิผลด้วย

2.5.2 ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร

จุดมุ่งหมายที่สำคัญของการปฏิบัติงาน คือ ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนทางที่นำไปสู่การปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ถึงแม้บุคลากรจะมีพลัง และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติอย่างเต็มที่แล้วก็ตามนั้น แต่หากขาดซึ่งการเสาะหาความรู้เพิ่มเติม ก็จะทำให้กลายเป็นบุคคลที่ล้าหลัง

---

[66] จงกลนี ชุติมาเทวินทร์, **การฝึกอบรมเชิงพัฒนา (Training and Development),** (กรุงเทพมหานคร : พี เอ ลิ, 2542), หน้า 5-8.

[67] เพ็ชรี รูปะวิเชตร**, เทคนิคการจัดฝึกอบรมและการประชุม (Training and Meeting Techniques)**, (อัดสำเนา), 2549), หน้า 19-24.

หรือเมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านหน้าที่ ความรับผิดชอบ ก็จำต้องมีการพัฒนาเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นด้วย จากแนวคิดดังกล่าวนี้ยอมแสดงให้เห็นว่า การพัฒนา บุคลากรมีความจำเป็นและมีความสำคัญที่จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องไปตลอดเวลา ดังที่มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความสำคัญตอการพัฒนาบุคลากร ไว้ดังนี้

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ในหนังสือทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้สำคัญที่สุด เมื่อพัฒนามนุษย์ขึ้นไปก็จะค่อย ๆ ทำให้คนห่างออกไปจากการที่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลครอบงำของตัณหามานะทิฐิคือ ถูกตัณหามานะทิฐิครอบงาน้อยลงเมื่อครอบงาน้อยลงก็เป็นอิสระแก่ตัวมากขึ้นสามารถทาสิ่งที่ดีงามได้มากขึ้นการที่จะสร้างสันติก็มีทางเป็นไปได้โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็คือการศึกษาซึ่งได้แก่สิกขานั่นเอง[68]

ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลพอสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

1) ช่วยพัฒนาให้องค์การเจริญเติบโต เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นสื่อกลาง ในการประสานงานกับแผนกต่าง ๆ เพื่อแสวงหาวิธีการให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานในองค์การ เมื่อองค์การได้บุคคลที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ย่อมทำให้องค์การเจริญเติบโตและพัฒนายิ่งขึ้น

2) ช่วยให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความจงรักภักดีต่อองค์การที่ตนปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อผลผลิตขององค์การ

3) ช่วยเสริมสร้างความมั่นคงแก่สังคมและประเทศชาติ เพราะว่าถ้าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างองค์การและผู้ปฏิบัติงานทำให้สภาพสังคมโดยส่วนรวมมีความเข้าใจที่ดีต่อกัน[39]

ความสำคัญหรือประโยชนของการพัฒนาบุคลากรนั้นอาจสรุปไดอย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. การพัฒนาบุคลากรช่วยทำให้ระบบ และวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานดียิ่งขึ้น ทั้งนี้เพราะการพัฒนาบุคลากรจะช่วยเร่งเราความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติตอหน้าที่ของตนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น นอกจากนี้เมื่อได้รับความรู้ใดจากโครงการพัฒนาบุคลากรแล้ว ก็ยอมสามารถที่จะนำเอาความรู้นั้นไปใช้ปฏิบัติงานต่อไปได้ซึ่งจะช่วยทำให้สามารถแก้ไขขอบกพร่อง และปรับปรุงวิธีการดำเนินงาน ของตนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหลานี้จะเป็นผลทำให้องค์การประสบความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

---

[68] ธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระธรรมปิฎกหมวดศึกษาศาสตร์,** (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2543), หน้า 96.

2.5.3 ความหมายของไตรสิกขา

เพื่อให้เข้าใจความหมายของไตรสิกขามากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงรวบรวมคำอธิบายจากวรรณกรรมชั้นรองลงมา ซึ่งอรรถกถาจารย์และนักวิชาการร่วมสมัยได้ขยายความเพิ่มเติมจากพระไตรปิฎกมาแสดงไว้ ว่า การศึกษาและของเขตของการศึกษา ไว้ในวิมุตติมรรคว่า สิกขา หมายถึง การศึกษาเรื่องที่ควรศึกษา การศึกษาอันยอดเยี่ยมและการศึกษาเพื่อความเป็นพระอเสขะ ผู้ไม่ต้องศึกษา[69] เป็นการพัฒนามนุษย์ให้ดาเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดาเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพาอวิชชา ตัณหา อุปทานน้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำของมัน พร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุเป้าหมายเป็น นิโรธ โดยสมบูรณ์[70]

ซึ่ง ศีล สมาธิ ปัญญาให้ถือว่าเป็นทฤษฎีถ้าเป็นการปฏิบัติต้อง เป็นปัญญาแล้วเป็นศีลแล้วเป็นสมาธิสาหรับศีลสมาธิปัญญาที่วางไว้เป็นรูปทฤษฎีนี้ก็ไม่ใช่ว่าผิดถูกตามรูปของทฤษฎีคือเรียงตามลาดับจากต่ำไปหาสูงแต่พอถึงที่ปฏิบัติแล้วต้องดึงปัญญามานาหน้าและปัญญานั้นจะงอกงามเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ ไปเพราะว่ามีสมาธิแล้วปัญญาก็จะงอกงามกว่าเดิมปัญญาจูงให้ศีลสมาธิเดินไปถูกทางแล้วก็จะเพิ่มกาลังให้แก่ปัญญาให้สูงขึ้นไป[71] ไตรสิกขาจึงเป็น การศึกษาสามประการตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งเป็นกุศโลบายแห่งการพัฒนาตนเองที่ถูกต้องของมนุษย์ทุกคน เป็นรากฐานของการพัฒนาทั้งหลายอันจะนาไปสู่อารยะธรรมที่ถูกต้อง[72] ศีลเรียกว่าสีลสิกขา สมาธิเรียกว่าจิตสิกขาและปัญญาเรียกว่าปัญญาสิกขา..."[73] คืออริยมรรคมีองค์ 8 แต่พูดในฐานะที่เป็นระบบฝึกฝนอบรมเมื่อจัดเป็นระบบฝึกฝนอบรมก็จะฝึกฝนสามมิติเท่านั้นคือทางด้าน

---

[69] พระอุปติสสเถระ,**วิมุตติมรรค**, แปลโดยพระเทพโสภณ(ประยูร ธมฺมจิตฺโต)และคณะ,(กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548), หน้า 4.

[70] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **หัวใจพระพุทธศาสนา**,พุทธจักร, ปีที่ 61 ฉบับที่ 5(พฤษภาคม 2550), หน้า 7.

[71] พุทธทาสภิกขุ, **วิธีแก้ปัญหาชีวิต,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงธรรม, ม.ม.ป.), หน้า 198.

[72] ระวี ภาวิไล, **หัวใจของศาสนาพุทธ**, (บทความเสนอในการประชุมทางวิชาการ เรื่อง หัวใจของศาสนา), (กรุงเทพฯ: ธรรมสถาน มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2528) หน้า 17-18.

[73] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2542,** (กรุงเทพมหานคร :นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จากัด, 2546), หน้า284.

ปัญญาทางด้านศีลทางด้านจิตทางด้านปัญญาเป็นเรื่องทางความรู้ความเข้าใจแนวคิดค่านิยมที่ถูกต้องทางด้านศีลการควบคุมพฤติกรรมทางกายทางวาจาให้อยู่ในกรอบสอดคล้องกับความรู้ความเข้าใจทางด้านจิตเป็นการพัฒนาจิตให้มีสมาธิพัฒนาจิตให้มีความเพียรพัฒนาจิตให้มีสติดังนั้น ศีล สมาธิ ปัญญา 3 องค์ประกอบนี้เป็น 3 มิติต้องทำไปด้วยกันเรื่องเดียวกันทาไปด้วยกันเพื่อจุดประสงค์เดียวกันจึงตรัสรวมกันไม่ได้หมายความว่าต้องทำศีลก่อนให้สมบูรณ์แล้วต้องมาทำสมาธิทาสมาธิสมบูรณ์แล้วมาทำปัญญา[74]

สรุปได้ว่า คำว่า ไตรสิขา ก็คือสิกขา 3 หมายถึง ข้อสาหรับศึกษาการศึกษาข้อปฏิบัติที่พึงศึกษาการฝึกฝนอบรมตนในเรื่องที่พึงศึกษา 3 อย่าง คือ 1) อธิสีลสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกอบรมในทางประพฤติ (ทางกายวาจา) อย่างสูง 2) อธิจิตตสิกขาข้อปฏิบัติสาหรับฝึกหัดอบรมจิตเพื่อให้เกิดสมาธิอย่างสูงคือศึกษาเรื่องจิตอบรมจิตให้สงบมั่นคงเป็นสมาธิ 3) อธิปัญญาสิกขาข้อปฏิบัติสำหรับฝึกหัดอบรมปัญญาเพื่อให้เกิดความรู้แจ้งอย่างสูง

2.5.4 หลักไตรสิกขา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) อธิบายหลักไตรสิกขาไว้ในเรื่อง “พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม” ว่าการศึกษา (สิกขา) แยกซอยออกไปเป็น 3 ด้าน โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มี 3 ด้าน คือ พฤติกรรมจิตใจและปัญญาเรียกว่าไตรสิกขาซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. อธิสีลสิกขา คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรมหมายถึงการพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดีสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์มี 2 ประเภท คือ

(1) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์รวมทั้งสัตว์อื่น

(2) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย 4 เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งเทคโนโลยีและสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ

ขอบเขตของศีลไว้ว่าศีลมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอกคือ ถ้าภายนอกเรียบร้อยตามวินัยแม้ใจจะเสียไปบ้างก็ไม่นับว่าเสียในส่วนศีล[75] ดังนั้น พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) จึงได้แบ่งศีลออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ 4 หมวด[76] คือ

---

[74] เสฐียรพงษ์ วรรณปก,**“มัชฌิมาปฏิปทา:สายกลางสองมิติ”**ในคอลัมน์ธรรมะใต้ธรรมาสน์**,** (หนังสือพิมพ์ข่าวสด 24 กุมภาพันธ์ 2549), หน้า 29.

[75] พุทธทาสภิกขุ, **เรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติธรรม,** (กรุงเทพมหานคร : จักรานุกุลการพิมพ์, 2529), หน้า 59.

(1) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาติโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชนเป็นหน่วยงานเป็นองค์กรตลอดจนเป็นประเทศชาติจะต้องมีกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมายเพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้องความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีสมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้นเช่นโรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกันสาหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล 5

(2) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์คือตาหูจมูกลิ้นกายใจถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็นเช่นดูไม่เป็นฟังไม่เป็นแทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษเช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมาถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้นตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองหลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์คือ
เพื่อการแย่งชิงหรือทำลายจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติเมื่อดูเป็นฟังเป็นเช่นดูทีวีเป็นฟังวิทยุเป็นรู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้นก็จะได้ปัญญาได้คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์

1) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดูจะฟังเป็นต้นแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัยแล้วหลีกละเว้นสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัยและรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์

2) ดูฟังเป็นต้นอย่างมีสติควบคุมตนเองได้รู้จักประมาณรู้พอดีไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมาตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้นอันจะทำให้สิ้นเปลืองเงินทองสูญเสียเวลาเสียสุขภาพเสียการงานเสียการเล่าเรียนเป็นต้น

(1) การรักษาวินัยแม่บทของชุมชน (ปาติโมกขสังวร) เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือทำงานทำกิจการร่วมกันเป็นชุมชนเป็นหน่วยงานเป็นองค์กรตลอดจนเป็นประเทศชาติจะต้องมีกฎเกณฑ์กติกาตลอดจนกฎหมายเพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยความประสานสอดคล้องความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดีสมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้นเช่นโรงเรียนก็ต้องมีกฎกติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกันสาหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่งมนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล 5

---

[76] พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต), **พระพุทธศาสนาพัฒนาคนและสังคม,** พิมพ์ครั้งที่6, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก**,** 2549), หน้า 374.

(2) การรู้จักใช้อินทรีย์ (อินทรีย์สังวร) เรารับรู้สิ่งแวดล้อมโดยผ่านทางอินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ถ้ารับรู้ใช้หูตาไม่เป็นเช่นดูไม่เป็นฟังไม่เป็นแทนที่จะได้ประโยชน์ก็จะเกิดโทษเช่นเกิดความลุ่มหลงมัวเมาถูกหลอกลวงและเสื่อมเสียสุขภาพเป็นต้นตลอดจนนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อการแย่งชิงหรือทำลายจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการใช้อินทรีย์ให้ดูฟัง เป็นต้นอย่างมีสติเมื่อดูเป็น ฟังเป็น เช่น ดูทีวีเป็น ฟังวิทยุเป็น รู้จักใช้ตาหูแสวงหาความรู้เป็นต้นก็จะได้ปัญญาได้คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การใช้มือและสมองเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูลกันและทำการสร้างสรรค์ หลักปฏิบัติที่สำคัญในการใช้อินทรีย์ คือ

1) รู้จักพิจารณาเลือกเฟ้นสิ่งที่จะดูจะฟังเป็นต้นแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดรายการใดดีงามหรือไม่เป็นคุณประโยชน์หรือเป็นโทษเป็นภัยแล้วหลีกละเว้นสิ่งที่ชั่วร้ายเป็นโทษภัยและรับดูรับฟังสิ่งที่ดีงามเป็นประโยชน์

2) ดูฟังเป็นต้นอย่างมีสติควบคุมตนเองได้รู้จักประมาณรู้พอดีไม่ปล่อยตัวให้ลุ่มหลงมัวเมาตกเป็นทาสของสิ่งที่ดูที่ฟังเป็นต้นนั้นอันจะทาให้สิ้นเปลืองเงินทองสูญเสียเวลาเสียสุขภาพเสียการงานเสียการเล่าเรียนเป็นต้น

3) ไม่เห็นแก่ความสนุกสนานบันเทิงไม่ติดอยู่แค่ความชอบใจไม่ชอบใจแต่รู้จักดูรู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ดีงามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้นโดยเฉพาะที่สำคัญ คือ ต้องให้ได้ปัญญาและคติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชีวิตและสังคม

(3) การหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวปาริสุทธิ) การทำมาหาเลี้ยงชีพเป็นพฤติกรรมหลักในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ถ้ามีผู้หาเลี้ยงชีพโดยวิธีทุจริตเป็นมิจฉาชีพนอกจากชีวิตของคนนั้นเองจะชั่วร้ายเสื่อมเสียแล้วก็จะก่อความเดือดร้อนแก่สังคมอย่างมากจึงต้องย้ำเน้นกันอย่างยิ่งในเรื่องการพัฒนาสัมมาชีพและส่งเสริมให้ประชาชนฝึกฝนตนให้สามารถประกอบสัมมาชีพ คือ หาเลี้ยงชีวิตโดยทางสุจริตไม่ผิดกฎหมายสัมมาชีพพึงมีลักษณะที่สำคัญ ๆ ดังนี้

- เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่นไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง
- เป็นอาชีพการงานที่ช่วยให้ผู้ทาได้พัฒนาชีวิตของตนให้งอกงามยิ่งขึ้นทั้งด้านพฤติกรรมด้านจิตใจและด้านปัญญา
- เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทาลายคุณค่าของชีวิตและไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิตแต่ทาให้ชีวิตของตนมีคุณค่าน่าภาคภูมิใจ

- เป็นอาชีพการงานที่ทาให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีวิตมาด้วยเรี่ยวแรงกาลังกายกาลังสติปัญญาความเพียรพยายามความสามารถและฝีมือของตนและทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจนหรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

(4) การเสพบริโภคปัจจัยโดยใช้ปัญญา (ปัจจัยปฏิเสวนา) พฤติกรรมของมนุษย์ในที่สุดก็มาลงที่การกินใช้เสพบริโภคถ้ามนุษย์ไม่พัฒนาพฤติกรรมในการเสพบริโภคก็จะก่อปัญหาอย่างมากทั้งแก่ชีวิตแก่สังคมและแก่โลกเพราะเขาจะกินใช้บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ทั้งหลายรวมทั้งเทคโนโลยีด้วยโมหะก่อให้เกิดความลุ่มหลงมัวเมาฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือยความเสื่อมเสียคุณภาพชีวิตการใช้จ่ายสิ้นเปลืองการขัดแย้งแย่งชิงเบียดเบียนกันในสังคมการทำลายทรัพยากรธรรมชาติและการก่อมลภาวะเป็นต้นจึงต้องพัฒนาพฤติกรรมในการกินใช้เสพบริโภคให้เป็นพฤติกรรมที่เกิดจากปัญญาที่รู้เข้าใจและปฏิบัติให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ของปัจจัย 4 ตลอดจนเทคโนโลยีนั้น ๆ เริ่มแต่รับประทานอาหารเพื่อบำรุงเลี้ยงร่างกายให้แข็งแรงมีสุขภาพดีไม่ใช่กินเพียงเพื่อเอร็ดอร่อยอวดโก้อวดฐานะหรือตื่นตามค่านิยมฟู่ฟ่าให้เป็นการกินด้วยปัญญาที่ทำให้รู้จักประมาณในการบริโภคหรือกินพอดีที่เรียกว่าโภชเนมัตตัญญุตาตลอดจนการใช้สอยสิ่งต่าง ๆ อย่างประหยัดซึ่งทำให้ได้ประโยชน์มากที่สุด โดยสิ้นเปลืองน้อยที่สุดปัจจัยปฏิเสวนา หมายถึง การใช้ปัญญาทำความเข้าใจแล้วบริโภคปัจจัยทั้งหลายให้ได้ผลตรงพอดีตามคุณค่าแท้ที่เป็นจุดหมายของการบริโภคสิ่งนั้น ๆ ศีลหมวดนี้มีหลักในการปฏิบัติดังนี้

1) บริโภคด้วยความรู้ตระหนักว่าการมี-ใช้-บริโภคสิ่งเหล่านั้นมิใช่เป็นจุดหมายของชีวิตแต่มันเป็นปัจจัยเครื่องช่วยเกื้อหนุนให้เราสามารถพัฒนาชีวิตและทำการสร้างสรรค์ประโยชน์สุขที่สูงยิ่งขึ้นไป

2) บริโภคด้วยความรู้เท่าทันต่อวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคใช้สอยสิ่งนั้น ๆ เช่น การสวมรองเท้ามีวัตถุประสงค์เพื่อช่วยปกป้องเท้ามิให้เป็นอันตรายจากสิ่งกระทบกระทั่งและเชื้อโรคเป็นต้นและเพื่อช่วยให้เดินวิ่งได้สะดวกรวดเร็วทนนานเป็นต้นมิใช่สวมใส่เพื่ออวดโก้แสดงฐานะกันตามค่านิยมที่เลื่อนลอย

3) บริโภคโดยพิจารณาจัดสรรควบคุมให้ได้ปริมาณประเภทและคุณสมบัติของสิ่งที่บริโภคตรงพอดีกับวัตถุประสงค์ที่แท้จริงของการบริโภคสิ่งนั้นเช่นบริโภคอาหารในปริมาณและประเภทซึ่งพอดีกับความต้องการของร่างกายที่จะช่วยให้มีสุขภาพดี

4) สามารถละเว้นหรือเลิกเสพบริโภคสิ่งที่ไม่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนชีวิตเช่นสิ่งที่ทำลายสุขภาพเป็นต้นโดยไม่เห็นแก่การเสพรสหรือความโก้หรูหราเป็นต้น

2. อธิจิตตสิกขา หมายถึง การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรมเนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ดีงามแล้วก็จะควบคุมดูแล

และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วยแม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหาเอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอยยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ไม่ฟุ้งซ่านไม่พล่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอดจิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลการพัฒนาจิตใจนี้มีสมาธิเป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจึงเรียกง่าย ๆ ว่า "สมาธิ" และอาจแยกออกได้เป็นการพัฒนาคุณสมบัติของจิตใจในด้านต่าง ๆ คือ

1) พัฒนาคุณธรรมซึ่งเป็นคุณภาพของจิตใจกล่าวคือคุณสมบัติที่เสริมสร้างจิตใจให้ดีงามให้เป็นจิตใจที่สูงประณีตและประเสริฐเช่นหลักอิทธิบาท 4 จาคะ คือ ความมีน้ำใจเสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กตัญญูกตเวทิตา หิริ คือ ความละอายต่อบาปละอายใจต่อการทำความชั่วโอตตัปปะ คือ ความกลัวบาปเกรงกลัวต่อความชั่วคร้ามขยาดต่อทุจริต คารวะ คือ ความเคารพความใส่ใจรู้จักให้ความสำคัญแก่สิ่งนั้นนั้นอย่างถูกต้องเหมาะสม มัทวะ คือ ความอ่อนโยนสุภาพนุ่มนวลไม่กระด้าง

2) พัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของจิตใจโดยเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคงแกล้วกล้าสามารถทากิจหน้าที่ได้ผลดีเช่น ฉันทะ คือ ความใฝ่รู้ใฝ่สร้างสรรค์ วิริยะอุตสาหะจิตตะ คือ ความมีใจจดจ่อหรือสิ่งที่ทำ สัจจะ คือ ความตั้งใจจริงอธิษฐาน คือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว ตบะ คือ พลังเผากิเลสสติคือความระลึกนึกได้สมาธิคือภาวะจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่

3) พัฒนาความสุขและภาวะที่เกื้อหนุนสุขภาพของจิตใจคุณสมบัติที่ควรเสริมสร้างขึ้นให้มีอยู่ประจำในจิตใจเพื่อความมีสุขภาพจิตที่ดีพระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้หลายอย่างโดยเฉพาะเช่น ปราโมทย์ คือ ความร่าเริงสดชื่นปีติคือความอิ่มใจ ปัสสัทธิ คือ ความสงบเย็นสุขคือความคล่องใจสันติคือความสงบเกษมคือความปลอดโปร่งสีติภาพคือความเย็นสบายเสรีภาพคือความมีใจเสรีเป็นอิสระ ปริโยทาตตา คือ ความผ่องใสวิมริยาทิกัตตาคือความมีใจไร้พรมแดน

การพัฒนาในด้านจิตใจนี้เมื่อปฏิบัติสูงขึ้นไปความสำคัญของสมาธิที่เป็นแกนหรือเป็นศูนย์กลางจะยิ่งเด่นชัดมากขึ้นและเมื่อสมาธิเจริญขึ้นไปจนจิตแน่วดิ่งอยู่ตัวอย่างแท้จริงแล้วผู้บาเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง การพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้แม้จะมีประโยชน์มากมายนาไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่างเช่นในเรื่องพลังจิตและในด้านการหาความสุขทางจิตใจแต่คุณค่าแท้จริงที่ท่านมุ่งหมายก็คือเพื่อเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา การทำงานทางปัญญาที่ยิ่งละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้นก็ยิ่งต้องการสมาธิจิตสูงขึ้นการพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมาก

3. อธิปัญญาสิกขา หมายถึง การพัฒนาปัญญาซึ่งมีความสำคัญสูงสุดเพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไรอย่างไรและแค่ไหนก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใดและปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจให้ทางออกแก่จิตใจ เช่นเมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไรจิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้านและมีหลายขั้นหลายระดับ เช่น

1) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้รวมทั้งศิลปวิทยาการต่าง ๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายได้ถูกต้องชัดเจนการรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริงตรงตามสภาวะของสิ่งนั้น ๆ หรือตามที่มันเป็นความรู้จักจับสาระของความรู้หรือเรื่องราวต่าง ๆ รู้จุดรู้ประเด็นสามารถยกขึ้นพูดยกขึ้นชี้แสดงหรือยกขึ้นวางเป็นหลักได้ความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ตามเห็นตามเป็นต้นการคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรงความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่าง ๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่าง ๆ ได้ความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ให้สำเร็จผลตามที่มุ่งหมายความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆโยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจนหรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ ๆ ได้

2) ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามความรู้เข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัยมองเห็นภาวะและกระบวนการที่ชีวิตสังคมและโลกคือหมู่สัตว์มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจานงและเหตุปัจจัยที่ตนประกอบสร้างสมจัดสรรและมีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลายเรียกง่าย ๆ ว่าเป็นไปตามกรรม

3) ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงามความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติจนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลายทาจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์และมีชีวิตที่เป็นอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

การศึกษา 3 ด้านที่เรียกว่าไตรสิกขาคือศีลสมาธิปัญญานี้เป็นหลักใหญ่ของพระพุทธศาสนาเป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดของการพัฒนาคนจากหลักไตรสิกขานี้พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักธรรมและข้อธรรมแยกย่อยออกไปมากมายอย่างที่เรามักเห็นหรือได้ยินเป็นหมวด ๆ หรือเป็นชุด ๆ มี 3 ข้อบ้าง 4 ข้อบ้าง 5 ข้อบ้างฯลฯหลักธรรมแต่ละหมวดแต่ละชุดเหล่านั้นก็คือข้อปฏิบัติเพื่อการพัฒนาชีวิตพัฒนาสังคมในขั้นตอนหรือในส่วนปลีกย่อยต่าง ๆ แต่ละหมวดแต่ละชุดมักจะมีสาระบางส่วนของไตรสิกขาครบทั้ง 3 อย่าง ประสานหรือบูรณาการกันอยู่ในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามความเหมาะสมกับกรณีนั้น ๆ หลักไตรสิกขามีความสัมพันธ์กับหลักอัฏฐังคิกมรรคคือ

มรรคมีองค์ 8 (เรียกเต็ม ๆ ว่า อริยอัฏฐังคิกมรรค) ซึ่งแปลว่าทางมีองค์ 8 ที่รู้จักกันในชื่อว่าทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา/the middle way) นั้นเมื่อย่นย่อลงก็ได้เท่ากับไตรสิกขาหรือสิกขา 3 ได้แก่ สีลสมาธิ และปัญญาเป็นแต่ในทางสายกลางจัดเอาปัญญาขึ้นก่อนเท่านั้น[94]

สรุปได้ว่า หลักไตรสิกขา คือกระบวนการพัฒนาโดยมีหลักที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้ 1) อธิสีลสิกขา 2) อธิจิตตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา ทั้ง 3 ข้อนี้เป็นระบบและเป็นกระบวนการทั้งหมดในการพัฒนาคน ทั้งนี้หลักไตรสิกขายังเชื่อมโยงถึงมรรค 8 ที่รู้จักกันในทางสายกลางอีกด้วย

2.5.5 ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นกระบวนการที่สำคัญ คือ การจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่าง ๆ เช่น สอดแทรกอยู่ในหลักโอวาทปาติโมกข์ด้วยเหตุผลนี้ ผู้วิจัยจึงจำแนก พุทธโอวาทที่แสดงถึงความสำคัญของไตรสิกขาออกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกาจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏในอนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแทงตลอดธรรม 4 ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือ อริยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภวตัณหาได้แล้ว ภวเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้ คือ ศีล สมาธิ ปัญญา และวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคดมผู้มียศตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายเพื่อความรู้ยิ่ง[77]

2. ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่าพระพุทธองค์ทรงให้คำแนะนาภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขาบทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วนบริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา 3 เพื่อการละราคะ โทสะ โมกะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม[78] เพราะสิกขา 3 ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง[79]

3. ไตรสิกขาเป็นกระบวนการการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึกพฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสดทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง[80]

---

[77] **องฺ.จตุกฺก.** (ไทย)21/1/1-2.

[78] **องฺ.ติก.** (ไทย)20/85/310-311.

[79] **องฺ.ติก.** (ไทย)20/87/312,20/88/314,20/89/317.

[80] **องฺ.ติก.** (ไทย)20/87/312-314.

ความสำคัญของการศึกษาไว้ พอสรุปได้ว่า การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรมขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนั้นตั้งแต่ว่า ละสัญชาติญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิดนึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการพัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศทางที่ถูกต้อง คือ ละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะเกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นั้นคือเป้าหมายของการศึกษาไตรสิกขา[81] นี้เมื่อนามาแสดงเป็นคาสอนในภาคปฏิบัติทั่ว ๆ ไปได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่า โอวาทปาติโมกข์[82] (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ 3 อย่าง) คือ

1. การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล 2. การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติขั้นที่เรียกว่า สมาธิ 3. การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา ดังนั้น ความสำคัญของไตรสิกขาหรือ (การศึกษา) ไว้ว่า การศึกษา หมายถึงการเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาดังคากล่าวที่ว่า “ทุกข์เพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรรสิกขาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา

ความสำคัญของไตรสิกขาที่นำมาแสดงข้างต้นนั้นเป็นเครื่องยืนยันได้ว่าไตรสิกขา เป็นหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่พุทธศาสนิกชนทุกคนควรนำมาปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเองให้มีชีวิตที่ดีงาม เพื่อจัดปรับเตรียมสภาพชีวิตสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งลักษณะแห่งความสัมพันธ์ต่าง ๆ ให้อยู่ในภาวะที่เหมาะสมและพร้อมที่จะเป็นอยู่ปฏิบัติกิจและดำเนินการต่าง ๆ

---

[81] พุทธทาสภิกขุ, **การศึกษาสมบูรณ์แบบ : คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด**, (กรุงเทพมหานคร : อุษาการพิมพ์, 2549), หน้า 205-206.

