

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดำเนินงานของวัดในเขตเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อต่อไปนี้

1. การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด
5. การมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน
6. เทศบาลเมืองนครพนม
7. ระเบียบว่าด้วยคณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองนครพนม
8. วัดในเขตเทศบาลเมืองนครพนม
9. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
10. กรอบแนวคิดในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY
การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการบริหาร นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา ดังนั้นจึงมีนักวิชาการหลายท่าน ได้ให้หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ความหมายของการมีส่วนร่วม

ชรรมรส โชติกุลสร (2540 : 223 - 224) ได้กล่าวไว้ว่า ธรรมชาติของการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือการบริหารโดยเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วม โดยมีประเด็นสำคัญ 3 ประการ คือ การเข้ามามีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมช่วย และการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2541 : 23) ให้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม ไม่ว่าจะ

เป็นทางตรงหรือทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ในกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อตนเองหรือชุมชน

ประพนธ์ ปิยะรัตน์ (2543 : 46 ; อ้างถึงใน พิสิษฐ์ เดชวงศ์ญา. 2545 : 7) กล่าวว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชน หมายถึง การมีส่วนร่วมอย่างจริงจังของคนที่อยู่ร่วมกันในชุมชนในการวางแผนการดำเนินการ และการควบคุม โดยอาศัยทรัพยากรท้องถิ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ด้วยการพึ่งพาตัวเองของท้องถิ่น

อำนาจ สิทธิแสง (2543 : 38) ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการพัฒนาว่าจะต้องมีตั้งแต่การวางแผน โครงการ การเสียสละกำลังแรงงาน วัสดุ กำลังเงินหรือทรัพยากรที่มีอยู่ในชุมชนนั้น

สรุปได้ความว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหาในกิจกรรมของชุมชนร่วมกัน โดยมีวัตถุประสงค์ที่ตรงกันเพื่อให้กิจกรรมหรืองานนั้นๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

2. แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.1 แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม

สมยศ นาวิการ (2540 : 80) ได้ให้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า ทุกคนสามารถปรับปรุงงานของเขาได้ ถ้าหากเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมให้ความสำคัญกับบุคคลและกลุ่มงานการบริหารแบบมีส่วนร่วมจึงได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานของผู้บริหารในปัจจุบันนี้มากขึ้น

ธรรมรส โชติกุลชกร (2540 : 220) ได้ให้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

2.1.1 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บริหารใช้ยุทธศาสตร์ระดมกำลังความคิด จิตใจ ให้เกิดพลังทางการบริหารที่เอื้อต่อรูปแบบการบริหาร

2.1.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการบริหารที่องค์การจะได้ทั้ง มือ หัวใจ และความคิด เป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพตามความคาดหวังทางการบริหาร โดยได้รับการพิสูจน์จากการวิจัยตามเงื่อนไขต่างๆ แล้ว

2.1.3 การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นการจัดกิจกรรมและให้ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันคิด ร่วมกันทำตั้งแต่ระดับกลุ่มเล็กๆ จนกระทั่งกิจกรรมที่เป็นความรับผิดชอบมากขึ้น และมีความหลากหลาย

2.1.4 การนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญคือตัวผู้บริหาร บรรยากาศขององค์กร นิสัยและความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในองค์กร

2.2 แนวคิดของจาร์ส นวลนึม

จาร์ส นวลนึม (2540 : 248 - 250) ให้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมไว้ว่า

2.2.1 ความร่วมมือการมีส่วนร่วมในบางสิ่งบางอย่าง รวมถึงความรับผิดชอบด้วย

2.2.3 การมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ทางสังคมของบุคคลหรือกลุ่ม

2.2.3 ผลจากการเห็นพ้องต้องกันในเรื่องความต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงความเห็นพ้องต้องกันนั้นจะต้องมีมากพอ จนการริเริ่ม โครงการปฏิบัติการและเห็นผลเบื้องต้นที่บุคคลต้องตระหนักคือ ปฏิบัติการหรือการกระทำในกลุ่มนั้นต้องกระทำผ่านองค์กร องค์กรจึงเป็นตัวนำในการบรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงที่ต้องการได้

3. รูปแบบของการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ

- 3.1 การมีส่วนร่วม โดยตรง โดยผ่านองค์กรจัดตั้งของประชาชน เช่น การรวมกลุ่ม เยาวชนกลุ่มต่างๆ
- 3.2 การมีส่วนร่วม โดยอ้อม โดยผ่านองค์กร โดยผ่านองค์กรผู้แทนของประชาชน เช่น กรรมการของกลุ่มหรือชุมชน กรรมการหมู่บ้าน
- 3.3 การมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้ โดยผ่านองค์กรที่มีใช้ผู้แทนของประชาชน เช่น สถาบัน หรือหน่วยงานที่เชิญชวน หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมเมื่อใดก็ได้

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชน

แนวคิดและทฤษฎีการมีส่วนร่วมของชุมชนจะต้องศึกษาและทำความเข้าใจในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความหมายของชุมชนการมีส่วนร่วมของชุมชน

1.1 ความหมายของชุมชน

มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ชุมชน” ไว้อย่างสอดคล้องกันหลายท่านดังนี้

ตีลาภรณ์ นาครทรรพ (2541 : 236) ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า “ชุมชน” มีความหมายในเชิงกระบวนการที่มีพลวัต กล่าวคือ ความเป็นชุมชนสามารถวัดหรือดูได้จากกิจกรรม หรือการเคลื่อนไหวของกลุ่มคนที่รวมตัวกันว่ามีลักษณะอย่างไร นั่นคือ ถ้าหังเพียงการรวมตัวของคนในหมู่บ้าน หรือพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด ไม่เพียงพอที่จะกล่าวได้ว่า ที่นั้นมีความสุขเป็นชุมชนหรือองค์กรชุมชนแต่การรวมตัวนั้นต้องพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ กิจกรรม การมีส่วนร่วมของคนในกลุ่ม และการจัดการกลุ่ม หรือองค์กรนั้นๆ ด้วย

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 42) ได้ให้ความหมายของชุมชนไว้ว่า ความเป็นชุมชนไม่ได้มีความหมายที่ตายตัว แต่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงการให้ความหมายเกี่ยวกับชุมชนจึงเป็นสื่อที่ใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์ทางสังคมหรือการจัดระบบความสัมพันธ์ทั้งกับภายในและภายนอกชุมชน ฉะนั้นความเป็นชุมชนจึงมิได้มีเพียงหน่วยเดียวหากแต่เป็นสายใยของความสัมพันธ์ที่สานขึ้นจากความสัมพันธ์ต่างๆ และมีเครือข่ายที่ซ้อนทับกันอยู่ การสร้างใหม่ของการเป็นชุมชน จึงเป็นการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนอันเป็นการตอบโต้ของคนในชุมชนหรือสังคมและเป็นที่ช่วยให้ผู้คนยกระดับความรู้ความสามารถการรับรู้และความเข้มแข็งหรือพลังที่เกิดขึ้นจากการรวมตัวกันผ่านการสานความสัมพันธ์ต่างๆ เข้าด้วยกัน

1.2 ความหมายของการมีส่วนร่วม

1.2.1 ความหมายของการมีส่วนร่วมจำแนกได้ ดังนี้ ศิริกาญจน์ โกตุ่มภัก (2542 : 15-17)

1) ด้านการกระจายอำนาจ “การมีส่วนร่วม” หมายถึง การทำให้ประชาชนซึ่งถูกกีดกันออกไป ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการได้รับประโยชน์จากทรัพยากรและสังคมร่วมกัน โดยเน้นการใช้ยุทธศาสตร์ที่จะทำให้ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในสังคมที่กว้างขึ้น ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตที่เขาเป็นอยู่ มากกว่าใช้ยุทธศาสตร์ที่กำหนดมาจากบุคคลอื่น -

2) ด้านวาทกรรมภาษา เป็นการใช่วาทกรรม (Discourse) จากทางการ หรือคนข้างนอกนำมาใช้กับชาวบ้าน ให้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชน โดยปราศจากหลักการของการริเริ่มจากคนในชุมชนเอง

3) ด้านลักษณะของการมีส่วนร่วม เป็นการอธิบายความหมายของการมีส่วนร่วม โดยการจัดลำดับกว้างๆ ไปสู่ความหมายที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งความหมายแบบกว้างๆ ของการมีส่วนร่วมหมายถึงการดำเนินงานของโครงการ หมายถึงการมีส่วนร่วมช่วยเหลือ โดยสมัครใจ การให้ประชาชนเกี่ยวข้องกับกระบวนการตัดสินใจและกระบวนการดำเนินงานของโครงการ

ตลอดจนร่วมรับผลประโยชน์จากโครงการ ส่วนความหมายที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง ได้แก่ การที่ให้ประชาชนมีทั้งสิทธิ์และหน้าที่ ที่เข้ามาร่วมแก้ไขปัญหาของเขา ให้เขาเป็นผู้ริเริ่มมุ่งใช้ความพยายาม และความเป็นตัวของตัวเองเข้าดำเนินการและควบคุมทรัพยากร ตลอดจนระเบียบในสถาบันต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหเหล่านี้ ซึ่งเป็นการแสดงถึงสภาพของการมีส่วนร่วมที่เน้นให้กลุ่มร่วมดำเนินการ และมีจุดสำคัญที่ทำให้การมีส่วนร่วมนั้นเป็นการปฏิบัติอย่างแท้จริง มิใช่เป็นไปอย่างเฉยเมย หรือมีส่วนร่วมพอเป็นพิธีเท่านั้น

4) ด้านการรวมพลังและทรัพยากร คณะกรรมการบริหารเพื่อประสานงานเฉพาะกิจในการพัฒนาชนบทขององค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวถึงความหมายของการมีส่วนร่วมไว้ว่า คือ ความมานะพยายามช่วยกันของบุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมพลังความพยายามและทรัพยากรใดๆ ที่เห็นควรนำมาใช้เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่เขาได้ตั้งใจเอาไว้ โดยนัยนี้ ทำให้เรียกได้ว่าการมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการของการกระทำอย่างแข็งขันที่ผู้มีส่วนร่วม ได้ริเริ่มและลงมือกระทำตามความคิดและวิจารณญาณของตนเอง รวมทั้งเป็นกระบวนการกระทำที่เขาสามารถควบคุมได้

1.2.2 ความหมายของการมีส่วนร่วมว่ามี 2 ลักษณะ คือ ปาริชาติ วัลยเสถียร และคณะ (2543 : 138-139)

1) การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนาโดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ตั้งแต่เริ่มจนถึงสิ้นสุด โครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากร และเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งการรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ โดยโครงการพัฒนาดังกล่าว ต้องมีความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมชุมชน

2) การมีส่วนร่วมในทางการเมือง แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชนหรือชุมชน พัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชน อันก่อให้เกิดกระบวนการและโครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับผลประโยชน์จากการพัฒนา

2.2) การเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนา โดยรัฐมีเป้าหมายที่จะให้ประชาชนมีบทบาทหลัก โดยการกระจายอำนาจในการวางแผนจากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาคเพื่อให้ภูมิภาคมีลักษณะเป็นเอกเทศ ให้มีอำนาจทางการเมือง การบริหาร มีอำนาจต่อรองในการ

จัดสรรทรัพยากรอยู่ในมาตรฐานเดียวกัน โดยประชาชนสามารถตรวจสอบได้ อาจกล่าวได้ว่าเป็นการคืนอำนาจ (Empowerment) ในการพัฒนาให้แก่ประชาชน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตของตนเอง ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงการพัฒนที่เท่าเทียมกันของเพศชายและเพศหญิง (Gender) ในการดำเนินงานพัฒนาด้วยการมีส่วนร่วมของชุมชน อาจพิจารณาได้จาก ลักษณะ ดังนี้

2.2.1 กลุ่มบุคคลที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ควรมีความหลากหลาย เช่น กลุ่มแม่บ้าน ผู้สูงอายุ เด็กและเยาวชน อสม. ผู้นำชุมชน เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นต้น

2.2.2 สัดส่วนของประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของชุมชนแต่ละครั้งควรมีมากกว่า 3 ใน 4 ของกลุ่มเป้าหมายกิจกรรมนั้นๆ

2.2.3 ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินกิจกรรม จากการมีส่วนร่วมตั้งแต่การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบคือทั้งรับผลประโยชน์และโทษที่เกิดขึ้น เป็นต้น

คาสเปอร์สัน (Kasperson, 1974 : 253) ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนจะกระทำตนเป็นผู้กระทำในกิจกรรมที่สร้างสรรค์ในกระบวนการพัฒนา ซึ่งก่อให้เกิดผล 2 ด้านคือ ประชาชนสามารถแสดงบทที่สร้างสรรค์ได้ และผลของกิจกรรมที่ประชาชนได้ทำไปต้องสะท้อนกลับสู่พวกเขาเหล่านั้น

อภิชัย พันธเสน (2541 : 165) ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า หมายถึงการมีอำนาจตัดสินใจที่เน้นในเรื่องอำนาจและการควบคุมโดยมีกิจกรรมร่วมกันของประชาชน ที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกัน ในทางปฏิบัติคำว่า การมีส่วนร่วม นั้นเป็นผลมาจากการต่อสู้ในรูปธรรมและการจัดแย้งทางสังคม

จากความหมายของ “ชุมชน” ที่นักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ นั้น สรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง การดำรงอยู่ร่วมกันของคนในพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งที่มีอาณาเขตแน่นอน มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์และมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและกัน ในกิจกรรมต่างๆ ของการดำรงชีวิต ตลอดจนมีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน และมีพลังของความสัมพันธ์ดังกล่าว ในการจัดการหรือดำเนินการใดๆ ร่วมกันอย่างมีศักยภาพ

1.2 ความหมายของการมีส่วนร่วมของชุมชน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของชุมชน (Participation) พบว่า มีการใช้คำที่มีความหมายในลักษณะเดียวกัน 2 คำ คือ “การมีส่วนร่วมของชุมชน” และ “การมีส่วนร่วมของประชาชน” ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ถือว่ามีความหมาย

เหมือนกัน การมีส่วนร่วมของชุมชนหรือประชาชนเป็นวิถีทางที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาประเทศ ดังนั้นการให้ชุมชนหรือประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาจึงเป็นแนวคิดที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายอยู่ในปัจจุบัน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สรุปได้ความว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การที่ประชาชนหรือคนในชุมชนมีกิจกรรมร่วมกัน คือ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมประเมิน ตรวจสอบ และร่วมรับผิดชอบผลประโยชน์และโทษที่เกิดขึ้น ในการจัดการและควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรและปัจจัยการผลิตที่มีอยู่ในสังคม รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการพัฒนาการรับรู้และภูมิปัญญา ซึ่งแสดงออกในรูปการตัดสินใจในการกำหนดวิถีชีวิตของคนอย่างเป็นตัวของตนเอง

2. ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาชุมชน ดังนั้นจึงได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนที่สอดคล้องกัน ดังนี้

2.1 ความสำคัญของการมีส่วนร่วมประชาชนในแง่ของการบริหาร

ไพโรจน์ สุขสัมฤทธิ์ (2531 : 24-30) ได้มองความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชนในแง่ของการบริหารว่า มีความสำคัญ ดังนี้

2.1.1 ช่วยให้ประชาชนยอมรับโครงการมากขึ้น เนื่องจากเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

2.1.2 ประชาชนมีความรู้สึกผูกพันรู้สึกเป็นเจ้าของโครงการมากขึ้น

2.1.3 การดำเนินโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

2.1.4 โครงการจะให้ประโยชน์แก่ประชาชนมากขึ้นและมีการระดมทรัพยากรเพื่อการพัฒนามากขึ้น

2.1.5 ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชนมากขึ้น

2.2 ประโยชน์หรือคุณค่าของการมีส่วนร่วมของชุมชน

เฮิร์ช (Hirsch, 1990 : 185-186) ได้อธิบายถึงประโยชน์หรือคุณค่าของการมีส่วนร่วมของชุมชนว่ามี 3 ประการคือ

2.2.1 ด้านบริบท (Context) การมีส่วนร่วมเป็นการนำคนในท้องถิ่นที่รู้จัก สังคมสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของชุมชน อย่างแท้จริงเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิผล

2.2.2 ด้านการปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้คนในท้องถิ่นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและทำให้ประชาชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนในการร่วมกันทำงาน ทั้งในรูปของความคิด การตัดสินใจ และการกระทำอย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นเจ้าของชุมชน และต้องการร่วมแก้ปัญหาของชุมชน มากกว่าการนำโครงการที่กำหนดทุกอย่าง จากภายนอกชุมชนมาเรียบร้อย และนำมาใช้ในชุมชน ซึ่งจะ ทำให้คนในชุมชนปฏิเสธและหลีกเลี่ยงที่จะให้ความร่วมมือ

2.2.3 ด้านจิตใจ (Moral) การมีส่วนร่วมของประชาชนเกิดความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้อง และส่งผลต่อวิถีชีวิตของตนเอง

สรุปได้ความว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญและมีความจำเป็นอย่างมากที่จะช่วยให้ชุมชนประสบความสำเร็จ ทำให้ประชาชนรักในถิ่นเกิดของตนเอง และวิถีชีวิตของตนเอง โดยอาศัยจากการร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจและร่วมในการปฏิบัติภายในชุมชนของตนเอง

3. ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน

ลักษณะการมีส่วนร่วมของชุมชน ได้มีผู้ศึกษาและเสนอแนะไว้ดังนี้ โคเฮน และอัฟฮอฟฟ์ (Cohen and Uphoff, 1977 : 225) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนว่า ประชาชนอาจเข้าใจร่วมกระบวนการการตัดสินใจว่าจะทำอะไร อย่างไร เข้าร่วมในการนำโครงการไปปฏิบัติโดยเสียทรัพยากรต่างๆ เช่น แรงงาน วัสดุ เงิน หรือร่วมมือในองค์การหรือกิจกรรมเฉพาะด้าน เข้าร่วมในผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการพัฒนา และร่วมในความพยายามประเมินผลโครงการ

ปรัชญา เวสารัชช์ (2528 : 91) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชน ดังนี้

- 3.1 ร่วมแสดงความคิดเห็น
- 3.2 ร่วมสละทรัพยากรวัสดุ
- 3.3 ร่วมสละแรงงาน
- 3.4 ร่วมสละเวลา

สรุปได้ความว่า ในลักษณะการมีส่วนร่วมของประชาชนนั้นประชาชนจะต้องได้รับการเรียนรู้ ค้นคว้าถึงสาเหตุและปัญหาที่เกิดขึ้นในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อจะเป็นข้อมูลในการนำมาเป็นแบบแผน หรือนโยบาย ในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในชุมชน รวมไปถึงการแสดงความคิดเห็น ละครพฤษ์บางส่วน ละครแรงงาน และเวลา เพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้นแก่ชุมชน

4. รูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน

การมีส่วนร่วมของประชาชน จากการรายงานผลการศึกษาถึงรูปแบบของการมีส่วนร่วมมีจุดที่น่าสนใจแตกต่างกัน ดังนี้

4.1 แนวคิดทฤษฎีของโคเฮน (Cohen) และ อัพฮอฟ (Uphoff)

ได้จำแนกรูปแบบ หรือขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ดังนี้ (บัชชอร์ แก้วส่อง. 2531 : 28)

ขั้นที่ 1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการของการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำก็คือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญต่อจากนั้นก็เลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องดำเนินการไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจในช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจในช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจในช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

ขั้นที่ 2 การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินงาน โครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่าใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจัดทำประโยชน์ได้โดยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากร การบริหารงานและประสานงาน และการขอความช่วยเหลือ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้วยังจะต้องพิจารณาถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ในทางบวก และผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

ขั้นที่ 4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) การมีส่วนร่วมใน

การประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญที่จะต้องสังเกตก็คือ ความเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectation) ซึ่งจะมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

ประยูร อายานาม (2541 : 19) ได้กล่าวถึงรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ว่า การทำงานเป็นทีม มีหลายรูปแบบ เช่น คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน เป็นต้น โดยทั่วไปแล้วลักษณะการทำงานก็คล้าย ๆ กัน คือ มีผู้นำทีมงาน และสมาชิกทีมงาน ถ้าหากคนในทีมงานมีประสบการณ์การทำงานในรูปคณะกรรมการก็จะสามารถประยุกต์ไปใช้กับงาน คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่น ๆ ได้

4.2 รูปแบบการมีส่วนร่วมประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization. 1981 : 259) ได้เสนอว่า รูปแบบการมีส่วนร่วมที่แท้จริงหรือสมบูรณ์นั้นจะต้องประกอบด้วยกระบวนการ 4 ขั้นตอน คือ

4.2.1 การวางแผน (Planning) ในส่วนนี้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ปัญหาจัดลำดับความสำคัญ ตั้งเป้าหมาย กำหนดการใช้ทรัพยากร กำหนดวิธีการ ติดตามประเมินผลและประการสำคัญคือการตัดสินใจ

4.2.2 การดำเนินกิจกรรม (Implementation) ในส่วนนี้ประชาชนจะต้องมีส่วนร่วมในการจัดการและบริหารการใช้ทรัพยากร มีความรับผิดชอบในการจัดการ ควบคุมการเงินและการบริการ

4.2.3 การใช้ประโยชน์ (Utilization) เป็นส่วนที่ประชาชนจะต้องมีความสามารถในการนำเอากิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งเป็นการเพิ่มระดับของการพึ่งพาตัวเอง และการควบคุมทางสังคม

4.2.4 การได้รับผลประโยชน์ (Obtaining benefits) ในส่วนนี้ประชาชนต้องได้รับการจ่ายแจกผลประโยชน์จากชุมชนในพื้นที่ร่วมกัน ซึ่งอาจจะผลประโยชน์ส่วนตัว สังคมหรือวัตถุก็ได้

4.3 รูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 3 รูปแบบ

องค์การ สหประชาชาติ (United National. 1981 : 35) ได้รวบรวมรูปแบบการมีส่วนร่วมไว้ 3 รูปแบบใหญ่ ๆ คือ

4.3.1 การมีส่วนร่วมแบบเป็นไปเอง (Spontaneous) ซึ่งเป็น โครงการอาสาสมัครหรือการรวมตัวเพื่อแก้ไขปัญหของตัวเอง เป็นการกระทำที่ไม่ได้รับความช่วยเหลือจากภายนอกซึ่งนับเป็นรูปแบบที่เป็นเป้าหมาย

4.3.2 การมีส่วนร่วมแบบชักนำ (Induced) เป็นการเข้าร่วมโดยความต้องการความเห็นชอบหรือการสนับสนุน โดยรัฐบาลเป็นรูปแบบที่เป็นลักษณะทั่วไปของประเทศกำลังพัฒนา

4.3.3 การมีส่วนร่วมแบบบังคับ (Cohesived) เป็นผู้มีส่วนร่วมภายใต้การดำเนินการตามนโยบายของรัฐ ภายใต้การจัดการของเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือโครงการบังคับโดยตรง รูปแบบนี้เป็นที่ส่งผลให้ผู้กระทำได้รับการสนับสนุนจากการประชาชนในที่สุด

สรุปได้ความว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ก็คือการเปิด โอกาสให้ประชาชนได้รับรู้ถึงปัญหา หาวิธีการและแนวทางแก้ไข โดยร่วมกันตัดสินใจและวางแผน รวมตลอดจนถึงการปฏิบัติตามกิจกรรมหรือ โครงการต่าง ๆ และติดตามประเมินผล

5. ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชน จากการรายงานผลการศึกษาดังขั้นตอนของการมีส่วนร่วมมีจุดที่น่าสนใจและประเด็นที่แตกต่างกัน ดังนี้

5.1 กระบวนการมีส่วนร่วม

5.1.1 ปารีชาติ วลัยเสถียร และคณะ (2543 : 143) ได้สรุปกระบวนการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

