

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบุรี เขต 2*
MORALE AND SUPPORT OF TEACHERS IN SMALL SCHOOLS UNDER
THE JURISDICTION OF THE OFFICE OF NONTHABURI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

ไวยรัตน์ คงทัพ

Iyarat Kongtub

เสวียน เจนเขว้า

Sawian Jenkwao

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

PhranakhonRajabhat University, Thailand.

Email: iyarat.oce@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก 2) เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา 3) เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงกลุ่มประชากรทั้งหมด ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าด้านความต้องการสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 2) ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจของครู จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้าน มีระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก มีดังนี้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน

* Received: 8 February 2564; Revised: 9 March 2564; Accepted: 7 April 2564



ขนาดเล็ก เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และ
พัฒนาวิชาชีพ เพื่อนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็ก

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ, การปฏิบัติงาน, โรงเรียนขนาดเล็ก

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study teacher morale and performance levels in small schools; 2) to compare teachers' morale and performance levels. Classified by work experience and educational level 3) to study the ways to build morale for teachers in small schools The population used in this study consisted of 116 teachers in small schools by means of cohort-specific selection. using integrated research methodology The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The results of the study showed that 1) the morale and morale of teachers in small schools Overall, it was at a high level ($\mu = 3.84$) and when considering each aspect, it was found that the need for relationship with colleagues had the highest average, followed by success at work. Security at work respect and the need for advancement 2) The results of comparing teachers' morale and morale levels. Classified by work experience, found that overall and in terms of job security and respect The difference was statistically significant at the .05 level and when classified by educational qualifications, it was found that overall and each aspect The level of morale and morale in the work was not different. 3) Guidelines for building morale and morale for teachers in small schools were as follows: Office of Educational Service Areas. and educational institutions should have a policy to encourage teachers in small schools Attend training sessions, seminars, study visits on an ongoing basis for teachers to develop themselves and professional development to bring knowledge to develop small schools

Keywords: Morale and morale, Job performance, Small school.



บทนำ

การพัฒนาการศึกษาให้เจริญก้าวหน้าต้องอาศัยครู เพราะครูเป็นบุคคลสำคัญที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ การที่จะทำให้ครูปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีแรงจูงใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครูมีความตั้งใจที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่การทำงาน มีความพร้อมที่จะต่อสู้ สามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากครูมีขวัญกำลังใจไม่ดีก็จะขาดความเอาใจใส่และขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลบเลี่ยงงานหรือขาดงาน จนอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานได้ ส่งผลต่อผู้เรียนและคุณภาพของการศึกษาโดยรวม (ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์, 2556)

โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ประสบกับปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และปัญหาจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนดสัดส่วนครู 1 คนต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียน บางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย จึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา และด้วยข้อจำกัดด้านจำนวนบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านทรัพยากรในการจัดการศึกษา ทำให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสอนแบบคละชั้น ครูหนึ่งคนต้องสอนทุกรายวิชา หรือใช้วิธีควบชั้นเรียนในบางโรงเรียน นอกจากภาระด้านงานสอน ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจะต้องใช้เวลาส่วนหนึ่งไปปฏิบัติงานธุรการ งานการเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานข้อมูลสารสนเทศ งานทะเบียน และวัดผล งานประกันคุณภาพการศึกษา และงานสนองนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดอื่น ๆ เช่นเดียวกับโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรมากกว่า ทำให้ครูสอนไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถ และไม่เต็มหลักสูตร ประกอบกับโรงเรียนขนาดเล็กขาดความพร้อมด้านปัจจัยการผลิต เนื่องจากการจัดสรรทรัพยากรให้โรงเรียนจะจัดสรรโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และใช้จำนวนนักเรียนเป็นเกณฑ์ในการจัดสรร จึงทำให้โรงเรียนขนาดเล็กได้รับจัดสรรทรัพยากรปัจจัยการผลิตไม่มากนัก (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของครู เพราะโรงเรียนขาดงบประมาณในการดำเนินงานขาดทรัพยากรที่จำเป็นที่จะต้องใช้ในการทำงาน ทำให้ครูต้องพบกับอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก การปฏิบัติงานของครูจึงไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร ทำให้ขาดการยอมรับนับถือจากผู้ปกครอง ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ เพราะไม่มีผลงานที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับตนเองและโรงเรียนได้ ขาดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะครูไม่มีผลงานที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาขอเลื่อนระดับวิทยฐานะ ไม่มีผลงานที่จะนำไปใช้ประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้างในปีงบประมาณถัดไป ครูเกิดท้อแท้ เหนื่อยล้า เปื่อหน่ายขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน



ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จึงมีความจำเป็นจะต้องบำรุงขวัญเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้ครูปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเคารพ ความสามัคคี มีความสุขกับการปฏิบัติงานและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียนที่ตั้งไว้ การส่งเสริมให้ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีจะส่งผลต่อความตั้งใจในการปฏิบัติงานของครู มีความตั้งใจอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้แก่งานที่ทำ มีความพร้อมที่แก้ไขปัญหาอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น

จากปัญหาการจัดการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ดังกล่าว จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 โดยวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีการสร้างขวัญและกำลังใจ และแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ จากทัศนะของนักวิชาการเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็กให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา
3. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

สมมุติฐานในการวิจัย

1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
2. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน



วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ทั้งหมด รวมประชากรทั้งสิ้น 116 คน ซึ่งได้มาโดยการสำรวจข้อมูลจำนวนครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด จากระบบสารสนเทศของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

2.1 แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (rating scales) 5 ระดับ จำนวน 30 ข้อ

2.2. แบบสัมภาษณ์

หลังจากได้ข้อสรุปของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 แล้วจึงจัดทำเป็นแบบสัมภาษณ์โดยศึกษาข้อมูลจากแนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก เพื่อดำเนินการคัดเลือกโรงเรียนที่มีผลการปฏิบัติดีจาก “Best Practice” ระดับเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 3 แห่ง ดังนี้ 1) โรงเรียนติมาอูปถัมภ์ ได้รับรางวัลโรงเรียนรางวัลพระราชทาน ปีการศึกษา 2560 และสุดยอดโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ระดับประเทศ ปีการศึกษา 2559, รางวัล IQA AWARD ยอดเยี่ยม ปีการศึกษา 2561, โรงเรียนคุณธรรมทิดไท้องค์ราชัน ระดับเพชรต้นแบบจังหวัดนนทบุรี 2) โรงเรียนวัดศาลากุล ได้รับรางวัลการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ประจำปี 2557, รางวัลโรงเรียนต้นแบบจัดการสอนด้วยเทคโนโลยีการศึกษาทางไกล DLTV ประจำปี 2560 ระดับภาค, รางวัลโรงเรียนต้นแบบและโรงเรียนตัวอย่างผลสำเร็จในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยเทคโนโลยีทางไกลผ่านดาวเทียม DLTV ประจำปี 2560 3) โรงเรียนบ้านราษฎร์นิยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน (O-NET) ปีการศึกษา 2561 สูงกว่าค่าเฉลี่ยระดับประเทศ และอันดับ 1 ระดับเขตพื้นที่การศึกษา โดยผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 3 คน ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และครูในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 3 คน ใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย โดยวิธีการจับสลากรายชื่อครูโรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งหมดจำนวน 6 คน ผู้วิจัยกำหนดประเด็นสำคัญในการสัมภาษณ์จากผลการตอบแบบสอบถามด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 3 ด้าน เพื่อรับทราบแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจ



ในการปฏิบัติงานแก่ครูโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 116 ฉบับ โดยแจกแบบสอบถาม ให้กับประชากรด้วยตัวเอง และกำหนดส่งคืนแบบสอบถามภายใน 7 วัน แล้วนำแบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์และนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการแจกแจง ความถี่ การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างระหว่างกลุ่ม โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ t-test (Independent Samples T-Test) และความแปรปรวน รายกลุ่ม (One-Way Analysis of Variance : ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 สามารถสรุปผลการศึกษา ได้ ดังนี้

1. ขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.84$) และ เมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด ($\mu = 3.88$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 3.87$) ด้านความมั่นคง ในการทำงาน ($\mu = 3.83$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.81$) และด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu = 3.81$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับ และอันดับ ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน



ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2	N = 116			
	μ	σ	ระดับ	อันดับ
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.83	0.24	มาก	3
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.87	0.19	มาก	2
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.26	มาก	4
4. ด้านความต้องการความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.20	มาก	1
5. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.81	0.22	มาก	4
รวมเฉลี่ย	3.84	0.12	มาก	

2. ผลการเปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังตารางที่ 2 เมื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ (LSD : The Least Significant Difference Test) โดยรวม พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับขวัญและกำลังใจสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ดังตารางที่ 3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงในการทำงานสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ดังตารางที่ 4 และด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี มีระดับขวัญและกำลังใจด้านการยอมรับนับถือ สูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี และสูงกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน



ขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2	จำนวนครู (N=116)						f	p
	ประสบการณ์		ประสบการณ์		ประสบการณ์			
	ในการ		ในการทำงาน		ในการ			
	ทำงานต่ำ		5- 10 ปี		ทำงานมาก			
กว่า 5 ปี				ว่า 10 ปี				
	μ	σ	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.71	0.22	3.92	0.13	4.08	0.14	33.858	0.000*
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.20	3.92	0.17	3.92	0.19	3.038	0.052
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.68	0.22	3.91	0.16	4.09	0.22	36.216	0.000*
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	3.86	0.20	3.90	0.18	3.92	0.19	1.182	0.310
5. ด้านความต้องการความ เจริญก้าวหน้า	3.78	0.24	3.84	0.22	3.87	0.17	1.586	0.209
โดยรวม	3.77	0.10	3.90	0.08	3.98	0.07	47.397	0.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนก
ตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม

รวมรายด้าน	N	μ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	67	3.71	-	-0.13*	-0.21*
5-10 ปี	30	3.92		-	-0.78*
มากกว่า 10 ปี	19	4.08			-

ตารางที่ 4 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้าน
ความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน



ด้านความมั่นคง ในการทำงาน	N	μ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	67	3.71	-	-0.21*	0.37*
5-10 ปี	30	3.92		-	-1.54*
มากกว่า 10 ปี	19	4.08			-

ตารางที่ 5 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านการยอมรับนับ ถือ	N	μ	ประสบการณ์ในการทำงาน		
			ต่ำกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ต่ำกว่า 5 ปี	67	3.68	-	-0.23*	-0.41*
5-10 ปี	30	3.91		-	-0.18*
มากกว่า 10 ปี	19	4.09			-

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่าโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 จำแนกตามระดับ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2	ระดับการศึกษา (N=116)				t	p
	ระดับปริญญาตรี		ระดับสูงกว่าปริญญาตรี			
	μ	σ	μ	σ		
1. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.82	0.24	3.85	0.25	-0.0493	0.632
2. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.20	3.92	0.18	-1.102	0.273
3. ด้านการยอมรับนับถือ	3.81	0.25	3.77	0.29	-0.548	0.585
4.ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.88	0.20	3.90	0.15	-0.346	0.730
5. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า	3.81	0.22	3.84	0.24	-0.519	0.605
โดยรวม	3.84	0.12	3.86	0.11	-0.612	0.478

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 มีดังนี้

3.1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ สามารถนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินเพื่อเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครู และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในปีงบประมาณต่อไป



3.2 ด้านการยอมรับนับถือ

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเท่าเทียมกัน ชื่นชม หรือให้รางวัลสำหรับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ใ่วางใจให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานครูและผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จในการดำเนินงานหรือได้รับรางวัลต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของครูและสถานศึกษา

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเกี่ยวกับการโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ตามหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู โดยการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำในการทำงาน ให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด

อภิปรายผล

การศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

หนองบัวลำภู เขต 2 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 มีโครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบ และมีระบบการบริหารจัดการที่ดี มีการกระจายอำนาจในองค์กร มีการกำหนดและมอบหมายงานให้กับครูและบุคลากรอย่างชัดเจน มอบหมายความรับผิดชอบ โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม มีการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ ครูมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น จึงทำให้ครูมีความรักในงานที่ปฏิบัติอยู่ รักองค์กร และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งและเป็นส่วนสำคัญในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา โรจนบุญธรรม (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัด



ชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่ม จังหวัดชลบุรีโดยรวมและทุกด้านอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2

2.1 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี และอยู่ในตำแหน่งครูผู้ช่วย พนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ครูกลุ่มนี้ขาดความมั่นคง และขาดความมั่นใจในตำแหน่งงานที่ทำอยู่ เพราะด้วยการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างในทุก 1 ปี และความแตกต่างกันของสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงานต้นสังกัดระหว่างข้าราชการกับพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ทำให้ครูกลุ่มนี้ พยายามสอบบรรจุเพื่อเข้ารับราชการ เพื่อสร้างความมั่นคงในการทำงานของตน ส่วนครูกลุ่มที่มีตำแหน่งข้าราชการส่วนใหญ่เมื่ออายุราชการครบตามเกณฑ์ที่สามารถโยกย้ายสถานศึกษาได้ ก็จะมีการโยกย้ายเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดใหญ่ เพราะด้วยการทำงานในโรงเรียนขนาดเล็กครูต้องรับภาระงานที่หนักมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ รวมถึงการทำงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ขาดความก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปกครองนักเรียน และชุมชน ขาดความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และมีการยอมรับนับถือในตัวครูค่อนข้างน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของวันวิสา โรจนบุญธรรม (2559) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่ม จังหวัดชลบุรี พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายกลุ่ม จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะครูที่มีประสบการณ์มาก ได้รับการยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติงานจากทางโรงเรียน รวมทั้งมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่สามารถดำรงชีวิตได้ในระยะยาว

2.2 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาภายใต้นโยบายที่ได้รับจากกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2 เดียวกัน และผู้บริหารสถานศึกษามีการกระจายอำนาจการบริหารงานและมอบหมายงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูเป็นมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในสถานศึกษา จึงทำให้ครูเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางาน



ให้เกิดประสิทธิภาพ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม จึงทำให้ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของของเพียว หมอเล็ก (2560) ได้ทำการศึกษาวัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดยะลา พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรส่วนท้องถิ่น อำเภอมือง จังหวัดยะลา จำแนกตามวุฒิ การศึกษาภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนากร รุจิมาลัย (2559) ได้ทำการศึกษาวัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส พบว่า การเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส และจำแนกตามระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับขวัญและกำลังใจเท่ากันที่ ($\mu = 4.35$, $\sigma = 0.22$) ศศิรินทร์ คมคาย (2558: 75) ได้ทำการศึกษาวัยและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลทับมา อำเภอมือธงระยอง จังหวัดระยอง พบว่าบุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2

3.1 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีความเป็นธรรม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาควรมีนโยบายส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนขนาดเล็ก เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ครูได้พัฒนาตนเอง และพัฒนาวิชาชีพ สามารถนำความรู้มาพัฒนาโรงเรียนขนาดเล็กให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้ครูได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้ครูทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน การประเมินเพื่อเลื่อนระดับวิทยฐานะของข้าราชการครู และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และครูอัตราจ้าง ในปีงบประมาณต่อไป สอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลรัตน์ ชุณหพันธ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชาควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่าง