[82] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม (ฉบับเดิม)**, พิมพ์ครั้งที่ 11, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสหธรรมิก จำกัด, 2544), หน้า 227.

เพื่อก้าวหน้าไปอย่างได้ผลดีที่สุด สู่จุดหมายของชีวิต ของบุคคล ขององค์กร ของชุมชนตลอดจนสังคมและประเทศชาติต่อไป

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งามนิจ กุลกัน (2558) การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอปัจจัยอันส่งผลต่อการจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของตำบลอ้อมเกร็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยเสนอทั้งปัญหาอุปสรรค พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการจัดการองค์ความรู้ของวัฒนธรรมท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน ปัจจัยที่ศึกษาประกอบด้วย การจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรม วิธีการอนุรักษ์ และถ่ายทอด รวมถึงการส่งเสริมวัฒนธรรม ประชาชน และเจ้าหน้าที่ การประชาสัมพันธ์ และงบประมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 64 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าสถิติร้อยละ ประกอบการพรรณนา ผลการศึกษา พบว่า การจัดเก็บข้อมูลทางวัฒนธรรมท้องถิ่น ยังไม่มีการจดบันทึกองค์ความรู้ที่เกิดจากภูมิปัญญาท้องถิ่นมีเพียงการบอกเล่า และการสาธิตโดยอาศัยการจดจำ ทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการสูญหาย วิธีการอนุรักษ์ถ่ายทอด ส่งเสริมวัฒนธรรม มีการสนับสนุนกลุ่มอาชีพ และการจัดโครงการกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำทุกปี[83]

ทยิดา ยันตะบุษย์ ภาวะผู้นำวัฒนธรรมองค์การหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ และปัจจัยด้านภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์การ หลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย และเพื่อนำเสนอแนวทางที่มีประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยข้อมูลที่นำมาศึกษาได้มาจากแบบสอบถามบุคคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย จำนวน 1,680 ชุด จาก 280 อบต. โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การด้านหลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาค

[83] งามนิจ กุลกัน, **การจัดการองค์ความรู้ทางวัฒนธรรมท้องถิ่นของตาบลอ้อมเกล็ด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี,** (ขอนแก่น: วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2555).

ตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านหลักธรรมาภิบาล และด้านประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง 0.449-0.960 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 3) ปัจจัยด้านหลักธรรมาภิบาลส่งผลต่อประสิทธิผลฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย โดยตัวแปรทั้ง 3 สามารถอธิบายความแปรปรวน หรือทำนายตัวแปรตาม คือ ประสิทธิขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย ได้ร้อยละ 74.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) มี 6 แนวทางที่เหมาะสมในการนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย

พิชญา เชื้อสิงโต และ สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ 2) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ และ 3) เพื่อศึกษาบทบาทของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหา และความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.955 โดยแจกกับข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิตแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร และบทบาทของผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของข้าราชการในเทศบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ[84]

---

[84] พิชญา เชื้อสิงโต และ สุทธินันทน์ พรหมสุวรรณ, **การศึกษาผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร และ บทบาทของผู้นำ ที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการทางานของข้าราชการ ในเทศบาลแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ**, (สมุทรปราการ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2559).

สุทธญาณ์ โอบอ้อม การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา มีวัตถุประสงค์คือ 1) ศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพที่ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 18 รูป/คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นแนวทางที่จะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยจึงได้ทำการสนทนากลุ่มเฉพาะจากผู้ทรงคุณวุฒิ 10 รูป/คน เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับกับแนวการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น เพื่อให้เกิดความถูกต้องแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาข้อมูลไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง 328 โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อหาสาเหตุ และปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้าน การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักไตรสิกขา (ศีล สมาธิ ปัญญา) ก่อนนำเสนอต่อเวทีประชาพิจารณ์ เพื่อให้ได้เป็นแนวทางที่เป็นมาตรฐานก่อนที่จะนำเสนองานวิจัยต่อสาธารณะ

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพทั่วไปและปัญหาอุปสรรคของการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานะสมรส ร้อยละ 45.7 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 46.0 มีการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 59.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 54.6 และมีประสบการณ์ในการทำงาน 6–10 ปี ร้อยละ 49.1 สำหรับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาพรวม พบว่า ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา และด้านการพัฒนา รวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 0.698) และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ 1) ด้านการฝึกอบรม จัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล การฝึกอบรมขั้นศีล คือ ปรับแก้การแสดงออกของพฤติกรรมกาย วาจา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาจิตใจให้มีสภาวะอดทน ขั้นปัญญา คือ ชี้แนะให้เห็นพฤติกรรมที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ 2) ด้านการศึกษา ได้ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ขั้นศีลคือ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้วยระบบการศึกษา ขั้นสมาธิ คือ พัฒนาพฤติกรรมจิตใจให้มี EQ ขั้นปัญญา คือ ให้มีการศึกษาเพิ่มเติม 3) ด้าน

การพัฒนา ขั้นศีล คือ ให้การบ่มเพาะพฤติกรรมนิสัยที่ดีงาม ขั้นสมาธิ คือ ฝึกจิตใจให้เป็นไป ในทิศทางที่ควร ขั้นปัญญา คือ ส่งเสริมพัฒนาให้มีการศึกษาเพิ่มเติม ส่วนการพัฒนาศักยภาพ คือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

3. แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา ซึ่งมีองค์ประกอบ คือ จะต้องเริ่มจากกระบวนการหรือวิธีการพัฒนาทรัพยากรบุคคลใน 3 ด้าน คือ T (training) การฝึกอบรม, E (education) การศึกษา และ D (development) การพัฒนานามาบูรณาการกับหลักพระพุทธศาสนา คือ หลัก ไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดศักยภาพของบุคลากร ใน 3 ด้าน คือ ทางด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านพฤตินิสัยที่พึงประสงค์ ดังนั้น แนวทางการพัฒนานี้สามารถนาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้แนวทางจากการสังเคราะห์ (Synthesis Model) คือ TED + SSP = KSA[85]

จตุพล ดวงจิตร และประยูร สุยะใจ การบูรณาการหลักการบริหารเชิงพุทธในการส่งเสริมการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนในลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ตัวชี้วัดความสำเร็จของการขับเคลื่อนองค์กรชุมชนลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ประกอบด้วย 1) ผู้นำชุมชนมี ความรู้ความสามารถ 2) ประชาชนมีส่วนร่วมและมีการเรียนรู้ การทำงานร่วมกัน 3) การดำเนินกิจกรรม/โครงการ เป็นกิจกรรมของทุกคนในชุมชน 4) การดำเนินกิจกรรมมีความต่อเนื่อง 5) โครงการสามารถแก้ไขปัญหา หรือตอบสนองความต้องการของคนในชุมชนได้อย่างทั่วถึง 6) มีการนำเงินทุน และทุนทางสังคมมาใช้อย่างคุ้มค่า และ 7) โครงการได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร หรือคนในชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรชุมชนลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง ได้ดำเนินการขับเคลื่อนองค์กรุชมชนตามวิถีแห่งชุมชน ชนบทของสังคมไทย ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเกิดขึ้นตามธรรมชาติของการพึ่งพาตนเองเป็นจุดเริ่มต้น และในการดำเนินขับเคลื่อนองค์กรชุมชนในแถบลุ่มน้ำแม่กลองตอนล่าง สามารถนำเอาหลักการบริหารเชิงพุทธ อธิบายขั้นตอนการขับเคลื่อนองค์กรชุมชน คือ หลักอริยสัจ 4 ประกอบด้วย 1) ทุกข์ ความจริงว่าด้วยความทุกข์ 2) สมุทัย เหตุให้เกิดทุกข์ 3) นิโรธ ความดับทุกข์ และ 4) มรรค ข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ รวมถึงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา ความผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา

---

[85] สุทธญาณ์ โอบอ้อม, **การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามแนวพระพุทธศาสนา,** วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา. ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย. พุทธศักราช 2557.

ความเป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา ความเป็นผู้รู้จัก และ 7) ปุคคลัญญุตา ความเป็นผู้รู้จักบุคคล การขับเคลื่อนองค์กรชุมชนโดยใช้หลักการบริหารเชิงพุทธยังส่งเสริม และเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการท้องถิ่นร่วมกับทุกภาคส่วน ยังผลไปสู่การพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน

กมลลักษณ์ ธนานันต์เมธี อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การ โดยใช้แนวทางการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างคือ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ จำนวน 346 องค์การ โดยได้รับแบบสอบถามในระดับบุคคลกลับคืนมาจำนวน 1,352 ชุด ผลการศึกษาพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และพบว่าธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยร้อยละ 12.00 ของความแปรปรวนของประสิทธิผลองค์การสามารถถูกอธิบายโดยธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การ และมีค่าดัชนีความเหมาะสม $\chi 2$ / df เท่ากับ 2.583 ค่า RMSEA เท่ากับ 0.063 ค่า CFI เท่ากับ 0.972 และค่า NNFI เท่ากับ 0.960[86]

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดวัฒนธรรมองค์การของ Denison (1990) และ Denison, Haaland and Goelzer, (2003) ซึ่งประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ 1) รูปแบบวัฒนธรรมส่วนร่วม (Involvement Culture) 2) รูปแบบวัฒนธรรมเอกภาพ (Consistency Culture) 3) รูปแบบวัฒนธรรมการปรับตัว (Adaptability Culture) และ 4) รูปแบบวัฒนธรรมพันธกิจ (Mission Culture) และปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม ด้านการศึกษา ด้านการพัฒนา และด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา นำมาสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ดำเนินการวิจัยต่อไป

---

[86] กมลลักษณ์ ธนานันต์เมธี, **อิทธิพลของธรรมาภิบาลและวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย**, วารสาร สมาคมนักวิจัย ปีที่ 21 ฉบับที่ 1 มกราคม - เมษายน 2559.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย
3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากแบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ

3.2 ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

3.2.1 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

วิจัยเชิงปริมาณ คือ ประชากรจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเขตอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 500 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างไม่เป็นสัดส่วน (Non-Proportional Stratified Random Sampling) ประกอบด้วย เลือกแบบเจาะจงจากผู้บริหาร ปลัด

72 คน ผู้อำนวยการคลัง 51 คน เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 72 คน ผู้อำนวยการกองช่าง 73 คน และประชาชน 232 คน

วิจัยเชิงคุณภาพ คือ ประชากร จากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน

3.2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 30 คน รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึกดังนี้

1. นายพรานภิมล รัตนอุไร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

2. นางสาวธนภร พงษ์คำ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

3. นางจตุพร จันลิ, ผู้อำนายการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

4. นางคนึงนิจ เพชรดี, นักวิชาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

5. นายจรูญ วงษาวดี, ผู้อำนวยการช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

6. นางสาวธนภร พงษ์คำ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

7. นางพัชรี จันทร์ชัย, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

8. นายอานนท์ ล้านภูเขียว, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

9. นางภัทรลักษณ์ พรมทอง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

10. นางสาวอุบล ราชพรม, นักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

11. นายอนวัช บุญประคอง, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการการบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

12. นางธัณย์สุตา โพธิ์เจริญชัย, ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

13. นางสาวยุพารัตน์ ศรีบุญ, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

14. นางอุบล สัมพันธ์, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

15. นางปานรดา หว่างสิงห์, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

16. นางสาวนุชนาถ มุ่งนา, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

17. นางแพทอง บุญจันทร์, เจ้าหน้าที่นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

18. นางสาวพชรพร ธงอาสา, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

19. นายพฤศจิกา บุญเสริม, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

20. นายพรเทพ สติมั่น, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

21. นางสาวศุภรดา รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

22. นางสาวนัชชา เจนาคม, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

23. นางสาวภัทรภร รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

24. นางธิราภรณ์ ยวงคำ, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

25. นายณัฐกานต์ ท้าวเงิน, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

26. นางอภิญญา อ่อนศรี, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

27. นางสาวรุจิรา แก่นชา, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

28. นายเทวฤทธิ์ วรปัสสุ, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

29. นางภัณฑิรา พุทธสิมมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

30. นางอุไรวรรณ ต่ายแสง, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ มีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา และ 4. ด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ กำหนดมาตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ บุญชม ศรีสะอาด[1]

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ส่งผลในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.40 หมายถึง ส่งผลในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ส่งผลในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.50 หมายถึง ส่งผลในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ส่งผลในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4. วัฒนธรรมพันธกิจ

โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ กำหนดมาตราส่วน (Rating Scale) มี 5 ระดับใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ของ บุญชม ศรีสะอาด[2]

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง การพัฒนาในระดับมากที่สุด

---

[1] บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น,** พิมพ์ครั้งที่ 7. (กรงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น, 2545), หน้า 100.

[2] เรื่องเดียวกัน, หน้า 100.

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.40 หมายถึง การพัฒนาในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง การพัฒนาในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.50 หมายถึง การพัฒนาในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง การพัฒนาในระดับน้อยที่สุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้สร้างประเด็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการฝึกอบรม 2. ด้านการศึกษา 3. ด้านการพัฒนา และ 4. ด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา

ส่วนที่ 3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 4 ด้าน ได้แก่ 1. วัฒนธรรมส่วนร่วม 2. วัฒนธรรมเอกภาพ 3. วัฒนธรรมการปรับตัว และ 4. วัฒนธรรมพันธกิจ

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัย ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ทำหนังสือเพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังประชากรกลุ่มตัวอย่างในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูล

3.4.2 นำแบบสอบถาม จำนวน 500 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปมอบให้กลุ่มตัวอย่าง อธิบายวัตถุประสงค์ของการศึกษา การกรอกข้อมูลโดยผู้ศึกษาวิจัยให้ทีมงานผู้ช่วยวิจัยแจก และเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

3.4.2 นำแบบสัมภาษณ์ จำนวน 30 ชุด พร้อมทั้งหนังสือขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ ตามข้อคำถามนั้น ๆ โดยผู้ศึกษาวิจัยจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ 2 แบบ ได้แก่ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ

3.5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว

3.5.1.2 บันทึกข้อมูลที่ได้ลงในแบบบันทึกข้อมูล และโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ

3.5.1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดประสงค์ของการศึกษาวิจัย

3.5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพผู้ศึกษาวิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวคิดของ โรบินสัน[3] ซึ่งกำหนดขั้นตอนในการวิเคราะห์แบบอุปนัยไว้ 5 ขั้นตอนดังนี้ 1) เริ่มต้นการศึกษาด้วยการตั้งสมมุติฐานชั่วคราว 2) เก็บรวบรวมข้อมูลตามประเด็นที่ตั้งสมมติฐานชั่วคราวไว้ 3) ถ้าข้อมูลที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานให้ปรับปรุงสมมุติฐานใหม่แต่ถ้าข้อมูลเป็นไปตามสมมุติฐานให้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปเพื่อนำมาทดสอบสมมุติฐาน 4) พยายามค้นหาข้อมูลต่อไปกรณีที่พบข้อมูลที่ไม่ตรงกับสมมุติฐานเพียงกรณีเดียวจะต้องปรับสมมุติฐานให้ครอบคลุม และสามารถอธิบายข้อมูลได้ทั้งหมด 5) ดำเนินการหาข้อมูล และปรับปรุงสมมุติฐานต่อไปจนกว่าจะได้ข้อสรุปที่สามารถอธิบายข้อมูลได้ทั้งหมดจึงดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.5.2.1 ตรวจและวิเคราะห์ข้อมูลควบคู่กันไปด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูล เพื่อเกิดความเชื่อถือได้ และเกิดความเข้าใจ โดยการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นอย่างละเอียดด้วยวิธีการบรรยาย (Descriptive) และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) คือ การตรวจสอบ โดยการพิจารณาความสอดคล้อง และความแตกต่างของข้อมูลจากแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล แหล่งเวลา หมายถึง หากข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ แหล่งสถานที่ หมายถึง หากข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ และแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปจะเหมือนเดิมหรือไม่ จากนั้นผู้ศึกษาวิจัยได้ตรวจสอบปริมาณข้อมูล โดยการตรวจสอบข้อมูลกับกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

---

[3] Robinson, Claude, and Barlow, Walter, **Public Relitions Journal,** (New York: Appleton century Crafts, 1959).