- 1) การมีส่วนร่วมในการศึกษาชุมชน เป็นการกระตุ้นให้ประชาชนได้ร่วมกันเรียนรู้สภาพของชุมชน การดำเนินชีวิต ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นใน
- 2) การทำงาน และร่วมกันค้นหาปัญหา ตลอดจนการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
- 3) การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยมีการรวมกลุ่มอภิปรายและแสดงความคิดเห็นเพื่อกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงานและทรัพยากรที่จะต้องใช้
- 4) การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา โดยการสนับสนุนด้าน วัสดุ

อุปกรณ์ แรงงาน เงินทุน หรือเข้าร่วมบริหารงาน การใช้ทรัพยากร การประสานงาน และ
ดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

5) การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากการพัฒนา เป็นการนำเอา
กิจกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและจิตใจ โดยอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน
ของบุคคลและสังคม

6) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผลพัฒนา เพื่อที่จะแก้ไขปัญหา
ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที

5.2 ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการ
พัฒนาชนบทมี 4 ขั้นตอน ดังนี้ (สมหมาย เลิศนา. 2544 : 28)

ขั้นตอนที่หนึ่ง คือ ศึกษาชุมชนหรือที่เรียกว่า ขั้นการค้นหาปัญหาและความ
ต้องการของชุมชน หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่พัฒนาจากหน่วยงานของภาครัฐหรือเอกชนเข้าไป
ในชุมชน เพื่อศึกษาและเรียนรู้ถึงสภาพความเป็นอยู่ของชาวบ้าน ทรัพยากรสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ
ในชุมชน ตลอดจนถึงการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาสำหรับใช้เป็นข้อมูลเองในการพัฒนาชนบท
นั้น ๆ

ขั้นตอนที่สอง เป็นการวางแผนเพื่อแก้ไขปัญหา โดยมีการรวมกลุ่มกัน
อภิปรายถกเถียงแสดงความคิดเห็น หรือที่เรียกว่าประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนพัฒนา

ขั้นตอนที่สาม เป็นการลงมือปฏิบัติตามแผน หรือวิธีการที่ได้ร่วมกัน
ตัดสินใจมาแล้วจากขั้นตอนที่สองตามสภาพที่ผ่านมา

ขั้นตอนที่สี่ ขั้นการประเมินผลงาน ในขั้นนี้เจ้าหน้าที่และชาวบ้านจะ
ร่วมกันกำหนดคณอย่อยต่าง ๆ ในการประเมินผลตลอดจนดูแลปัญหา ข้อขัดข้องที่อาจเกิดขึ้น
ในระหว่างการประเมินผล

3. การมีส่วนร่วมมีโครงการพื้นฐาน

ได้ศึกษาเรื่องการมีส่วนร่วมมีโครงการพื้นฐานจำแนกเป็น 3 มิติ ได้แก่
(โคเฮน และอัฟฮอฟ. Cohen and Uphoff. 1977 : 22)

มิติที่ 1 มีส่วนร่วมในเรื่องอะไร หรือที่ โคเฮนและอัฟฮอฟ เรียกอีกอย่างหนึ่งว่า
ประเภทหรือลักษณะของการมีส่วนร่วม ซึ่งทั้งสองกล่าวว่ามี 4 ประเภท ได้แก่

1.1 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

1.2 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.3 การมีส่วนร่วมในผลประโยชน์

1.4 การมีส่วนร่วมในการประเมินผล

มติที่ 2 ใครที่เข้ามามีส่วนร่วมในส่วนนี้ ซึ่ง โคอเฮนและอ็พซอฟ ได้จำแนกให้เป็นกลุ่มบุคคลที่ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยจำแนกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ได้แก่ ผู้ที่อาศัยอยู่ในท้องถิ่น ผู้นำท้องถิ่น เจ้าหน้าที่ของรัฐ และคนต่างชาติ

2.1 คุณลักษณะของบุคคลทั้ง 4 กลุ่ม ที่ควรพิจารณาคือ

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 สถานภาพของครอบครัว

2.1.4 การศึกษา

2.1.5 การแบ่งกลุ่มในสังคม ได้แก่ กลุ่มชนชาติ เผ่า เชื้อชาติ ศาสนาที่นับถือ
ชั้นวรรณะ ภาษาที่ใช้ แหล่งกำเนิด และอื่น ๆ

2.1.6 อาชีพ

2.1.7 รายได้

2.1.8 ระยะเวลาของที่พักกับที่ตั้งของโครงการความร่วมมือ

2.1.9 สถานภาพของการถือครองที่ดิน 10. สถานภาพของการได้รับจ้าง
งาน (เช่น ทำงานเต็มเวลาหรือไม่เต็มเวลา)

มติที่ 3 การมีส่วนร่วมนั้นเกิดขึ้นอย่างไร ในมตินี้มีประเด็นที่ควรพิจารณาอยู่ 4 ประเด็นด้วยกัน คือ

3.1 พื้นฐานของการมีส่วนร่วม

3.1.1 แรงที่กระทำให้เกิดการมีส่วนร่วมมาจากเบื้องบน หรือเบื้องล่าง

3.1.2 แรงที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมมาจากที่ใด

3.2 รูปแบบของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ

3.2.1 รูปแบบขององค์กร

3.2.2 การมีส่วนร่วม โดยตรงหรือ โดยอ้อม

3.3 ขอบเขตของการมีส่วนร่วม พิจารณาเกี่ยวกับ

3.3.1 ระยะเวลาที่เข้ามามีส่วนร่วม

3.3.2 ช่วงของกิจกรรม

3.4 ประสิทธิภาพของการมีส่วนร่วมพิจารณาเกี่ยวกับ

3.4.1 การให้อำนาจแก่ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วม

3.4.2 ปฏิสัมพันธ์ของคุณลักษณะต่าง ๆ ของสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

3.5 นอกจาก 3 มิติ ของการมีส่วนร่วมนี้แล้ว โคอเฮน และอัทซอพฟ์ ยังได้กล่าวถึงบริบทของการมีส่วนร่วมว่า การวิเคราะห์การมีส่วนร่วมนั้นต้องพิจารณาถึงความเป็นจริงของเงื่อนไขต่าง ๆ ของการมีส่วนร่วมนั้นอยู่นั้นก็คือบริบทของการมีส่วนร่วม ซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

3.5.1 คุณลักษณะของโครงการที่กระทบต่อการมีส่วนร่วม ได้แก่

1) ผลกระทบต่อสิ่งของนำเข้าสู่โครงการ ได้แก่

1.1) ความซับซ้อนของเทคโนโลยีที่ใช้ในโครงการ เช่น โครงการที่ใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากจะเป็นข้อจำกัดในการเข้ามามีส่วนร่วมของบางคน

1.2) ทรัพยากรที่ต้องการของโครงการ เช่น โครงการเงินกู้ที่ให้โอกาสเฉพาะผู้ที่มีที่ดินมาค้ำประกันการกู้เงิน

2) ผลกระทบที่เกิดจากโครงการ ได้แก่

2.1) ผลประโยชน์ที่สามารถสัมผัสได้หรือผลประโยชน์ที่มีตัวตนให้สัมผัสได้

2.2) ความเป็นไปได้ของผลประโยชน์ที่จะได้รับ

2.3) ผลประโยชน์ที่จะได้รับทันที

2.4) การกระจายผลประโยชน์

3) ผลกระทบของการออกแบบ ได้แก่

3.1) การเชื่อมโยงโครงการ

3.2) ความยืดหยุ่นของโครงการ

3.3) ความสามารถในการเข้าถึงได้ในแง่บริการ

3.4) ความครอบคลุมในแง่บริการ

3.5.2 ผลกระทบของสิ่งแวดล้อมต่อกิจกรรมการมีส่วนร่วม ได้แก่

1) ปัจจัยด้านกายภาพและชีวภาพ

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ

3) ปัจจัยด้านการเมือง

- 4) ปัจจัยด้านสังคม
- 5) ปัจจัยด้านวัฒนธรรม
- 6) ปัจจัยด้านประวัติความเป็นมา

สรุปได้ความว่า ขั้นตอนการมีส่วนร่วมของประชาชน ก็คือ การที่ประชาชนได้รู้จัก การค้นหา และลงมือปฏิบัติอย่างเป็นระบบ โดยอาศัยหลักการหาสาเหตุของปัญหา และหาวิธีการแก้ไขปัญหา โดยจะนำไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนเอง และเพื่อให้ได้ทราบผลที่เกิดขึ้นจากการมีส่วนร่วมของชุมชน

6. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม

จากการศึกษา ผู้วิจัย ได้ใช้หลักทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

6.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ตามแนวคิดของ วรูม (Vroom) และยัตตัน (Yetton) ได้เสนอแนวทางในการที่จะกำหนดว่าเมื่อไรควรจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และควรจะมีส่วนร่วมมากน้อยอย่างไร ในการตัดสินใจ วรูม และยัตตัน ได้เสนอแนะว่าการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจนี้ควรจะขึ้นกับธรรมชาติของปัญหา และสถานการณ์ในการกำหนดรูปแบบและปริมาณของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการตัดสินใจนั้นมีทางเลือกอยู่ 5 วิธี ตั้งแต่ผู้บริหารตัดสินใจเองคนเดียว (Unilateral) ไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่ (Shared) ทางเลือกในการตัดสินใจทั้ง 5 วิธี มีดังนี้

- 6.1.1 ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่มีอยู่แล้วตัดสินใจเองตามลำพัง
- 6.1.2 ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากที่อื่น แล้วตัดสินใจเอง
- 6.1.3 ผู้บริหารหารือกับผู้เกี่ยวข้องเป็นรายบุคคล แสวงหาความคิดและข้อเสนอแนะแล้วตัดสินใจเอง
- 6.1.4 ผู้บริหารปรึกษากับผู้เกี่ยวข้องเป็นกลุ่ม แสวงหาความคิดเห็นร่วมกัน โดยการอภิปรายแล้วตัดสินใจ
- 6.1.5 ผู้บริหารร่วมคิดกับกลุ่มเกี่ยวกับสถานการณ์และปัญหา แล้วให้กลุ่มตัดสินใจ

6.2 ทฤษฎีความต้องการ

ไพบลูย์ ยอดคิง (2536 : 33) ได้อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎีของ มาสโลว์ (Maslow) ที่เกี่ยวกับความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ ความต้องการเหล่านั้น ได้ถูกจัดลำดับขั้นของความต้องการจากน้อยไปหามาก เมื่อความต้องการได้เกิดขึ้นแล้วไม่ได้รับการบำบัดเพียงพอ ความต้องการเหล่านั้นก็ยังคงอยู่และจะเป็นแรงขับที่มีพลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมไปในทางที่จะบำบัดความต้องการเหล่านั้นอยู่เสมอ ซึ่งความต้องการเหล่านี้จะเป็นแรงขับ ทำให้คนเกิดความร่วมมือในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง มาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของบุคคลเป็น 5 ระดับ ตามลำดับขั้นของความต้องการ ดังนี้



แผนภูมิที่ 1 ระดับขั้นของความต้องการ

ที่มา : ไพบลูย์ ยอดคิง. 2536 : 33

6.3 ทฤษฎีบริหารโดยมนุษย์สัมพันธ์

บุญตั้ง อุ้นแก้ว (2537 : 7) ได้ให้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมตามแนวคิดของ เดวิส (Davis) ได้เสนอแนะการสร้างเงื่อนไขเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

6.3.1 จะต้องมีเวลาเพียงพอ เพื่อสร้างบรรยากาศ มีส่วนร่วมก่อนดำเนินการตามที่พึงประสงค์ การมีส่วนร่วมจะเกิดยากในสถานการณ์อันฉุกเฉิน

6.3.2 การมีส่วนร่วมในงาน จะต้องไม่ฝ่าฝืนค่านิยมเศรษฐกิจของมวลสมาชิก ผู้ร่วมงาน ไม่อาจใช้เวลาทั้งหมดในการดำเนินงานแบบมีส่วนร่วมทุกเรื่องไป

6.3.3 หัวข้อของการมีส่วนร่วม จะต้องสอดคล้องกับผู้มีส่วนร่วม ในองค์การหรือบางหัวข้อที่มวลสมาชิกมีความสนใจร่วมกันหรืองานที่มีความยุ่งยากในการปฏิบัติ

6.3.4 ผู้มีส่วนร่วมจะต้องมีความรู้ ขยันหมั่นเพียร และมีความรู้ในเรื่องของการมีส่วนร่วม

6.4 ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน

ในการดำเนินงานพัฒนาหรือกิจกรรมโครงการใดๆ ก็ตามสิ่งที่สำคัญต่อการตัดสินใจเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนมีหลายประการทั้งด้านปัจจัยตัวบุคคล องค์กร และชุมชน ทั้งนี้ภาครัฐจำเป็นต้องคำนึงถึงการส่งเสริมสนับสนุนช่วยเหลือประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความร่วมมือในกิจกรรมการพัฒนาต่างๆ ของชุมชน เพื่อให้ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดการพัฒนาที่ดี เกิดผลดีต่อชุมชน

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมเกิดจาก ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคล และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจบีบบังคับที่เกิดจากคนที่มิอำนาจเหนือกว่า ทำให้เกิดการบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่างๆ (นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. 2537 : 188)

6.4.1 ปัจจัยที่ผลักดันให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น ได้กล่าวถึง ดังนี้ (ปรัชญา เวสารัชช์. 2528 : 170)

1) ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง และความปลอดภัย

2) ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้นำ

3) ปัจจัยที่เป็นรางวัลตอบแทน เช่นค่าตอบแทนแรงงาน เงินปันผลจากสหกรณ์ออมทรัพย์

4) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ ความคาดหวังในประโยชน์ส่วนรวม ความรู้สึกเกรงใจไม่กล้าปฏิเสธเมื่อถูกชักชวน หรือความรู้สึกว่าเป็นพันธะที่ต้องเข้าร่วมเพื่อให้เกิดความสามัคคี

6.4.2 อนุภาพ ธีรลาภ (2528 : 25-26) เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ได้แก่ ความเกรงใจผู้ที่มีสถานภาพที่สูงกว่า ความต้องการเป็นกลุ่มเป็นพวก ความเชื่อในตัวผู้นำ ความใกล้ชิดกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ การคำนึงถึงผลประโยชน์ตอบแทน การยอมรับแบบอย่าง ความไม่พอใจต่อสภาพแวดล้อม การยอมรับในอำนาจรัฐ และฐานะทางเศรษฐกิจในขณะนั้น ธีวัช เบนญาริฎกุล (2529 : 25-26) เห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนามี 5 ประการ ได้แก่ ปัจจัยด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และด้านจิตวิทยาทางสังคม นอกจากนี้ อรอนงค์ ธรรมกุล (2539 : 21) ยังได้สรุปปัจจัยที่มีผล

ต่อการเข้ามามีส่วนร่วมของคนในชุมชนในกระบวนการพัฒนาท้องถิ่นไว้ด้วยกัน 3 ประการ ได้แก่ 1) ด้านความผูกพันเป็นเครือญาติและความผูกพันในชุมชน 2) ด้านการมีภาวะทางเศรษฐกิจ และสังคม 3) ด้านการสนับสนุนจากองค์กรภายในหมู่บ้าน ในประเด็นเดียวกันจากการศึกษาของเคชตัน (Creighton) (วันชัย วัฒนศัพท์. 2543 : 158-161) พบว่า การที่คนเราจะพิจารณาว่าตนได้รับผลกระทบและเลือกที่จะมีส่วนร่วมในโครงการการมีส่วนร่วมของประชาชนหรือไม่นั้น อย่างน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ 6 ประการคือ

- 1) ความใกล้ชิดปัญหา
- 2) ประโยชน์ทางด้านเศรษฐกิจ
- 3) การเข้าถึงประโยชน์ใช้สอยหรือบริการ
- 4) ประเด็นทางด้านสังคม/สิ่งแวดล้อม
- 5) ค่านิยม และ
- 6) อำนาจที่ได้รับการมอบหมายตามกฎหมาย

นอกจากนี้ประชาชนโดยทั่วไปจะเข้ามามีส่วนร่วม ปัจจัยที่เป็นส่วนสำคัญคือ การให้ข้อมูลข่าวสารต่อสาธารณชนทั่วไปถึงผลที่จะติดตามมาของการมีส่วนร่วมหรือการไม่ทำตามกิจกรรมที่นำเสนอ และต้องแสดงให้เห็นชัดเจนเพื่อให้ประชาชนเห็นช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วมได้ ถ้าเขาต้องการที่จะมีส่วนร่วม (วันชัย วัฒนศัพท์. 2543 : 35)

6.4.3 องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้เสนอปัจจัยพื้นฐานในการระดมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้หลายประการ คือ

1) ปัจจัยของสิ่งจูงใจ ในการเห็นว่าตนจะได้ผลประโยชน์ตอบแทนในสิ่งที่ตนทำไป

2) ปัจจัยโครงสร้างของช่องทางในการเข้ามามีส่วนร่วม ควรเปิดโอกาสให้ทุก ๆ คนและทุก ๆ กลุ่มในชุมชนมีโอกาสเข้าร่วมในการพัฒนาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่ง โดยการเข้าร่วมอาจอยู่ในรูปของการมีตัวแทนหรือเข้าร่วมโดยตรง ควรมีเวลากำหนดที่ชัดเจนเพื่อผู้เข้าร่วมจะสามารถกำหนดเงื่อนไขของตนเองได้ตามสภาพเป็นจริงของตน และกำหนดลักษณะของกิจกรรมที่แน่นอนว่าจะทำอะไร

ส่วน เพอร์สัน (Person. 1986 : 69 ; อ้างถึงใน สุวรรณ มานะโรจนานนท์. 2542 : 15) ได้อธิบายว่าการกระทำของมนุษย์ (Action of anyone) จะขึ้นอยู่กับ บุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ระบบสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิกอยู่ และวัฒนธรรมในสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก ซึ่งวัฒนธรรมนี้จะเป็นตัวกำหนดความคิด ความเชื่อ ค่านิยมของบุคคล ในขณะที่

ค็อฟแมน Kaufman. 1988 : 98 ; อ้างถึงใน ฉอำนาจ วุฒิกรรมรักษา. 2526 : 25) พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว อาชีพ รายได้และความยาวนานในการอาศัยอยู่ในท้องถิ่นมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนสอดคล้องกับ อัลวิน เบอร์เทรด (Alvin Bertrand. 1997 : 68 ; อ้างถึงใน วัชรารักษ์ เขียมสะอาด. 2538 : 26) ที่พบว่าปัจจัยทางวัฒนธรรมของประชาชนที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ได้แก่ ลักษณะของบุคคล คือ อายุ เพศ สถานภาพทางสังคม อาชีพ การศึกษา ถิ่นที่อยู่อาศัย ระยะเวลาในท้องถิ่นค่านิยม และทัศนคติ ในประเด็นเดียวกัน (Norman and Uphoff. 1987 : 76 ; อ้างถึงใน อรอนงค์ ธรรมกุล. 2539 : 19) ได้กล่าวถึงภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ ปัจจัยกายภาพ และชีวภาพ ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการเมือง ปัจจัยทางสังคม ปัจจัยทางวัฒนธรรม และปัจจัยด้านประวัติศาสตร์

6.4.4 รีคเคอร์ (Reeder) ยังกล่าวว่าปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยภายนอก คือ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการตัดสินใจ แต่บุคคลจะแปลงสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมเหล่านั้นมาสู่ตัวบุคคลในรูปแบบของความเชื่อ (Beliefs) และความไม่เชื่อ (Disbeliefs) ซึ่งจะเป็นเหตุผลที่จะทำให้บุคคลตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน คือ (ไชยชนะ สุทธิวรชัย. 2536 : 25-26)

1) ปัจจัยที่ดึงดูดให้เกิดการกระทำ ได้แก่ เป้าหมาย (Goals) ความเชื่อ (Belieforientation) ค่านิยม (Value Standards) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habits and custom)

2) ปัจจัยผลักดันให้เกิดการกระทำ ได้แก่ ความคาดหวัง (Expectations) ข้อผูกพัน (Commitments) และ การบังคับ (Force)

3) ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ โอกาส (Opportunity) ความสามารถ (Ability) การสนับสนุน(Support) เป็นแรงกระตุ้นให้คนกระทำ สิ่งหนึ่งสิ่งใดลงไป

ซิงค์ (Singh. 1986 : 69 ; อ้างถึงใน เดชา เลิศวิไลย์. 2540 : 43) สรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมทางสังคมไว้ว่ามีปัจจัยถึง 32 ตัว ที่มีส่วนร่วมกำหนดระดับการมีส่วนร่วมทางสังคม ได้แก่ อายุเพศ สุขภาพ ระยะเวลาอาศัยในชุมชน ระยะห่างของการตั้งบ้านเรือน ขนาดของครอบครัวมาตรฐานทางสังคมของประชาชน ระดับการศึกษา ระดับความเป็นอยู่ การครอบครองที่ดินปัจจัยทางเศรษฐกิจ เชื้อชาติและสัญชาติ พื้นเพทางครอบครัว ลำดับชั้นทางสังคม ปัจจัยส่วนบุคคล การปรับตัวทางสังคม ความสนใจ ความเฉลียวฉลาด การอบรมทางพฤติกรรม ทัศนคติข่าวสารและการติดต่อสื่อสาร ความเชื่อศาสนา ค่านิยมทางสังคม

ความเชื่อในตนเอง ความเชื่อและการแสดงออกทางพฤติกรรม ความพึงพอใจ การเป็นผู้นำ และการตระหนักถึงความสำคัญของกิจกรรม

6.4.5 โรเจอร์ (Roger) กล่าวว่า ปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเป็นตัวตัดสินใจเข้าร่วมกระทำกิจกรรมใหม่ ๆ ในชุมชนหรือยอมรับสิ่งใหม่ๆ คือ (อ่ากรณ ช่างเกวียน. 2540 : 33-34)

1) ปัจจัยช่องทางการสื่อสาร เป็นวิธีการที่ผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับสารใน 2 ลักษณะ คือ

1.1) ช่องทางการสื่อสารมวลชน (Mass media channel) เป็นวิธีการถ่ายทอดข่าวสารที่เกี่ยวกับการสื่อสาร เช่น หนังสือพิมพ์ นิตยสาร วารสาร และหนังสือประเภทอื่น ๆ เช่น ภาพยนตร์ วิทยุ โทรทัศน์ ซึ่งมีความสำคัญในการเพิ่มความรู้ กระจายข่าวสาร สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติของบุคคลได้

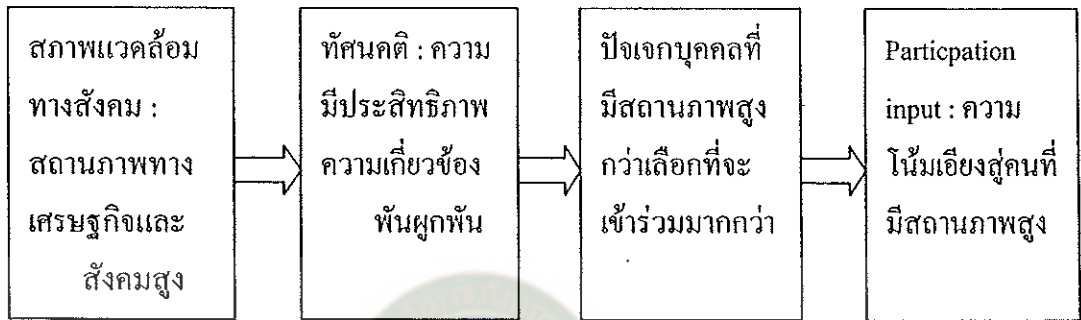
1.2) ช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคคล (Interpersonal channel) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลเพื่อถ่ายทอดข่าวสารระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ซึ่งมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติได้มากกว่าสื่อประเภทอื่นๆ

2) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Person characteristic) ประกอบด้วยอายุ สถานภาพทางสังคม ฐานะทางเศรษฐกิจ รายได้ ขนาดที่ดิน และความสามารถเฉพาะอย่าง รวมถึงระดับการศึกษา

6.4.6 แพร์รี, มอยส์เซอร์ และคาย (Parry, Moyser and Day) ได้รวบรวมแนวคิดการอธิบายการมีส่วนร่วมเป็น 4 แนว คือ 1) Instrumental participation ซึ่งเป็นการมองว่าการมีส่วนร่วมมีฐานะเป็นเครื่องมือโดยพิจารณา 2 ทฤษฎี ดังนี้ (ศิริณา สถาพรวงษา. 2541 : 22-30)

1) ทฤษฎีทางจิตวิทยาทางสังคม (Socio – psychological theory) เป็นการอธิบายว่าบุคคลจะใช้การมีส่วนร่วมเพื่อสนับสนุนเป้าหมายของตนเองด้วยการใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดและก่อให้เกิดผลสูงสุด โดยเป้าหมายนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม หรืออาจเป็นความสนใจส่วนตัวในวงแคบ ดังที่เวอร์บาและไนท์ (Verba and Nie) กล่าวว่า “การมีส่วนร่วมเป็นกิจกรรมที่เป็นเครื่องมือสำคัญที่พลเมืองพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อรัฐบาลให้ปฏิบัติในทางที่พลเมืองนำเสนอ” โดยเหตุผลก็คือ การตัดสินใจเข้าร่วมของบุคคลเป็นผลมาจากแรงผลักดันทางสังคม (Social forces) ที่กระทบต่อความคิดเห็นทั่วไป เกี่ยวกับชีวิตทางการเมืองของเขา โดยเฉพาะความเชื่อมั่นเกี่ยวกับการกระทำต่างๆ ที่เขาอาจจะกระทำ

แนวคิดจิตวิทยาสังคม มีองค์ประกอบสำคัญที่ผลักดันให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมซึ่งเวอ์บาและไนท์ เรียกว่า “Socio-economic Status Model” (สถานภาพเศรษฐกิจและสังคม) ดังแผนภูมิที่ 2



แผนภูมิที่ 2 สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม

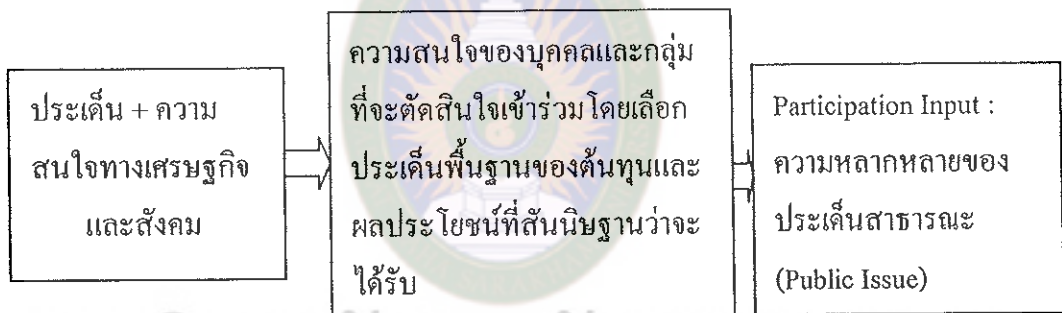
จากตัวแบบสถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคมของเวอ์บาและไนท์ สามารถอธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในที่นี้ ได้แก่ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม เป็นปัจจัยสำคัญที่พัฒนาทัศนคติแบบพลเมืองของบุคคล คือ ความมีประสิทธิภาพทางการเมือง ความเกี่ยวข้องทางการเมือง และพันธะผูกพันทางการเมืองทำให้ปัจเจกบุคคลที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมสูง จะเข้าร่วมทางการเมืองมากกว่าปัจเจกบุคคลที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมต่ำกว่าดังนั้นปัจจัยนำเข้าของการมีส่วนร่วมจึงมีความโน้มเอียงไปยังบุคคลที่มีสถานภาพสูงด้วยเหตุนี้ เวอ์บาและไนท์ จึงเสนอว่า ทัศนคติแบบพลเมือง (Civic Attitude) เป็นตัวอธิบายว่าทำให้บางคนที่มีสถานภาพสูงจะเข้าไปมีส่วนร่วมมากกว่า แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดทางจิตวิทยาสังคมได้มองข้ามบริบท (Context) อาทิ โครงสร้างการมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้น อำนาจของบุคคลที่มีอิทธิพล และโอกาสที่เปิดให้มีส่วนร่วม

2) ทฤษฎีทางเศรษฐศาสตร์ (Economic Theory) ซึ่งตามแนวคิดของ Barnes, Kaase กล่าวว่า “เหตุผลสำคัญที่ทำให้บางคนมีส่วนร่วมและบางคนไม่มีส่วนร่วมก็คือผู้เข้าร่วมได้พิจารณาแล้วว่า การกระทำนั้นมีแนวโน้มว่าจะนำประโยชน์มาให้มากกว่าต้นทุนที่ใช้ไป” ซึ่งแนวคิดนี้ได้เสนอว่า บุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองจะเริ่มต้นด้วย

2.1) การพิจารณาถึงประเด็นความต้องการและปัญหาที่เขาเผชิญอยู่ ตลอดจนความสนใจทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งมีความหลากหลายของ “ประเด็นสาธารณะ” (Publics Issue)

2.2) ความโน้มเอียงทางการเมือง (Political Orientation) ซึ่งหมายถึง ทักษะคติบางประการที่ทำให้บุคคลมีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมือง

แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ อธิบายว่า การมีส่วนร่วมของบุคคลที่มีสถานภาพสูงสะท้อนให้เห็นถึงการลงทุนดั่งที่บุคคลมีในทางเศรษฐกิจและสังคม และการที่เขาต้องการรักษาหรือหาแหล่งทางการเงินที่จะนำมาใช้ได้ การจัดองค์กร และการติดต่อที่เป็นผลประโยชน์ต่อกิจกรรมของเขาในทางตรงกันข้าม หากบุคคลไม่มีทรัพยากรและอำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ไม่บรรลุดูหม่งหมายแม้จะมีความต้องการมาก ยากจน ไม่มีบ้านอยู่ หรือตกงาน เขาก็อาจจะเห็นว่าการเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นไม่คุ้มค่า ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าวสามารถสร้างตัวแบบการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยทางเศรษฐศาสตร์ (The Economic Model of Participation) แสดงต้นทุน-ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 ต้นทุน-ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

ตัวแบบดังกล่าว สามารถอธิบายได้ว่า ประเด็นและความสนใจทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคลหรือกลุ่ม จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มนั้น ๆ ตัดสินใจเข้าร่วมทางการเมืองโดยเชื่อว่าประโยชน์ที่ได้จากการเข้าร่วมจะมากกว่าต้นทุนที่ใช้ไป นอกจากนี้การที่จะอธิบายการตัดสินใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม คนหนึ่ง ๆ ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางสังคม (Social milieu) ที่สามารถส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของบุคคลว่าจะไร้อะไรที่เขาสงใจ

Communitarian participation อธิบายว่า แรงจูงใจหนึ่งที่ทำให้คนเข้าไปมีส่วนร่วมทางการเมืองนั้นจะเกี่ยวข้องกับชุมชนที่เขาเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นแก่นของทฤษฎีประชาธิปไตยแบบการมีส่วนร่วม (Participatory Democratic Theory) ตามแนวคิดของราโซ ที่มองว่า บุคคลจะมีส่วนร่วมสูงในชุมชนท้องถิ่น เพราะเขาจะเข้าใจความต้องการและปัญหาของท้องถิ่น และตระหนักว่าจะต้องร่วมมือกับบุคคลอื่น ๆ ในชุมชนเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการนั้น เมื่อบุคคลรับรู้ถึงการพึ่งพาระหว่างกันเขาจะพยายามทำให้ความสัมพันธ์ร่วมกันนั้นยั่งยืน

โดยความรู้สึกถึงความเป็นชุมชน (Sense of community identity) นี้จะมีมากในสังคมขนาดเล็ก มีความผูกพันกันแน่นแฟ้น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชน จึงเป็นการส่งเสริมการกระจายอำนาจด้วย ด้วยเหตุนี้ เหตุผลหนึ่งในการอธิบายว่าทำไมในสังคมสมัยใหม่ การมีส่วนร่วมจึงมีระดับต่ำ ก็คือสังคมสมัยใหม่เป็นสังคมที่รวมอำนาจ ทำให้ความเป็นชุมชนลดลง และเป็นผลให้คนธรรมดา ๆ ไม่ถูกกระตุ้นให้เข้าร่วมในรูปแบบของชีวิตสาธารณะ ซึ่งดูเหมือนจะส่งผลกระทบโดยทางอ้อมเท่านั้น

4) Education Theory มองว่า การมีส่วนร่วมจะเกี่ยวข้องกับประสบการณ์ทางการศึกษาซึ่งเป็นมุมมองของการมีส่วนร่วมที่มีความเกี่ยวข้องกับรูปแบบต่าง ๆ ของทฤษฎีประชาธิปไตยแบบเข้มข้นและแบบมีส่วนร่วม (Radical Participatory Democratic Theory) โดยการศึกษาในชีวิตทางการเมือง (Political life) จะพัฒนาความรู้สึกมีความสามารถและความรู้สึกรับผิดชอบของพลเมือง (Sense of the Competence และ Responsibility) อันเป็นกระบวนการตัดสินใจสาธารณะ

5) แนวทางนี้อธิบายว่า ประชาชนอาจจะไม่ได้เข้าร่วมโดยคาดหวังถึงการบรรลุเป้าหมายโดยตรง หรือไม่ได้คำนึงถึงชุมชนของเขาเลย หากการแสดงออกถึงความรู้สึกซึ่งกิจกรรมเหล่านี้แสดงถึง ของเขาด้วย ซึ่งอาจจะเป็นรูปแบบการมีส่วนร่วมเชิงสัญลักษณ์ เช่น การร้องเพลงชาติการเคารพธงชาติส่วนที่มีความเป็นสัญลักษณ์ลดลง ก็โดยเข้าร่วมขบวนหรือร่วมชุมนุมเพื่อแสดงความเป็นปึกแผ่น (Solidarity) ร่วมกับบุคคลอื่น ๆ หรือความคิด คั้งที่ประชาชนปรารถนาที่จะเป็นส่วนหนึ่งของเหตุการณ์สำคัญ เช่น การเรียกร้องสิทธิของพลเมือง (The civil right marches) การใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ซึ่งเป็นการแสดงถึงความรู้สึกของความเป็นพลเมือง (Sense of citizenship) คือในฐานะที่เป็นหน้าที่ของพลเมืองการมีส่วนร่วมทางการเมืองเป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อนและขึ้นอยู่กับตัวแปรต่างๆมากมาย ซึ่งมีความสำคัญแตกต่างกันและแบ่งชุดของตัวแปรต่างๆ ออกเป็น 3 ปัจจัย (สิรินภา สถาพรวงษา. 2541 : 30-33)

5.1) ตัวแปรทางด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคม (The social environment) ได้แก่ การศึกษาอาชีพ รายได้ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา เพศ การเลื่อนฐานะทางสังคม และถิ่นที่อยู่อาศัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ บริบททางการเมืองวัฒนธรรมของสังคมนั้นๆ

5.2) ตัวแปรทางด้านจิตวิทยา (Psychological variables) การเข้าร่วมทางการเมืองจะดำรงอยู่ได้ ขึ้นอยู่กับว่า ได้ให้รางวัลหรือผลตอบแทนแก่ผู้เข้าร่วมอย่างไรบ้าง โดย

เชื่อกันว่ามนุษย์เข้าร่วมทางการเมืองเพื่อสนองความต้องการต่างๆ ของเขา ซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเข้าร่วมในกิจกรรมทางการเมือง นอกจากนี้คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality traits) บางอย่างมีความสำคัญกับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เช่น มีความเป็นผู้นำ มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งผู้ที่คุณลักษณะเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะเข้าร่วมทางการเมืองสูงกว่าผู้ที่ขาดคุณลักษณะดังกล่าว

5.3) ตัวแปรทางด้านสิ่งแวดล้อมทางการเมือง (The political environment) เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวกับ สถานการณ์บ้านเมือง (Situational Factors) ระบบพรรคการเมือง (The party system) การรณรงค์หาเสียง (The campaign) อุดมการณ์ทางการเมือง (Issues and ideology)

6.4.7 อิทธิพลของกลุ่มจะมีมากขึ้นอยู่กับการจัดตั้งขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์อะไร เกี่ยวข้องกับการเมืองมากน้อยเพียงใด หากมีความเกี่ยวข้องกับการเมืองในระดับมากและตั้งขึ้นมาเพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของกลุ่มแล้ว อิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกก็จะมามาก (อรรถย ตติยรัตน์. 2532 : 40)

1) บุคคลที่เป็นสมาชิกกลุ่มมีแนวโน้มที่จะมีความสนใจทางการเมืองติดตามปัญหาทางการเมืองและการไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้งมากกว่าผู้ที่มิได้เป็นสมาชิกกลุ่ม เนื่องจากผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มจะได้รับข่าวสารทางการเมืองจากกลุ่มของตน นอกจากนั้นยังพบว่า ยิ่งบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในกลุ่มมากขึ้นก็ยังมีแนวโน้มว่าบุคคลนั้นมีส่วนร่วมในทางการเมืองมากขึ้น

2) ในบรรดาผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มนั้น ผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มหลายกลุ่ม (Cross-pressure) จะมีส่วนร่วมทางการเมืองน้อยกว่าผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มเพียงคนเดียว และผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันของสมาชิก (Homogeneous) ก็จะมีส่วนร่วมทางการเมืองมากกว่าผู้ที่เป็นสมาชิกกลุ่มที่มีสมาชิกประเภทหลากหลาย

6.4.8 การมีส่วนร่วมทางการเมืองอาจมองได้ทั้งในระดับมหภาค (Macro level) เน้นหน่วยทางสังคมขนาดใหญ่คือ ระดับชาติ (Nation) เป็นหน่วยวิเคราะห์ และระดับจุลภาค (Micro Level) เน้นปัจเจกบุคคล และพฤติกรรมด้านการเมืองของเขาเป็นหน่วยวิเคราะห์ ซึ่งในระดับจุลภาคจะตอบคำถามว่า ทำไมปัจเจกคนหรือกลุ่มชน ที่เข้าร่วมและไม่เข้าร่วมในทางการเมือง เข้าร่วมเพื่ออะไรและอย่างไร ซึ่งได้แบ่งปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับการมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็น 4 ประเภท คือ (Milbrath and Goel. 1987 : 92 ; อ้างถึงใน ศิริวิภา สถาพรจนา. 2541 : 33-38)

1) สิ่งเร้าทางการเมือง (Political stimuli) เช่น การพูดคุยเกี่ยวกับการเมือง การได้รับข้อมูลข่าวสาร หรืออยู่ในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางการเมืองบางรูปแบบ ซึ่งจากผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่ได้รับสิ่งเร้าทางการเมือง โดยการพูดคุยเกี่ยวกับการเมืองอย่างไม่เป็นทางการมักจะเกิดกับบุคคลที่มีระดับทางการศึกษาเท่าเทียมกันและผู้ที่มีการศึกษาสูงมักพบกับสิ่งเร้าเกี่ยวกับการเมืองมากทำให้มีแนวโน้มที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ มากกว่าผู้ที่ไม่ได้รับสิ่งเร้าทางการเมืองเหล่านี้

2) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ทักษะ ทักษะคิด ความเชื่อ ลักษณะทางบุคลิกภาพ การสืบลักษณะนิสัยมาจากบิดามารดา และความต้องการในเชิงจิตวิทยา ซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างมากกับพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ความสนใจและความห่วงใยเรื่องการเมือง การมีความรู้สึกในความสามารถของตน การมีสถานภาพทางเศรษฐกิจสังคมสูง โดยเฉพาะทางการศึกษา การมีความรู้สึกตระหนักในหน้าที่ของพลเมือง และการมีบุคลิกภาพที่ชอบแสดงออกทางสังคม จะมีแนวโน้มให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมมากกว่าผู้ที่ขาดความรู้สึกในพฤติกรรมเหล่านี้

3) สิ่งแวดล้อมทางการเมือง (Political Setting) ประกอบด้วย 3 ส่วน

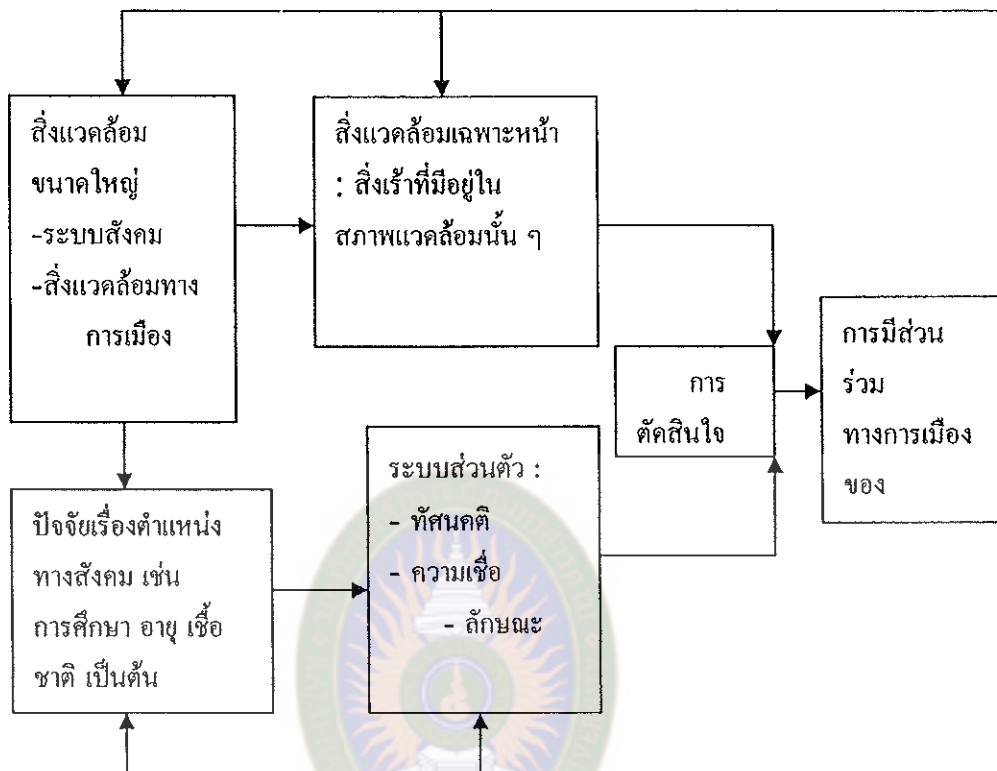
3.1) "Rules of the game" เช่น สิทธิในการเลือกตั้ง

3.2) สถาบันทางการเมือง โดยเฉพาะระบบพรรคการเมือง ซึ่งมีผลกระทบต่อแบบแผนและอัตราการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ยังมีการแข่งขันกันมากอัตราการมีส่วนร่วมก็ยิ่งสูง

3.3) ลักษณะการรณรงค์หาเสียง

4) ตำแหน่งทางสังคม (Social position) ได้แก่ รายได้ อาชีพ ถิ่นที่อยู่ อาศัย เพศ อายุศาสนา เชื้อชาติ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ไม่ได้ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมทางการเมืองโดยตรง แต่จะเป็นตัวแปรที่สนับสนุนตัวแปรทางด้านทัศนคติและบุคลิกภาพ ซึ่งจากการวิจัยพบว่า บุคคลที่อยู่ใกล้ศูนย์กลางทางสังคม อยู่ในชนชั้นสูง การศึกษาสูง มีฐานะดี มีความตื่นตัวทางการเมือง มีความสัมพันธ์กับองค์กรทางการเมือง และอาศัยอยู่ในชุมชนเป็นเวลานาน จะมีแนวโน้มการมีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมือง ตามแนวคิดมิลบรัค (Milbrath) และ โกล (Goel) ดังที่กล่าวมาแล้ว สามารถสรุปได้ดังแผนภูมิที่ 4



แผนภูมิที่ 4 เงื่อนไขที่มีอิทธิพลต่อการเข้าร่วมทางการเมือง

6.4.9 จากที่ได้มีผู้ศึกษาถึงปัจจัยการมีส่วนร่วมของประชาชนข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา ทักษะความเชื่อ ค่านิยม ความผูกพันในชุมชน ประสบการณ์การเป็นสมาชิกกลุ่ม ความรู้ ความเข้าใจ

2) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมและสังคม ได้แก่ วัฒนธรรม ความสัมพันธ์ทางเครือญาติการติดต่อสื่อสาร

3) ปัจจัยทางโอกาส ได้แก่ ผู้นำท้องถิ่น นโยบายการเมืองการปกครอง การเปิดโอกาส

6.5 ปัญหาอุปสรรคการมีส่วนร่วมของประชาชน

6.5.1 จากการวิเคราะห์สถานการณ์การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารกิจการสาธารณะของประเทศไทย ยังจัดว่ามีปัญหาและอุปสรรคและทำให้การดำเนิน

โครงการหลายประเภทเป็นไปอย่างไม่โปร่งใสอาจกล่าวได้ว่าเกิดขึ้นจากเหตุปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการคือ (สถาบันดำรงราชานุภาพ. 2546 : 42)

1) ประชาชนยังขาดความตระหนัก ซึ่งหมายถึง ความรู้ ความเข้าใจที่แท้จริงในสิทธิและบทบาทหน้าที่ของตนเอง และจิตสำนึก ซึ่งหมายถึงความรู้สึกรับผิดชอบต่อส่วนรวมและสิ่งแวดล้อม ในประเด็นนี้ เจิมศักดิ์ ปิ่นทอง (2526 : 48) มองว่าเป็นเรื่องปัจเจกบุคคล แต่ละคนอาจมองการบริหารกิจการสาธารณะในลักษณะที่ว่ามิใช่บทบาทหน้าที่ของตนเองหรือหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบจัดการให้กับประชาชน อีกประเด็นหนึ่งประชาชนอาจมองว่าตนเองมิได้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง การเข้าไปมีส่วนร่วมจึงไม่อาจทำให้ตัวเองได้รับผลประโยชน์อะไร

2) ระบบราชการเดิมไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม ซึ่งระบบอุปถัมภ์เป็นอุปสรรคสำคัญที่ขัดขวางการมีส่วนร่วมของประชาชน อีกทั้งระบบราชการยังไม่กระจายอำนาจให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง รวมทั้งเจ้าหน้าที่หรือข้าราชการมองว่าประชาชนเป็นเพียงผู้รับผลประโยชน์ การเข้ามามีส่วนร่วมอาจทำให้งานล่าช้า รุงรัง และไม่ทันการ

6.5.2 ที่ผ่านมามการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตนเองโดยทางอ้อม คือผ่านสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือฝ่ายบริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนซึ่งระบบนี้ทำให้ประชาชนห่างเหินกิจกรรมของท้องถิ่นตน โดยกิจกรรมของท้องถิ่นเป็นเรื่องของ “นักการเมืองท้องถิ่น” เท่านั้น ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคอย่างยิ่งในการพัฒนาท้องถิ่นหลายประการคือ (สมคิด เดิศไพฑูรย์. 2543 : 29)

1) เมื่อประชาชนรู้สึกว่าการเมืองเป็นเรื่องของนักการเมืองท้องถิ่นเท่านั้น เขาจะไม่มีความรู้สึกว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นของตน การเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือการเสียสละเพื่อท้องถิ่นจึงไม่มี