เสมอภาคให้มากยิ่งขึ้น การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปอย่างโปร่งใสและยุติธรรม มอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูการศึกษา นอกโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเอง

3.2 ด้านการยอมรับนับถือ

แนวทางในการขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านการยอมรับนับถือ จากการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การยกย่องความสำเร็จของครูอย่างเท่าเทียมกัน ชื่นชม หรือให้รางวัลสำหรับครูที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี เปิดโอกาสให้ครูได้มีส่วนร่วมในการวางแผน การกำหนดนโยบาย ใ้วางใจให้ครูมีอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานครูและผลงานของสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ ในการดำเนินงานหรือได้รางวัลด้านต่าง ๆ ให้ผู้ปกครอง ชุมชน หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการจัดการศึกษาของครูและสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของวัน วิสา โรจนบุญธรรม (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน ในเครือข่ายกรู๊ป จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู โรงเรียนในเครือข่ายกรู๊ปจังหวัดชลบุรี ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการประชุม หรือหารือต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างเต็มที่ เพื่อที่จะนำความคิดเห็นนั้น ๆ มาสู่การปฏิบัติที่เห็นผล รวมทั้งควรมีการส่งเสริมให้ครูได้แสดงศักยภาพ และความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเอง ออกมาให้เป็นที่ประจักษ์

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน

แนวทางในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา เกี่ยวกับการโยกย้ายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน การต่อสัญญาจ้างของพนักงานราชการ และครู อัตราจ้าง ตามหลักธรรมาภิบาล มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และผู้บริหาร สถานศึกษาควรสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานให้กับครู โดยการให้คำปรึกษา ให้คำแนะนำใน การทำงาน ให้การยกย่อง ชื่นชม เมื่อครูปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชรอ ยากองโค (2561) ได้ทำการศึกษาขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานราชการและครูอัตราจ้างมักขาดความมั่นใจในการต่อสัญญาใน การจ้างงานต่อเนื่องในปีถัดไป ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อพนักงาน ราชการและครูอัตราจ้างโดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่ดี พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่องขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1.1. ด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาตนเอง เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้ครูทำผลงานวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพของตนให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

1.2. ด้านการยอมรับนับถือ ได้แก่ ควรให้การยกย่องความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน กำหนดนโยบาย ใ้วางใจครูให้ครูมีอำนาจในการตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.3. ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่ครู เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และใช้หลักธรรมาภิบาลในด้านความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบต่าง ๆ

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 เช่น เพศ ตำแหน่งงาน และรายได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวรี เขต 2 ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็ก ในจังหวัดนนทบุรี ทั้งหมด เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของครูในโรงเรียนขนาดเล็กระดับจังหวัดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชัยรัตน์ ชาญวิรัตน์. (2556). การศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พระชรอ ยากองโค. (2561). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในศูนย์การศึกษาออกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย โชนเศรษฐกิจ จังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.



- พเยาว์ หมอเล็ก. (2560). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอเมืองจังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ธนากร รุจิมาลัย. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองนราธิวาส. ใน งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันวิสา โธจนบุญธรรม. (2559). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในเครือข่ายอักษรปฐ จังหวัดชลบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศศิณัฏฐิ คมคาย. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลทับมาอำเภอเมืองระยองจังหวัดระยอง. ใน งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการเมืองและการปกครอง. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). สภาวะการศึกษาไทยปี 2549/2560 แนวทางการปฏิรูปการศึกษาไทยเพื่อก้าวสู่ยุค Thailand 4.0. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.
- อุบลรัตน์ ชุณหพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษานอกโรงเรียนสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดจันทบุรีระยองและตราด. ใน วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

การบริหารงานท้องถิ่นตามหลักอรรถประโยชน์ 3 ในพระพุทธศาสนา*

LOCAL ADMINISTRATION ACCORDING TO THE ATTHA: BENEFIT 3 PRINCIPLES IN BUDDHISM

ปิยวัช ละคร

Piyawat Lakorn

วิทยาลัยสงฆ์พูนชัยเมือง เพชรบูรณ์

Phorkhunphamuang Phetchabun, Thailand.

E-mail: Piyawatlakorn20@gmail.com

บทคัดย่อ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแนวทางการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก การปกครองท้องถิ่นที่เป็นประชาธิปไตย และที่ประชาชนมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน ในท้องถิ่นนั้น องค์กรปกครองท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้อย่างยั่งยืน จำเป็นต้องมีการดำเนินงาน ในลักษณะประชาสังคม มีการรวมตัวของชุมชน เป็นองค์กร หรือ ชมรม หรือ กลุ่มต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของประชาชน ทั้งในการกำหนด วิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา การวางแผน การดำเนินการ และติดตาม กำกับการ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคีหนึ่งที่สำคัญที่มีบทบาทร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนนั้น ในการดำเนินการพัฒนา การทำให้ประชาชนเกิดความผาสุกมีความสุข เป็นอยู่ที่ดี ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นเป้าหมายขององค์กรท้องถิ่น เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้วย เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มีการเสริมสร้างให้เข้าถึงเป้าหมาย หรือจุดหมายขององค์กรโดยการนำหลักอรรถประโยชน์ 3 คือ 1. ประโยชน์ตน (อัตตัตถะ) คือ ประโยชน์ที่พึงทำให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง หรือพัฒนาชีวิตของตนเองให้บรรลุถึง 2. ประโยชน์ผู้อื่น (ปรัตถะ) คือ ประโยชน์ที่พึงช่วยเหลือให้ผู้อื่นหรือเพื่อนมนุษย์ได้บรรลุถึง ด้วยการชักนำให้เขาพัฒนาชีวิตของเขาเองขึ้นไปจนเข้าถึงตามลำดับ 3. ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย (อภยัตถะ) คือ ประโยชน์ร่วมกัน

* Received: 18 January 2564; Revised: 15 March 2564; Accepted: 2 April 2564



คำสำคัญ : การบริหาร, ท้องถิ่น, อรรถ 3

Abstract

Local government organizations have guidelines for managing missions to bring happiness to the people. Focusing on people as the center Management of internal control systems to be effective and standardized. People can easily check. democratic local government and that people participate will lead to the improvement of the quality of life of the local people Local governments will be strengthened in unity and sustainably. Operation is required. in a civil society manner There is a merger of the community into various organizations or clubs or groups. according to public demand both in determining the vision problem determination Problem analysis, planning, implementation and monitoring The local government organization will be one of the important parties that play a role in cooperation with the various organizations of that community in implementing the development. to bring people's well-being and well-being be facilitated and received the needs is the goal of local organizations in order to achieve goals effectively People must also participate in the operation. for the common good according to the principles of Buddhism It is strengthened to reach the goal. or the goal of the organization by adopting the 3 utilitarian principles: 1. Self benefit (attattha) is the benefit that should be generated to oneself. Or develop one's own life to attain. 2. Other people's benefits (parattha) are benefits that should help others or fellow humans to achieve. By inducing him to develop his own life up to reach respectively. 3. The benefits of both parties (uphayattha) are mutual benefits.