3.5.2.2 นำข้อมูลทั้งหมดที่ได้มาจัดทำดัชนี (Indexing) เพื่อจัดหมวดหมู่สำหรับการวิเคราะห์

3.5.2.3 นำข้อมูลที่ตรวจสอบแล้วมาวิเคราะห์ส่วนประกอบ (Componential analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม Atlas.ti7 Demo เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลพื้นฐานต่าง ๆ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

3.5.2.4 นำข้อมูลจากการวิเคราะห์มาสร้างข้อมูลสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) เพื่อประมวลข้อมูลที่ได้ทั้งหมดและค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์แล้วทำเป็นข้อสรุป

3.5.2.5 นำเสนอข้อค้นพบแต่ละประเด็นที่ตอบคำถามการวิจัยและข้อค้นพบเพิ่มเติมอื่น ๆ ในรูปของการบรรยาย (Descriptive)

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ดังนี้

3.6.1 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.6.1.1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง[4]

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหากับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

[4] อนุวัติ คูณแก้ว, **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่ผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ,** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 142.

ตารางที่ 2 แสดงความเชื่อมั่นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

แบบสอบถาม	**จำนวนข้อคำถาม**	**ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อถือได้ Cronbach's Alpha**
ปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์		0.75
การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์	40	0.813

จากตารางที่ 2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ภาพรวม 0.813 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ของ Nunnally[5] ที่กำหนดว่า เครื่องมือในการวิจัยรายด้านและทั้งฉบับจะต้องมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งถือว่า เครื่องมือมีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ในการศึกษาวิจัยได้

3.6.1.2 ค่าอำนาจจำแนก ใช้กลุ่มสูงและกลุ่มต่ำกลุ่มละ 25 % สถิติที่ใช้ในการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อใช้ t-test แบบ Independent โดยค่า t มีค่าตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป ถือว่าข้อความนั้นใช้ได้[6]

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^{\,2}}{n_1} + \frac{S_2^{\,2}}{n_2}}}$$

เมื่อ $\overline{X_1}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\overline{X_2}$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S_1^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S_2^2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

---

[5] Nunnally, J.C., & Bemstein, I.H., **Psychometric theory, (New York: Mc Graw – Hill, 1994), p.275.**

[6] อนุวัติ คูณแก้ว, **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่ผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ,** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 146.

n_1 แทน จำนวนคนสอบของกลุ่มสูง

n_2 แทน จำนวนคนสอบของกลุ่มต่ำ

3.6.1.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ใช้สูตรของคอร์นบัค (Cronbach) หรือสัมประสิทธิ์แอลฟา (α- Coefficient) ดังนี้[7]

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1}\right)\left(1-\frac{\Sigma s_i^2}{s_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ

k แทน จำนวนข้อสอบ

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

3.6.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล คือค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2-4 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยกำหนดเกณฑ์การวัดจากค่าเฉลี่ยดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน

ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ย ในช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00 แปลความว่า ความคิดเห็นระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51-4.40 แปลความว่า ความคิดเห็นระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51-3.50 แปลความว่า ความคิดเห็นระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.50 แปลความว่า ความคิดเห็นระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 แปลความว่า ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ความกว้างของอันตรภาคชั้นของค่าเฉลี่ยมีค่าเท่ากับ 0.8 ซึ่งได้ค่ามาจากการคำนวณโดยการใช้สมการทางคณิตศาสตร์ดังนี้ (Fisher อ้างถึงใน ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์)[8]

---

[7] เรื่องเดียวกัน, หน้า 149.

[8] ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์, **สถิติพื้นฐาน ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 5,** (ขอนแก่น : คณะ วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2543), หน้า

3.6.2.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)[9]

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{N}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต

$\sum x$ แทน ผลรวมของคะแนน

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.6.2.2 หาค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum fx^2 - (\sum x)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ข้อมูลแต่ละข้อ

$\sum fx^2$ แทน ผลรวมของผลคูณความถี่กับข้อมูลยกกำลังสอง

N แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

---

[9] อนุวัติ คูณแก้ว, **การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้สู่ผลงานทางวิชาการเพื่อการเลื่อนวิทยฐานะ,** (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2554), หน้า 173.

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research Method) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)และเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ตามลำดับดังนี้

4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

4.3 ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

4.5 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

4.1 ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยใช้ค่าร้อยละ ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	172	34.40
หญิง	328	65.60
รวม	**500**	**100.00**
2. อายุ		
20 – 30 ปี	0	0
31 – 40 ปี	138	27.60
40 – 50 ปี	278	55.60
51 ปีขึ้นไป	84	16.80
รวม	**500**	**100.00**
3. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	0	0
ปวช. / ปวส.	13	2.60
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	163	32.60
สูงกว่าปริญญาตรี	324	64.80
รวม	**500**	**100.00**
4. ตำแหน่ง		
ปลัด	72	14.40
ผู้อำนวยการกองคลัง	51	10.20
เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย-	72	14.40
และแผน		
ผู้อำนวยการกองช่าง	73	14.60
ประชาชน	232	46.40
รวม	500	100.00

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	0	0
5,001 – 10,000 บาท	0	0
10,001 – 15,000 บาท	51	10.20
15,001 บาทขึ้นไป	449	89.80
รวม	**500**	**100.00**

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 65.60 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40 – 50 ปี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และ อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 32.60 และการศึกษาระดับปวช. / ปวส. จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.60 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รองลงมาคือ ผู้อำนวยการกองช่าง จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และปลัด จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 14.40 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 รองลงมาคือ รายได้ต่อเดือน 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 ตามลำดับ

4.2 ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ ผู้วิจัยได้นำคำตอบจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ปรากฏตามตารางที่ 2 ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรม

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่	209	141	150	0	0	4.12	0.84	มาก
2. ฝึกอบรมหลักสูตรอื่นแม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่	194	161	105	14	26	3.97	1.09	มาก
3. ฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน	168	243	61	28	0	4.10	0.82	มาก
4. ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ๆสามารถนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้	235	186	79	0	0	4.31	0.73	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.13**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13 ,S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ๆ สามารถนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}$ = 4.31 ,S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}$ = 4.12 ,S.D. = 0.84) และฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.10 ,S.D. = 0.82) ตามลำดับ

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติ	256	144	63	25	12	4.21	1.01	มาก
2. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติ	136	208	91	53	12	3.81	1.03	มาก
3. ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้	152	220	128	0	0	4.05	0.74	มาก
4. ศึกษาต่อภายในประเทศก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน	114	233	101	13	39	3.74	1.08	มาก
5. ศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว	74	169	169	51	37	3.38	1.09	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**3.84**	**1.04**	**มาก**

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84 ,S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ใน

ระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.21 ,S.D. = 1.01) รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ ($\bar{X}$ = 4.05 ,S.D. = 0.74) และศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 3.81 ,S.D. = 1.03) ตามลำดับ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.38 ,S.D. = 1.09)

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้	103	152	157	63	25	3.49	1.10	ปานกลาง
2. มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่	102	255	92	51	0	3.82	0.87	มาก
3. มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆแก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทางานได้	125	284	78	13	0	4.04	0.71	มาก
4. การมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ	151	230	93	26	0	4.01	0.84	มาก
5. มีการสอนงานเพื่อให้รู้และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ	191	166	130	13	0	4.07	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**3.89**	**0.91**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89 ,S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการสอนงานเพื่อให้รู้และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ($\bar{X}$ = 4.07 ,S.D. = 0.86) รองลงมาคือ มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆแก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทางานได้ ($\bar{X}$ = 4.04 ,S.D. = 0.71) และการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.01 ,S.D. = 0.84) ตามลำดับ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X}$ = 3.49 ,S.D. = 1.10)

4.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. มีกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล 5 อย่างเคร่งครัด	214	195	66	25	0	4.20	0.85	มาก
2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่	215	193	78	14	0	4.22	0.81	มาก
3. มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่	215	218	53	14	0	4.27	0.76	มาก
4. มีการชี้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน	201	233	52	14	0	4.24	0.75	มาก
5. มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด	318	143	39	0	0	4.56	0.64	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.30**	**0.77**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.30 ,S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด ($\bar{x}$ = 4.56 ,S.D. = 0.64) รองลงมาคือ มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76) และมีการชี้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน ($\bar{x}$ = 4.24 ,S.D. = 0.75) ตามลำดับ

4.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ	116	290	52	42	0	3.96	0.82	มาก
2. บุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกันมีความรักหมู่คณะมีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริตไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น	226	207	53	14	0	4.29	0.77	มาก
3. บุคลากรที่มีความตั้งใจความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชามีความคิดดีคิดชอบ	249	183	54	14	0	4.33	0.78	มาก

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
4. อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงาน/งาน/โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ	304	117	65	14	0	4.42	0.82	มาก
5. ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักกิจกรรม5ส. คือสะสาง สะอาดสะดวกสุขลักษณะและสร้างนิสัยโดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่	292	141	67	0	0	4.45	0.72	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.29**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.29 ,S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักกิจกรรม5ส. คือสะสางสะอาดสะดวกสุขลักษณะและสร้างนิสัยโดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{x}$ = 4.45 ,S.D. = 0.72) รองลงมาคือ อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงาน/งาน/โครงการ/ กิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ ($\bar{x}$ = 4.42 ,S.D. = 0.82) และบุคลากรที่มีความตั้งใจความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชามีความคิดดีคิดชอบ ($\bar{x}$ = 4.33 ,S.D. = 0.78) ตามลำดับ

4.2.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปัญญา

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปัญญา

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน	161	243	27	55	14	3.96	1.03	มาก
2. สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบและใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน	189	203	52	56	0	4.05	0.96	มาก
3. แก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คาแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ	206	227	54	13	0	4.25	0.75	มาก
4. บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได	230	177	93	0	0	4.27	0.76	มาก
5. ส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน	279	116	92	13	0	4.32	0.86	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.17**	**0.89**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.17 ,S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ($\bar{x}$ = 4.32 ,S.D. = 0.86) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได ($\bar{x}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76) และแก้ไข

ปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คาแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ ($\bar{x}$ = 4.25 ,S.D. = 0.75) ตามลำดับ

4.3 ตอนที่ 3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

4.3.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม

ตารางที่ 8 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน	227	193	80	0	0	4.29	0.73	มาก
2. ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	240	192	68	0	0	4.34	0.71	มาก
3. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีการทำงานเป็นทีม	240	116	116	28	0	4.18	0.95	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
4. บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน	252	195	25	28	0	4.34	0.81	มาก
5. ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานของท่านคำนึงถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม	264	115	93	28	0	4.23	0.94	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.28**	**0.84**	**มาก**

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.28 ,S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.34 ,S.D. = 0.71) และบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.34 ,S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ($\bar{x}$ = 4.29 ,S.D. = 0.73) ตามลำดับ

4.3.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ

ตารางที่ 9 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	230	217	53	0	0	4.35	0.66	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการยกย่องชมเชยผู้ที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายและมีผลงานที่เป็นเลิศ	217	180	103	0	0	4.23	0.77	มาก
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	228	177	95	0	0	4.27	0.76	มาก
4. หน่วยงานของท่านเน้นคุณภาพของงานมากกว่าปริมาณงาน	240	155	64	41	0	4.19	0.95	มาก
5. หน่วยงานของท่านเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน	241	192	39	28	0	4.29	0.84	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.27**	**0.80**	**มาก**

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.27 ,S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{x}$ = 4.35 ,S.D. = 0.66) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน ($\bar{x}$ = 4.29 ,S.D. = 0.84) และหน่วยงานของท่าน

ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{x}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76) ตามลำดับ

4.3.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว

ตารางที่ 10 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. บุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข	241	217	14	28	0	4.34	0.79	มาก
2. ปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น	227	204	41	28	0	4.26	0.83	มาก
3. พัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ	225	222	25	28	0	4.29	0.8	มาก
4. สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีมโดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน	164	268	40	28	0	4.14	0.78	มาก
5. ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ	239	206	27	28	0	4.31	0.81	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.27**	**0.81**	**มาก**

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ บุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.31 ,S.D. = 0.81) และพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.8) ตามลำดับ

4.3.4 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ

ตารางที่ 11 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่างๆที่เป็นกุศลธรรม	211	209	68	12	0	4.24	0.77	มาก
2. จัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด	175	175	136	14	0	4.02	0.86	มาก
3. มอบรางวัลและยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	199	205	68	0	28	4.09	1.02	มาก
4. จัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน	149	201	122	0	28	3.89	1.02	มาก

ตารางที่ 11 (ต่อ)

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{x}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
5. บุคลากรมีสมาธิในการทำงานมีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ	173	247	26	26	28	4.02	1.05	มาก
ค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม						**4.05**	**0.96**	**มาก**

จากตารางที่ 11 พบว่า การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}$ = 4.05 ,S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่าง ๆ ที่เป็นกุศลธรรม ($\bar{x}$ = 4.24 ,S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มอบรางวัลและยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}$ = 4.09 ,S.D. = 1.02) และจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{x}$ = 4.02 ,S.D. = 0.86) ตามลำดับ

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ใน 4 ด้าน คือ 1.ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2.ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ 3.ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 4.ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน 30 คน ดังต่อไปนี