2) การห่างเหินจากท้องถิ่นของประชาชน ทำให้นักการเมืองท้องถิ่นขาดตรวจสอบจากประชาชนการดำเนินงานจึงเกิดการบกพร่องขึ้นได้ง่าย จนถึงขั้นทุจริตคอร์รัปชัน แม้จะมีการตรวจสอบฝ่ายบริหารจากสภาท้องถิ่น แต่ก็ไม่มีประสิทธิภาพมากนัก

6.5.3 จากการศึกษาของ จันทนา สุทธิจารี (2544: 427-429) มองว่าปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนในสังคมไทย ยังคงมีในประเด็นดังนี้

1) การเพิกเฉยต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ซึ่งในประชาชนกลุ่มชั้นกลางขึ้นไปปฏิเสธที่จะมีส่วนร่วมในรูปแบบที่เป็นทางการ เนื่องจากปัญหาจากการขาดความเชื่อต่อศรัทธาต่อพฤติกรรมของนักการเมืองและพรรคการเมือง อีกทั้งวิถี

ชีวิตในโลกเศรษฐกิจแบบทุนนิยม ทำให้ขาด “สาธารณประโยชน์จิต” คือมองเห็นประโยชน์ส่วนตน มากกว่าส่วนรวมส่วนประชาชนที่เป็นกลุ่มคนระดับล่างนั้นจะขาดความรู้ความเข้าใจในการมีส่วนร่วมทางการเมืองด้วยเหตุจากฐานะยากจน ขาดการศึกษา ขาดโอกาสการประกอบอาชีพ

2) การมีส่วนร่วมทางการเมืองในเชิงสัญลักษณ์ โดยปราศจากความตระหนัก ความเข้าใจในคุณค่าและความสำคัญของการมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างแท้จริง หรือเป็นการมีส่วนร่วมเพราะอิทธิพลของปัจจัยแทรกซ้อนอื่นๆ เช่นการซื้อสิทธิขายเสียง ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆ ตามมามากมาย เช่น การทุจริต คอร์รัปชัน

3) การมีส่วนร่วมอย่างไม่มีระบบ เป็นพฤติกรรมกรรมการมีส่วนร่วมที่ก่อให้เกิดผลกระทบในเชิงทำลายความสงบสุขของสังคมและพัฒนาการทางการเมือง

4) การมีส่วนร่วมในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการที่มากเกินไป เนื่องจากการใช้นโยบายที่เกิดผลกระทบกับประชาชน ทำให้เกิดภาวะกดดันคับข้องใจจนต้องถูกออกมาเรียกร้อง กดดันเผชิญหน้ากับอำนาจรัฐ โดยการก่อกบฏ การประท้วง จนอาจเกิดการเคลื่อนย้ายอำนาจทางการเมืองโดยวิถีทางนอกระบบประชาธิปไตย

5) การมีส่วนร่วมในลักษณะของการจัดตั้งเพื่อผลประโยชน์แอบแฝง เป็นการระดมสรรพกำลังทางการเมืองของประชาชนมาเป็นฐานรองรับอำนาจหรือวัตถุประสงค์ทางการเมืองหรือก่อให้เกิดการเคลื่อนย้ายอำนาจทางการเมืองของนักการเมืองหรือพรรคการเมือง

6) วิธีคิดหรือพฤติกรรมของบุคลากรของรัฐ โดยมองเห็นพฤติกรรม การมีส่วนร่วมด้วยการชุมนุมประท้วง ไม่เห็นด้วยหรือคัดค้านนโยบายของรัฐ เป็นพฤติกรรมของการก่อความไม่สงบวุ่นวายเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของรัฐบาล

ในการศึกษาครั้งนี้ จากหลักการและความจำเป็นดังกล่าวทำให้การพัฒนาระบบราชการที่ผ่านมาได้รับการพัฒนากระบวนการบริหารราชการที่สนับสนุนการปรับกระบวนการทำงานของส่วนราชการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้นหรือที่เรียกว่า “การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม” ในส่วนภาคราชการ การส่งเสริมการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม ถือได้ว่าเป็นเงื่อนไข และเป็นกุญแจดอกสำคัญของความสำเร็จของการพัฒนาระบบราชการให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและเอื้อต่อประโยชน์สุขของประชาชน เพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้ระบบราชการมีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนา

ราชการยุคใหม่ที่เป็นราชการระบบเปิด ซึ่งในการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของภาคราชการที่มาจากทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประชาชนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนท้องถิ่น จะช่วยทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความใกล้ชิดกับประชาชน ได้รับทราบความต้องการและปัญหาที่แท้จริง ลดความขัดแย้งและต่อต้าน ทั้งยังเป็นการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เสริมสร้างให้ประชาชน ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจในประเด็นสาธารณะ ซึ่งเป็นบทบาทที่หน่วยงานภาคราชการและภาคประชาชนต้องดำเนินการร่วมกันเพื่อพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

1. ความหมายของแรงจูงใจ

คำว่า “แรงจูงใจ” มาจากคำกริยาในภาษาละตินว่า “Movere” ซึ่งมีความหมายตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action) ดังนั้นแรงจูงใจจึงได้รับความสนใจมากในทุกๆวงการ

โลเวลล์ (Lovell, 1980 : 109) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า “เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ” สอดคล้องกับ

ดอมเจน (Domjan, 1996 : 199) อธิบายว่าการจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมกระทำกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

สรุปได้ว่าการจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใหม่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือ การขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษแรงจูงใจจะทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป พฤติกรรมที่เลือกแสดงนี้ เป็นผลจากลักษณะในตัวบุคคลสภาพแวดล้อมดังนี้

1.1 ถ้าบุคคลมีความสนใจในสิ่งใดก็จะเลือกแสดงพฤติกรรม และมีความพอใจที่จะทำกิจกรรมนั้นๆ รวมทั้งพยายามทำให้เกิดผลเร็วที่สุด

1.2 ความต้องการจะเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อตอบสนองความต้องการนั้น

1.3 ค่านิยมที่เป็นคุณค่าของสิ่งต่างๆ เช่นค่านิยมทางเศรษฐกิจ สังคม ความงาม จริยธรรม วิชาการ เหล่านี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้เกิดแรงขับของพฤติกรรมตามค่านิยมนั้น

1.4 ทักษะที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งก็มีผลต่อพฤติกรรมนั้น เช่น ถ้ามีทักษะที่ดีต่อการทำงาน ก็จะทำงานด้วยความทุ่มเท

1.5 ความมุ่งหวังที่ต่างระดับกัน ก็เกิดแรงกระตุ้นที่ต่างระดับกันด้วย คนที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้สูงจะพยายามมากกว่าผู้ที่ตั้งระดับความมุ่งหวังไว้ต่ำ

1.6 การแสดงออกของความ要求在แต่ละสังคมจะแตกต่างกันออกไปตามขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมของสังคมของตน ยิ่งไปกว่านั้นคนในสังคมเดียวกันยังมีพฤติกรรมในการแสดงความต้องการที่ต่างกันอีกด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้เกิดจากการเรียนรู้ของตน

1.7 ความต้องการอย่างเดียวกัน ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันได้

1.8 แรงจูงใจที่แตกต่างกัน ทำให้การแสดงออกของพฤติกรรมที่เหมือนกันได้

1.9 พฤติกรรมอาจสนองความต้องการได้หลายๆทางและมากกว่าหนึ่งอย่างในเวลาเดียวกัน เช่น ตั้งใจทำงาน เพื่อไว้เงินเงินเดือนและได้ชื่อเสียงเกียรติยศ ความยกย่องและยอมรับจากผู้อื่น

2. ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะดังนี้

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่างๆ ดังกล่าวนี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวรเช่นคนงานที่เห็นองค์การคือสถานที่ให้ชีวิตแก่เขาและครอบครัวเขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์การ และองค์การบางแห่งขาดทุนในการดำเนินการก็ไม่ได้จ่ายค่าตอบแทนที่ดีแต่ด้วยความผูกพันพนักงานก็ร่วมกันลดค่าใช้จ่ายและช่วยกันทำงานอย่างเต็มที่

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชม หรือยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น

3. ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการหรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวังหรือจากการเก็บกดซึ่งบางทีเจ้าตัวก็ 모르ตัว จะเห็นได้ว่าการจูงใจให้เกิดพฤติกรรมที่ไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอนเนื่องจากพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจอย่างเดียวกันอาจทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน แรงจูงใจต่างกันอาจเกิดพฤติกรรมที่เหมือนกันก็ได้ดังนั้นจะกล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญพอสังเขปดังนี้

3.1 ความต้องการ (Need)

เป็นสภาพที่บุคคลขาดสมดุลทำให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสร้างสมดุลให้ตัวเอง เช่น เมื่อรู้สึกหิวหรือเหนื่อยล้าก็จะนอนหรือนั่งพัก ความต้องการมีอิทธิพลมากต่อพฤติกรรมเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อบรรเทาจุดมุ่งหมายที่ต้องการ นักจิตวิทยาแต่ละท่านอธิบายเรื่องความต้องการในรูปแบบต่างๆกันซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภททำให้เกิดแรงจูงใจ

3.1.1 แรงจูงใจทางด้านร่างกาย (Physical motivation) เป็นความต้องการเกี่ยวกับอาหาร น้ำ การพักผ่อน การได้รับความคุ้มครอง ความปลอดภัย การได้รับความเพลิดเพลิน การลดความเคร่งเครียด แรงจูงใจนี้จะมีสูงมากในวัยเด็กตอนต้นและวัยผู้ใหญ่ตอนปลายเนื่องจากเกิดความเลื่อมของร่างกาย

3.1.2 แรงจูงใจทางด้านสังคม (Social motivation) แรงจูงใจด้านนี้ สลับซับซ้อนมากเป็นความต้องการที่มีผลมาจากด้านชีววิทยาของมนุษย์ในความต้องการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อนฝูง ในโรงเรียน เพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการส่วนบุคคลที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมซึ่งในบางวัฒนธรรมหรือบางสังคมจะมีอิทธิพลที่เข้มแข็งและเหนียวแน่นมาก ความแตกต่างของแรงจูงใจด้านสังคมและแรงจูงใจด้านร่างกาย คือแรงจูงใจด้านสังคม เกิดจากพฤติกรรมที่เขาแสดงออกด้วยความต้องการของตนเองมากกว่าผลตอบแทนจากวัตถุและสิ่งของ

3.2 แรงขับ (Drives)

เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกายและสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดควบคู่กัน เมื่อเกิดความต้องการแล้วความต้องการนั้นไปผลักดันให้เกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ เช่น ในการประชุมหนึ่งผู้เข้าประชุมทั้งหัว ทั้งเหนื่อย แทนที่การประชุมจะราบรื่นก็อาจจะเกิดการขัดแย้งหรือเพราะว่าทุกคนหิวก็รีบสรุปการประชุมซึ่งอาจจะทำให้ขาดการไตร่ตรองที่ดีก็ได้

3.3 สิ่งล่อใจ (Incentives)

เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น ต้องการให้พนักงานมาทำงานสม่ำเสมอก็ใช้วิธียกย่องพนักงานที่ไม่ขาดงาน โดยจัดสรรรางวัลในการคัดเลือกพนักงานที่ไม่ขาดงานหรือมอบโล่ให้แก่ฝ่ายที่ทำงานดีประจำปี สิ่งล่อใจอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ หรือคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ

3.4 การตื่นตัว (Arousal)

เป็นภาวะที่บุคคลพร้อมที่จะแสดงพฤติกรรม สมองพร้อมที่จะคิด กล้ามเนื้อพร้อมจะเคลื่อนไหว นักกีฬาที่อุ่นเครื่องเสร็จพร้อมที่จะแข่งขันหรือเล่นกีฬา องค์กรที่มีบุคลากรที่มีความตื่นตัวก็ย่อมส่งผลให้ทำงานดี การศึกษาธรรมชาติพฤติกรรมของมนุษย์มีความตื่นตัว 3 ระดับคือ

3.4.1 การตื่นตัวระดับสูงจะตื่นตัวมากไปจนกลายเป็นตื่นตกใจหรือตื่นเดินเกิน ไปขาดสมาธิ

3.4.2 การตื่นตัวระดับกลางคือระดับตื่นตัวที่ดีที่สุด

3.4.3 การตื่นตัวระดับต่ำมักจะทำให้ทำงานเฉื่อยชา งานเสร็จช้า จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคคลตื่นตัวมีทั้งสิ่งเร้าภายนอกและภายใน ได้แก่ลักษณะส่วนตัวของบุคคลแต่ละคนที่มีต่างกันทั้งบุคลิกภาพ นิสัยและระบบสรีระของผู้นั้น

3.5 การคาดหวัง (Expectancy)

เป็นการตั้งความปรารถนาที่จะเกิดขึ้นของบุคคลในสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เช่น พนักงานคาดหวังว่าเขาจะได้โบนัสประมาณ 4-5 เท่าของเงินเดือนในปีนี้ การคาดหวังทำให้พนักงานมีชีวิตชีวาซึ่งบางคนอาจสมหวัง บางคนอาจผิดหวังก็ได้ สิ่งที่เกิดขึ้นกับสิ่งที่คาดหวังมักไม่ตรงกันเสมอไป ถ้าสิ่งที่เกิดขึ้นห่างกับสิ่งที่คาดหวังมากก็อาจจะทำให้พนักงานคับข้องใจในการทำงาน การคาดหวังก่อให้เกิดแรงผลักดันหรือเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรม ถ้าองค์กรกระตุ้นให้พนักงานยกระดับผลงานตนเองได้และพิจารณา

ผลตอบแทนที่ใกล้เคียงกับสิ่งที่พนักงานคาดหวังว่าควรจะได้ก็จะเป็นประโยชน์ทั้งองค์การและพนักงาน

3.6 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting)

เป็นการกำหนดทิศทางและจุดมุ่งหมายปลายทางของการกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของบุคคลจัดเป็นแรงจูงใจจากภายในของบุคคลผู้นั้นในการทำงาน ธุรกิจที่มุ่งเพิ่มปริมาณและคุณภาพควรมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานเพราะจะส่งผลให้การทำงานมีแผนในการดำเนินการเหมือนเรือที่มีหางเสือ เพราะมีเป้าหมายชัดเจน ที่กล่าวถึงที่มาของแรงจูงใจจะเห็นว่าค่อนข้างยากที่จะอธิบายแต่ละเรื่องแยกจากกันเพราะทุกเรื่องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันทุกข้อ

4. ทฤษฎีของการจูงใจ

มีทฤษฎีและการศึกษาเรื่องจูงใจจำนวนมากในที่นี้จะกล่าวโดยสังเขปเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์การซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ๆ คือ

4.1 ทฤษฎีเนื้อหาของการจูงใจ (Content theories of Motivation)

ทฤษฎีนี้อธิบายถึงความต้องการหรือปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมหรือเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงกลไกความต้องการของพนักงาน ซึ่งได้แก่ สาเหตุที่พนักงานมีความต้องการที่แตกต่างกันในเวลาที่แตกต่างกัน (McShane and Von Glinow. 1976 : 597)

4.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ดังแผนภูมิที่ 5



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แผนภูมิที่ 5 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2) ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติ

อย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4) ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการ ออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

ระดับที่ 2 ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต

4.1.2 ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของอันทเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงิน โบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรม

น้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

4.1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด (McClelland)

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อคนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว ในช่วงปี ค.ศ. 1940 นักจิตวิทยาชื่อเดวิด ไอ แมคคลีแลนด (David I. McClelland) ได้ทำการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล (Thematic Apperception Test (TAT)) เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยแบบทดสอบ TAT เป็นเทคนิคการนำเสนอภาพต่างๆ แล้วให้บุคคลเขียนเรื่องราวเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเห็น จากการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนดได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการศึกษาของ แมคคลีแลนด พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อ

บุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการดังนี้

ลักษณะที่ 1 งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

ลักษณะที่ 2 ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถของเขา

ลักษณะที่ 3 ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้และทำให้เขามีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถของเขาได้นอกจากงานในลักษณะดังกล่าวแล้วแมคคลีแลนส์ได้พบว่าปัจจัยที่สำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพคือสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำด้วย

4.1.4 ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg)

ทฤษฎีเฮร์ซเบิร์กเน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

1.1) ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่น่าสนใจ น่าทำ
 1.2) ความสำเร็จของงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
 1.3) ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าเขาคือต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา

1.4) การยกย่องรับนับถือจากผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่าการที่เขาทำสำเร็จมีคนยอมรับเขา

1.5) ความเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำหรือพนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้

พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงาน เขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการดังนี้

2.1) นโยบายและการบริหารคือ พนักงานรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่

2.2) การนิเทศงาน คือพนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ

2.3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา

2.4) ภาวะการทำงาน คือพนักงานรู้สึกดีต่องานที่เขาทำและสภาพการณ์ของการทำงาน

2.5) ค่าตอบแทนการทำงาน คือพนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม

2.6) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือพนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.7) ชีวิตส่วนตัว คือพนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงาน ไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว

2.8) ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือหัวหน้างานมีความรู้สึกดีต่อลูกน้อง

2.9) สถานภาพ คือพนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี

2.10) ความมั่นคง คือพนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่เขาทำอยู่

ปัจจัยบำรุงรักษาไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่เขาทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหาร

จึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆเพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อน และโครงการที่เกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

ทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) ยังคงได้รับความนิยมในด้านการบริหาร เพราะง่ายต่อการเข้าใจและมีการเชื่อมโยงโดยตรงที่ชัดเจนจากความต้องการกับพฤติกรรม ในขณะที่เดียวกันก็ไม่มีทฤษฎีใดเชื่อมโยงโดยตรงกับพฤติกรรมการจูงใจโดยผู้บริหาร ในทางตรงกันข้ามผู้บริหารมักจะมีการตีความผิดพลาดและไม่เหมาะสม โดยคิดว่าพวกเขาเข้าถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา

4.2 ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories)

โดยทั่วไปทฤษฎีเนื้อหาจะเน้นที่ลักษณะของสิ่งจูงใจ ซึ่งมีแนวโน้มที่จะค้นหาวิธีการปรับปรุงการจูงใจโดยเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นความต้องการ แต่ไม่ได้ศึกษาเกี่ยวกับกระบวนการด้านความคิด (Thought processes) ซึ่งบุคคลเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในที่ทำงาน ทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) จะมุ่งที่กระบวนการด้านความคิด ซึ่งมีผลกระทบต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับทางเลือกในการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งมีหลายทฤษฎีในที่นี้จะกล่าวถึงเฉพาะทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) และทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

4.2.1 ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความเท่าเทียมกันของอดัม (Adams)

ทฤษฎีนี้ กล่าวว่า บุคคลจะมีการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าของตนเอง (เช่น ความพยายาม ประสบการณ์ การศึกษา และความสามารถ) และผลลัพธ์ของตนเอง (เช่น ระดับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การยกย่อง และปัจจัยอื่นกับบุคคลอื่น) อดัม (Adams) กล่าวว่า บุคคลจะประเมินผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานของตนกับบุคคลอื่น ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคจะเกิดขึ้น เมื่อบุคคลรู้สึกว่ารางวัลที่เขาได้รับจากการทำงานมีความไม่เหมาะสม โดยเปรียบเทียบกับรางวัลที่บุคคลอื่นได้รับจากการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลในเชิงลบ โดยอาจทำให้บุคคลท้อแท้ให้กับการทำงานน้อยลงหรือตัดสินใจลาออกก็ได้ การประยุกต์ใช้ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าบุคคลควรได้รับรู้ถึงรางวัล (ผลลัพธ์จากการทำงาน) ที่เหมาะสมและเท่าเทียมกัน ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความเสมอภาค แสดงดังสมการในแผนภูมิที่ 6

$$\frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของบุคคลหนึ่ง}} = \frac{\text{ผลลัพธ์ (Output) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}{\text{ปัจจัยนำเข้า (Input) ของอีกบุคคลหนึ่ง}}$$

แผนภูมิที่ 6 ทฤษฎีความเสมอภาค

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมน้อยกว่าบุคคลอื่น

ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงบวก (Felt positive inequity) เกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับความยุติธรรมมากกว่าบุคคลอื่น

1) ความไม่เสมอภาคจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อที่จะสร้างความเท่าเทียมกันซึ่งบุคคลอาจจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปแบบต่างๆดังนี้

1.1) เปลี่ยนแรงพยายามที่ไต่ลง ไปเช่นลดความพยายามในการทำงาน, มาสาย, ขาดงาน

1.2) ปรับหรือเปลี่ยนรางวัลที่เขาได้รับเช่นขอขึ้นเงินเดือนหรือขอเลื่อนตำแหน่ง

1.3) ดั้มเลิกการเปรียบเทียบ โดยลาออกจากงาน

1.4) เปลี่ยนจุดเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบตัวเองกับผู้ร่วมงานคนอื่น

2) ขั้นตอนในการบริหารกระบวนการความเสมอภาค (Steps for managing the equity process) มีดังนี้

2.1) ยอมรับว่าการเปรียบเทียบความเสมอภาค (Equity comparisons) เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในที่ทำงาน

2.2) คาดว่าความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคเชิงลบ (Felt negative inequities) จะเกิดขึ้นเมื่อมีการให้รางวัล

2.3) สื่อสารถึงการประเมินที่ชัดเจนของการให้รางวัล

2.4) สื่อสารถึงการประเมินผลการทำงานซึ่งมีเกณฑ์การให้รางวัล

2.5) สื่อสารถึงความเหมาะสมของประเด็นที่เปรียบเทียบในสถานการณ์นั้น

การเปรียบเทียบความเสมอภาคกับการจัดสรรรางวัลมีผลกระทบต่อผู้ถูกใจ ผู้บริหารจะต้องหาวิธีการให้ผู้ถูกใจเกิดการรับรู้ว่ารangวัลนั้นพิจารณาจากผลลัพธ์ที่แท้จริง โดยผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมีแนวความคิดการจัดการกับการเปรียบเทียบความเสมอภาค 5 ประการดังกล่าวข้างต้นและจากการวิจัยพบว่า

- 1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ และจะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต
- 2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลที่เท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป
- 3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่ไม่เสมอภาค เขาจะทำงานมากขึ้น ดังนั้นจึงอาจจะลดรางวัลลง

ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ บุคคลจะคาดคะเนผลประโยชน์ของตนหรือคาดหวังรางวัลที่ได้รับเกินจริง ทำให้พนักงานอาจรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคในบางครั้ง อย่างไรก็ตาม ความรู้สึกถึงความไม่เสมอภาคนี้จะมีผลต่อปฏิกิริยาบางประการ ตัวอย่างเช่น พนักงานอาจจะโกรธหรือตัดสินใจทิ้งงาน เพราะเกิดความรู้สึกว่ารางวัลที่ได้รับไม่ยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับรางวัลของบุคคลอื่น

4.2.2 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom)

ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยวิกเตอร์ วรูม (Victor Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน โดยวรูม มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติเขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำนั้นหรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่างในกรณีของการทำงาน พนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้นเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขาพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้นทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการเพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตามหัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขาจึงเป็นไปได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงานขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้นรวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับซึ่งจะมีเรื่องของการดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามโดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและ การให้รางวัลตอบแทนเน้นในเรื่องพฤติกรรม

ที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัลและผลลัพธ์ของความพึงพอใจต่อเป้าหมายจะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน

รวม ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานเรียกว่า VIE Theory ซึ่งได้รับความนิยมอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V=Valance หมายถึงระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัลคือคุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