Keywords : Administration, Local, Attha 3



บทนำ

การปกครองท้องถิ่นเกิดขึ้นบนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาการปกครองแบบประชาธิปไตยที่ต้องการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรากฐานของระบอบประชาธิปไตยโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครองที่จะบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากประชาชนเป็นการดำเนินกิจการเป็นไปเพื่อประชาชนโดยการกำกับดูแลของประชาชน ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญในทางการเมือง โดยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีบทบาทและมีความสำคัญในด้านการเมืองการปกครอง ถือเป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตย และเรียนรู้การปกครองในท้องถิ่นของตนเอง ส่วนด้านการบริหารจัดการนั้น เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไกการบริหารทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ

กระทรวงมหาดไทย โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ได้จัดทำแนวทางเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ดำเนินการโครงการประกวดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ อปท. พัฒนาการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปตามหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยมุ่งเน้นการประเมินผลการบริหารจัดการของ อปท. ในด้านความโปร่งใสในการปฏิบัติงานและการให้บริการสาธารณะที่ดีและมีคุณภาพแก่ประชาชน ส่วนหลักเกณฑ์ในการประเมินรางวัลดังกล่าว ประกอบไปด้วยเกณฑ์ชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการด้านการบริหารจัดการที่กำหนดขึ้นโดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น และเกณฑ์การประเมินที่กำหนดขึ้นโดยคณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนเพื่อใช้เป็นรางวัลสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งที่ผ่านมามักให้ความสำคัญกับความโปร่งใสตรวจสอบได้ของ อปท. การบริการประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชน และการดำเนินการนวัตกรรมท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีแนวทางการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มุ่งให้ประชาชนเป็นศูนย์กลางที่จะได้รับการบริหาร โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติ คือ เปิดเผยข้อมูลการปฏิบัติงานให้ประชาชนสามารถติดตามตรวจสอบได้ตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 (พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540) จัดระบบควบคุมภายในให้มีประสิทธิภาพได้มาตรฐานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อให้ประชาชนสามารถตรวจสอบได้โดยสะดวก ผ่านช่องทางการสื่อสาร



ที่หลากหลายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก่อนดำเนินการต้องจัดให้มีการศึกษาวิเคราะห์ ผลดีผลเสียทุกด้าน กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานที่โปร่งใส มีกลไกตรวจสอบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอน ในภารกิจที่มีผลกระทบต่อประชาชน ต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และชี้แจงทำความเข้าใจเพื่อให้ประชาชนได้ทราบถึงประโยชน์ที่ส่วนรวมได้รับ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงคุณธรรมที่จะเป็นเครื่องชี้วัดให้การบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ โดยการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาปรับประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนในท้องถิ่น

จึงสรุปได้ว่าการบริหารงานท้องถิ่นต้องมีหลักการบริหารที่ดีต้องถือเอาประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก ซึ่งผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรมในการบริหาร มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ประชาชนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารจึงควรยึดหลักอรรถประโยชน์เป็นที่ตั้ง เพื่อประชาชนจะได้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของผลงาน

แนวคิดการบริหารงานท้องถิ่น

หลักการปกครองท้องถิ่น หมายถึงการปกครองที่รัฐกระจายอำนาจทั้งทางการเมือง และการบริหารให้ประชาชนในท้องถิ่นมีอำนาจในการปกครองตนเอง ตั้งขึ้นโดยกฎหมายของรัฐและมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของรัฐ มีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีความเป็นอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การปกครองท้องถิ่น มีจุดมุ่งหมายสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้การจัดทำบริการสาธารณะมีประสิทธิภาพ นั่นคือจัดทำบริการสาธารณะให้ทั่วถึง และตรงกับความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น ตามความจำเป็นในแต่ละท้องถิ่น ซึ่งจุดมุ่งหมายนี้จะสำเร็จลงได้ ด้วยวิธีการให้ราษฎรในท้องถิ่นนั้นเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการด้วย และต้องให้การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันสอนการปกครองประเทศในระบอบประชาธิปไตย โดยผู้ที่เข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น จะต้องมาจากการเลือกตั้งของราษฎรในท้องถิ่นนั้น

ดังนั้น กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งเป็นกฎหมายที่บัญญัติขึ้นเพื่อจัดตั้งองค์การปกครองท้องถิ่น จึงมีวัตถุประสงค์กระจายอำนาจบริหารไปสู่ท้องถิ่น โดยกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับส่วนกลาง ในขอบเขตการกำกับดูแล นั่นคือจะไม่กำหนดให้ราชการส่วนกลางมีอำนาจบังคับบัญชาเหนือคณะผู้บริหารของท้องถิ่น เพื่อให้ผู้บริหารส่วนท้องถิ่น มีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ แต่จะให้มีความอำนาจในการกำกับดูแล เพื่อป้องกันมิให้ราษฎรได้รับความเดือดร้อนจากการกระทำของราชการส่วนท้องถิ่นและเพื่อเป็นหลักประกันแก่ราษฎรในท้องถิ่นว่า จะได้รับการบริการสาธารณะอย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพ กล่าวคือจะกำกับดูแลและตรวจสอบให้ราชการส่วนท้องถิ่น กระทำการโดยชอบด้วยกฎหมาย หากมี



การกระทำที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายเกิดขึ้น ก็จะมีอำนาจในการเพิกถอน หรือยับยั้งการกระทำนั้นได้ ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามที่มีกฎหมายบัญญัติให้อำนาจแก่ราชการส่วนกลางให้กระทำได้ ไว้อย่างชัดแจ้งด้วย แม้ในบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 249 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) บัญญัติไว้ว่า ภายใต้บังคับมาตรา 1 ให้มีการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามวิธีการและรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ มาตรา 250 วรรค 5 กฎหมายตามวรรคหนึ่งและกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) ต้องให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหาร การจัดทำบริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลัง และการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งต้องทำเพียงเท่าที่จำเป็นเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม การป้องกันการทุจริตและการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและความแตกต่างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ และต้องมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการป้องกันการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และการป้องกันการก้าวร้าว การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนท้องถิ่นด้วย มาตรา 251 การบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งต้องใช้ระบบคุณธรรม และต้องคำนึงถึงความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบ การจัดให้มีมาตรฐานที่สอดคล้องกันเพื่อให้สามารถพัฒนาร่วมกัน หรือการสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้

ดังนั้น แนวคิดพื้นฐานของระบบการปกครองท้องถิ่น จึงพอสรุปได้ว่า เป็นระบบของการกระจายอำนาจทางการปกครอง ไปสู่ท้องถิ่นเพื่อจัดทำบริการสาธารณะ ได้อย่างทั่วถึง ตรงกับความต้องการของราษฎร และเหมาะสมกับสภาพของแต่ละท้องถิ่นโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่เพื่อเป็นกระบวนการให้การเรียนรู้ในระบอบประชาธิปไตย แก่ประชาชนในระดับท้องถิ่นราชการส่วนกลางต้องไม่มีอำนาจเหนือคณะผู้บริหารส่วนท้องถิ่น แต่มีบทบาทในการกำกับดูแล และให้ความช่วยเหลือท้องถิ่นต้องมีอิสระในการตัดสินใจ กำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของตนเองได้ ในระดับหนึ่งจากเจตนารมณ์ของกฎหมายการปกครองท้องถิ่นไทย ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า องค์กรปกครองท้องถิ่นไทย หรือกล่าวในอีกนัยหนึ่ง ก็คือ “ราชการส่วนท้องถิ่น” จึงถูกจัดตั้งขึ้น บนพื้นฐานของแนวความคิดในการพัฒนาระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย ที่ต้องการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น จึงถือได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นรากฐานของ ระบอบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมของประชาชน ในท้องถิ่น และเป็นกลไกการปกครอง ที่จะ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมาจากประชาชน



ดำเนินการกิจการ เพื่อประชาชน และโดยการกำกับดูแลของประชาชน องค์การปกครองท้องถิ่น จึงเป็นกลไกของการมีส่วนร่วมในเชิงปกครอง หรือในเชิงโครงสร้างของชุมชนท้องถิ่น

ในเชิงโครงสร้างขององค์การปกครองท้องถิ่น ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ มาตรา 252 สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง ผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้ง หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น หรือในกรณีองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จะให้มาโดยวิธีอื่นก็ได้ แต่ต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนด้วย ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ และมาตรา 253 ในการดำเนินงานให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สภาท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่น เปิดเผยข้อมูลและรายงานผลการดำเนินงานให้ประชาชนทราบ รวมตลอดทั้งมีกลไกให้ประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายบัญญัติ ดังนั้น องค์การปกครองท้องถิ่นโดยทั่วไป จึงแบ่งโครงสร้างการบริหารจัดการออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) สภาท้องถิ่น มีบทบาทอำนาจหน้าที่ในการ ตราร่างกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งจะเป็นกฎหมายที่มีผลบังคับใช้ในระดับท้องถิ่นนั้น ทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการงบประมาณประจำปี ที่ฝ่ายบริหารเสนอ และเรื่องอื่น ๆ ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติอื่น ๆ ที่กำหนดให้เป็นอำนาจขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ เพื่อเป็น กฎ/ระเบียบ/ข้อบังคับ ที่ให้ชุมชนในท้องถิ่นนั้นได้ยึดถือปฏิบัติ หรือเป็นกติกาของสังคม เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น (พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537) ได้อยู่ร่วมกันอย่างเป็นปกติสุข 2) คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ที่เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น และดำเนินการให้เกิดการบังคับใช้ตามกฎหมายท้องถิ่น ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้เกิดการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และคุ้มครองประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ สภาท้องถิ่นยังมีบทบาทในการตรวจสอบการบริหารจัดการของคณะกรรมการบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพิจารณาอนุมัติงบประมาณ แผนงาน โครงการ และการตั้งกระทู้ถาม กรณีที่สงสัย หรือให้ความเห็นข้อแนะนำแก่คณะกรรมการบริหารฯ

ประชาชนในฐานะผู้เป็นเจ้าของอำนาจที่แท้จริง เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการผลักดันให้กลไก (องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือราชการส่วนท้องถิ่น) ดำเนินการกิจการพัฒนาท้องถิ่น ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น ต่อการบริหารจัดการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุด ซึ่งประชาชนในท้องถิ่น สามารถเข้ามามีส่วนร่วมได้ ดังนี้คือ

1) การใช้สิทธิในการเลือกสรร หรือเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการ ในคณะกรรมการบริหารขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นดังกล่าว เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาผลประโยชน์ และกำหนดทิศทางการพัฒนา ให้สอดคล้อง



กับความต้องการ ของตนเอง และชุมชน ทั้งนี้ หากผู้แทนข้างต้นไม่ปฏิบัติตามที่ดังกล่าว ประชาชนในท้องถิ่นก็มีสิทธิที่จะไม่เลือกตั้ง ให้เป็นผู้แทนในสมัยต่อ ๆ ไปได้

2) การเสนอความต้องการ ต่อผู้แทนของตน เพื่อนำเข้าสู่การพิจารณากำหนดเป็น นโยบาย แผนงาน / โครงการ ในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของคนใน ชุมชน

3) การตรวจสอบ การดำเนินงานของสภาฯ และคณะกรรมการบริหารองค์กรปกครอง ท้องถิ่น ประชาชนสามารถตรวจสอบได้ โดยการเฝ้ามอง และติดตามการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของตน แล้วเสนอความคิดเห็นต่อสาธารณะ โดยเสนอในนาม ของกลุ่ม / ชมรม หรือองค์กรชุมชนในท้องถิ่น โดยอาจผ่านสื่อของชุมชน เช่น หอกระจายข่าว สื่อมวลชนท้องถิ่น หรือโดยวิธีการตั้งข้อสังเกต โดยผ่านปากต่อปากของชุมชนเอง หรือผ่าน ผู้แทนของตนที่ได้เลือกไป รวมทั้งการร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงาน ที่กำกับดูแลองค์กร ปกครองท้องถิ่นนั้นก็ได้

4) การร้องเรียน หรือร้องทุกข์ ต่อองค์กรปกครองท้องถิ่น ในกรณีที่ประชาชนได้รับความเดือดร้อน จากการประกอบกิจการใด ๆ ในท้องถิ่นนั้น ซึ่งเป็นสิทธิที่ประชาชนสามารถ ร้องเรียนได้ และขณะเดียวกันเป็นหน้าที่ขององค์กร ปกครองท้องถิ่น ในฐานะเจ้าพนักงานฯ ที่ ต้องดำเนินการแก้ไขเรื่องดังกล่าว ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5) การให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่น ซึ่งถือว่าเป็น “กติกา” หรือ “หลักปฏิบัติ” ที่สภาท้องถิ่นได้ตราขึ้น เพื่อให้ใช้บังคับในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อ ประโยชน์ในการรักษาความสะอาด และความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง แล้วแต่กรณี รวมทั้ง ต้องให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม เรื่องต่าง ๆ ขององค์กรปกครองท้องถิ่นด้วย (ควรใส่ ที่แหล่งอ้างอิงมาด้วยตามรูปแบบการอ้างอิงแบบระบบ นาม-ปี (APA) และเลขหน้า เอกสารอ้างอิงกำกับไว้)

จากบทบาทและสิทธิหน้าที่ของประชาชน ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ดังกล่าว จึงกล่าวได้ว่า ประชาชนเป็นองค์ประกอบ หรือปัจจัยที่สำคัญ ที่จะให้องค์กรปกครอง ท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้ เป็นที่พึง และพัฒนาคุณภาพชีวิต ของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองท้องถิ่น ในระบอบประชาธิปไตย และการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง

การปกครองท้องถิ่นที่เป็นประชาธิปไตย และที่ประชาชนมีส่วนร่วม จะนำไปสู่การ พัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนในท้องถิ่นนั้น อย่างไรก็ตาม องค์กรปกครองท้องถิ่น จะ เข้มแข็งได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับประชาชนได้อย่างยั่งยืน ประชาชนในท้องถิ่น จำเป็นต้องมีการดำเนินงานในลักษณะ “ประชาสังคม” กล่าวคือมีการรวมตัวของชุมชน เป็น องค์กร หรือ ชมรม หรือ กลุ่มต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ตามความต้องการของชุมชน เพื่อให้ทุก ส่วนของชุมชนได้มีส่วนร่วม ทั้งในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดปัญหา การวิเคราะห์ปัญหา



การวางแผน การดำเนินการ และติดตามกำกับ การ โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะเป็นองค์ภาคนึงที่สำคัญ และมีบทบาทร่วมกับองค์กรต่าง ๆ ของชุมชนนั้น ในการดำเนินการพัฒนา การบริหารจัดการท้องถิ่นจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักการบริหารจัดการท้องถิ่นใหม่ โดยคำนึงถึงประชาชนในท้องถิ่นเป็นศูนย์กลาง ต้องมีความสามารถอย่างดียิ่งในการเข้าไปบริหารพัฒนา กิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมของท้องถิ่น เพื่อให้เกิดความอยู่ดีมีสุขของประชาชนในท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักการประโยชน์ 3