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม

ในด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ต้องมีการจัดอบรมทางทางด้านสมรรถภาพกายและจิตใจของบุคคลกรทุกตำแหน่งเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้ความสามารถในการดำเนินงานการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[1]การทำงานร่วมกันต้องแบ่งหน้าที่กันให้อย่างชัดเจนและแบ่งหน้าที่กันให้

[1] สัมภาษณ์ นายพรานภิมล รัตนอุไร ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

ชัดเจนด้วย[2]ผู้บริหารต้องมีการจัดแบ่งงานให้เกิดความเท่าเทียมกันและประเมินผลตามศักยภาพของแต่ละบุคคลในการทำงาน[3]การทำงานภายในองค์การเป็นการทำงานร่วมกัน ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันบ้าง แต่การทำงานร่วมกันก็ดำเนินไปได้ด้วยดีไม่มีผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน มีบางที่ความคิดเห็นในการทำงานำไม่ตรงกัน เป็นธรรมดาของการทำงานรวมกันหลายคน[4]หัวหน้าทีมควรรู้ความแตกต่างของแต่ละบุคคล และจัดการความแตกต่างให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงการประสานความแตกต่างให้มีความเข้ากันในงานทำงานมากยิ่งขึ้น[5]อุปสรรคปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกัน ในเรื่องความคิดเห็นที่ไม่ไปในทิศทางเดียวกันในการดำเนินงาน แต่ละคนมีวิธีในการดำเนินงานที่ตนถนัดแตกต่างกัน[6]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ บุคลากรภายในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงานและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ปัญหาที่พบในการดำเนินงานคือ ความล้าช้าในการประสานงานซึ่งกันและกันภายในองค์การในการทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้า[7]ความคิดเห็นที่แตกต่างกันในการทำงานร่วมกัน หลายคนหลายความคิดมีความเห็นที่แตกต่างกันในคนละมุมมองของตนเอง ทำให้เกิดความคิดเห็นในการดำเนินงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน[8]

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า การทำงานร่วมกันในคนหมู่มากหัวหน้าทีมควรรู้ในความแตกต่างและความถนัดของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและติดตามประเมินผลตามศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงการประสานความแตกต่างให้อยู่ร่วมกันได้ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมโดยการแบ่งหน้าที่

---

[2] สัมภาษณ์ นางสาวธนภร พงษ์คำ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[3] สัมภาษณ์ นางจตุพร จันลิ ผู้อำนายการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[4] สัมภาษณ์ นางคนึงนิจ เพชรดี นักวิชาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[5] สัมภาษณ์ นายจรูญ วงษาวดี ผู้อำนวยการช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[6] สัมภาษณ์ นางสาวธนภร พงษ์คำ พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[7] สัมภาษณ์ นายณัฐกานต์ ท้าวเงิน พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

[8] สัมภาษณ์นางภัณฑิรา พุทธสิมมา ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562.

ในการทำงานอย่างชัดเจน และต้องมีการจัดการอบรมทางด้านสมรรถภาพของแต่ละบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อให้งานที่ทำหน้าที่มีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ

2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

ในด้านวัฒนธรรมเอกภาพ จากการเก็บข้อมูลบทสัมภาษณ์ของพนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เรื่องว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์มีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์กล่าวว่ายังไม่พบปัญหาในการดำเนินงานด้านเอกภพ[9]ยังไม่พบปัญหาในด้านเอกภาพภายในองค์กรโดยภาพรวมบุคลากรภายในองค์กรและในชุมชนมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีการให้ความสนับสนุนซึ่งกันและกันในการดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ได้ความร่วมมือจากชุมชนและประชาชนรวมบุคคลากรภายในองค์การ[10]ภายในองค์กรในการปฏิบัติงานยังไม่พบปัญหาในด้านนี้ อยู่ในระดับดีและควรมีการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลากรด้วยการเข้าร่วมกิจกรรมพร้อมด้วยการเสริมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดความสามัคคีกันในการทำงานร่วมกันมากยิ่งขึ้น[11] จากการเก็บข้อมูลบทสัมภาษณ์ของนักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย ผู้ให้ข้อมูลกล่าวว่าในการดำเนินงานภายในองค์กรยังไม่พบปัญหา[12]การทำงานร่วมกัน ทำให้มีความคิดเห็นที่ต่างกันออกไป ตามมุมมองของตน ล้วนมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาองค์การและชุมชนเหมือนกัน แม้จะมีเรื่องความคิดเห็นไม่ตรงกันบางในบ้างครั้ง การทำงานก็สำเร็จไปได้ด้วยดี ภายในองค์กรยังไม่พบปัญหา[13]ในการดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปด้วยดีแม้จะมีอุปสรรคปัญหาบ้าง ในองค์การยังไม่พบปัญหาการดำเนินงานขององค์การดำเนินงานไปตามระบบที่ได้วางแผนงานเอาไว้ทำให้การทำงานเป็นไปตามแบบแผนที่กำหนดเอาไว้ แม้ในบางครั้งจะเกิดปัญหาที่เราไม่สามารถคาดการณ์ได้[14]มุมมองทางความคิดที่แตกต่างกันของบุคคลากรในการทำงานร่วมกันและมุมมองความ

---

[9] สัมภาษณ์ นางพัชรี จันทร์ชัย, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.

[10] สัมภาษณ์ นายอานนท์ ล้านภูเขียว หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[11] สัมภาษณ์ นางภัทรลักษณ์ พรมทอง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[12] สัมภาษณ์ นางสาวอุบล ราชพรม นักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[13] สัมภาษณ์ นายอนวัช บุญประคอง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการการบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[14] สัมภาษณ์ นางธัณย์สุตา โพธิ์เจริญชัย ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

คิดเห็นในการทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนในการดำเนินกิจการองค์การและการพัฒนาชุมชนในการดำเนินการต่าง ๆ ตามนโยบาย ในการทำงานร่วมกัน หลากหลายคนแต่ละคนมีมุมมองที่เหมือนกันและแตกต่างกันในการทำงานทำให้เกิดความหลากหลายทางความคิด ผู้นำชุมชนและบุคคลากรภายในองค์การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและส่งเสริมวัฒนธรรมในชุมชนในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทางพุทธศาสนาองค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมเอกภาพ[15]

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า ยังไม่พบปัญหาในการดำเนินงาน การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตามนโยบายที่วางไว้ ผสานกับพันธกิจขององค์การ

3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

จากการสัมภาษณ์ของนักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เรื่องว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ในด้านวัฒนธรรมการปรับตัวว่ามีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไรบ้างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ได้ให้ข้อมูลว่าปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ การปรับตัวขององค์การต่อยุคสมัยให้เพื่อให้ทันต่อโลกภายนอกในการดำเนินงาน การปรับความรู้ของบุคลากรเพื่อให้มีความรู้เพิ่มเติมเท่าทัน เพื่อนำมาพัฒนาองค์การและชุนมชนเพื่อให้มีความสอดคล้องกับยุคสมัยอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[16]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ ภายในองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีเพื่อใช้ในการดำเนินงานมากขึ้นเพื่อรวดเร็วในการประสานงาน การดำเนินงาน การประชาสัมพันธ์ ขององค์การเพื่อให้เข้าถึงประชาชนมากยิ่งขึ้นและบุคคลการทำงานง่ายขึ้นทำให้การดำเนินงานเกิดความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น[17]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ ภายในองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีในปัจจุบัน โดยมีการนำระบบปฏิบัติการมาใช้ในการดำเนินงาน การติดต่อประสานงานภายในองค์การ และการประสานสัมพันธ์กิจกรรมต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนได้รับรู้ข่าวสารในการดำเนินงาน รวมทั้งการให้บริการแก่ประชาชนที่มารับบริการ[18]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ ภายในองค์การมีการปรับโครงสร้างและการดำเนินงานให้เท่าทันยุคปัจจุบัน บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้ทางด้านทักษะภาษาอังกฤษ ควรมีการเพิ่มทักษะความรู้ทางด้านภาษาอังกฤษเพิ่มเติม เพื่อเป็นการ

---

[15] สัมภาษณ์ นางอภิญญา อ่อนศรี นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

[16] สัมภาษณ์นางสาวยุพารัตน์ ศรีบุญ นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[17] สัมภาษณ์ นางอุบล สัมพันธ์ ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

[18] สัมภาษณ์ นางปานรดา หว่างสิงห์ หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

เพิ่มเติมความรู้ในด้านภาษาเพิ่มเติมให้แก่บุคลากรภายในองค์การ[19]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ ภายในองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงานปัญหาและอุปสรรคที่พบคือความพร้อมทางด้านอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้ในการปฏิบัติงานและงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานและในการติดต่อสื่อสารในการประสานงาน[20]ปัญหาและอุปสรรคที่พบการทำงานคือ ภายในองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก เพื่อให้ประชาชนและบุคคลภายนอกเข้าถึงองค์การมากยิ่งขึ้น องค์การได้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานทำให้การประชาสัมพันธ์ข่าวสารง่ายขึ้น ประชาชนสามารถเข้าถึงได้ ในการดำเนินงาน กิจกรรมต่าง ๆ นโยบายของภาครัฐที่ได้ประกาศ การร้องเรียนและปัญหาต่าง ๆ ในเว็บไซต์ขององค์การ[21]การปรับตัวขององค์การในการทำเทคโนโลยีมาใช้ในการสื่อสาร เครื่องมือในการใช้ในการทำงานและการติดต่อสื่อสารของบุคคลากรบางท่านยังไม่มีความพร้อมทันสมัยในการทำงาน[22]การสื่อสารซึ่งกันและกันในการทำงานที่ยังไม่ชัดเจนในบางครั้ง การประสานงานกันที่ยังพบปัญหาอยู่บ้างในการทำงาน ทำให้การทำงานล่าช้าในบางครั้ง และความเข้าใจที่ไม่ตรงกัน[23]ภายองค์กรองค์มีการปรับองค์กรให้ทันสมัยในยุคปัจจุบัน บุคลากรบางท่านยังต้องพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการดำเนินงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว[24]

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า ภายในองค์การมีการปรับตัวให้เข้ากับปัจจุบันมีการปรับตัวให้เข้ากับการดำเนินงานของบุคคลากรและโครงสร้างในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงานและในการให้บริการแก่ประชาชนเป็นหลัก เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้ มีความสะดวกในการให้บริการแก่ประชาชน องค์การมีการปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีในยุค ๔.๐ และส่งเสริม

---

[19] สัมภาษณ์ นางสาวนุชนาถ มุ่งนา เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

[20] สัมภาษณ์ นางแพทอง บุญจันทร์ เจ้าหน้าที่นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

[21] สัมภาษณ์ นางสาวพชรพร ธงอาสา ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

[22] สัมภาษณ์ นางสาวรุจิรา แก่นชา หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

[23] สัมภาษณ์ นายเทวฤทธิ์ วรปัสสุ ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

[24] สัมภาษณ์ นางอุไรวรรณ ต่ายแสง นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562.

การพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ช่วยในการดำเนินงานบริการแก่ประชาชนแก่บุคคลากร มีการพัฒนาบุคคลากรในองค์การ ปัญหาที่พบคือ อุปกรณ์ในการใช้ดำเนินงานที่ยังไม่พร้อมในบางส่วน

4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ

ในด้านวัฒนธรรมพันธกิจ จากการเก็บข้อมูลบทสัมภาษณ์ของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสกเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ว่ามีปัญหาและข้อเสนอแนะอย่างไร บ้างผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ได้กล่าวว่าองค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ[25]การดำเนินงานภายในองค์การในหลายส่วนงานให้ความร่วมมือในการทำงานกันเป็นอย่างดี มีบ้างบางส่วนมีอุปสรรคในการดำเนินงานร่วมกัน การประสานงานภายในหน่วยงานยังคงไม่ชัดเจนในบางครั้งแต่ก็ไม่พบปัญหาในการดำเนินงานด้านเอกภาพ[26]การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มภายในองค์กร ทุกคนให้ความร่วมมือในการทำงานไปได้ด้วยในการทำงาน ในบางครั้ง ปัญหาที่พบในการทำงานร่วมกัน คือความล่าช้าในการสั่งงาน ทำให้การทำงานอยู่ภายในระยะเวลาที่จำกัด แต่การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำงานทำให้งานภายในเวลาที่กำหนดได้องค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ[27]การดำเนินงานภายในองค์การและการติดต่อประสานงาน การดำเนินงานในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทอย่างมากในชีวิตประจำวัน การติดต่อซึ่งกันและกัน การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นภายในองค์การ ก็ได้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน และใช้ในด้านการสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ เพื่อให้ประชาชนได้รับรู้และเข้าถึงองค์การได้องค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ[28]ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน การทำกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรมเพื่อส่งผลที่ดีการทำงานร่วมกัน ให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันองค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ[29]ทัศนคติของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันในการทำงานในด้านความร่วมมือในการทำงานทุกส่วนที่เกี่ยวข้องให้ความร่วมมือในการดำเนินงานและกิจกรรรม

---

[25] สัมภาษณ์ นายพฤศจิกา บุญเสริม เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

[26] สัมภาษณ์ นายพรเทพ สติมั่น ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.