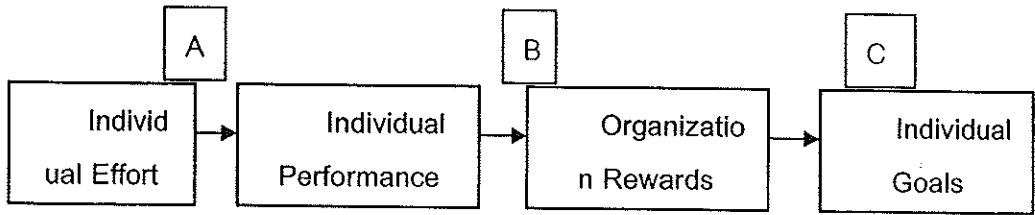
E= Expectancy ได้แก่ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม)

1) ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์ สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์กรด้วยโดย

1.1) สร้างความคาดหวัง โดยมีแรงดึงดูด ซึ่งผู้บริหารจะต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถ ให้การอบรมพวกเขา ให้การสนับสนุนพวกเขาด้วยทรัพยากรที่จำเป็น และระบุเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน

1.2) ให้เกิดความเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน โดยผู้บริหารควรกำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผลการปฏิบัติงานกับรางวัลให้ชัดเจน และเน้นย้ำในความสัมพันธ์เหล่านี้ โดยการให้รางวัลเมื่อบุคคลสามารถบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน

1.3) ให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายามซึ่งเป็นคุณค่าจากผลลัพธ์ที่เขาได้รับ ผู้บริหารควรทราบถึงความต้องการของแต่ละบุคคล และพยายามปรับการให้รางวัลเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อเขาจะได้รู้สึกถึงคุณค่าของผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากความพยายามของเขา



A= Effort performance linkage

B= Performance reward linkage

C= Attractiveness

แผนภูมิที่ 7 การแบ่งรางวัล

2) จากแผนภูมิที่ 7 มีการแบ่งรางวัลออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1) รางวัลภายนอก (Extrinsic rewards) เป็นรางวัลที่นอกเหนือจากการทำงาน เช่น การเพิ่มค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง หรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานซึ่งมีคุณค่าเชิงบวกที่ให้กับบุคคลในการทำงาน

2.2) รางวัลภายใน (Intrinsic rewards) เป็นรางวัลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของงาน ประกอบด้วย ความรับผิดชอบ ความท้าทาย หรือเป็นผลลัพธ์ของการทำงานที่มีคุณค่าเชิงบวกซึ่งบุคคลได้รับโดยตรงจากผลลัพธ์ของการทำงาน ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ความท้าทาย

3) แนวทางในการจัดสรรรางวัลภายนอก มีดังนี้

3.1) ระบุถึงพฤติกรรมที่พึงพอใจให้ชัดเจน
 3.2) ชี้นำรักษาการให้รางวัลที่มีศักยภาพที่จะช่วยให้เกิดการเสริมแรงเชิงบวก

3.3) คิดเสมอว่าบุคคลจะมีความแตกต่างกัน จึงต้องให้รางวัลที่มีคุณค่าเชิงบวกสำหรับแต่ละบุคคล

3.4) ให้แต่ละบุคคลรู้อย่างชัดเจนถึงสิ่งที่เขาจะต้องปฏิบัติเพื่อให้ได้รับรางวัลที่ต้องการ กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนและให้ข้อมูลป้อนกลับในการปฏิบัติงาน

3.4.1) การจัดสรรรางวัลให้อย่างทันทีทันใดเมื่อเกิดพฤติกรรมที่พึงพอใจ

3.4.2) จัดสรรรางวัลให้ตามตารางที่กำหนดเพื่อให้เกิดการเสริมแรงเชิง

บวก

4.3.3 ทฤษฎีการเสริมแรง (Reinforcement Theory)

สกินเนอร์ (1938) นักจิตวิทยาชาวอเมริกันเชื่อว่าเราจะเข้าใจและสามารถควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ได้ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่า เรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรง (Reinforcement contingency) เพียงใด และบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเช่นใดขึ้นอยู่กับว่าเขาได้รับผลเช่นไรในอดีต เช่น พนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งเพราะไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลา ต่อไปพนักงานผู้นั้นก็จะมีพฤติกรรมที่ไม่ขาด ไม่ลา ไม่สายเสมอ ดังนั้นถ้าเรารู้เงื่อนไขของการเสริมแรงของบุคคลเหล่านี้ได้ก็สามารถจะจูงใจได้

ความเชื่อของสกินเนอร์สรุปได้ว่าผลกรรมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรม
ดังนี้

A= Activator คือตัวกระตุ้นหรือสัญญาณที่มาก่อนพฤติกรรม

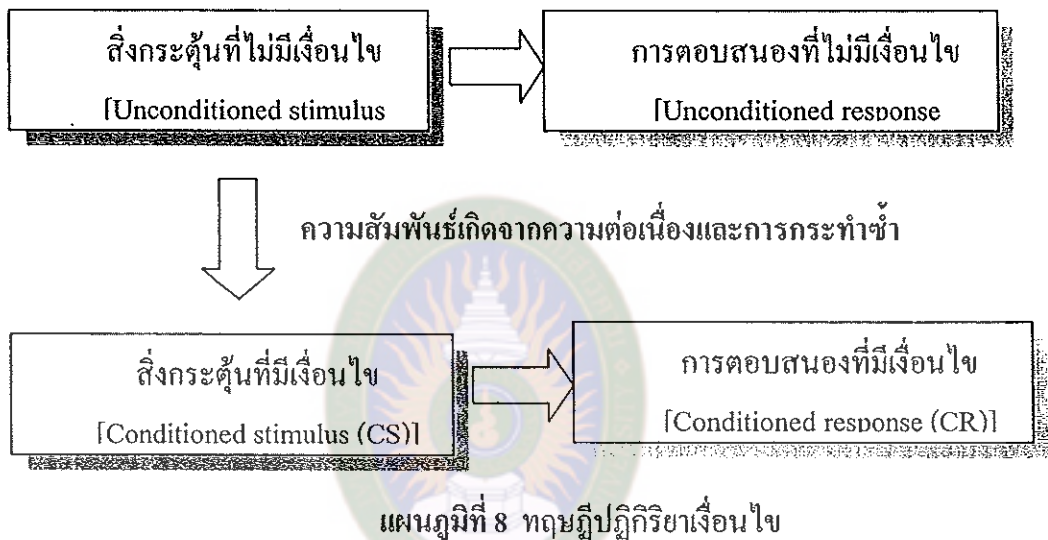
B= Behavior คือพฤติกรรม

C= Consequence คือผลกรรมสนองต่อพฤติกรรมที่ทำไป ถ้าเป็นผลกรรมที่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C+ หากไม่พึงประสงค์ก็เรียกว่า C-

แนวคิดนี้เป็นแนวคิดที่ผสมผสานแนวคิดด้านกระบวนการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง นั่นคือ

1) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical Conditioning theory) โดยนักจิตวิทยาชาวรัสเซียชื่อ พาฟลอฟ ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับ Reflex or respondent behavior เป็นพฤติกรรมที่ตอบสนองโดยอัตโนมัติ ทฤษฎีนี้เป็นการเรียนรู้ถึงกระบวนการต่อเนื่องที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกระตุ้นและการตอบสนอง นักทฤษฎีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก คำนึงว่าสิ่งมีชีวิต (สัตว์และมนุษย์) เป็นผู้ตอบสนอง ซึ่งสามารถสอนให้เกิดพฤติกรรมเฉพาะอย่างโดยอาศัยการกระทำซ้ำหรือการวางเงื่อนไข คำว่าการวางเงื่อนไข หมายถึง ความเป็นอัตโนมัติในการตอบสนองต่อสถานการณ์ซึ่งสร้างขึ้นซ้ำๆ ตัวอย่างที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ พาฟลอฟสังเกตว่า สุนัขจะน้ำลายไหลเมื่อเห็นชิ้นเนื้อ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นชิ้นเนื้อกับการเกิดน้ำลายไหลของสุนัขเป็นปฏิกิริยาที่เกิดต่อเนื่องกัน ทำให้เกิดกระบวนการต่อเนื่องแบบมีเงื่อนไข โดยชิ้นเนื้อเป็นสิ่งกระตุ้นที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned stimulus (US)] และการเกิดน้ำลายไหลเป็นการตอบสนองที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned response (UR)] พาฟลอฟได้ทำการทดลองโดยใช้การสั้นกระดิ่งคู่ไปกับการให้ชิ้นเนื้อแก่สุนัข หลังจากการทดลองหลายครั้ง

สุนัขเริ่มเกิดการเรียนรู้ในการตอบสนองต่อเสียงกระดิ่ง นั่นคือ สุนัขได้ยินเสียงกระดิ่งก็จะเกิดอาการนำลายไหล แม้ว่าจะไม่เห็นชิ้นเนื้อก็ตาม ดังนั้นเสียงกระดิ่งจึงเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [conditioned stimulus (CS)] ซึ่งทำให้เกิดการตอบสนองที่มีเงื่อนไข [Conditioned response (CR)] หรือปฏิกิริยาที่ไม่มีเงื่อนไข [Unconditioned reaction(UR)] ดังแผนภูมิที่ 8



ปัจจัยสองประการที่สำคัญต่อการเรียนรู้ที่ผ่านกระบวนการต่อเนื่อง ประกอบด้วย

1.1) ความต่อเนื่องกัน หมายความว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไขและไม่มีเงื่อนไขจะเกิดขึ้นต่อเนื่องในช่วงเวลาและจังหวะที่ใกล้เคียงกัน ในการทดลองของพาฟลอฟนั้น สุนัขได้เกิดการเรียนรู้ความสัมพันธ์ระหว่างเสียงกระดิ่งกับชิ้นเนื้อ ซึ่งเนื่องมาจากการเสนอสิ่งกระตุ้นสองสิ่งต่อเนื่องกัน

1.2) การกระทำซ้ำ หรือความถี่ของความต่อเนื่องกัน

<p>ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classical conditioning theory)</p> <p>เป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข (CS)</p>	<table border="0"> <tr> <td style="text-align: center;">สิ่งกระตุ้น</td> <td style="text-align: center;">พฤติกรรม</td> </tr> <tr> <td>- ลูกน้องเห็นเจ้านายยิ้มและไต่ฮิน → มีความกลัวการวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง) จากเจ้านาย</td> <td></td> </tr> <tr> <td>- เห็นรอยยิ้ม</td> <td style="text-align: center;">→ มีความกลัว</td> </tr> </table>	สิ่งกระตุ้น	พฤติกรรม	- ลูกน้องเห็นเจ้านายยิ้มและไต่ฮิน → มีความกลัวการวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง) จากเจ้านาย		- เห็นรอยยิ้ม	→ มีความกลัว
สิ่งกระตุ้น	พฤติกรรม						
- ลูกน้องเห็นเจ้านายยิ้มและไต่ฮิน → มีความกลัวการวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง) จากเจ้านาย							
- เห็นรอยยิ้ม	→ มีความกลัว						

แผนภูมิที่ 9 ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก ระหว่างเจ้านายกับลูกน้อง

สิ่งกระตุ้น (Stimulus) เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลให้เกิดการตอบสนองและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในทางเดียวกับสิ่งกระตุ้นแรก (Initial stimulus) เรียกว่า สิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข [Conditioned stimulus (CS)] จากรูป รอยยิ้มของเจ้านายเป็นสิ่งกระตุ้นที่มีเงื่อนไข เพราะนำไปสู่การวิพากษ์วิจารณ์ (ตำหนิลูกน้อง)

2) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขของผลกรรมต่อพฤติกรรมของบุคคล (Operant conditioning Theory) หรือ (Instrumental Conditional Theory) ต่างจากทฤษฎี Classical Conditioning ตรงที่เราสนใจ Consequence คือผลที่ตามมาซึ่งเป็น 2 เงื่อนไขคือ การให้แรงเสริม (reinforcement) กับ การลงโทษ (Punishment) โดยแต่ละแบบมีลักษณะดังนี้

2.1) เงื่อนไขการเสริมแรงคือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลชอบที่ได้รับสิ่งนั้นและทำให้เกิดพฤติกรรมเช่นนั้นตลอด โดยแบ่งเป็น

2.1.1) แรงเสริมทางบวก (Positive reinforce) คือการให้แล้วทำให้บุคคลพอใจ

2.1.2) แรงเสริมทางลบ (Negative reinforce) คือการขกเลิกหรือถอนสถานการณ์ที่ผู้แสดงพฤติกรรมไม่ชอบ เมื่อเลิกแล้วทำให้บุคคลนั้นชอบสภาพเช่นนั้น เช่น การเข้มงวดเกินไป การดูค่า หากสามีที่กลับบ้านเร็วแล้วภรรยาหยุดบ่นก็จะกลับบ้านเร็วขึ้นตลอดไป

2. เงื่อนไขการลงโทษ คือสิ่งที่ให้หลังจากเกิดพฤติกรรมทำให้บุคคลไม่ชอบสิ่งที่ได้รับ ทำให้พฤติกรรมนั้นหยุดชะงักลงโดยแบ่งเป็น

2.1 การลงโทษทางบวก (positive punishment) คือการให้สิ่งเขาไม่ชอบ เช่น ถูกตี การขบรัดฝ่าไฟแดงถูกปรับ 1,000 บาท บุคคลก็จะหยุดขบรัดฝ่าไฟแดง

2.2 การลงโทษทางลบ (Negative punishment) คือการถอนสิ่งที่เขาชอบ เช่น เด็กชอบคุบบอลแล้วชอบทะเลาะกับพี่ตนเองทำให้แม่ปิดทีวี วันหลังเด็กคนนี้ก็เลิกทะเลาะเพราะกลัวอดดูทีวี

5. การนำแรงจูงใจไปประยุกต์ใช้ในการทำงาน

การนำมาประยุกต์ใช้ด้วยวิธีการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชานั้นเป็นงานอย่างหนึ่งของหัวหน้าหรือผู้บริหาร นั่นคือการใช้ศิลปะการชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อันเดียวกัน มีค่า 4 คำที่พูดถึงเสมอในการจูงใจผู้อื่นคือเงิน ความกลัว การตั้งเป้าหมายและขวัญ ซึ่งจริงๆแล้ว 4 คำนี้คือ หลักการที่สำคัญมากจึงควรพิจารณาถึงคุณสมบัติของคำเหล่านี้

5.1 เงิน เป็นสัจจะธรรมว่าถ้าลูกจ้างไม่ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรมไม่ว่าท่านจะใช้วิธีอะไรก็ไม่สามารถให้เขาสร้างผลผลิตที่สูงได้นอกจากงานนั้นหายากสำหรับเขาแต่เราก็ไม่ควรให้ความสำคัญกับเรื่องเงินมากเกินไปในการที่จะจูงใจคน

5.2 ความกลัวถูกลงโทษเป็นเครื่องมือที่ชักจูงใจลูกน้องเป็นอันดับสอง แต่ความกลัวส่งผลเพียง 2 กรณีคือ เมื่อเราเชื่อว่าหากไม่พัฒนาผลงานก็รับหางานอื่นทำเสีย และกรณีที่สองเป็นเครื่องกระตุ้นฉุกเฉินเช่นขู่ว่าจะปรับทำให้เสร็จก่อนเจ้านายใหญ่กลับมา

5.3 การตั้งเป้าหมาย เป้าหมายเป็นความต้องการพื้นฐานในการปฏิบัติงานของคนการตั้งเป้าหมายต้องตั้งให้ถูกต้องและเหมาะสมไม่สูงหรือต่ำเกินไป ทางจิตวิทยาได้พบว่าหลังจากคนล้มเหลวในการบรรลุเป้าหมายครั้งที่ 1 เขาจะตั้งครั้งต่อไปให้ต่ำลงเพราะกลัวความล้มเหลว

5.4 ขวัญ เรื่องขวัญและกำลังใจมีความสำคัญแต่ถ้าได้รับมากเกินไปก็ไม่ช่วยให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้นเพราะพนักงานที่มีความสุขไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่มีประสิทธิภาพเสมอไปแต่ขวัญและกำลังใจทำให้ค่าใช้จ่ายของบริษัทลดลงได้แต่เป็นทางอ้อมมากกว่าทางตรงเช่นบรรยากาศในการทำงานดี

จากเรื่องของการใช้แรงจูงใจใน 4 อย่างถ้าเอามาประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจแล้วเรียกได้ว่าควรจะใช้ทุกทฤษฎีเพียงแต่ต้องอยู่ที่สถานการณ์และประเภทของบุคคลที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาซึ่งจากประสบการณ์เคยมีลูกน้องทุกระดับแต่ละระดับก็จะปฏิบัติและใช้

แรงจูงใจต่างกัน หากลูกน้องที่มีความสูงระดับปริญญาตรีขึ้นไปและฐานะที่บ้านดีก็จะใช้ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีเสมอภาค เป็นต้น แต่ในระดับคนงานควรใช้ทฤษฎีการเสริมแรง ทฤษฎีความต้องการ 5 ระดับของมาสโลว์ เป็นต้น

นอกจากการใช้แรงจูงใจแล้วการที่จะผลักดันให้ลูกน้องทำงานต้องอาศัยพฤติกรรมเหล่านี้

ข้อ 1 เป็นคนแข็งแต่อย่าให้ถูกเกลียดชัง นั่นคือมีความแข็งในระดับหนึ่งแต่หันมาเอาใจใส่ความคิดเห็นและความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

ข้อ 2 สนใจความรู้สึกของผู้อื่น คือใช้วิธีการทำงานแบบเน้นที่คนและเน้นที่งานผสมกันไป

ข้อ 3 หลีกเลี่ยงการใช้ตัวกระดุนที่อันตรายซึ่งอาจจะคิดว่าเป็นตัวกระดุนจูงใจลูกน้องได้เช่น อย่าถูกลูกผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอันขาด อย่างนิทาผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น อย่าแสดงความเสนาหาหรือลำเอียง อย่าให้รางวัลแก่ความดีเล็กๆน้อยๆ วิธีการชักจูงใจลูกน้องต้องมีความเสมอต้นเสมอปลาย ไม่มีอคติต่อลูกน้อง อย่าตำหนิลูกน้องลับหลัง ทำให้เขารู้ว่าเขากำลังอยู่ ณ จุดใด ให้คำชมเชยในเวลาที่เหมาะสม ให้ข่าวสารลูกน้องล่วงหน้าทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงซึ่งกระทบ ห่วงใยผู้ใต้บังคับบัญชา มองคนที่ผลงาน มีใช้วิธีปฏิบัติงาน ออกนอกเส้นทางของตนเองเพื่อช่วยผู้อื่น รับผิดชอบต่อผู้อื่น ให้ลูกน้องแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ให้อิสระแก่เขา ทำให้ลูกน้องขยันขันแข็ง รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบาพร้อมที่จะเรียนรู้จากผู้อื่น แสดงความเชื่อมั่นตนเอง เปิดใจให้แสดงความคิดเห็น แบ่งสรรและมอบหมายงาน เร่งเร้าให้เกิดความฉลาดและสร้างสรรค์ สอนงานอย่างเต็มที่ แก้ปัญหาให้โดยไม่ตำหนิอย่างรุนแรง

6. การสังเคราะห์แนวคิดละทฤษฎีเกี่ยวแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับการทำงานในประเทศไทยที่ได้จากการสังเคราะห์ งานวิจัย

6.1 การศึกษาปัญหาการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีปัญหาอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีปัญหาที่สำคัญ ๆ คือ การขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน (ร้อยละ 23.91) ขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 19.56) ขาดการประสานงานที่ดี (ร้อยละ 17.39) บุคลากรไม่เอาใจใส่ในการทำงาน (ร้อยละ 13.04) ขาดความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง (ร้อยละ 10.87) ขาดการติดตามประเมินผลการทำงาน (ร้อยละ 10.87) ขาดความเข้าใจบทบาทหน้าที่ (ร้อยละ 8.69) ขาดการประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 8.69) และปัญหาอื่น ๆ

6.2 การศึกษาระดับการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่ มีการทำงานอยู่ในระดับสูง

6.3 การศึกษาเปรียบเทียบปัญหาการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำ การเปรียบเทียบการทำงานกับตัวแปร สถานภาพของผู้ตอบที่มีตำแหน่งต่างกัน ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน อายุ สถานภาพสมรส เพศ เงินเดือน ฯลฯ และตัวแปรสำคัญที่ทำการศึกษาแล้วมักจะพบผลการวิจัยที่แตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพของ ผู้ตอบ

6.4 การเปรียบเทียบระดับการทำงาน พบว่า ผู้วิจัยส่วนใหญ่ทำการ เปรียบเทียบ ระดับการทำงานกับตัวแปร สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ในการทำงาน อายุ เพศ การได้รับการฝึกอบรม ฯลฯ และตัวแปรที่ศึกษานี้เมื่อนำมา เปรียบเทียบแล้วส่วนใหญ่ จะพบผล ไม่แตกต่างกัน

6.5 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับตัวแปรอื่น ๆ พบว่า มีการ ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับการทำงาน โดยจำแนกตัวแปรต้นออกเป็นตัวแปร ภายนอกบุคคล ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรชีวสังคม ซึ่งผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ ด้วย การวิเคราะห์เนื้อหา พบว่า

6.5.1 ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อม ทางกายภาพ พฤติกรรมผู้นำ สัมพันธภาพในกลุ่มทำงาน ชั่วโมงการทำงานใน แต่ละวัน การได้รับการสนับสนุน ระยะเวลาการทำงาน จำนวนบุคลากร ความร่วมมือของ ผู้ร่วมงาน การติดต่อประสานงาน ที่พักอาศัย บุคลิกภาพของผู้ร่วมงานและสัมพันธภาพเชิง วิชาชีพ

6.5.2 ตัวแปรภายในบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ ความรู้ เกี่ยวกับงาน ความเข้าใจบทบาท หน้าที่ ทักษะที่ต้องงาน คุณธรรม

6.5.3 ตัวแปรชีวสังคมที่มีความสัมพันธ์กับการทำงาน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ ทำงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระดับการศึกษา

6.6 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่นำมาศึกษานั้นได้ มี การจำแนกปัจจัยออกเป็นปัจจัยภายในบุคคล ปัจจัยภายนอกบุคคล และปัจจัยชีวสังคม ซึ่ง ผลการวิจัยที่พบปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานที่ได้จากการวิเคราะห์เนื้อหา พบผลดังนี้

ตัวแปรปัจจัยภายในบุคคล ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ เจตคติต่องาน ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพึงพอใจในงาน แรงจูงใจไม่ สัมฤทธิ์ การรับรู้ แรงจูงใจในการทำงาน ความเชื่ออำนาจในตน ความเข้าใจในบทบาท หน้าที่ บุคลิกภาพ ลักษณะทางพุทธ ลักษณะมุ่งอนาคต ความคาดหวังผลประโยชน์ ขวัญและกำลังใจ

ความมีมนุษยสัมพันธ์ ข้อจำกัดด้านความรู้ ความรับผิดชอบ การควบคุม ตนเอง ความกระตือรือร้นในงานที่ทำ เหตุผลเชิงจริยธรรม สุขภาพจิต และวัฒนธรรมองค์การ

ตัวแปรปัจจัยภายนอกบุคคล ที่นำมาศึกษา และพบผลที่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ได้แก่ การสนับสนุนทางสังคม ภาวะผู้นำ การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงาน พลังอำนาจ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร การได้รับการนิเทศงาน นโยบายการบริหารจัดการ การมีส่วนร่วมในโครงการ โอกาสในการ แสดงความสามารถ ขอบข่ายการจัดการ บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะของงาน ความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง พฤติกรรมการบริหาร การได้รับข่าวสารเกี่ยวกับงาน ทรัพยากรที่มีอยู่ คุณภาพการนิเทศงาน การเข้าถึงระบบข้อมูล การมีเวลาทำงานเพียงพอ วิธีการทำงาน การให้ความเป็นธรรม การเตรียมบุคลากร การใช้ความรู้ด้านจิตวิทยา การวัดและการประเมินผล สภาพสังคมและเศรษฐกิจ การคมนาคม สมรรถนะของหน่วยงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความขัดแย้งในการทำงาน โครงสร้างของทีมงาน รางวัลในการ ทำงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ กฎระเบียบการทำงาน ความชำนาญเฉพาะอย่าง การปฏิบัติตามบทบาท การบริหารงานสนเทศ การกระจายอำนาจ ปัญหาการเมืองในพื้นที่ บุคลากรในพื้นที่และสังคม และวัฒนธรรมในพื้นที่

ตัวแปรปัจจัยชีวสังคม ที่นำมาศึกษาและพบผลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง การงาน สถานภาพสมรส อาชีพ เงินเดือน ความสามารถพิเศษ ภาระการเลี้ยงดู ปริมาณงานที่รับผิดชอบ สถานที่ตั้งที่อยู่อาศัย

6.7 การพัฒนาการทำงาน พบว่า มีการศึกษาและเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการทำงานของบุคคลในลักษณะที่เป็นการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างกว้าง ๆ เช่น การใช้วิธีการจัดฝึกอบรมทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรม มีการใช้ตัวแบบเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

6.8 การสังเคราะห์งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อประมาณค่าขนาดอิทธิพลของตัวแปรกลุ่มชีวสังคม ตัวแปรภายในบุคคล และตัวแปรภายนอกบุคคล พบว่า

ตัวแปรกลุ่มชีวสังคม ที่มีงานวิจัยหลายเรื่องพบผลว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวก กับการทำงานคือ รายได้ โดยมีขนาดอิทธิพล 0.01

ตัวแปรภายในบุคคล ที่พบว่ามีผลงานวิจัยหลายเรื่องสอดคล้องกันว่ามีความสัมพันธ์เป็นบวกกับการทำงานคือ ความรู้ความสามารถในงานที่ทำ ความพอใจในงาน เจตคติ

ต้องงาน แรงจูงใจในการทำงาน ความรู้สึกความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ ความเชื่อ อำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.02-0.05 นอกจากนี้ ยังพบว่า ความรู้สึกต่อหน่วยงานบุคลิกภาพและบุคลิกภาพด้านคุณธรรม และลักษณะ มุ่งอนาคต เป็นตัวแปรที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวกต่อการทำงาน และมีผู้นำมาศึกษาไม่มากนัก สุดท้ายพบว่า ตัวแปรภายนอกบุคคลที่มีขนาดอิทธิพลเป็นบวก คือ การสนับสนุน ทางสังคม พฤติกรรมผู้นำ ความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงาน การติดต่อสื่อสาร สภาพแวดล้อมทางกายภาพ นโยบายและการบริหารจัดการองค์การและบรรยากาศในการทำงาน โดยมีขนาดอิทธิพลอยู่ระหว่าง 0.01 – 0.10 น.