พระพุทธเจ้าสอนความจริงที่เป็นประโยชน์ ใช้แก่ทุกชีวิต นำไปสู่จุดหมาย ก็ควรจะพูดถึงประโยชน์และจุดหมายด้วย ลักษณะทั่วไปของพุทธศาสนาประการหนึ่ง ก็คือเป็นเรื่องของการดำเนินชีวิต หรือหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อเข้าสู่จุดหมาย ที่นี้ จุดหมายในทางพระพุทธศาสนาเราก็เรียนกันมาว่า มี 3 ประการ เรียกว่า อตถะ มี 3 ประการ นี้ ถ้าจะแบ่งตามระดับ ก็คงจะได้เป็น 3 อย่าง คือ

- 1) ทิฐธัมมิกัตถะ เรียกกันว่า ประโยชน์ปัจจุบัน
- 2) สัมปรายิกัตถะ แปลกันว่า ประโยชน์เบื้องหน้า
- 3) ปรมัตถ์ หรือ ปรมัตถะ คือ ประโยชน์อย่างสูงสุด

ทิฐธัมมิกัตถะ ก็คือ ประโยชน์ปัจจุบัน หรือประโยชน์อย่างที่เราเห็นๆ เพราะทิฐธัมมะ แปลว่า เรื่องที่เห็นๆ กันอยู่ เรื่องที่มองเห็นได้ในแง่กาละ ก็คือปัจจุบัน หรือถ้าพูดในแง่ของเรื่องราวก็คือเรื่องทั่ว ๆ ไป เรื่องการดำเนินชีวิต การเป็นอยู่ที่ปรากฏ เรื่องทางวัตถุที่เห็นกันได้ สภาพภายนอก เช่น การมีปัจจัย 4 มีอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย มีฐานะ มีลาภ มีเกียรติ มียศ มีสรรเสริญ เรื่องชีวิตคู่ครอง ความมีมิตรไมตรี อะไรต่างๆ ในชีวิตปัจจุบันนี้ ในชีวิตที่มองเห็น ๆ กันอยู่ นี่เป็นประโยชน์ปัจจุบัน ซึ่งพระพุทธศาสนาก็สอนว่า เป็นจุดหมายประการหนึ่งในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ หรือการปฏิบัติตามธรรมในพระพุทธศาสนา ผู้ใดปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ ผู้นั้นย่อมได้รับประโยชน์ในปัจจุบัน ประกอบด้วย ทิฐธัมมิกัตถสังวัตตนิกรรม 4 (ธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบัน, หลักธรรมอันอำนวยประโยชน์สุขขั้นต้น - virtues conducive to benefits in the present; virtues leading to temporal welfare)

1) อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น คือ ขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ประกอบอาชีพอันสุจริต มีความชำนาญ รู้จักใช้ปัญญาสอดส่อง ตรวจตรา หาอุบายวิธี สามารถจัดดำเนินการให้ได้ผลดี

2) อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา คือ รู้จักคุ้มครองเก็บรักษาโภคทรัพย์และผลงานอันตนได้ทำไว้ด้วยความขยันหมั่นเพียร โดยชอบธรรม ด้วยกำลังงานของตน ไม่ให้เป็นอันตรายหรือเสื่อมเสีย (to be endowed with watchfulness; achievement protection)



3) กัลยาณมิตรตตา คบคนดีเป็นมิตร คือ รู้จักกำหนดบุคคลในถิ่นที่อาศัย เลือกเสวนา
สำเนียงศึกษาเยี่ยงอย่างท่านผู้ทรงคุณมีศรัทธา ศีล จาคะ ปัญญา (good company;
association with good people)

4) สมชีวิตา มีความเป็นอยู่เหมาะสม คือ รู้จักกำหนดรายได้และรายจ่ายเลี้ยงชีวิตแต่
พอดี มิให้ผิดเคืองหรือพุ่มพวย ให้รายได้เหนือรายจ่าย มีประหยัดเก็บ (balanced livelihood;
living economically) (อก.อภุชก. 23/144/289)

สัมปรายิกัตถะ ก็คือ ประโยชน์ที่เลยออกไปหรือต่อออกไป สัมปราย แปลว่า เลย
ออกไป ก็หมายถึงเบื้องหน้า เลยออกไปไกล ๆ ก็คือ ภพหน้าชาติหน้า จะไปเกิดที่ใด ๆ ไม่ไป
เกิดที่ชั่วๆ นี่เป็นประโยชน์หรือเป็นจุดหมายชั้นสัมปรายะ หรือถ้าไม่มองไกลมากอย่างนั้น ก็
ได้แก่สิ่งที่เป็นหลักประกันชีวิตในเบื้องหน้า หมายถึงสิ่งที่ลึกเข้าไปทางจิตใจ คือ พ้นจากเรื่อง
ทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การมีฐานะ ลาภ ยศ สุข สรรเสริญ ขึ้นภายนอกแล้วก็มาถึง
เรื่องจิตใจ เรื่องคุณธรรมต่าง ๆ การที่จะมีจิตใจที่สุขสบาย ซึ่งท่านบอกว่าต้องมีสิ่งยึดเหนี่ยว
จิตใจ มีศรัทธา มีความประพฤติซึ่งทำให้มั่นใจตนเอง มีศีล มีจาคะ มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีสุ
ตะ มีความรู้ได้เล่าเรียนศึกษาและมีปัญญา มีความเข้าใจรู้จักสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง
อะไรพวกนี้ นี่เป็นสิ่งที่ลึกซึ้งเข้าไปในจิตใจ ซึ่งเมื่อมีแล้วก็ป็นเครื่องรับประกันชีวิตในเบื้องหน้า
ได้ที่เดียวว่า คติชีวิตจะเป็นไปในทางที่ดี นี่ก็เป็นจุดหมายประการหนึ่งในทางพุทธศาสนา
ยกตัวอย่างเรื่องพระเจ้าปเสนทิโกศล สมัยหนึ่ง พระเจ้าปเสนทิโกศล ทรงสวามิภักดิ์จนกระทั่ง
อ้วนอืดอืด พระพุทธเจ้าก็ทรงตกเตือน พระเจ้าปเสนทิโกศลถึงกับได้ทูลพระพุทธเจ้าว่า
พระองค์นี้ทรงอนุเคราะห์ข้าพระองค์ ไม่เฉพาะเรื่องสัมปรายิกัตถะเท่านั้น ทรงอนุเคราะห์
แม้แต่ในเรื่องภริยธรรมมิกัตถะด้วย ธรรมที่เป็นไปเพื่อความเกื้อกูลและความสุขในภพหน้า
สัมปรายิกัตถะประโยชน์ 4 อย่าง

- 1) สัทธาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศรัทธา ศรัทธาในพระรัตนตรัย
- 2) ศีลสัมปทา ถึงพร้อมด้วยศีล การรักษากาย วาจา ใจ เป็นปกติ
- 3) จาคะสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการบริจาคทาน มีความสุขจากการเสียสละ
- 4) ปัญญาสัมปทา ถึงพร้อมด้วยปัญญา มีความรู้ ความสามารถ มีความสุข ความ
สบายใจจากการทำความดี

ส่วนปรมัตถะ ก็คือประโยชน์สูงสุด ถ้าพูดกันง่าย ๆ ก็คือเรื่องนิพพาน หรือความมีใจ
เป็นอิสระ ความมีจิตหลุดพ้น มีจิตใจปลอดโปร่งผ่องใสเบิกบานอยู่ได้ตลอดเวลา เพราะ
ปราศจากกิเลส



ประโยชน์สูงสุด คือ พระนิพพาน อันเป็นธรรมที่ดับทุกข์นั่นเอง การที่พระนิพพานได้ชื่อว่า มีประโยชน์อย่างยิ่ง ประโยชน์ที่แท้จริง เป็นการหลุดพ้นจากสังสารวัฏ อันเกิดจากการปฏิบัติทางสายกลางหรือมัชฌิมาปฏิปทา หรือมรรค 8 นั้นเอง