[27] สัมภาษณ์ นางสาวศุภรดา รักษาบุญ พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

[28] สัมภาษณ์ นางสาวนัชชา เจนาคม พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

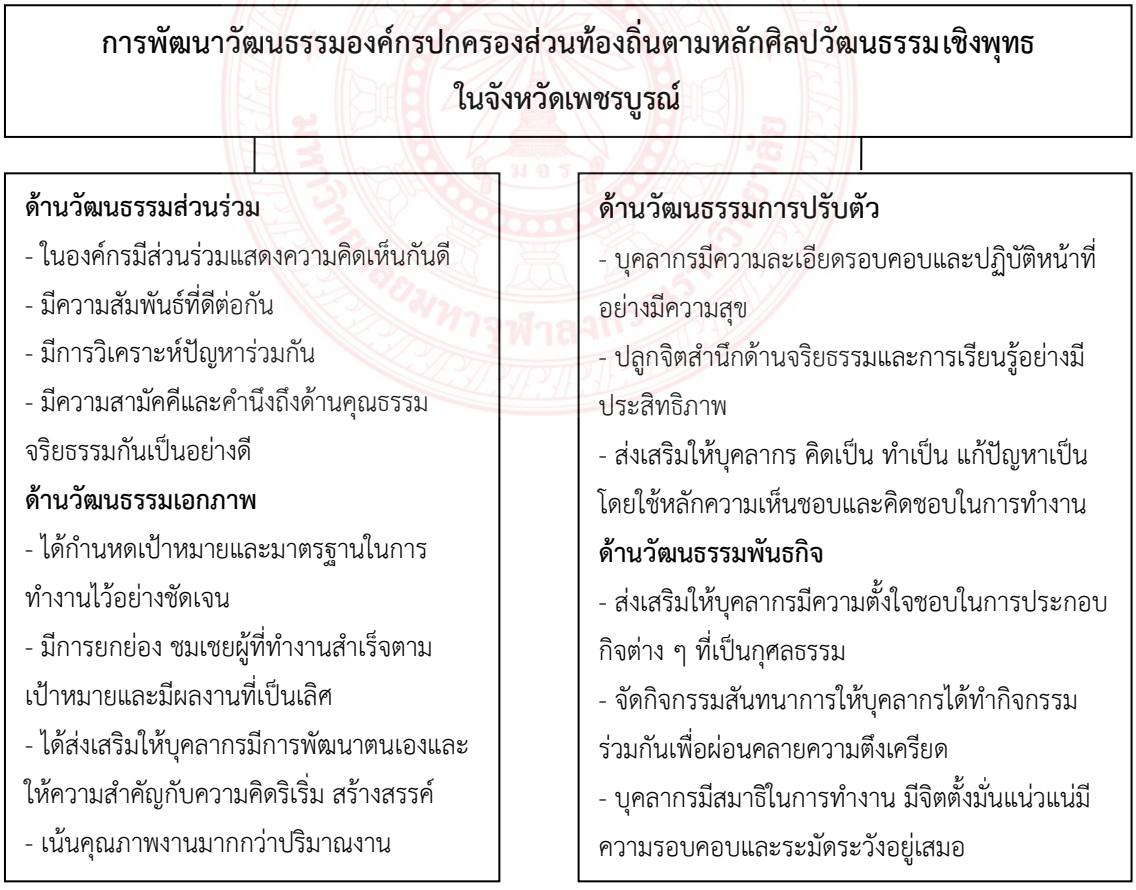
[29] สัมภาษณ์ นางสาวภัทรภร รักษาบุญ พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

ต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งภายในองค์การและในส่วนของประชาชนองค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ[30]

สรุปจากการสัมภาษณ์ที่ได้ข้อมูล พบว่า ภายองค์กรองค์มีการปรับองค์กรให้ทันสมัยในยุคปัจจุบัน บุคลากรบางท่านยังต้องพัฒนาความรู้ทางด้านเทคโนโลยีเพิ่มเติม เพื่อใช้ในการดำเนินงานภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว แต่องค์กรยังไม่พบปัญหาในด้านวัฒธรรมพันธกิจ

4.5 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ใน 4 ด้าน คือ 1.ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม 2.ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ 3.ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว 4.ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ตลอดถึงข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการประยุกต์ใช้ในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



[30] สัมภาษณ์ นางธิราภรณ์ ยวงคำ ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.

แผนภาพที่ 4.1 สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

จากแผนภาพที่ 4.1 ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม อย่างชัดเจน สามารถทำให้งานให้บรรลุดังเป้าหมาย และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน มีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันมีความสามัคคีและคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมกันเป็นอย่างดี

2. ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประชาชนมีการพัฒนาตนมากขึ้นองค์กรมีการพัฒนาที่เด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมและสู่ความสำเร็จ

3. ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบมากขึ้นมีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็นทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน

4. ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการทำตามแบบแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำแนวความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้กับงาน และชีวิตประจำวัน บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบและระมัดระวังอยู่เสมอ

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์โดยการสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ให้ตอบแบบสอบถามรวม จำนวน 500 ชุด เป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ เป็นแบบสอบถามการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ แบ่งออกเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์, การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์, การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์มีปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

ในบทนี้จะเป็นการสรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลวิจัยทั้งหมดของผู้วิจัยในการศึกษาถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ โดยมีรายละเอียดตามหัวข้อต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีสุ่มจับสลากทำแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 500 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีอายุ 40 – 50 ปี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

5.1.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13 ,S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ๆสามารถนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}$ = 4.31 ,S.D. = 0.73) รองลงมาคือ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ ($\bar{X}$ = 4.12 ,S.D. = 0.84) และฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.10 ,S.D. = 0.82)

5.1.1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84 ,S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.21 ,S.D. = 1.01) รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ ($\bar{X}$ = 4.05 ,S.D. = 0.74) และศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 3.81 ,S.D. = 1.03) ตามลำดับ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว ($\bar{X}$ = 3.38 ,S.D. = 1.09)

5.1.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.89 ,S.D. = 0.91) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการสอนงานเพื่อให้รู้และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ($\bar{X}$ = 4.07 ,S.D. = 0.86) รองลงมาคือ มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆแก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทางานได้ ($\bar{X}$ = 4.04 ,S.D. = 0.71) และการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ ($\bar{X}$ = 4.01 ,S.D. = 0.84) ตามลำดับ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X}$ = 3.49 ,S.D. = 1.10)

5.1.1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.30 ,S.D. = 0.77) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด ($\bar{X}$ = 4.56 ,S.D. = 0.64) รองลงมาคือ มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76) และมีการชี้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน ($\bar{X}$ = 4.24 ,S.D. = 0.75)

5.1.1.5 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักกิจกรรม5ส. คือสะสางสะอาดสะดวกสุขลักษณะและสร้างนิสัยโดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.45 ,S.D. = 0.72) รองลงมาคือ อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงาน/งาน/โครงการ/

กิจกรรมต่าง ๆเป็นประจำ ($\bar{X}$ = 4.42 ,S.D. = 0.82) และบุคลากรที่มีความตั้งใจความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชามีความคิดดีคิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.33 ,S.D. = 0.78)

5.1.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปัญญา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17 ,S.D. = 0.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ($\bar{X}$ = 4.32 ,S.D. = 0.86) รองลงมาคือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76) และแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คาแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ ($\bar{X}$ = 4.25 ,S.D. = 0.75)

5.1.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

5.1.2.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.28 ,S.D. = 0.84) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.71) และบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.81) รองลงมาคือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.73)

5.1.2.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียง

ตามลำดับ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.35 ,S.D. = 0.66) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.84) และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.76)

5.1.2.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.27 ,S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ บุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข ($\bar{X}$ = 4.34 ,S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.31 ,S.D. = 0.81) และพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ ($\bar{X}$ = 4.29 ,S.D. = 0.8)

5.1.2.4 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05 ,S.D. = 0.96) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่างๆที่เป็นกุศลธรรม ($\bar{X}$ = 4.24 ,S.D. = 0.77) รองลงมาคือ มอบรางวัลและยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.09 ,S.D. = 1.02) และจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด ($\bar{X}$ = 4.02 ,S.D. = 0.86)

5.1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้วิธีสุ่มจับสลากทำแบบสอบถามจำนวนทั้งหมด 500 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 328 คน คิดเป็นร้อยละ 34.40 มีอายุ 40 – 50 ปี

จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 55.60 การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 324 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80 มีตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 46.40 รายได้ต่อเดือน 15,001 บาทขึ้นไป จำนวน 449 คน คิดเป็นร้อยละ 89.80 ประชาชนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อเรื่องการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก

5.2 อภิปรายผล

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ 4 หัวข้อ เมื่อพิจารณาภาพรวมมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ส่งผลให้เห็นถึงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์อยู่ในระดับมากในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละตำบลที่นำเอาหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธมาใช้ในการบริหารงาน หรือดำเนินงานในองค์กร

5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

5.2.1.1 ด้านการฝึกอบรม

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการฝึกอบรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัยองค์ความรู้ใหม่ๆสามารถนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้ รองลงมาคือ ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่ และฝึกอบรมหลักสูตรการใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน

5.2.1.2 ด้านการศึกษา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติ รองลงมาคือ ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้ และศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจแม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ศึกษาต่อภายในประเทศแม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว

5.2.1.3 ด้านการพัฒนา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการสอนงานเพื่อให้รู้และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ๆ รองลงมาคือ มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆแก่บุคลากรและสามารถนำมาปรับใช้กับการทางานได้ และการมอบหมายงานพิเศษเพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ โดยมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้

5.2.1.4 ด้านศีล

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านศีล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด รองลงมาคือ มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่ และมีการชี้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนาหลักศีลธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติตน

5.2.1.5 ด้านสมาธิ

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านสมาธิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักกิจกรรม5ส. คือสะสางสะอาดสะดวกสุขลักษณะและสร้างนิสัยโดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาคือ อบรมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในแผนงาน/งาน/โครงการ/ กิจกรรมต่างๆเป็นประจำ และบุคลากรที่มีความตั้งใจความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชามีความคิดดีคิดชอบ

5.2.1.6 ด้านปัญญา

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน รองลงมาคือ บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได และแก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเองและให้คาแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ

5.2.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

5.2.2.1 วัฒนธรรมส่วนร่วม

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมส่วนร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน และบุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน รองลงมาคือ ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน

5.2.2.2 วัฒนธรรมเอกภาพ

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมเอกภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงานไว้อย่างชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านเน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน และหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

5.2.2.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมการปรับตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ บุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบและปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข รองลงมาคือ ส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็นทำเป็นแก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ และพัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ

5.1.2.4 วัฒนธรรมพันธกิจ

จากผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ วัฒนธรรมพันธกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับ คือ ส่งเสริมให้

บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่างๆที่เป็นกุศลธรรม รองลงมาคือ มอบรางวัลและยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

ด้านที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม ถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 30 คน เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม พบว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนมากในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม คือทัศนคติในการดำเนินงาน ด้านความคิดเห็นที่ไม่ตรงกัน โดยการทำงานแบบเป็นทีมย่อมมีปัญหาในการดำเนินงาน เพราะความคิดเห็นของแต่ละคนมีข้อแตกต่างกัน ความไม่เท่าเทียมกันในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ความแตกต่าง ระหว่างบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลนำมาซึ่งปัญหาในการดำเนินงานร่วมกัน บางท่านมีอคติทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างกัน และการทำงานต้องมีการพัฒนาทางด้านสมรรถภาพของบุคลากรทุกตำแหน่งเพื่อให้การประสานงานและการดำเนินงาน ดำเนินงานตามหน้าที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด

ด้านที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ ยังไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ มีบางองค์การที่พบปัญหาคือการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีมในองค์การหลายความหลายความคิด แต่ละคนมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันทำให้เกิดปัญหาในการดำเนินงานและการประสานงานไม่ค่อยตรงกัน การสื่อสารที่ซึ่งกันและกันที่เกิดความผิดพลาดทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาองค์การ การสื่อสารระหว่างบุคคลถึงบุคคลภายในองค์การจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

ด้านที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว ถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว พบว่าพบว่าปัญหาและอุปสรรคส่วนมากในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธด้านวัฒนธรรมการปรับตัวคือ การนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน การปรับเปลี่ยนระบบโครงสร้างขององค์การในด้านระบบการติดต่อสื่อสารในการดำเนินงานในองค์การ การปรับตัวของบุคคลากรและองค์การให้ทันกับโลกาภิวัฒน์ทางด้านเทคโนโลยี บุคลากรบางท่านยังขาดความรู้และการใช้งานในด้านเทคโนโลยีทำให้การประสานงานและการดำเนินงานล่าช้า และอุปกรณ์ในการสื่อสารทางด้านเทคโนโลยีที่ยังขาดแคลน หรือล้าหลังทำให้การดำเนินงานได้ช้าลง องค์การขาดแคลนด้านอุปกรณ์เทคโนโลยี ทำให้เกิดอุปสรรคและปัญหาในการดำเนินงาน ถ้ามีเทคโนโลยีที่มีความพร้อมจะช่วยในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานเกิดความรวดเร็วในการให้บริการแก่ประชาชนและการดำเนินมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ถึงปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลการนำแผนพัฒนาท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการสัมภาษณ์คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบูรณ์ เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ ยังไม่พบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ เพราะทุกองค์การได้ดำเนินงานตามพันธกิจขององค์การได้กำหนดไว้และมีการวางแผนในการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและมีขั้นตอนทำให้เกิดผลตรงตามพันธกิจที่ได้กำหนดไว้

5.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรในเชิงพุทธ

5.3.1 ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม

การทำงานร่วมกันในคนหมู่มากหัวหน้าทีมควรรู้ในความแตกต่างและความถนัดของแต่ละบุคคลและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายและติดตามประเมินผลตาม

ศักยภาพของแต่ละบุคคล รวมถึงการประสานความแตกต่างให้อยู่ร่วมกันได้ สร้างความผูกพันระหว่างพนักงานด้วยกันทุกฝ่าย การทำงานเป็นทีมโดยการแบ่งหน้าที่ในการทำงานอย่างชัดเจน และต้องมีการจัดการอบรมทางด้านสมรรถภาพของแต่ละบุคลากรทุกตำแหน่ง เพื่อให้งานที่ทำหน้าที่มีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ

5.3.2 ให้ผู้บริหารใช้สื่อในการประสานงานเพื่อให้มีการรับสารข้อมูลที่ตรงกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและระบุงานให้แต่ละบุคคลอย่างชัดเจนและมอบหมายงานในการดำเนินดำงานอย่างชัดเจน

5.3.3 ควรมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ทางด้านเทคโนโลยีให้มีความพร้อมในการดำเนินงานที่จะนำมาให้สำนักงานในการดำเนินงาน การจัดอบรมหรือการนำบุคคลากรเข้าร่วมอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการใช้งานเทคโนโลยีให้มากขึ้นเพื่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิภาพ และ การติดต่อสื่อสารในหน่วยงานในทุกวันนี้ควรจะนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการติดต่อสื่อสารในการดำเนินงานภายในองค์การให้มากขึ้น บุคลากรบางท่านยังไม่มีอุปกรณ์ที่พร้อมเพรียงและไม่มีประสิทธิภาพ อยากให้จัดสรรอุปกรณ์ที่ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมาใช้ในการดำเนินงานภายในองค์การ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

1 หนังสือ

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์. **ทรัพยากรธรรมชาติกับการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2532.

งามพิศ สัตย์สงวน. **หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : รามาการพิมพ์, 2543.

จุมพล หนิมพานิช. **วัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2526.

จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์. **สังคมวิทยา.** กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2548.

ชนัญ วงษ์วิภาค. **นิเวศวัฒนธรรม.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2532.

ทิตยา สุวรรณะชฎ. **สังคมวิทยา.** กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

ณรงค์ เส็งประชา. **พื้นฐานวัฒนธรรม.** กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทักษ์อักษร, 2524.

ประดิษฐ์ มัชฌิมา. **สังคมวิทยาชนบท.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2522.

ประสิทธิ์ เขียวศรี. **การนำเสนอแบบจำลองการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่บริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.,**วิทยานิพนธ์ ค.ด. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.