7. ผู้วิจัยได้สรุปแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยจูงใจซึ่งจะนำประเด็นเหล่านี้ไปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

7.1 ลักษณะงาน หมายถึง งานมีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ได้แก่ ความพอใจงานที่ทำกำลังทำในปัจจุบัน งานที่ทำตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา งานในตำแหน่งหน้าที่มีลักษณะน่าสนใจและท้าทาย ลักษณะงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ มีการแบ่งมอบหมายงานที่ชัดเจน และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

7.2 ความสำเร็จของงาน หมายถึง ความสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ความอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ความสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ความมีคุณภาพของผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่อง และความพึงพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถช่วยแก้ไขปัญหาในการทำงาน

7.3 ความรับผิดชอบ หมายถึง การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อทำให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบในปัจจุบันเหมาะสมกับความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ความเต็มใจและให้ความร่วมมือทุกครั้งในการทำงาน และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายทันตามกำหนดเวลา

7.4 การยกย่อง หมายถึง โอกาสในการเสนอแนะความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในองค์การอย่างเต็มที่ การได้รับการยกย่อง ชมเชย จากผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานหรือบุคคลอื่นในการทำงาน ความรู้สึกภูมิใจในงานที่ทำ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี และความสามารถเป็นที่พึงของบุคคลอื่นได้

7.5 ความเจริญก้าวหน้า หมายถึง ความรับผิดชอบช่วยเหลืออำนวยความสะดวก
เจริญก้าวหน้าในอนาคต โอกาสไปร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์
โอกาสได้เรียนรู้สิ่งต่างๆ จากองค์การในปัจจุบัน โอกาสที่จะได้เป็นผู้นำในอนาคต และ
การได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการวัด

เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
วัด จึงได้กล่าวถึงความหมายของการบริหาร การบริหารวัด และความสำคัญของการบริหารวัด
อันเป็นสาระที่ควรทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการ
ดำเนินงานของวัดในพระพุทธศาสนา ตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของการบริหาร

คำว่า การบริหาร ในภาษาอังกฤษมักใช้อยู่สองคำคือ “Administration” และ
“Management” ความแตกต่างของสองคำนี้ คือ “Administration” นิยมใช้ไปทางการบริหารทาง
ราชการ ส่วนคำว่า “Management” นิยมใช้ไปทางการบริหารธุรกิจนักวิชาการ ได้ให้ความหมาย
ของการบริหารหลายทัศนะด้วยกัน ดังนี้

ไซมอน (Simon, 1966 : 3) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง
กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการ ให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่าง
หนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 6) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์
และศิลป์ นำเอาทรัพยากรการบริหาร มาประกอบตามกระบวนการบริหารให้บรรลุ
วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ (2537 : 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ที่ต้อง
ใช้ศิลป์และเทคนิคอย่างสูงเพื่อการวินิจฉัยตัดสินใจในกระบวนการวางแผนและการควบคุม
การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ประยูทธ เจริญสวัสดิ์ (2540 : 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่
ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่ง
สภาพภายในของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. กระบวนการบริหาร

วัชร บวรณสิงห์ (2543 : 9) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น 3 ทาง คือ

- 2.1 ทาง โครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา
- 2.2 ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทความรับผิดชอบ และเรื่องอำนาจความสะดวกต่างๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 2.3 ทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการบริหารดำเนินงานในสถานการณ์ที่บุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

3. ทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ได้กล่าวถึงการสรุปกระบวนการบริหารของลูเทอร์ คูลิค (Luther Gulice) ซึ่งสรุปได้ใน “paper on the Science of ministration” เป็นคำย่อว่า “POSDCORB” ซึ่งหมายถึงกระบวนการบริหาร 7 ประการ คือ (จรัญ พันหนอง. 2546 : 26)

- 3.1 P= Planning หมายถึง การวางแผนหรือวางโครงการอย่างกว้างๆ เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต
- 3.2 O = Organizing หมายถึง การจัดรูปแบบ หรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงาน ไว้อย่างชัดเจน
- 3.3 S = Staffing หมายถึง การบริหารงานอันเกี่ยวกับตัวบุคคลหรือเจ้าหน้าที่ทุกประเภทของหน่วยงาน รวมถึงการสรรหา บรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม การพัฒนาบุคคล การให้ขวัญกำลังใจ การเลื่อนและการลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พนักงาน และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานที่ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ตลอดไป
- 3.4 D = Directing หมายถึง การศึกษาวิธีอำนวยความสะดวก รวมทั้งการควบคุมและการนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์ การจูงใจ เป็นต้น
- 3.5 Co = Coordinating หมายถึง ความร่วมมือในการประสานงานเพื่อดำเนินการไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะช่วยให้การประสานงานดีขึ้น เพื่อช่วยแก้ปัญหาข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงาน
- 3.6 R = Reporting หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงการประชาสัมพันธ์ที่จะต้องแจ้งให้ประชาชนทราบด้วย

3.7 B = Budgeting หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงิน วิธีการบริหารงบประมาณการบัญชี (จรัญ พันหนอง. 2546 : 26)

การสร้างประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาการบริหารตามแนวคิดที่เรียกว่า POSDOORB ของกูลิค (Gulick) นั้น คือการปรับปรุงกระบวนการบริหารในแต่ละกระบวนการให้มีประสิทธิภาพ และได้ผลงานที่มีคุณภาพสูงสุด แม้ในปัจจุบันเกือบทุกองค์กรก็ยังให้ความสำคัญกับเรื่องของกระบวนการบริหารตามแนวคิด ของกูลิค (Gulick) อยู่

4. การบริหาร 4 M'S

แนวคิดเรื่องการบริหารที่ถูกนำไปใช้ในการบริหารหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนมาเป็นเวลานาน คือ การบริหารที่เรียกย่อๆ ว่า 4 M'S ซึ่งให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า 4 เรื่อง ดังต่อไปนี้ (เกษม ไชยรัตน์. 2543 : 14-16)

4.1 Money หรือทุนทรัพย์ โดยมีความเชื่อหรือสมมติฐานว่า ถ้าองค์กรมีทุนทรัพย์หรืองบประมาณเพียงพอก็จะทำให้กิจการดำเนินไปด้วยดี

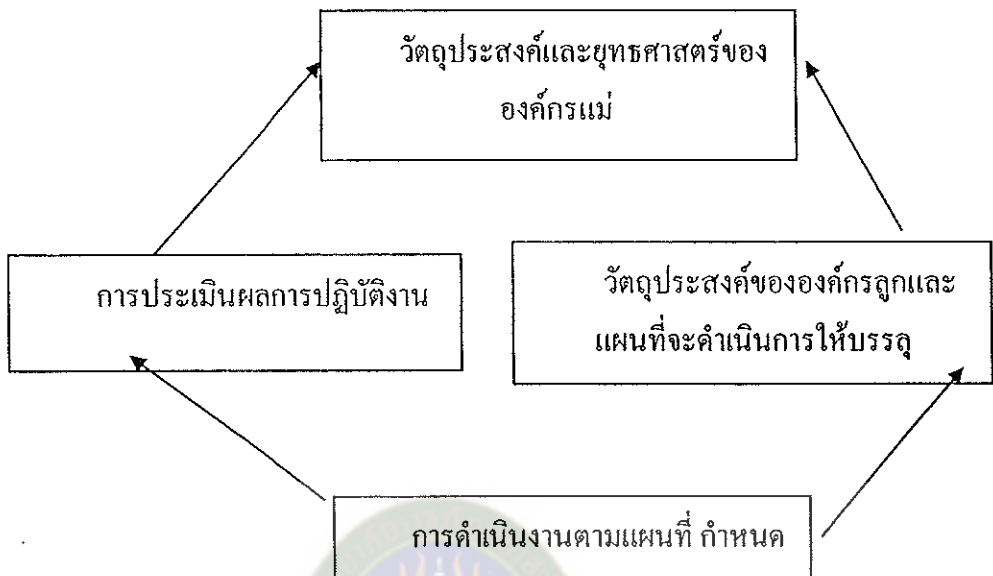
4.2 Materials หรือวัสดุ ถ้าสามารถมีวัสดุที่ดี มีคุณภาพและปริมาณเพียงพอก็จะเป็นข้อได้เปรียบในการดำเนินการ

4.3 Man หรือคน ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเป็นสำคัญ

4.4 Management หรือการจัดการ องค์กรที่มีระบบการจัดการที่ดี มีการจัดองค์กรที่ดี จะประสบความสำเร็จ

แนวความคิดในการบริหารงานในยุคแรกๆ ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยนำเข้า ทั้ง 4 ประการ นี้อย่างมาก โดยได้มีการพัฒนาปรับปรุงปัจจัยตัวป้อน โดยถือว่าหากปัจจัยตัวป้อนดี ผลผลิตก็จะดีตามไปด้วย

แนวความคิดในการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (MOB) คือ การดำเนินงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการกำหนดเป้าหมาย กิจกรรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ดังในแผนภูมิดังแผนภูมิที่ 10 (จรัญ พันหนอง. 2546 : 27)



แผนภูมิที่ 10 แนวความคิดในการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์

การบริหารงาน โดยวิธีการ MOB สามารถอธิบายได้ง่าย ๆ ก็คือ ผู้บริหารและคนในองค์กรช่วยกันกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร แล้วกำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เมื่อได้วัตถุประสงค์และแผนที่ชัดเจนแล้ว หน่วยงานย่อยภายในจะนำวัตถุประสงค์ขององค์กรใหญ่ไปแยกย่อยให้สอดคล้องกับภารกิจแล้ววางแผน

สรุปได้ความว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคมของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมกันทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ดังนั้นการบริหารจึงจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการทำงาน เพื่อให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ และประสิทธิภาพ

5. ความหมายของวัด

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 (พ.ศ.2505 : 5) อันเป็นกฎหมายของคณะสงฆ์ใช้อยู่ในปัจจุบันก็มีได้ให้ความหมายของ “วัด” ไว้ชัดเจน เพียงแต่บัญญัติประเภทของวัดไว้ในมาตรา 31 ว่ามี 2 ชนิด คือ วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และสำนักสงฆ์ และบัญญัติถึงการตั้งวัด ไว้ในมาตรา 32 ว่า “การสร้าง การตั้ง การรวม การย้าย การยกเลิกวัด และการขอพระราชทานวิสุงคามสีมาให้เป็นไปตามกำหนดในกฎหมายกระทรวง”

กรมการศาสนา (2542ข : 16) ได้ให้ความหมายของวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ฉบับนี้ ไว้ว่า

5.1 วัดเป็นองค์กรทางพระพุทธศาสนา และเป็นสถานที่พำนักอาศัยของภิกษุสงฆ์ ดังจะเห็นได้จากหลักเกณฑ์การอนุญาตสร้างวัดกำหนดว่า “สมควรเป็นที่พำนักอาศัยของภิกษุสงฆ์” เมื่อได้สร้างเสนาสนะขึ้นเป็นหลักฐานพร้อมที่จะเป็นที่พำนักอาศัยของภิกษุสงฆ์ได้แล้วให้ผู้ได้รับอนุญาตสร้างวัด พยาน หรือผู้แทน เสนอรายงานการก่อสร้าง และจำนวนพระภิกษุที่อยู่ประจำไม่น้อยกว่า 4 รูป

5.2 วัดประเภทที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา ต้องได้สร้างขึ้นหรือได้ปฏิสังขรณ์เป็นหลักฐานถาวร และมีพระภิกษุอยู่ประจำไม่น้อยกว่า 5 รูป ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปี แต่ระยะเวลาห้าปีมิได้ใช้บังคับแก่วัดที่ได้สร้างอุโบสถเสร็จเรียบร้อยแล้ว

พระมหาทงชัย นุรณพิสุทธิ (2545 : 18) กล่าวว่า วัด หมายถึง ที่อยู่ของพระภิกษุผู้ประพฤติพรหมจรรย์ เป็นสถานที่ที่มีความสงบ ร่มรื่น ร่มเย็นทั้งกายและใจเหมาะแก่การบำเพ็ญสมณธรรม โดยนัยนี้ วัดจึงหมายถึง สถานที่สำหรับพักให้เย็นหรือทำให้ห่างไกลออกไป กล่าวคือ พัดให้ความเร็วร้อนที่เกิดจากกิเลส คือ ราคะ โทสะ โมหะ ให้หมดไป

ดังนั้น วัดจึงเป็นคำที่มีความหมายและความสำคัญที่ผูกพันอย่างลึกซึ้งอยู่ในวิถีและจิตวิญญาณของชนชาติไทย ดังจะเห็นได้จากเมื่อมีชุมชน หมู่บ้าน เกิดขึ้นชาวไทยมักจะสร้างวัดขึ้นด้วยเสมอ อาจกล่าวได้ว่าวัดเป็นสถาบันอุดมการณ์อันชอบธรรม และทรงพลังของชุมชนในอันที่จะเชื่อมโยงผู้คนให้มีความรัก ความผูกพัน ความสามัคคี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีความเสียสละเพื่อส่วนรวม และยังเป็นการควบคุมและจัดระเบียบสังคมให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอีกประการหนึ่ง

สรุปได้ความว่า วัด หมายถึง พุทธสถานซึ่งเป็นที่พำนักของพระภิกษุสงฆ์เพื่อประกอบศาสนกิจต่าง ทางศาสนา และต้องได้รับอนุญาตให้จัดตั้งขึ้นโดยชอบด้วยหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ วัดที่ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา และวัดที่มีได้รับวิสุงคามสีมา หรือที่เรียกว่า สำนักสงฆ์

6. ความหมายของการบริหารวัด

ได้มีผู้ให้ความหมายของการบริหารวัดไว้ดังนี้

พระวินูตธรรมวาทิ (2537 : 31) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การที่เจ้าอาวาสใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการตัดสินใจ ดำเนินงานด้านการ

ปกครอง เผยแผ่ศาสนาธรรม ศาสนศึกษา ศึกษาสงเคราะห์ สาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ ให้ประสบผลสำเร็จภายใต้ความร่วมมือทั้งบุคคลภายในวัดและนอกวัด

น้อย ทยากราม และสุบรรณ จันทบุตร (2539 : 167) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การใช้ศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน การประเมินผลงาน การงบประมาณ เพื่อให้ได้ผลเต็มที่ และ โดยการใช้ศิลป์ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน เพื่อให้ความร่วมมืออันจะทำให้การดำเนินงานของวัดบรรลุวัตถุประสงค์

พระธรรมกิตติวงศ์ (2541 : 102) กล่าวว่า การบริหารวัด หมายถึง การจัดการ คน เงิน วัสดุ แผนงาน เพื่อให้การดำเนินงานภายในวัดเป็นไปอย่างราบรื่น เกิดประโยชน์ต่อสังคม โดยบุคคลเป็นผู้สร้างงาน ทำงาน และแก้ไขงาน

กรมการศาสนา (2542 : 2) ได้ให้ความหมาย การบริหารวัด ไว้ว่า หมายถึง การปกครองบังคับบัญชา ดูแล แนะนำ สั่งสอนภิกษุ สามเณร และฆราวาสผู้อยู่ในวัด ให้มีระเบียบเรียบร้อยดีงาม ให้อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม และดำเนินกิจกรรมโครงการต่างๆ ของวัด ให้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพสูงสุด

พระธรรมปริยัติมุนี (2543 : 34) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการบริหารและปกครองภิกษุ สามเณร และศิษย์วัด ให้สอดคล้องกับระเบียบการพัฒนาวัดที่เอื้อต่อการเผยแผ่ศาสนาธรรมแก่ชุมชน

สรุปได้ความว่า การบริหารวัด หมายถึง กระบวนการจัดหา และใช้ทรัพยากรการบริหารที่มีอยู่เพื่อดำเนินงานของวัด ทั้ง 6 ด้าน คือ การปกครอง การเผยแผ่พระศาสนาธรรม การศึกษา ศึกษา สงเคราะห์ การสาธารณูปการ และสาธารณสงเคราะห์ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความร่วมมือและบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

7. ความสำคัญของการบริหารวัด

การบริหารเป็นสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในยุคปัจจุบัน เพราะการทำงานจะประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว นั้น ก็เพราะนักบริหารมีเทคนิคและวิธีการทำงานไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะการบริหารวัดซึ่งเป็นศาสนสถานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การบริหารวัดอย่างเป็นระเบียบ จะส่งผลให้วัดร่มรื่นที่เข้าไปสัมผัสพบเห็น การบริหารวัดจึงมีความสำคัญ ในที่นี้จึงได้ขานแนวคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการบริหารวัด โดยมีผู้รู้ได้กล่าวไว้ตามลำดับ ดังนี้

กรมการศาสนา (2554 : 9) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารพัฒนาวัด ไว้ว่า การบริหารวัดทำให้เกิดการดำเนินงานภายในวัดเป็นระบบมากขึ้น ทำให้สะดวกในการ

ประสานงาน ทำให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดความประหยัดในการดำเนินงาน สามารถติดต่อ ตรวจสอบการดำเนินงานได้ และทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ

พระศรีปริยัติโมลี (2543 : 101) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการบริหารวัดไว้ว่า สามารถให้วัดพัฒนาไปในทางที่ถูกต้อง กล่าวคือ ทำให้ภิกษุสงฆ์ สามเณร มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติชอบตามพระวินัย ทำให้วัดสามารถทำหน้าที่เผยแผ่วิถีชีวิตที่ประเสริฐผู้ สังคม ทำให้ประชาชนรู้สึกว่่วัดเป็นของชุมชน ทำให้วัดเป็นศูนย์การศึกษาเล่าเรียน และทำให้วัดมีความร่มรื่นเป็นที่พบปะนันทนาการของประชาชน

สรุปได้ความว่า การบริหารวัดถือได้ว่่ามีความสำคัญอย่างมากในการดำเนินงานของวัดในอันที่จะพัฒนาวัดให้เป็นระบบ สามารถส่งเสริมพระภิกษุสงฆ์ สามเณร เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสพการณ์ ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบของพระธรรมวินัย และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อการพัฒนาชุมชน

การมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน

เพื่อเป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์และทำความเข้าใจเกี่ยวกับมีส่วนร่วมระหว่างวัดกับชุมชน จึงได้กล่าวถึง พระพุทธศาสนากับศาสนากับการพัฒนาชุมชน การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน และพระพุทธศาสนากับการจัดระเบียบสังคม และยังหมายถึง การปรับปรุงสภาพวัดและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของวัดจนกระทั่งมีความเจริญรุ่งเรืองเป็น ศูนย์รวมจิตใจของประชาชนและเป็นศูนย์กลางของชุมชน โดยดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาวัด ดังนี้ พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นนั้นว่่วัดเป็นของตน มีความรู้สึก ห่วงแหนรักและช่วยกันดูแลรักษา สร้างสภาพวัดในความหมาย 5 ประการ คือเป็นที่พักอาศัยของพระภิกษุสามเณร เป็นที่บวชเรียนศึกษาปฏิบัติธรรม เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศลของชาวบ้าน เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายทางใจเป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทาง สังคมร่วมกันของชาวบ้านสร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น วัดต้อง สะอาดร่มรื่น มีการจัดกิจกรรมเพื่อประชาชน มีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนที่เข้าวัด เพื่อบำเพ็ญกุศล ศึกษาพระธรรมวินัยและหลักพระพุทธศาสนาสร้างความเป็นอันหนึ่งอัน เดียวกัน ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น ในการติดต่อกับหน่วยงานอื่น ๆ การจัดกิจกรรม เพื่อการสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งควรให้วัดเป็นศูนย์กลาง ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่า วัดกับชุมชนนั้น ๆ เป็นหน่วยงานเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือ

เกื้อกูลซึ่งกันและกันอันเป็นสาระที่ควรทำความเข้าใจเป็นเบื้องต้นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินงานของวัด ตามลำดับ ดังนี้

1. พระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชน

ในที่นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการมีส่วนร่วมระหว่างพระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชน โดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

วัดและการพัฒนาชุมชน หมายถึง การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงชุมชนให้เจริญก้าวหน้ามากขึ้น เป็นชุมชนที่ดี มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย สังคมเป็นสุข คนในสังคมมีความรักความสามัคคีปรองดองเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ประชาชนมีวินัยรู้จักปฏิบัติตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ผู้นำมีความยุติธรรม โดยมีวัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนทุกระดับชั้นดังจะเห็นได้ว่า วัดเป็นพุทธศาสนสถานที่มีจำนวนมากที่สุด ในบรรดาศาสนสถานที่มีในประเทศไทย ดังจะเห็นได้จากการรายงานของกรมการศาสนา (2545 : 10) เกี่ยวกับจำนวนวัดในประเทศไทย จากข้อมูลในปี พ.ศ. 2545 ว่ามีจำนวน 32,710 แห่ง (ไม่รวมวัดร้าง จำนวน 5,098 แห่ง และสำนักสงฆ์ จำนวน 13,208 แห่ง) และบุคลากรทางด้านศาสนา มีจำนวนภิกษุสงฆ์ 267,818 รูป และสามเณร 103,026 โดยมีทั้ง วัดหลวง วัดราษฎร์ ซึ่งมีขนาดแตกต่างกันออกไป ตั้งอยู่ทั้งในชนบทบ้างและอยู่ในเมืองบ้าง คุสะอาด สงบ ร่มรื่น ให้ความสว่างทางจิตใจและปัญญา โดยเป็นที่พึ่งของประชาชน และเป็นศูนย์กลางของชุมชนอีกด้วย