จุดหมายนี้แบ่งเป็น 3 อย่าง หรืออาจจะเรียกได้ว่าเป็น 3 ระดับ ซึ่งอยู่ในวง หรือขอบเขตของพระพุทธศาสนา เป็นลักษณะทั่วไปอย่างหนึ่ง ซึ่งช่วยให้ได้ระมัดระวังว่า เราจะสอนหรือแสดงหลักการของพระพุทธศาสนานั้น ไม่ใช่ว่า จะต้องจำกัดเอาอย่างเดียว เมื่อใครพูดถึงเรื่องระดับอื่น ประโยชน์ระดับอื่นแล้ว ไม่ยอมรับเลย บอกว่า อันนี้ไม่ใช่พุทธศาสนา มิใช่ออย่างนั้น พระพุทธศาสนาครอบคลุมได้ทั้ง 3 ระดับอย่างนี้ อนึ่ง ถ้าหากจะไม่แบ่งในแง่ระดับ จะแบ่งในแง่ประโยชน์ หรือจุดหมายที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์เป็นด้าน ๆ ท่านก็แบ่งไว้อีก บอกว่า ประโยชน์มี 3 อย่าง หรืออรรถ 3 อย่าง คือ

1) อัตตัตถะ ประโยชน์ตน คือ ประโยชน์ 3 ขั้นข้างต้น ซึ่งพึงทำให้เกิดขึ้นแก่ตนเอง หรือ พัฒนาชีวิตของตนให้บรรลุถึง

2) ปรัตถะ ประโยชน์ผู้อื่น คือ ประโยชน์ 3 ขั้นข้างต้น ซึ่งพึงช่วยเหลือให้ผู้อื่นหรือเพื่อนมนุษย์ได้บรรลุถึง ด้วยการชักนำสนับสนุนให้เขาพัฒนาชีวิตของเขาเองขึ้นไปจนเข้าถึงตามลำดับ

3) อุภยัตถะ ประโยชน์ทั้ง 2 ฝ่าย หรือ ประโยชน์ร่วมกัน คือ ประโยชน์สุขและความดีงามร่วมกันของชุมชนหรือสังคม รวมทั้งภาวะและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งทางวัตถุ เช่น ป่า แม่น้ำ ถนนหนทาง และทางนามธรรม เช่น ศีลธรรม วัฒนธรรม ซึ่งพึงช่วยกันสร้างสรรค์บำรุงรักษา เพื่อเกื้อหนุนให้ทั้งตนและผู้อื่นก้าวไปสู่จุดหมาย 3 ขั้นข้างต้น อย่างน้อยไม่ให้การแสวงประโยชน์ตนส่งผลกระทบเสียหายต่อประโยชน์สุขของส่วนรวมดังตัวอย่าง พระภิกษุเมื่อปฏิบัติตามพระวินัย ย่อมช่วยรักษาสามัคคีแห่งสงฆ์ อันเป็นบรรยากาศที่เกื้อหนุนให้ภิกษุที่อยู่ร่วมกันทุกรูปอยู่ผาสุก และเจริญอกงามในการปฏิบัติ จนอาจถึงปรมาตถ์ คือประโยชน์สูงสุด

คำสอนประเภทนี้ ก็มีเนนอยู่มากมายในพระไตรปิฎก เช่น เนนเรื่องการไม่เบียดเบียนตน ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนผู้อื่นก็แน่ละ แลก็ไม่เบียดเบียนตนอีกด้วย พระพุทธศาสนาย้ำ ซึ่งอันนี้เป็นลักษณะที่แปลก บางทีเราไม่ได้สังเกต ท่านให้มองตัวเราไม่ใช่ในแง่ตัวตน แต่มองเป็นชีวิตหนึ่งเหมือนกับชีวิตทั้งหลาย ชีวิตคนอื่นเราไม่เบียดเบียนฉันทิด ตัวเราในฐานะที่เป็นชีวิตหนึ่งซึ่งใกล้ชิดที่สุด ต้องรับผิดชอบก่อน เราก็ไม่ควรเบียดเบียนเหมือนกัน แม้แต่การจำกัดความ ความเป็นพาลเป็นบัณฑิต อะไรนี้ท่านก็ให้มองดูที่การเบียดเบียนตน เบียดเบียนผู้อื่นหรือไม่ ต่อจากนั้นก็ขยายออกไปในระดับปรัตถะอย่างกว้าง เช่น สำหรับพระภิกษุสงฆ์ สำหรับผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา

คำว่า ‘ปรัตถะ’ นี้ก็จะขยายออกมาในรูปที่ว่า พหุชนหิตาย พหุชนสุขาย เพื่อประโยชน์แก่พหุชน เพื่อความสุขแก่พหุชน ซึ่งคติเรื่องประโยชน์สุขแก่พหุชนนี้มากมายเหลือเกินในพระไตรปิฎก เช่นว่า พรหมจรรย์ หรือพรหมจริยานี้มีอยู่ยั่งยืนเพื่ออะไร ก็เพื่อประโยชน์สุขของ



พหูชน พระพุทธเจ้าส่งสาวกออกประกาศพระศาสนาเพื่อประโยชน์สุขแก่พหูชน การกระทำเพื่อประโยชน์สุขของพหูชนนี้ ก็คือเรื่องปรีตละในระดับสำหรับผู้ทำหน้าที่เกี่ยวกับสังคม หรือประโยชน์ที่กว้างไกลออกไป นี่ก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับจุดหมาย พระพุทธศาสนาสอนแต่ความจริงที่เป็นประโยชน์และปฏิบัติได้ในปัจจุบัน

องค์ความรู้คือ การประพจน์ตามหลักอรรถประโยชน์ ก่อให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน ประโยชน์ในเบื้องต้น และประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังเป็นหลักนำพาสู่เป้าหมายของชีวิตด้วยความขยัน คบคนดีเป็นมิตร มีศรัทธาในพระรัตนตรัย รู้จักให้ทาน รักษาศีล เจริญจิตภาวนา ให้ชีวิตพบแต่ความสุข

การบริหารงานท้องถิ่นตามหลักอรรถประโยชน์ 3 ในพระพุทธศาสนา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ใส่ใจจริยธรรม ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม และเสริมสร้างให้ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองระดับท้องถิ่น ข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีกระบวนทัศน์ เกิดค่านิยมในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรง รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดเครือข่ายในการดำเนินการด้านจริยธรรมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และมีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดในการดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณ โดยการส่งเสริมจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการประจำ พนักงาน ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในแต่ละครั้งกำหนดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อต้องการให้เกิดเครือข่ายการดำเนินงานด้านการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้เข้าร่วมโครงการสมัครเป็นเครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ใส่ใจจริยธรรม ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรองค์กรภาครัฐตระหนักถึงด้านจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตนน้อยลง จนนำไปสู่การทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรภาครัฐ มีด้วยกันหลายสาเหตุ คือ

- 1) โอกาส (opportunity) ที่เอื้ออำนวยกฎหมายมีช่องโหว่ ระเบียบมีช่องว่าง
- 2) การให้อำนาจ (Authority) การที่บุคลากรภาครัฐมีตำแหน่งหน้าที่เอื้ออำนวยต่อการทำความผิด อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น
- 3) สิ่งจูงใจ (Incentive) กล่าวคือ มีสิ่งจูงใจเพียงพอที่จะกระทำความผิด อาทิ ผลประโยชน์รูปของเงินทอง หรือการให้ตำแหน่งหน้าที่
- 4) ขาดอุดมการณ์ (Ideology) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน และพวกพ้องเป็นสำคัญไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและประเทศชาติ
- 5) ประชาชน (People) ขาดข้อมูลข่าวสารที่เป็นจริงขาดความรู้ ความเข้าใจในการบริหารงานภาครัฐ
- 6) สังคมไทย (Thai Society) เป็นระบบอุปถัมภ์ (Patron-Client System) จึงเน้นผลประโยชน์มากกว่าคุณธรรม จริยธรรม หรือความถูกต้อง