ป๋วย อึ๊งภากรณ์และคณะ. **อุดมคติสำหรับคนรุ่นใหม่.** กรุงเทพมหานคร**:** มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2530.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2543.

พระราชวรมุนี (ป.อ. ปยุตฺโต). **สถาบันสงฆ์กบสังคมไทย.** กรุงเทพฯ : มูลนิธิโกมลคีมทอง, 2527.

พระไพศาล วิสาโล. **ศาสตร์และศิลป์แห่งการระงับความขัดแย้ง.** กรุงเทพฯ: เรือนแก้วการพิมพ์, 2533.

ยศ สันตสมบัติ. **มนุษย์กับวัฒนธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2540.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. **หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์อนุเคราะห์ไทย,

2526.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน** พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, 2546.

วราคม ทีสุกะ. **มนุษย์กับสังคม.** กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต, 2524.

วัลลภา จันทร์เพ็ญ. **การพัฒนารูปแบบการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาจริยธรรมของนักศึกษา ช่างอุตสาหกรรมตามแนวคิดการปรับพฤติกรรมทางปัญญา**. กรุงเทพฯ **:** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2544.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **การพัฒนาชุมชน.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,2525.

สนธยา พลศรี. **ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2545.

สมเจตน เกตุวัตถา. **แผนพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเทศบาลตำบลบางพระ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2554-2557).** 2552.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมไทยแนวทางวิจัยและพัฒนา.** ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2525.

สมบูรณ์ สุขสำราญ. **การพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา : กรณีศึกษาพระสงฆ์นักพัฒนา.** กรุงเทพฯ : พิมพ์สวย, 2530.

อมรา พงศาพิชญ์. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2547.

อมร รักษาสัตย์ และ ขัตติยา กรรณสูต. **ทฤษฎีและแนวความคิดในการพัฒนาประเทศ** : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : 2515.

2. ภาษาอังกฤษ :

Bidney. **Theoretical Anthropology**. New York: Columbia University,1968.

Coon. **Arthet M,** "Brainstroming : A Creative Problem Solving Technique in Psychology," **Abstracts.**3 : 1959.

Cooper, G. and Herskovits. **A Bayesian method for the induction of probabilistic networks from data.** Machine Learning, 1992.

Cuber , John F. **Sociology. Fifth edition .** New York : Division of Meridith Publishing CompanY , 1963.

Edward B. Tylor. **Primitive Culture.** London: John Murray, 1991.

Joyce Bruce & Weil Masha. **Model of Teaching.** London : Prentice-Hall International,

1956.

Kelly. **In Praise of Followers.** Harvard Business Review,1988.

Kroeber, A.L., & Kluckhon. C., **Culture : a review of concepts and difinition.** New York: Vin tage Books,1952.

Linton. **Role,Personality and Social Structure in the Organization Setting.** Columbia Uniiversity Press. Levinson, D. J.,1971.

White. **Why Community Paticipation ?** A Discussion of the Argumentes. Community Paticipation : Current Issue and Lesson Learned. New York: United Nations Children' S Fund.

3. รายชื่อผู้ให้สัมภาษณ์การวิจัย :

1. นายพรานภิมล รัตนอุไร, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
2. นางสาวธนภร พงษ์คำ, เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
3. นางจตุพร จันลิ, ผู้อำนายการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
4. นางคนึงนิจ เพชรดี, นักวิชาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
5. นายจรูญ วงษาวดี, ผู้อำนวยการช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
6. นางสาวธนภร พงษ์คำ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
7. นางพัชรี จันทร์ชัย, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
8. นายอานนท์ ล้านภูเขียว, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
9. นางภัทรลักษณ์ พรมทอง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
10. นางสาวอุบล ราชพรม, นักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก

จังหวัดเพชรบูรณ์

11. นายอนวัช บุญประคอง, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการการบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
12. นางธัณย์สุตา โพธิ์เจริญชัย, ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
13. นางสาวยุพารัตน์ ศรีบุญ, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
14. นางอุบล สัมพันธ์, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
15. นางปานรดา หว่างสิงห์, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
16. นางสาวนุชนาถ มุ่งนา, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
17. นางแพทอง บุญจันทร์, เจ้าหน้าที่นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
18. นางสาวพชรพร ธงอาสา, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
19. นายพฤศจิกา บุญเสริม, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
20. นายพรเทพ สติมั่น, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
21. นางสาวศุภรดา รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
22. นางสาวนัชชา เจนาคม, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
23. นางสาวภัทรภร รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
24. นางธิราภรณ์ ยวงคำ, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
25. นายณัฐกานต์ ท้าวเงิน, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

26. นางอภิญญา อ่อนศรี, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
27. นางสาวรุจิรา แก่นชา, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
28. นายเทวฤทธิ์ วรปัสสุ, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
29. นางภัณฑิรา พุทธสิมมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเนิน อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
30. นางอุไรวรรณ ต่ายแสง, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์
3. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์
4. การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์มีปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 20-30 ปี ☐ 2. 30-40 ปี
☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. มัธยมศึกษา ☐ 2. ปวช./ปวส.
☐ 3. ปริญญาตรี ☐ 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ 1. ปลัด ☐ 2. ผู้อำนวยการกองคลัง
☐ 3. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน
☐ 4. ผู้อำนวยการกองช่าง ☐ 5. อื่น ๆ

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 5,000 บาท ☐ 2. 5,001-10,000 บาท
☐ 3. 10,001-15,000 บาท ☐ 4. 15,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการฝึกอบรม					
1	ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติอยู่					
2	ฝึกอบรมหลักสูตรอื่น แม้ว่าจะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่					
3	ฝึกอบรมหลักสูตร การใช้เทคโนโลยี/เทคนิค/วิทยาการสมัยใหม่ ที่จะประยุกต์ใช้ให้เกิดความก้าวหน้าของหน่วยงาน					
4	ฝึกอบรมหลักสูตรที่ทันสมัย องค์ความรู้ใหม่ ๆ สามารถนามาปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้					
	ด้านการศึกษา					
1	ศึกษาต่อในหลักสูตรสายงานที่ตนปฏิบัติ					
2	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่ตนสนใจ แม้จะไม่อยู่ในสายงานที่ตนปฏิบัติ					
3	ศึกษาต่อในหลักสูตรที่สามารถนำมาปรับใช้ในหน่วยงานได้					
4	ศึกษาต่อภายในประเทศ ก็ต่อเมื่อได้รับทุนจากหน่วยงาน					
5	ศึกษาต่อภายในประเทศ แม้ว่าจะใช้ทุนส่วนตัว					
	ด้านการพัฒนา					
1	จัดทัศนศึกษาและดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อเพิ่มพูนความรู้					
2	มีการสัมมนาทางวิชาการในหัวข้อที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานในสายงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่					

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านการพัฒนา					
3	มีการสัมมนาในหัวข้อที่น่าสนใจสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ แก่บุคลากร และสามารถนำมาปรับใช้กับการทางานได้					
4	การมอบหมายงานพิเศษ เพื่อให้ทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ หรืองานที่ท้าทายความสามารถ					
5	มีการสอนงาน เพื่อให้รู้ และความเข้าใจในระบบการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ					
	ด้านศีล					
1	มีกฎระเบียบที่อยู่ในกรอบของศีล 5 อย่างเคร่งครัด					
2	บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงานอย่างเต็มที่					
3	มีการรณรงค์เรื่องความประพฤติสุจริตต่อหน้าที่					
4	มีการชี้นำให้บุคลากรรู้จักดำรงชีวิตโดยนาหลักศีลธรรม เป็นแนวทางในการประพฤติตน					
5	มีการห้ามไม่ให้บุคลากรเล่นการพนันทุกชนิด					
	ด้านสมาธิ					
1	ส่งเสริมให้บุคลากรทำสมาธิให้จิตใจมีความสงบสุขก่อนปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2	บุคลากรที่ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งกันและกัน มีความรักหมู่คณะ มีจริยธรรมในการประกอบอาชีพสุจริต ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ตนเองและผู้อื่น					
3	บุคลากรที่มีความตั้งใจ ความรู้ความสามารถหลายสาขาวิชามีความคิดดี คิดชอบ					
4	อบรมบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในแผนงาน/งาน/โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ					
5	ส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามหลักกิจกรรม 5 ส. คือ สะสาง สะอาด สะดวก สุขลักษณะ และสร้างนิสัย โดยมีสติและสมาธิคอยเป็นเข็มทิศในการปฏิบัติหน้าที่					

ลำดับที่	ด้านการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	ด้านปัญญา					
1	จัดศูนย์การเรียนรู้เพื่อเสริมความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพให้กับบุคลากรให้รู้เท่าทันสภาพในปัจจุบัน					
2	สร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโดยใช้ความละเอียดรอบคอบ และใช้ปัญญาในการกลั่นกรองงาน					
3	แก้ไขปัญหาในการทำงานของบุคลากรเอง และให้คำแนะนำเมื่อประสบปัญหาในการทำงานด้วยความเข้าใจ					
4	บุคลากรที่มีความรู้ความเข้าใจตามหลักปัญญาในคำสอนทางพุทธศาสนาสามารถนำมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได					
5	ส่งเสริมให้ท่านใช้หลักเหตุผลพิจารณาในการปฏิบัติหน้าที่ของตน					

ตอนที่ 3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

คำชี้แจง โปรดขีดเครื่องหมาย ✓ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
ระดับความคิดเห็นมาก ให้ 4 คะแนน
ระดับความคิดเห็นปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย ให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ให้ 1 คะแนน

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	วัฒนธรรมส่วนร่วม					
1	ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่านเป็นแบบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือหรือวิเคราะห์ปัญหาร่วมกัน					
2	ลักษณะการทางานภายในหน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยมีแนวคิดว่าบุคลากรมีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน					
3	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและมีการทำงานเป็นทีม					
4	บุคลากรภายในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีและไม่มีค่านิยมที่จะแข่งขันกันเองภายในหน่วยงาน					
5	ลักษณะการทำงานภายในหน่วยงานของท่าน คำนึงถึงด้านคุณธรรมและจริยธรรม					
	วัฒนธรรมเอกภาพ					
1	หน่วยงานของท่านกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานในการทำงาน ไว้อย่างชัดเจน					
2	หน่วยงานของท่าน มีการยกย่อง ชมเชยผู้ที่ทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย และมีผลงานที่เป็นเลิศ					

ลำดับที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	วัฒนธรรมเอกภาพ					
3	หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง และให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์					
4	หน่วยงานของท่าน เน้นคุณภาพของงาน มากกว่าปริมาณงาน					
5	หน่วยงานของท่าน เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและหน่วยงาน					
	วัฒนธรรมการปรับตัว					
1	บุคลากรที่มีความเข้าใจและมีความรู้สามารถปฏิบัติหน้าที่โดยความละเอียดรอบคอบ และปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข					
2	ปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรจนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น					
3	พัฒนาบุคลากรให้มีความมั่นใจต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือภาระหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่ได้รับ					
4	สนับสนุนให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยใช้หลักความเห็นชอบ และคิดชอบในการทำงาน					
5	ส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยมีหลักความเห็นชอบและคิดชอบ					
	วัฒนธรรมพันธกิจ					
1	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจชอบในการประกอบกิจต่าง ๆ ที่เป็นกุศลธรรม					
2	จัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด					
3	มอบรางวัล และยกย่องเชิดชูแก่บุคลากรที่มีความดีความชอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน					
4	จัดกิจกรรมที่สามารถเป็นแรงจูงใจในการเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน					
5	บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบระมัดระวังอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 ท่านคิดว่าการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์มีปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างไรบ้าง

4.1 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม

4.1.1 ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.1.2 ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.2 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเอกภาพ

4.2.1 ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.2.2 ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.3 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว

4.3.1 ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.3.2 ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.4 การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ

4.4.1 ปัญหาและอุปสรรค มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

4.4.2 ข้อเสนอแนะ มีดังนี้

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและให้สัมภาษณ์

(พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร.)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

ภาคผนวก ข
หนังสือเชิญ, รายชื่อผู้ให้ข้อมูลวิจัย

ที่ พิเศษ/2562

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
91 ถนนพิทักษ์ อำเภอหล่มสัก
จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110

9 มีนาคม 2562

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เก็บข้อมูลงานวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ตามที่ พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม,ดร.และคณะ ได้รับอนุมัติจากสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ให้ดำเนินการทำวิจัยเรื่อง “การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์” ซึ่งขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ข้อมูลที่ได้รับจะไม่ส่งผลกระทบต่อท่านหรือองค์กรของท่านแต่อย่างใด เพราะจะนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

เพื่อให้การดำเนินงานวิจัยในครั้งนี้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านได้ให้การสัมภาษณ์อันจะเป็นประโยชน์ต่อกระบวนการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติเป็นลำดับไป ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้การสัมภาษณ์ต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร.)
ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

สำนักงานวิทยาลัย
โทร. 0-5670-2172 มือถือ 08-9271-1705

รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

1. นายพรานภิมล รัตนอุไร, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
2. นางสาวธนภร พงษ์คำ, เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
3. นางจตุพร จันลิ, ผู้อำนายการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
4. นางคนึงนิจ เพชรดี, นักวิชาการคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
5. นายจรูญ วงษาวดี, ผู้อำนวยการช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
6. นางสาวธนภร พงษ์คำ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
7. นางพัชรี จันทร์ชัย, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านติ้ว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 13 มีนาคม 2562.
8. นายอานนท์ ล้านภูเขียว, หัวหน้าสำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
9. นางภัทรลักษณ์ พรมทอง, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
10. นางสาวอุบล ราชพรม, นักจัดการงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
11. นายอนวัช บุญประคอง, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการการบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
12. นางธัณย์สุตา โพธิ์เจริญชัย, ผู้อำนวยกองการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
13. นางสาวยุพารัตน์ ศรีบุญ, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.
14. นางอุบล สัมพันธ์, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านหวาย อำเภอหล่มสัก

เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2562.

15. นางปานรดา หว่างสิงห์, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
16. นางสาวนุชนาถ มุ่งนา, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
17. นางแพทอง บุญจันทร์, เจ้าหน้าที่นักจัดการงานทั่วไป ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
18. นางสาวพชรพร ธงอาสา, ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
19. นายพฤศจิกา บุญเสริม, เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
20. นายพรเทพ สติมั่น, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโสก อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2562.
21. นางสาวศุภรดา รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
22. นางสาวนัชชา เจนาคม, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
23. นางสาวภัทรภร รักษาบุญ, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
24. นางธิราภรณ์ ยวงคำ, ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
25. นายณัฐกานต์ ท้าวเงิน, พนักงานทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
26. นางอภิญญา อ่อนศรี, นักพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
27. นางสาวรุจิรา แก่นชา, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลังองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
28. นายเทวฤทธิ์ วรปัสสุ, ผู้อำนวยการกองช่างองค์การบริหารส่วนตำบลตาลเดี่ยว อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2562.
29. นางภัณฑิรา พุทธสิมมา, ผู้อำนวยการกองการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรมองค์การบริหารส่วนตำบล

บ้านเนิน อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562.