สรุปได้ความว่า พระพุทธศาสนากับการพัฒนาชุมชน หมายถึง การร่วมมือกันระหว่างวัดกับชุมชน โดยมีกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อกัน และผลที่ได้รับนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน

2. การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชน

แนวทางการพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนนั้นมีประเด็นที่สำคัญดังนี้

2.1 พัฒนาวัดให้เกิดความรู้สึกแก่ชุมชนในท้องถิ่นว่า วัดเป็นของตน มีความรู้สึกหวงแหน รัก และช่วยกันดูแลรักษา

2.2 สร้างสภาพวัดให้เป็น ที่พักอาศัยของพระภิกษุ สามเณร เป็นที่บวชเรียน ศึกษาปฏิบัติธรรม เป็นที่ทำบุญบำเพ็ญกุศล เป็นที่ที่ชาวบ้านได้เข้ามาหาความสงบทางกายและทางใจ เป็นศูนย์กลางสำหรับทำกิจกรรมทางสังคมร่วมกันของชาวบ้าน

2.3 สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่นวัดจะต้องสะอาดร่มรื่นมีกิจกรรมเพื่อประชาชน มีความพร้อมที่จะให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นที่มีความต้องการจะเข้าวัด เพื่อบำเพ็ญกุศล ศึกษาพระธรรมวินัยและหลักพระพุทธศาสนา ประชาชนจะให้เห็นคุณค่าและเข้าวัดมากขึ้น

2.4 สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างวัดกับประชาชนในท้องถิ่น วัดควรเป็นแกนนำประชาชนในท้องถิ่น ในการติดต่อกับหน่วยงานอื่นๆการจัดกิจกรรมเพื่อการศึกษา สาธารณูปโภค สาธารณูปการ ตลอดจนการส่งเสริมอาชีพ ซึ่งควรใช้วัดเป็นศูนย์กลาง

2.5 ให้เกิดการยอมรับตลอดไปว่า วัดกับชุมชนนั้นๆ เป็นหน่วยเดียวกัน ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

วัดจะดำรงไว้ซึ่งความเป็นวัด (วัด – วัดร – วัดน้) ได้อย่างถูกต้อง จะต้องอาศัยหลักการของพระพุทธศาสนา ที่ประกอบด้วยองค์ 3 ของ ไตรสิกขา คือ

ศีล ด้วยหลักการของพระพุทธศาสนา คือ สะอาด

สมาธิ ด้วยหลักการของพระพุทธศาสนา คือ สงบ

ปัญญา ด้วยหลักการของพระพุทธศาสนา คือ สว่าง

ดังนั้นจึงเป็นที่แน่ชัดว่าวัดนั้นเป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นที่พึ่งของประชาชน เป็นแหล่งศึกษาสำหรับการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนา และเป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชน ด้วยเหตุผลที่ว่าความสัมพันธ์ระหว่างคนกับวัด มีความแนบแน่นต่อกัน กิจกรรมของวัดกับชุมชนเป็นกิจกรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อกันบรรยากาศของวัดทั้งพระเณร สถานที่พิธีกรรม เป็นที่ศรัทธาของประชาชน กิจกรรมที่ทางวัดจัดขึ้นนั้นส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในชุมชน วัดทำบทบาทหน้าที่ถูกต้อง ในด้านการบริหาร การจัดการวัด การปรับปรุงวัด และการพัฒนาวัดให้เป็นที่พึ่งเป็นศูนย์กลางชุมชน ได้

สรุปได้ความว่า วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชน หมายถึง วัดเป็นที่พึ่งของประชาชน เป็นสถานที่ที่ทุกคนต้องช่วยกันดูแลรักษา และ เป็นศูนย์รวมจิตใจของคนในชุมชนนั้นๆ เพราะวัดนำมาซึ่งความสงบร่มเย็น และเป็นแหล่งแห่งปัญญาโดยแท้

3. พระพุทธศาสนากับการจัดระเบียบสังคม

ในการพัฒนาจิตใจของคนสังคมนั้น หลักธรรม ถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาชุมชน โดยมีผู้รู้ได้อธิบายหลักธรรมแห่งความสามัคคี ไว้ดังนี้

อุทิศ ศิริวรรณ (2548 : 85) ได้อธิบายหลักธรรมแห่งความสามัคคีไว้ว่า หลักธรรมในพระพุทธศาสนาดีเลิศ พร้อมด้วยเหตุผลทนต่อการพิสูจน์เข้ากันได้กับหลัก

วิทยาศาสตร์ ชุมชนเจริญก้าวหน้ามีระเบียบ คนในชุมชนต้องพัฒนาใจให้มีความเจริญทัดเทียมกับความเจริญทางวัตถุ จึงควรที่จะต้องศึกษาหลักธรรมที่ช่วยพัฒนาชุมชนและจัดระเบียบสังคมได้ คือ

3.1 อปรีหานิยธรรม 7 คือข้อปฏิบัติที่นำความสุขความเจริญมาสู่ชุมชน ด้วยหลักของการมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ความสามัคคี การยอมรับนับถือ และการให้ความคุ้มครอง 7 ประการ คือ หมั่นประชุมเนื่องนิตย์ เข้าประชุม เลิกประชุม และช่วยกันทำกิจที่ควรทำอย่างพร้อมเพรียงกัน ไม่บัญญัติสิ่งขัดต่อหลักการ แต่ปฏิบัติตามหลักการที่ได้บัญญัติไว้แล้ว เคารพนับถือและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใหญ่ ไม่ข่มเหงรังแก หรือล่วงเกินผู้หญิง ให้ความอารักขาคู่ครองและป้องกันพระสงฆ์ผู้ทรงศีล ให้อยู่ในถิ่นนั้นอย่างมีความสุข

3.2 เบญจศีล และเบญจธรรม คือ ศีล 5 และ ธรรม 5 ทุกคนในสังคมจะต้องปฏิบัติควบคู่กันไป และต้องประพฤติปฏิบัติโดยเคร่งครัด จึงจะได้ชื่อว่าเป็นคนดีในสังคม อย่างแท้จริง

สรุปได้ความว่า พระพุทธศาสนากับการจัดระเบียบสังคม หมายถึง พระพุทธศาสนาเป็นศูนย์กลางของชุมชน และเป็นศูนย์กลางแห่งปัญญาทั้งหลาย โดยยึดหลักเรื่องของจิตใจเป็นสำคัญ หากทุกคนมีความเมตตา ปรงคอง และสามัคคีต่อกันแล้ว สังคมอันมีพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐาน ย่อมเจริญงอกงาม และเป็นประโยชน์แก่ทุกคนในสังคม

4. การบริหารจัดการวัดตามพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2535

ตามที่ได้ทรงมีพระบรมราชโองการ โปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 นั้น อาศัยเหตุผลพอสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ได้ใช้บังคับเป็นเวลานานแล้ว บทบัญญัติบางมาตราไม่ชัดเจน ไม่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และในบางกรณีมิได้บัญญัติไว้ทำให้เกิดปัญหาในทางปฏิบัติ จึงเป็นการสมควรที่ต้องมีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม บทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ให้เหมาะสมต่อไป โดยเพิ่มเติมบทนิยามเพื่อให้ได้ความชัดเจนและสะดวกในการตีความ ปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราชให้มีเพียงพระองค์เดียว เพื่อป้องกันการเกิดปัญหาขัดแย้งในวงการคณะสงฆ์กำหนดขั้นตอนการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนสมเด็จพระสังฆราช กำหนดอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ของมหาเถรสมาคมให้ชัดเจน กำหนดให้มีเจ้าคณะใหญ่เพื่อทำหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์ เป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของมหาเถรสมาคม ปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการสละสมณเพศของพระภิกษุ พร้อมทั้ง

กำหนดให้พระภิกษุต้องคำวินิจฉัยให้สละสมณเพศนั้น ต้องสึกภายในสามวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำวินิจฉัยนั้น เพิ่มเติมบทบัญญัติให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและให้เจ้าอาวาสเป็นผู้แทนวัด เนื่องจากได้มีการแก้ไขประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 72 มีผลให้วัดไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ จึงต้องบัญญัติให้วัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลตามประมวลกฎหมายนี้ เพื่อประโยชน์ในการปกครองดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัด เพิ่มเติมบทบัญญัติว่าด้วยการดูแลรักษาศาสนสมบัติของวัดร้าง ซึ่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มิได้บัญญัติไว้ ปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการโอนกรรมสิทธิ์ที่วัด ที่ธรณีสงฆ์และที่ศาสนสมบัติกลางให้แก่ส่วนราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เมื่อมหาเถรสมาคมไม่ขัดข้องและได้รับคำผาคติกรรมแล้ว ให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกาเพื่อให้สะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้นและได้บัญญัติเพิ่มเติม ห้ามมิให้ผู้โดยอาชญากรรมขึ้นต่อผู้ที่ศาสนสมบัติกลาง พร้อมทั้งกำหนดให้เป็นทรัพย์สินซึ่ง ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี เพื่อเป็นการคุ้มครองที่ศาสนสมบัติกลางอันเป็นทรัพย์สินของพระพุทธศาสนา เพิ่มเติมบทกำหนดโทษผู้ที่หมิ่นประมาท ดูหมิ่นหรือแสดงความอาฆาตมาดร้ายต่อสมเด็จพระสังฆราช เนื่องจากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มิได้บัญญัติไว้ อีกทั้งปรับปรุงบทกำหนดโทษให้สอดคล้อง กับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ที่ประกาศใช้นี้ เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 ซึ่งใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันให้เหมาะสมชัดเจนยิ่งขึ้น มิใช่เป็นการแก้ไขร่างพระราชบัญญัติขึ้นใหม่หรือเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่แต่ประการใด เพียงแต่เป็นการแก้ไข เพิ่มเติมให้เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน และเพื่อลดปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ โดยเป็นการแก้ไขพระราชบัญญัติ คณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 จำนวน 16 มาตรา และเพิ่มเติมจำนวน 9 มาตรา ดังนี้

4.1 เพิ่มเติมมาตรา 5 ทวิ และมาตรา 5 ตริ เพื่อกำหนดบทนิยามให้มีความชัดเจนสะดวกในการตีความ เนื่องจากพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 มิได้กำหนดบทนิยามไว้และเพิ่มเติมบทบัญญัติว่าด้วยการแต่งตั้งและถอดถอนสมณศักดิ์ของพระภิกษุ

4.2 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 7 มาตรา 9 และมาตรา 10 เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราชให้มีเพียงพระองค์เดียว กำหนดขั้นตอนการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช และการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติหน้าที่แทนสมเด็จพระสังฆราช

4.3 แก้ไขมาตรา 12 มาตรา 16 มาตรา 18 มาตรา 19 และ มาตรา 20 และเพิ่มเติมมาตรา 15 ทวิ มาตรา 15 ตริ และมาตรา 15 จัตวา เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยอำนาจหน้าที่ และการปฏิบัติหน้าที่ของมหาเถรสมาคม กรรมการมหาเถรสมาคม คณะกรรมการและ

คณะกรรมการมหาเถรสมาคม เพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

4.4 เพิ่มเติมมาตรา 20 ทวิ เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติโดยกำหนดให้มีเจ้าคณะใหญ่ ทำหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์

4.5 แก้ไขเพิ่มเติมมาตรา 27 เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติโดยกำหนดให้มีเจ้าคณะใหญ่ทำหน้าที่ในการปกครองคณะสงฆ์

4.6 แก้ไขมาตรา 31 มาตรา 34 และมาตรา 35 และเพิ่มเติมมาตรา 32 ทวิ เพื่อปรับปรุงบทบัญญัติว่าด้วยวัด การดูแลรักษาวัด ทรัพย์สินของวัด วัดร้าง และศาสนสมบัติกลาง ให้เหมาะสม

4.7 แก้ไขมาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 44 ทวิ และเพิ่มเติมมาตรา 44 ทวิ มาตรา 44 ตริ เพื่อปรับปรุงบทกำหนดโทษให้เหมาะสม

4.8 แก้ไขมาตรา 46 เกี่ยวกับคณะสงฆ์อื่น ให้ชัดเจน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสรุปภาระกิจการบริหารจัดการวัดตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 และแก้ไขเพิ่มเติมโคพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 มาตรา 15 ตริ ได้กำหนดการหน้าที่ของคณะสงฆ์ไว้ 6 ด้านดังนี้

4.8.1 ด้านการปกครอง หมายถึง การจัดระบบความเป็นอยู่ภายในวัดโดยการสอดส่องดูแล รักษาความเรียบร้อยดีงาม เพื่อให้ภิกษุ สามเณรที่อยู่อาศัยภายในวัดหรือในเขตปกครองปฏิบัติตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎ ข้องบังคับ ประกาศ ระเบียบ คำสั่ง กฎหมาย เถรมาคม หรือพระบัญชาของสมเด็จพระสังฆราช การอบรมศีลธรรมการวัดภิกษุสามเณร รวมถึงการจัดระเบียบปฏิบัติและการดูแลสุขทุกข์ของคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัด

4.8.2 ด้านเผยแผ่ศาสนา หมายถึง การประกาศพระพุทธศาสนาให้เป็นศาสนทายาท และประชาชนได้รับทราบในทุกๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัยโดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมคำสอนแล้วนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน

4.8.3 ด้านการศึกษา หมายถึง การดำเนินการจัดการและส่งเสริม การศึกษาพระปริยัติธรรมของคณะสงฆ์ ทั้งแผนกธรรมบาลี แผนกสามัญศึกษารวมทั้งการ ส่งเสริมภิกษุสงฆ์ สามเณรศึกษาพระปริยัติธรรมทุกๆ วิธีที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย

4.8.4 ด้านการศึกษาสงเคราะห์ หมายถึง การดำเนินการจัดการและส่งเสริม การศึกษาที่มุ่งเน้นการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เด็กและเยาวชนให้มีความรู้ความเข้าใจ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งการจัดการศึกษาในการเตรียมความพร้อมแก่เด็กปฐมวัย

4.8.5 ด้านสาธารณูปการ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาวัดด้านอาคารสถานที่ สิ่งแวดล้อม การปรับปรุงและการจัดให้มีระบบสาธารณูปโภคต่างๆ ภายในวัด เพื่อให้วัดเอื้อประโยชน์ตามภารกิจของเจ้าอาวาสด้านอื่นๆ

4.8.6 ด้านสาธารณสงเคราะห์ หมายถึง การสงเคราะห์ประชาชนและสังคมทางวัตถุในรูปแบบต่างๆ ที่ไม่ขัดต่อพระธรรมวินัย ได้แก่ อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการใช้วัดเป็นสถานที่บำเพ็ญกุศล การจัดพระสงฆ์ไปประกอบกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับนิมนต์ จัดสรรบริเวณวัดให้มีห้องสมุดสำหรับประชาชน รวมทั้งการให้ความช่วยเหลือทางราชการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์แก่ประชาชน

เทศบาลเมืองนครพนม

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองนครพนม (2552 : 1-8) ได้รายงานบริบทของเทศบาลเมืองนครพนม ดังนี้

1. ความเป็นมา

เทศบาลเมืองนครพนม จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2478 ตามพระราชกฤษฎีกาการจัดตั้งเทศบาลเมืองนครพนม (ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 52 หน้า 2096) มีพื้นที่ประมาณ 24.125 ตารางกิโลเมตร เนื่องจากเขตเทศบาลเมืองนครพนมบางส่วนติดกับแม่น้ำโขง เมื่อฤดูฝนระดับน้ำสูงและไหลเชี่ยวมาก เป็นเหตุให้พื้นที่ริมตลิ่งทลายหายไป แม่น้ำโขง ทำให้พื้นที่ของเทศบาลเมืองนครพนมน้อยลงทุก ๆ ปี แต่ปัจจุบันได้แก้ปัญหาโดยการสร้างเขื่อนพนังกันน้ำท่วมไปบางส่วนแล้ว

เดิมเทศบาลเมืองนครพนมมี สำนักงานตั้งอยู่ที่ถนนสุนทรวิจิตร อยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง ซึ่งปัจจุบันได้ก่อสร้างเป็นสถานธนาบาลเทศบาลเมืองนครพนม ในปี พ.ศ. 2502 ได้ย้ายสำนักงานมาอยู่เลขที่ 374 ถนนอภิบาลบัญชา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จนถึงปัจจุบันครอบคลุมพื้นที่ 4 ตำบล คือ ตำบลในเมือง ตำบลหนองแสง ตำบลหนองญาติบางส่วน และตำบลอาจสามารถบางส่วน ชุมชนในเขตเทศบาลเมืองนครพนม มีทั้งหมด 23 ชุมชน ประกอบด้วย 7 เผ่า ได้แก่ ไทยลาว(ชาวอีสาน) ผู้ไท ไทยญ้อ ไช้ กะเลิง ไทยข่า แสก นอกจากนี้ยังมีชาวไทยเชื้อสายจีน และเวียดนาม ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ร้อยละ 93 ศาสนาคริสต์ ร้อยละ 6 และศาสนาอื่นๆ ร้อย 8

2. ลักษณะภูมิประเทศและอาณาเขตติดต่อ

ลักษณะภูมิประเทศของเทศบาลเมืองนครพนม เป็นพื้นที่จังหวัดชายแดน มีลักษณะเป็นที่เนินสูงและที่ราบตั้งอยู่ริมแม่น้ำโขงตรงข้ามกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วน ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีสภาพพื้นที่ด้านทิศตะวันออกตามแนวแม่น้ำโขง เป็นที่เนินสูงลาดต่ำลงมาทางทิศตะวันตกจนถึงแนวถนนอภิบาลบัญชาซึ่งเป็นใจกลางเมืองและย่านการพาณิชย์ จากนั้นสภาพพื้นที่ค่อยๆ ลาดสูงขึ้นไปทางทิศตะวันตก ส่วนทางทิศเหนือเป็นที่เนินสูงแล้วลาดต่ำลงมาทางทิศใต้ เทศบาลเมืองนครพนมมีพื้นที่ ติดกับแม่น้ำโขง ทำให้มีฝนตกชุกในฤดูฝนระหว่างเดือนพฤษภาคม ถึงกลางเดือนกันยายน ฤดูหนาวจะเริ่มเดือนตุลาคม ถึงกลางเดือนมกราคม จะมีอากาศหนาวเย็นอุณหภูมิต่ำสุดประมาณ 10 องศาเซลเซียส เนื่องจากพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่สูง ส่วนฤดูร้อนจะเริ่มตั้งแต่กลางเดือนกุมภาพันธ์ ถึงปลายเดือนเมษายน อากาศจะร้อนอบอ้าว อุณหภูมิสูงสุดประมาณ 37-40 องศาเซลเซียส และมีอาณาเขตติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับบ้านอาจสามารถ ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับแม่น้ำโขงถึงกึ่งกลางแม่น้ำโขง ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับบ้านภูเขาทอง ตำบลหนองญาติ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม
ทิศใต้	ติดต่อกับบ้านหนองจันทร์ ตำบลท่าค้อ อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

3. ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

ประกอบด้วยงานด้านต่าง ๆ ดังนี้

3.1 การคมนาคมขนส่งในเขตเทศบาลเมืองนครพนม

การคมนาคมขนส่งทางบกจากเทศบาลเมืองนครพนม ไปจังหวัดใกล้เคียงมีทางหลวงแผ่นดิน 3 สาย มีการติดต่อกับอำเภอต่างๆ ภายในจังหวัดนครพนม ทางหลวงจังหวัด 8 สาย การเดินทางจากกรุงเทพมหานครถึงจังหวัดนครพนม โดยทางรถยนต์จะใช้เส้นทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 1 ถนนพหลโยธินเมื่อถึงจังหวัดสระบุรีแยกเข้าทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 2 ถนนมิตรภาพ เมื่อถึงอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น แยกเข้าทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 83 ผ่านจังหวัดมหาสารคาม จังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดสกลนคร เข้าทางหลวงหมายเลขที่ 22

ผ่านอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร ระยะทาง 735 กิโลเมตร ถนนสายต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเมืองนครพนม

3.1.1 ถนน คสล. ความยาวรวม 53.396 กิโลเมตร

3.1.2 ถนนลาดยาง ความยาว รวม 8.992 กิโลเมตร

3.1.3 ถนนลูกรัง ความยาวรวม 5.112 กิโลเมตร

รวมความยาวทั้งสิ้น 67.50 กิโลเมตร

การคมนาคมขนส่งทางน้ำ ระหว่างอำเภอเมือง จังหวัดนครพนมกับเมืองท่าแขก แขวงคำม่วน ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีท่าเทียบเรือสำหรับโดยสารข้ามฟาก และสำหรับแพขนานยนต์ขนส่งรถบรรทุกสินค้า ส่วนการคมนาคมขนส่งทางอากาศมีสนามบินพาณิชย์จังหวัดนครพนม จำนวน 1 แห่ง ซึ่งมีทางวิ่งยาว 2,500 เมตร กว้าง 45 เมตร มีบริการเครื่องบินโดยสารของบริษัท PB AIR บริการทุกวันๆ ละ 1 เที่ยวบิน ใช้เวลาเดินทางประมาณ 55 นาที ถึงกรุงเทพมหานคร

3.2 การไฟฟ้า ภายในเขตเทศบาลเมืองนครพนม ได้รับกระแสไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยซึ่งผลิตกระแสไฟฟ้าจากเขื่อนน้ำพุง จังหวัดสกลนคร โดยมีการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดนครพนม รับผิดชอบจ่ายกระแสไฟฟ้าให้แก่ส่วนราชการ และประชาชนที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน 34,478 ราย ปริมาณการใช้กระแสไฟฟ้า จำนวน 65,019,697.20 หน่วย

3.3 การประปา โดยมีการประปาส่วนภูมิภาคจังหวัดนครพนม รับผิดชอบการบริการประปา ภายในเขตเทศบาลเมืองนครพนม มีครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน 8,740 ครัวเรือน ปริมาณการใช้น้ำประปา รวมทั้งสิ้น 2,131,597 ลบ.ม.