การทำให้ประชาชนเกิดความผาสุก มีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นเป้าหมายขององค์กรท้องถิ่น เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้วย การเสริมสร้างเป้าหมายขององค์กรตามหลักอัตถะประโยชน์ โดยการส่งเสริมเป้าหมายที่สมดุล มีความเข้มแข็งและยั่งยืนตามหลักอัตถะ 3 ได้แก่

- (1) อัตถะ ประโยชน์ตน ประโยชน์แก่องค์กร
- (2) ปัตถะประโยชน์ผู้อื่น ประโยชน์แก่ประชาชน
- (3) อุภยัตถะ ประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย

เป็นการบริหารที่ประสานประโยชน์อย่างสมดุลทั้งประโยชน์ของตนเอง คือ องค์กรบริหารส่วนตำบล และประโยชน์ของส่วนรวม คือประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะความมีมโนธรรม คุณธรรม ศรัทธา การมีสติ และลตทัญญู ใช้วิธีการบริหารองค์การในการพัฒนาตน สร้างคุณธรรม ศรัทธา ความซื่อสัตย์ และตนยอมเป็นที่พึ่งแห่งตน ความอดุสาหะมานะเพียรพยายาม การสนับสนุนบุคลากร และการพัฒนางาน รวมทั้งการตรวจสอบและติดตามงานทุกระยะ สอดคล้องกับหลักทัญญูธรรมมีกัตถะประโยชน์ 4 มียุทธศาสตร์การบริหารขององค์กรท้องถิ่น มีหลักความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะมีการพัฒนาความตั้งใจในการทำงาน ความมีคุณธรรม โปร่งใส พร้อมกับการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบต่อความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส ความคุ้มค่าและร่วมใจทำงาน ใช้รูปแบบการนำหลักธรรมมาประยุกต์ในการบริหารขององค์กรท้องถิ่น มีการตรวจสอบการทำงาน มีความซื่อสัตย์ สุจริต อดุสาหะมานะ เพียรพยายาม ได้ยึดเอากระบวนการสัมมนา ฝึกอบรม ตรงกับหลักทศพิธราชธรรม 10 มีสัจจะ ทมะ ขันติ จาคะ ตั้งเป้าหมายการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรทำความเข้าใจในการทำงาน พัฒนาตัวบุคลากร ทุกระดับในท้องถิ่นให้ยอมรับความเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วม มีคุณธรรม มีขันติ มีความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ มีความโปร่งใส ยุติธรรม และตั้งมั่นใน

ดังนั้น การบริหารจัดการภาครัฐในการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมและพัฒนาระบบคุณธรรมในภาครัฐขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งใน ด้านระบบการบริหารงานและบุคลากร การบริหารจัดการภาครัฐ ให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบต่อ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม และประชาชนมีส่วนร่วม พร้อมทั้งการวางมาตรการรองรับการกระจายอำนาจ และแบ่งภารกิจรับผิดชอบต่อเหมาะสมระหว่างส่วนกลางและส่วนภูมิภาคกับท้องถิ่น พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการพัฒนาตามแนวทางอรรถประโยชน์ 3 เพื่อลดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน และภาคีทุกภาคส่วนในการพัฒนาการปกครองท้องถิ่น ให้มีความเข้มแข็ง และเสริมสร้างประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรของท้องถิ่น มีเป้าประสงค์และตัวชี้วัด เช่น



ความเชื่อมั่นของประชาชน สังคม ในท้องถิ่นที่มีต่อการบริหารจัดการของท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารจัดการที่ดีให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และโปร่งใสตรวจสอบได้

สรุป

การบริหารองค์กรเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารทั้งหลายจำเป็นต้องใช้ความรู้และทักษะของตนก่อให้เกิดพลังทางความคิดเหนือกลุ่มบุคคลให้มุ่งมั่นสู่เป้าหมายเดียวกัน ด้วยการเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นต่อเป้าหมาย และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ อย่างไม่หยุดยั้ง โดยพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อยู่เสมอ ส่วนลักษณะ ค่านิยม จริยธรรม และอุปนิสัยที่เกิดจากสัญชาตญาณ ความรู้สึก อารมณ์ เป็นบุคลิกภาพเฉพาะของผู้นำ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นและเชื่อถือความเป็นผู้นำของตนจะมีแรงบันดาลใจในการทำงาน ระวังเรื่องของความเชื่อมั่นสูงเกินไป ป้องกันได้ด้วยการเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ร่วมคิด ร่วมทำ เริ่มจากบางเรื่อง หลายๆ เรื่อง จนกระทั่งเป็นวัฒนธรรมขององค์กร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบริการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ท้องถิ่น เช่น การกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล การสร้างห้องสมุดชุมชนเพื่อให้คนในท้องถิ่นเข้ามาใช้บริการ การสร้างสวนสาธารณะ และสนามกีฬาในชุมชน การทำให้ประชาชนเกิดความผาสุก มีความเป็นอยู่ที่ดี ได้รับการอำนวยความสะดวก และได้รับการตอบสนองความต้องการ เป็นเป้าหมายขององค์กรท้องถิ่น เพื่อบรรลุเป้าหมายดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานด้วย การเสริมสร้างเป้าหมายขององค์กรตามหลักอัตตะประโยชน์ โดยการส่งเสริมเป้าหมายที่สมดุล มีความเข้มแข็งและยั่งยืนตามหลักอัตตะ 3 ได้แก่ (1) อัตตัตตะ ประโยชน์ตน ประโยชน์แก่องค์กร (2) ปรัตตะประโยชน์ผู้อื่น ประโยชน์แก่ประชาชน และ (3) อุภยัตตะ ประโยชน์แก่ทั้งสองฝ่าย เป็นการบริหารที่ประสานประโยชน์อย่างสมดุลทั้งประโยชน์ของตนเอง



เอกสารอ้างอิง

- โกวิทย์ พวงงาม. (2544). องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นไทย : ปรับวิธีคิด เพิ่มความสามารถ และ
พลังสร้างสรรค์. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ศึกษาประชาธิปไตย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จารุวรรณ สุขุมลพงษ์. (2556). แนวโน้มของคอร์รัปชันในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร:
สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2549). พระพุทธศาสนา พัฒนาคนและพัฒนาสังคม.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร. (2552). แนวคิด ยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์การปกครองส่วน
ท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2560). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. (2548). นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- อรรถัย กักพล. (2546). Best practices ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความเป็นเลิศด้าน
ความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมของประชาชน. นนทบุรี : วิทยาลัยการปกครอง
ท้องถิ่น สถาบันพระปกเกล้า.
- พระนพสิทธิ สุทธิจิตโต (ป๋วยศ). (2562). กระบวนการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเอื้อม อำเภอเมือง จังหวัดลำปาง. วารสารสันติศึกษา
ปริทรรศน์ มจร 7(4), 1007-1021.
- กลุ่มยุทธศาสตร์และนโยบาย กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. (2560). ยุทธศาสตร์ กรมส่งเสริม
การปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2560-2569. เรียกใช้เมื่อ 5 สิงหาคม 2564 จาก
<http://www.dla.go.th/visit/stategics.pdf>