30. นางอุไรวรรณ ต่ายแสง, นักวิชาการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลวังบาล อำเภอหล่มสัก เพชรบูรณ์ สัมภาษณ์ เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2562.

ภาคผนวก ค

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลัก

ศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

สัมภาษณ์

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาพถ่ายกิจกรรมการวิจัย

ภาคผนวก ง
การรับรองการนำวิจัยไปใช้ประโยชน์

แบบ สพ.09.

หนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยลัย

วันที่ 30 เมษายน 2563

เรื่อง การรับรองการใช้ประโยชน์ของผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ข้าพเจ้า พระปริยัติพัชราภรณ์,ดร. ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
ชื่อหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชน วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรราชวิทยาลัย
ที่อยู่ 91 ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110
โทรศัพท์ 08-8277-6938 โทรสาร 0-5670-2172
ขอรับรองว่าได้มีการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์
ซึ่งเป็นผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ของ พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. และคณะ
โดยนำไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

☑ การใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ เช่น การบรรยาย การสอน การพัฒนารูปแบบการเรียนการสอน
☐ การใช้ประโยชน์ด้านความรู้ในพระพุทธศาสนา
☐ การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เช่น งานวิจัยและ/หรืองานสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาสิ่งประดิษฐ์
☐ การใช้ประโยชน์เชิงนโยบายหรือระดับประเทศ
☐ การใช้ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายของงานวิจัย/งานสร้างสรรค์

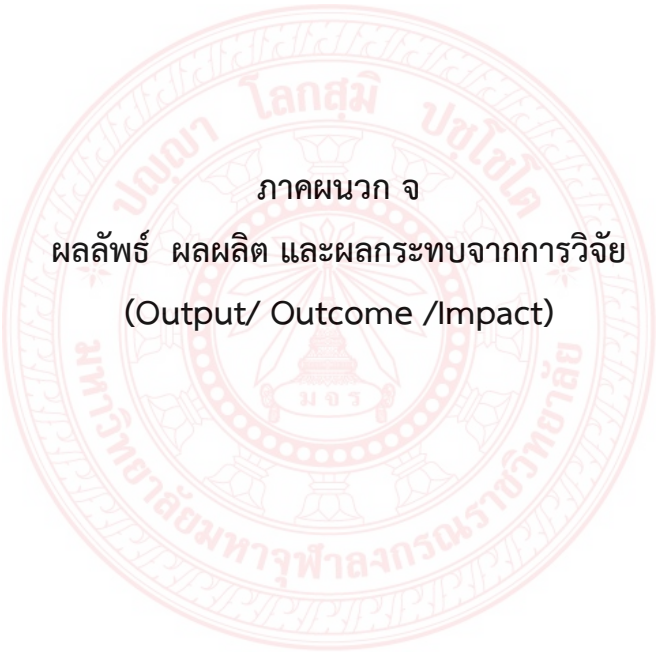
ช่วงเวลาที่นำไปใช้ประโยชน์ ตั้งแต่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 จนถึง 28 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2563
ซึ่งการนำผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ เรื่องนี้ไปใช้ประโยชน์นั้น ก่อให้เกิดผลดี ดังนี้

1. ใช้ในการบรรยาย และการสอนในชั้นเรียน
2. บูรณาการใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ คณะสงฆ์ วัด และชุมชน
3. พัฒนารูปแบบการเรียนการสอน

ขอรับรองว่าข้อความข้างต้นเป็นจริงทุกประการ

ลงชื่อ .....
(พระปริยัติพัชราภรณ์, ดร)
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

หมายเหตุ: ท่านสามารถประทับตราของหน่วยงานในเอกสารนี้ได้ (ถ้ามี)



ภาคผนวก จ
ผลลัพธ์ ผลผลิต และผลกระทบจากการวิจัย
(Output/ Outcome /Impact)

ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบจากการวิจัย (Output/ Outcome /Impact)

1. ผลผลิต (Output) ของงานวิจัย

-จากที่ทำงานวิจัยผลที่เกิดจากที่คณะผู้วิจัยได้ออกเก็บข้อมูลได้ผลตอบรับว่างานวิจัยเรื่องที่ทำอยู่นี้เป็นงานเกี่ยวกับการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้ดี

-คุณภาพงานวิจัยเรื่องนี้ถือว่าเป็นงานวิจัยที่มีคุณภาพอีกเรื่องหนึ่งที่สังคมทุกวันนี้ยอมรับว่าศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์เริ่มมีมากขึ้น

-สมรรถภาพของศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์จะแตกต่างกันออกไป เนื่องจากวุฒิการศึกษาบ้าง ประสบการณ์บ้าง ตลอดจนแนวคิด ทัศนคติที่แตกต่างกันจำเป็นที่บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องผ่านกระบวนการฝึกอบรมจิตใจของตัวเองให้ดีขึ้น

2.ผลลัพธ์ (Outcome) ของวิจัย

-บุคลากรและประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้เรียนรู้หลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องนี้เพิ่มมากขึ้น และนำไปปฏิบัติกับตัวเองเพิ่มมากขึ้น

-บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนมีความสนใจในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ตนเองมีความสุขกับการพัฒนาวัฒนธรรมและสามารถนำไปปรับใช้ให้เข้ากับสังคมปัจจุบันได้

-องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนได้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นกิจกรรมตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธ และทำให้เกิดความสุขกับการทำงาน

3.ผลกระทบจากงานวิจัย (Impact)

-งานวิจัยเรื่องนี้ทำให้การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ได้ทราบถึงเป้าหมายของการอยู่ร่วมกัน และการใช้หลักศิลปวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนาเชื่อมโยงเข้ากันเพื่อให้เกิดสันติสุขขึ้นมาได้

-งานวิจัยเรื่องนี้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีกิจกรรมดี ๆ เพื่อทำให้เกิดประโยชน์

-งานวิจัยเรื่องนี้ทำให้ทุกคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีทัศนคติที่ดีต่อกัน และทำให้ชีวิตของตนเองดีขึ้นจากการพัฒนาองค์กรตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธที่มีทั้งความสุข และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันของตนเองได้

แบบสรุปโครงการวิจัย

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัญญาเลขที่	ว. 273 / 2560 รหัสโครงการ MCU RS 610760273
ชื่อโครงการ	การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์
หัวหน้าโครงการ	พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ โทรศัพท์ 08-9271-1705 E-mail : Pee2513@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2550 รัฐได้ให้ความเป็นอิสระคล่องตัว ตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบมีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน และการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเอง โดยเฉพาะรัฐบาลเป็นผู้กำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนทองถิ่นเท่าที่จำเป็นภายใต้กรอบกฎหมาย และเพื่อกระจายอำนาจ ให้แก่ท้องถิ่นอย่างตอเนื่อง และเพื่อการคุมครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามวิสัยทัศน์ของแต่ละองค์กร แต่จะมีหลักการในแนวทิศทางเดียวกัน วัฒนธรรมองค์กร

จังหวัดเพชรบูรณ์มีทิวทัศน์ที่งดงามมีความอุดมสมบูรณ์ไปด้วยพืชพันธุ์ ธัญญาหาร มี 11 อำเภอ ในแต่ละอำเภอนั้นมีผู้คนจากหลายกลุ่มชาติพันธุ์ต่างอพยพเข้ามาตั้งถิ่นฐานมากมายจนมีความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก โดยมีภาษาและวัฒนธรรมของกลุ่มชนต่าง ๆ ซึ่งเป็นเอกลักษณ์ถึงกว่า 10 กลุ่ม ซึ่งนับว่าเป็นทุนทางสังคมที่สำคัญ มีคุณค่าด้านประวัติศาสตร์ ภูมิปัญญาและความรู้ ที่เกี่ยวกับมนุษย์ในเอเชียอาคเนย์ โดยมีภาษาไทยมาตรฐานเป็นภาษาราชการ เพียงภาษาเดียว ในการติดต่องานทุกระดับและในสื่อสารมวลชน กลุ่มภาษาต่าง ๆ ในจังหวัดเพชรบูรณ์ มีจำนวนอย่างน้อย 3 ภาษา ที่กำลังตกอยู่ในภาวะวิกฤตที่รุนแรงและชัดเจน มีโอกาสที่จะเสื่อมสลายไป

ในศตวรรษนี้ ได้แก่ ภาษาชาวบน ลาวแง้ว ลาวครั่ง ชุมชนเหล่านี้อยู่ในภาวะวิกฤตระดับต่าง ๆ กัน ส่วนมากอ่อนแอ ขาดความมั่นใจ รวมกันไม่ติด กลุ่มใหญ่บางกลุ่ม มีปฏิกิริยาตอบโต้ เกรงถูกครอบงำและการสูญเสีย โดยเฉพาะชนรุ่นหลังไม่ยอมรับทางด้านภาษาและวัฒนธรรมของชนรุ่นแรกเนื่องจากเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้าถึงชุมชนอย่างรวดเร็วทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในชุมชนเป็นอย่างมาก

วัตถุประสงค์โครงการ

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์

3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรกับหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ผลการวิจัย

การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ ด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม อย่างชัดเจน สามารถทำให้งานให้บรรลุดังเป้าหมาย และเป็นไปใน แนวทางเดียวกัน มีการวิเคราะห์ปัญหาร่วมกันมีความสามัคคีและคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมกันเป็นอย่างดี ด้านวัฒนธรรมเอกภาพองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและให้ความสำคัญกับความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ประชาชนมีการพัฒนาตนมากขึ้นองค์กรมีการพัฒนาที่เด่นชัดเห็นเป็นรูปธรรมและสู่ความสำเร็จ ด้านวัฒนธรรมการปรับตัว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความรับผิดชอบมากขึ้นมีการปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งเสริมให้บุคลากร คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็นโดยใช้หลักความเห็นชอบและคิดชอบในการทำงาน ด้านวัฒนธรรมพันธกิจ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีการทำตามแบบแผนการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และมีการนำแนวความรู้ที่ได้ประยุกต์ใช้กับงาน และชีวิตประจำวัน บุคลากรมีสมาธิในการทำงาน มีจิตตั้งมั่นแน่วแน่มีความรอบคอบและระมัดระวังอยู่เสมอ

การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ จัดให้มีการปรับวิธีการเรียนการสอนตามรายวิชาวิจัยเพื่อการจัดการ และรายวิชาสถิติเบื้องต้นและการวิจัยวิธีการสอนที่มาจากผลการศึกษาวิจัยให้สอดคล้องกับสภาพสังคม การเรียนการสอนของคณาจารย์คณะสงฆ์ โรงเรียนพระปริยัติธรรมและโรงเรียนผู้สูงอายุ

- องค์กรได้ตระหนักถึงคุณค่าการพัฒนาวัฒนธรรมตามหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธจัดให้มีกิจกรรมสนับสนุนศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธในจังหวัดเพชรบูรณ์แก่ประชาชน

- อาจารย์ นิสิตของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ มีการแลกเปลี่ยนข้อมูล สภาพและปัญหาการเรียนการสอนหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปพัฒนาและการบูรณาการเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่และการจัดการปัญหาที่เกี่ยวข้องกับระบบศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธให้กับภาคประชาชนเพื่อให้เกิดการดำเนินการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ

- หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม ศูนย์เครือข่ายพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนจังหวัดเพชรบูรณ์ วัดในชุมชน และชุมชนต่าง ๆ เป็นต้น ได้นำหลักศิลปวัฒนธรรมเชิงพุทธไปประยุกต์ใช้กับภาคประชาชนต่อไป

การประชาสัมพันธ์

อยู่ระหว่างการดำเนินการในการประชาสัมพันธ์ผลการวิจัยทางอินเตอร์เน็ต และเผยแพร่เป็นบทความวิจัยในวารสารที่ได้รับการยอมรับต่อไป

การรายงานการเงิน

1) จำนวนเงินสนับสนุนการวิจัยตามโครงการนี้ทั้งสิ้น 100,000.00 (หนึ่งแสนบาทถ้วน)

2) ได้รับงบประมาณสนับสนุนการวิจัย งวดที่ 1 จำนวนเงิน 40,000.00 บาท (สี่หมื่นบาทถ้วน)

ประวัติคณะผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

หัวหน้าโครงการวิจัย

1. ชื่อ (ภาษาไทย) : พระปลัดพีระพงศ์ ฐิตธมฺโม, ดร. (โชตินอก)

(ภาษาอังกฤษ) : Dr. Phrapalad Peerapong Thitadhammo/Chotnok

2. หมายเลขบัตรประชาชน : เลขที่ -

3. ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ 91 ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110

- โทรศัพท์ 08-9271-1705
- E-mail : Pee2513@gmail.com

5. ประวัติการศึกษา : น.ธ.เอก, ป.ธ. 1-2

- ปริญญาตรี พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2550
- ปริญญาโท รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.ม.) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ปริญญาเอก รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รป.ด.) สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์

6. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

- พระพุทธศาสนา
- ภาษาไทย
- คอมพิวเตอร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

- หัวหน้าโครงการวิจัย : เรื่อง “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์ ตามหลักพุทธธรรม
- หัวหน้าโครงการวิจัย : แผนงานวิจัย:เรื่อง “การจัดการนิเวศวิทยาวัฒนธรรมของเครือข่ายวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดเพชรบูรณ์

ประวัติผู้ร่วมผู้วิจัย

ผู้ร่วมโครงการวิจัย

1. ชื่อ (ภาษาไทย) : นายปิยวัช ละคร

(ภาษาอังกฤษ) : Mr. Piyawat Lakon

2. หมายเลขบัตรประชาชน : เลขที่ -

3. ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์

4. หน่วยงานและสถานที่ติดต่อ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์พ่อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์ 91 ถนนพิทักษ์ ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ 67110

- โทรศัพท์ 0-5670-2172, 08-9906-4503
- E-mail : piyawatlakorn20@gmail.com

5. ประวัติการศึกษา : น.ธ.เอก

- ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์ พ.ศ. 2544
- ปริญญาโท ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (ศศ.ม.) สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2549

6. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา) ระบุสาขาวิชาการ

- สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
- สาขาวิชาคอมพิวเตอร์

7. ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกประเทศ

- ผู้ช่วยโครงการวิจัย : เรื่อง รูปแบบการจัดการนิเวศวิทยาวัฒนธรรมของเครือข่ายวัฒนธรรมกลุ่มชาติพันธุ์ในจังหวัดเพชรบูรณ์

- งานวิจัยที่กำลังทำ : การจัดการระบบนิเวศพหุภาคีในอำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์