3.4 การสื่อสาร การสื่อสารแห่งประเทศไทย (กสท) รับผิดชอบด้านโทรคมนาคม ระหว่างประเทศและในประเทศ ในเขตพื้นที่โครงการมีที่ทำไปรษณีย์โทรเลขภายในเขตพื้นที่เทศบาล 2 แห่ง นอกจากนี้ยังมีองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย (ทศท) ให้บริการ โทรศัพท์ทั้งในและระหว่างประเทศอื่น เพื่ออำนวยความสะดวกในด้านโทรคมนาคมแก่คนในพื้นที่เขตเทศบาลเมือง และใกล้เคียงมีการขยายเครือข่าย และจำนวนหมายเลขโทรศัพท์อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เพียงพอและครอบคลุมในการให้บริการของคนในพื้นที่เทศบาลเมือง และใกล้เคียงให้มากที่สุด และยังมี การติดตั้ง โทรศัพท์สาธารณะตามจุดต่างๆ ที่เป็นชุมชนหนาแน่น สถานศึกษา โรงพยาบาล ทั้งที่เป็นแบบหยอดเหรียญ และใช้บัตร

4. ด้านเศรษฐกิจ

4.1 การอุตสาหกรรม ลักษณะของกิจกรรมอุตสาหกรรม ในเขตเทศบาลเมือง นครพนม จะเป็นอุตสาหกรรมขนาดย่อมในครัวเรือน มีทั้งประเภทเพื่อการบริโภคและการบริการ เช่น ผลิตและจำหน่ายอาหารพื้นเมือง ประเภทหมวยอ แหนม ร้านผลิตภัณฑ์พื้นเมือง อยู่ซ่อมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ โรงพิมพ์ โรงน้ำแข็งและน้ำดื่ม ร้านอาหาร ร้านอุปกรณ์การไฟฟ้า เป็นต้น

4.2 การเกษตรกรรม การเกษตรกรรมภายในเทศบาลเมืองนครพนมมีน้อยมาก ส่วนใหญ่จะอยู่ตามบริเวณนอกเขตเทศบาล โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแม่น้ำสายหลักในการประกอบอาชีพ เช่น สวนผัก สวนดอก ไม้ ยาสูบ ผลไม้ การเลี้ยงสัตว์ และการปลูกข้าว เป็นต้น การประกอบอาชีพอิสระเทศบาลเมืองนครพนม เป็นเมืองชายแดนที่มีศักยภาพในหลายด้าน จึงทำให้สามารถประกอบอาชีพเพื่อสร้างรายได้ให้ครอบครัวในหลากหลายสาขาอาชีพ

4.3 การพาณิชย์และการบริการ เทศบาลเมืองนครพนมส่วนใหญ่ประกอบธุรกิจด้านพาณิชย์และ การให้บริการทางด้านการพาณิชย์ ด้านเทศพาณิชย์ และด้านการบริการ

5. ด้านสังคม

5.1 ประชากร ประชากรในเขตเทศบาลเมืองนครพนมมีจำนวนประชากร 26,946 คนแบ่งเป็น เพศชาย 12,893 คน เพศหญิง 14,054 คน และมีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 11,663 ครัวเรือน

5.2 ศาสนา ประชากรในเขตเทศบาลส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ มีการประกอบพิธีกรรมทางศาสนาทำบุญตามประเพณีต่าง ๆ และมีประชากรบางส่วนนับถือศาสนาอื่น เช่น ศาสนาคริสต์ อิสลาม เป็นต้น

5.3 การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลเมืองนครพนมได้มีการเตรียมการบรรเทาสาธารณภัย โดยการจัดซื้อรถดับเพลิงเครื่องดับเพลิงเคมี เครื่องสูบน้ำ เพื่อดำเนินการบรรเทาสาธารณภัยแก่ประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลเมืองนครพนม และพื้นที่ใกล้เคียงที่อาจจะเกิดขึ้นได้ และมีอัตราค่าจ้างที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งจะสามารถระงับสาธารณภัยได้อย่างทันทั่วทั้งที่

เทศบาลเมืองนครพนม เป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ให้ประชาชนมีสิทธิเลือกการบริหารเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้ง โดยตรง นับได้ว่าเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นอย่างแท้จริง และแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 23 ชุมชน โดยอยู่ใน

ความรับผิดชอบของนายกเทศมนตรีเมืองนครพนม มีประธานและ คณะกรรมการชุมชน ควบคุมดูแลภายในเขตชุมชนของตนเอง โดยแบ่งเขตการเลือกตั้งออกเป็น 3 เขตเลือกตั้ง ดังนี้

ตารางที่ 1 เขตเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลของชุมชนทั้ง 23 ชุมชน ภายในเขตเทศบาลเมือง นครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม

เขต 1	เขต 2	เขต 3
1. ชุมชนวัดศิริพุทธราม	1. ชุมชน โพนบก	1. ชุมชนวัดโพธิ์ศรี
2. ชุมชนวัดทุ่งประธานารด	2. ชุมชนคอนเมือง	2. ชุมชนวัดศรีเทพประดิษฐาราม
3. ชุมชนวัดสว่างสุวรรณาราม	3. ชุมชนวัด โอภาส	3. ชุมชนศรีเทพทุ่ง
4. ชุมชนกกตั้ง	4. ชุมชนวัด โอภาส 2	4. ชุมชนวัดกลาง
5. ชุมชนหนองแสง 1	5. ชุมชนวัดอรัญญิกาวาส	5. ชุมชนวัดมหาธาตุ
6. ชุมชนหนองแสง 2		6. ชุมชนวัดพระอินทร์แปลง
7. ชุมชนหนองบึกทุ่ง		7. ชุมชนบ้านน้อยใต้
8. ชุมชนหนองบึกท่า		8. ชุมชนวัดสารภณนิมิต
9. ชุมชนอัมพร 2		9. ชุมชนวัดป่าศรีสมพร

ที่มา : กองสวัสดิการสังคม เทศบาลเมืองนครพนม. 2552 : 15

ระเบียบว่าด้วย คณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองนครพนม

เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ที่มีความผูกพันใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ตั้งแต่เกิดจนตายเพราะเป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในด้านการให้บริการสาธารณะ การสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่ประชาชนในท้องถิ่น ภารกิจหน้าที่โดยรวม คือ ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในท้องถิ่นด้านต่างๆ อาทิ การจัดบริการขั้นพื้นฐาน การบริการด้านสาธารณสุข โภค สาธารณูปการ การศึกษา การสาธารณสุข การดูแลรักษา สภาพแวดล้อม การรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง โดยมีการนำทรัพยากรในท้องถิ่น ไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งทำงานใกล้ชิดกับประชาชน นับว่าเป็นข้อดีประการหนึ่ง ที่ทำให้รับทราบปัญหา และความ ต้องการของประชาชน ทำให้สามารถสนองตอบต่อปัญหา ความต้องการ และแก้ไขปัญหา

ความเคือรื้อน ของประชาชนในท้องถิ่นได้ และนับได้ว่าเป็นกลไกสำคัญ ในการสนับสนุน การพัฒนาประเทศ และส่งเสริมความกินดี อยู่ดีของประชาชนตามเป้าหมายของการบริหาร ราชการแผ่นดิน

คณะกรรมการชุมชนเทศบาลเมืองนครพนมมีจำนวน 207 คน ใน 23 ชุมชน มี บทบาทสำคัญคือ เป็นแกนนำที่สำคัญในการพัฒนาชุมชน ดังคำกล่าวที่ว่า “การมีส่วนร่วมของ ประชาชน คือหัวใจของการพัฒนา” ที่จะส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชน ได้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันศึกษาปัญหา และ ความต้องการของชุมชนร่วมกันแก้ไขปัญหาชุมชนด้วยตัวชุมชนเอง โดยชุมชนเพื่อชุมชน เพื่อให้เป็นชุมชนเข้มแข็ง นำอยู่ และยั่งยืน ได้อย่างมีประสิทธิภาพให้มีความเข้าใจที่ถูกต้อง ร่วมกันและกัน ระหว่างภาครัฐและเอกชน เทศบาลเมืองนครพนม ได้กำหนดรายละเอียด เกี่ยวกับคณะกรรมการชุมชนไว้ดังนี้ (เทศบาลเมืองนครพนม, 2552 : 9-16)

1. วัตถุประสงค์ในการจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน

การจัดตั้งคณะกรรมการชุมชนมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1.1 เพื่อให้ชุมชนได้มีการรวมตัวกันคัดเลือกคณะกรรมการขึ้นมา เพื่อร่วมกัน ค้นหาปัญหา และแก้ไขปัญหาในชุมชนของตนเอง ตลอดจนร่วมมือกันพัฒนาชุมชนของตนเอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสิ่งแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่เข้มแข็ง ยั่งยืน มั่นคง

1.2 เพื่อให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ เป็นประมุขอันเป็นพื้นฐานของการปกครองประเทศ

1.3 เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็ง ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม เกิดความรักสมัครสมาน สามัคคี และรักท้องถิ่นของตนเอง

1.4 เพื่อให้มีการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในชุมชนและสืบ สานวัฒนธรรมประเพณี ตลอดจนภูมิปัญญาของท้องถิ่น มิให้สูญหาย

1.5 เพื่อประสานความร่วมมือ ระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาและนำ บริการหรือโครงการต่าง ๆ ไปช่วยเหลือประชาชนในชุมชน

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชน

คณะกรรมการชุมชนปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 เป็นผู้เสริมสร้าง และปลูกจิตสำนึก ความสามัคคี การมีส่วนร่วมใน การพัฒนาของประชาชนในชุมชน

2.2 เป็นผู้นำในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชน เช่น กิจกรรมประเพณี ท้องถิ่น กิจกรรมสาธารณสุข กิจกรรมพัฒนาอาชีพ และการปรับปรุงชุมชน และอื่น ๆ

2.3 เป็นสื่อกลางในการรับฟัง รวบรวมความคิดเห็นและปัญหาของชุมชน เสนอแนะแนวทางแก้ไข ร่วมกันคิดค้นหาเหตุของปัญหา ร่วมมือกันแก้ไขปัญหาร่วมกัน รับผิดชอบ รวมทั้งนำเสนอปัญหาที่ชุมชน ไม่สามารถแก้ไขได้ เพื่อขอรับการสนับสนุนจาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.4 เป็นหน่วยงานในการประสานโครงการกิจกรรมต่าง ๆ ระหว่างกลุ่มทั้งหลาย ในชุมชน และระหว่างผู้อาศัยในชุมชนและองค์กรหน่วยงานต่าง ๆ ภายนอก ทั้งภาครัฐและ เอกชน รวมทั้งชุมชนอื่น ๆ ด้วย

2.5 ส่งเสริมและบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.6 ส่งเสริมและรักษาคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมในชุมชน

3. อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการชุมชน

3.1 คณะกรรมการชุมชนของเทศบาลเมืองนครพนม 9 ตำแหน่ง ประกอบด้วย ตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

3.1.1 ประธานคณะกรรมการชุมชน

3.1.2 รองประธานคณะกรรมการชุมชน

3.1.3 กรรมการฝ่ายปกครอง

3.1.4 กรรมการฝ่ายการคลัง

3.1.5 กรรมการฝ่ายการศึกษา

3.1.6 กรรมการฝ่ายสวัสดิการสังคม

3.1.7 กรรมการฝ่ายสาธารณสุข

3.1.8 กรรมการฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย

3.1.9 กรรมการฝ่ายพัฒนา

3.2 คณะกรรมการชุมชนมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง ดังนี้

3.2.1 ประธานคณะกรรมการชุมชน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) เป็นประธานในที่ประชุม

2) เป็นผู้ประสานงานการดำเนินงานของคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ

3) เป็นผู้ชี้ขาดในกรณีการลงมติมีคะแนนเสียงเท่ากัน

4) เป็นผู้ประสานงานการดำเนินกิจกรรม โครงการต่าง ๆ หรือ นโยบาย จากเทศบาล และจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

3.2.2 รองประธานคณะกรรมการชุมชน มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ช่วยเหลือประธานคณะกรรมการชุมชน ในกิจกรรมทั่วไปและตามที่ ประธานมอบหมาย

2) ทำหน้าที่รักษาการแทนประธานคณะกรรมการชุมชน ในกรณีที่ ประธานไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

3.2.3 ฝ่ายการปกครอง มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) นัดประชุมคณะกรรมการชุมชน

2) รับผิดชอบงานสารบรรณของคณะกรรมการชุมชน

3) จัดทำทะเบียนผู้อยู่อาศัยในชุมชนให้เป็นปัจจุบันทุก ๆ 3 เดือน

4) ควบคุมการนับคะแนนเสียงในการประชุม

5) ทำรายงานการประชุมของคณะกรรมการชุมชน

6) แจ้งมติของที่ประชุมไปยังผู้ที่เกี่ยวข้อง

7) ดูแลรักษาเอกสาร หลักฐานต่างๆ ของชุมชน

8) ประสานงานระหว่างผู้อยู่อาศัยในชุมชนกับคณะกรรมการชุมชน

9) ดูแล ประสานการปฏิบัติงาน ระหว่างคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ให้ เป็นไปตามนโยบายของชุมชนและเทศบาล

10) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.4 ฝ่ายเหรียญก มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ทำบัญชีรายรับ - รายจ่าย และบัญชีทรัพย์สินต่าง ๆ ของชุมชน ตลอดจนวัสดุ-ครุภัณฑ์ของชุมชน รวมทั้ง การชี้แจงรายรับ - รายจ่าย ให้คณะกรรมการและ ผู้อยู่อาศัยในชุมชนทราบ ในการประชุมประจำเดือนของ ชุมชนนั้น ๆ และทำบัญชีต่าง ๆ ให้ เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

2) เก็บรักษาเงินและทรัพย์สิน ซึ่งวิธีการเก็บรักษาเงินนั้น ให้เป็นไปตาม มติของคณะกรรมการชุมชน

3) การเบิกจ่ายเงิน ให้เป็นไปตามมติของคณะกรรมการชุมชน

4) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.5 ฝ่ายประชาสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) เผยแพร่ข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการชุมชน
- 2) เผยแพร่ข่าวสารให้หน่วยงานภายนอกชุมชนและชุมชนอื่นๆทราบ
- 3) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.6 ฝ่ายพัฒนาด้านกายภาพ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) วางโครงการและแผนการดำเนินงานพัฒนา
- 2) ขอความช่วยเหลือจากหน่วยงานราชการ องค์กร หรือเอกชนต่าง ๆ
- 3) แก้ไขปัญหาอุปสรรคข้อขัดข้องในการพัฒนาชุมชน
- 4) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.7 ฝ่ายสาธารณสุข มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) การรักษาพยาบาลเบื้องต้น
- 2) ส่งเสริมสุขภาพอนามัย
- 3) ป้องกันโรค
- 4) วางแผนครอบครัว
- 5) ดูแลด้านสุขภาพ
- 6) รักษาภาวะแวดล้อมของชุมชนและป้องกันอันตราย อันเกิดจาก

ภาวะแวดล้อม

- 7) ดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขในเขตเมือง(อสม)
- 8) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.8 ฝ่ายส่งเสริมอาชีพและรายได้ มีอำนาจหน้าที่ ดูแล / ส่งเสริมหาช่องทางและสนับสนุนการประกอบอาชีพให้มีรายได้ ให้มีความมั่นคงมากยิ่งขึ้น หาแหล่งเงินทุนและตลาด เพื่อจำหน่ายผลผลิต

3.2.9 ฝ่ายสวัสดิการสังคม มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ดูแลสวัสดิการของผู้อาศัยอยู่ในชุมชน

- 2) สงเคราะห์ผู้ยากไร้ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้
- 3) สงเคราะห์ผู้ประสบภัยธรรมชาติตามความจำเป็น
- 4) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.10 ฝ่ายส่งเสริมการศึกษาและการกีฬา มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1) ตรวจสอบให้เด็กในชุมชนเข้าโรงเรียนตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับส่งเสริมกิจการลูกเสือ

- 2) ส่งเสริมกิจกรรมเยาวชน
- 3) ส่งเสริมกิจกรรมด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม
- 4) ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬา
- 5) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธาน

มอบหมาย

3.2.11 ฝ่ายป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- 1) ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในชุมชน
- 2) ช่วยเหลือดูแลและระมัดระวังในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- 3) หน้าที่ความรับผิดชอบอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ประธานมอบหมาย

วัดในเขตเทศบาลเมืองนครพนม

1. วัดมหาธาตุ และพระธาตุนคร

วัดมหาธาตุ ตั้งอยู่เลขที่ 772 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม ตั้งวัดเมื่อ พ.ศ. 1150 ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ ๒๕ สิงหาคม พ.ศ. 2464 มีเนื้อที่ทั้งหมด 5 ไร่ 2 งาน 79 ตารางวา

เดิมชื่อว่า “วัดมิ่งเมือง” สันนิษฐานว่า คงมีการสร้างมาพร้อมกับเมืองนครพนม ในอดีต (ดินแดนที่เป็นจังหวัดนครพนมนี้ เคยเป็นศูนย์กลางของอาณาจักรศรีโคตรบูรอันรุ่งเรืองในอดีต อาณาจักรนี้ เคยถูกขอมปกครองอยู่ระยะหนึ่ง ต่อมารวมอยู่ในอาณาจักรล้านช้าง) ยุคต่อมา ชาวบ้านนิยมเรียกกันติดปากว่า “วัดธาตุ” เพราะ

1.1 ผู้เฒ่าผู้แก่ เล่าสู่ลูกหลานฟังต่อ ๆ กันมาว่า ที่วัดมิ่งเมืองนี้ มีพระธาตุซึ่งเป็นที่บรรจุพระอรหันตสารีริกธาตุ

1.2 ภายในวัดมิ่งเมืองนี้ มีพระธาตุเจดีย์ ใหญ่บ้าง เล็กบ้าง หลายสิบองค์

1.3 เจ้าเมือง ชาวบ้านแต่ก่อน นิยมสร้างธาตุเจดีย์ เป็นที่บรรจุอัฐิของบิดา มารดา ปู่ ย่า ตา ยาย วัดมิ่งเมืองนี้ จึงเต็มไปด้วยธาตุเจดีย์เป็นจำนวนมาก

ส่วนทางราชการ เรียกว่า “วัดพระธาตุ” (ตามสารตราเสมาธรรมจักร ของเสนาบดีกระทรวงธรรมการ มีพระราชโองการ โปรดเกล้าตั้งให้ พระครูจุม เป็น “พระครูพนมนครคณาจารย์” วันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2454 ร.ศ. 130) ปัจจุบัน ตั้งอยู่ในตอนใต้ของเขตเทศบาลเมืองนครพนม แต่ในอดีตเป็นย่านกลางของตัวเมือง ตามคำบอกเล่าผู้เฒ่าผู้แก่ว่า คู่มวัดมหาธาตุและวัดกลางต่อกัน เป็นย่านตลาดการค้า ตลาดสด และเป็นที่ตั้งของสำนักงานราชการหลายแผนกปัจจุบันตัวเมืองถูกขยายขึ้นทางทิศเหนือ เพราะเห็นว่าเป็นที่กว้างขวางเหมาะกับการขยายบ้านเมือง ภายหลังเมื่อมีการเริ่มสร้างพระธาตุขึ้น พระครูพนมนครคณาจารย์ได้ทำบันทึกเสนอขอชื่อวัดเป็น “วัดมหาธาตุ”

พระธาตุนคร ประดิษฐานอยู่ที่วัดมหาธาตุ เป็นพระธาตุทรงสี่เหลี่ยมจัตุรัส กว้างด้านละ 5.84 เมตร สูง 24 เมตร มีลักษณะตามแบบพระธาตุพนมองค์เดิม ในปี พ.ศ. 2462 พระครูพนมนครคณาจารย์ เจ้าอาวาสวัดมหาธาตุ และเจ้าคณะจังหวัดนครพนม ได้เชิญผู้ว่าราชการจังหวัดนครพนม (พระยาพนมนครานุรักษ์) ข้าราชการผู้ใหญ่ผู้เฒ่าผู้แก่ที่เป็นหลักบ้านหลักวัด และนิมนต์พระสงฆ์ในวัดเข้าร่วมประชุม โดยแถลงต่อที่ประชุมว่า อยากจะขุดค้นหรือถอนธาตุเจดีย์ที่เก่าแก่คู่ฝั่งอันระกระจะอยู่มากมาย หากปล่อยให้มอดผุพังเป็นที่รกรากเปล่า ๆ อีกประการหนึ่ง ที่วัดมหาธาตุนี้ ผู้เฒ่าผู้แก่เล่าสืบต่อกันมาว่า มีพระอรหันตสาร์ริกธาตุบรรจุอยู่ในเจดีย์องค์ใดองค์หนึ่ง แต่ไม่ทราบว่าองค์ใด เพราะมีสิ่งที่ปรากฏให้เห็น เช่น ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา จะมีแสงมีรัศมีรุ่งเรือง คล้ายกับที่เราเรียกว่า “แก้วเสด็จ” บางครั้งเสด็จออกไปจากเจดีย์ บางครั้งเสด็จกลับเข้าไปในเจดีย์ หากการขุดค้นหรือถอนพบพระอรหันตสาร์ริกธาตุ ก็จะเป็นมหากุศลอันยิ่งใหญ่ จะได้สร้างพระธาตุเจดีย์ขึ้นใหม่ เมื่อที่ประชุมเห็นชอบ จึงได้ประกอบพิธีขุดค้นหรือถอน ในวันขึ้น 15 เดือน 3 พ.ศ. 2462 การขุดค้นดำเนินไปจนเวลาประมาณบ่าย 3 โมง คณะผู้ขุดค้น ขุดไปที่เจดีย์องค์หนึ่ง มีดินโพธิ์หลายดินเกิดห่อหุ้มอยู่โดยรอบ ภายในมีโพลงขนาด 40 เซนติเมตร ภายในโพลงพบผอบไม้จันทน์แดง ขนาดเท่าทะนานมะพร้าว วันนั้น เวลาประมาณ ๑๗.๐๐ น. พร้อมกันเปิดคูศอบ พบพระพุทธรูปทองคำ หน้าตักขนาด 3 นิ้วมือ พระพุทธรูปเงิน 2 องค์ แผ่นทองขนาด 3 นิ้ว ประมาณ 1 คืบ และมีผอบไม้จันทน์แดง ขนาดเท่าไข่เป็ดอยู่ใบหนึ่ง เปิดผอบดูจึงพบพระสาร์ริกธาตุ 20 องค์ ขนาดเท่าเม็ดพุทรา เม็ดถั่ว และเล็กกว่าลงมา เท่าเม็ดมะละกอก็กมี มีสีเขียว แดง เหลือง และขาว ปนกันอยู่

(แผ่นทองแดงมีอักษรจารึกเป็นภาษาขอมถูกสนิมกัดกินเสียหายเป็นจำนวนมาก แต่พออ่านจับใจความได้ว่า “พระนางอูตส่าห์นำพระอรหันตธาตุ จากนครเข็ยงใหม่ล้านนา มาสร้างเจดีย์บรรจุไว้ที่นี่” เป็นที่น่าเสียดายที่อักษรอ่านไม่ได้โดยมาก เลยไม่รู้วันเดือนปีที่สร้าง)

ในวันเพ็ญเดือน 5 พระครูพนมนครคณาจารย์ ได้นำให้มีการประชุมขึ้นอีก โดยท่านปรารถนาถึงการก่อสร้างพระธาตุ ที่ประชุมทุกฝ่ายเห็นพร้อมกันทุกประการ พร้อมกันนั้นก็ได้เริ่มจัดหาวัสดุอุปกรณ์สะสมไว้ เมื่อเห็นว่าเป็นการเหมาะสม จึงได้ทำพิธีวางศิลาฤกษ์เริ่มก่อสร้าง เมื่อ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2463 แล้วเสร็จ เมื่อ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2465 ประกอบพิธีฉลองสมโภช บรรจุพระอรหันตสารีริกธาตุ วันพุธ ที่ 11 พฤษภาคม พ.ศ. 2465

2. วัดกกต้อง

วัดกกต้อง ตั้งอยู่เลขที่ 31 บ้านกกต้อง ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 45 ไร่ 3 งาน 70 ตารางวา อาณาเขตทิศเหนือ จดขอยสุชาวดี ทิศใต้ จดถนนสาธารณะ ทิศตะวันออก จดถนนสาธารณะ ทิศตะวันตก จดถนน อาคารเสนาสนะประกอบด้วยอุโบสถ กว้าง 18 เมตร ยาว 35 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2532 ศาลาการเปรียญ กว้าง 18 เมตร ยาว 41 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2535 กุฏิสงฆ์ จำนวน ๕ หลัง เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ วิหาร กว้าง 7 เมตร ยาว 13 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2537 และศาลาเอนกประสงค์ กว้าง 12 เมตร ยาว 27 เมตร เป็นอาคารไม้ ปูชนียวัตถุมีพระพุทธรูปมีนามว่า พระศรีโคตรบูรณ์ สร้างเมื่อ พ.ศ. 1332 โดยมีพระเจ้าศรีโคตรบูรณ์เป็นผู้สร้าง

วัดกกต้อง ตั้งเมื่อ วันที่ 26 ธันวาคม พ.ศ. 2529 โดยมีหลวงภักดิธรรมา เป็นผู้สร้างเมื่อ พ.ศ. 2460 ต่อมาวัดได้ร้าง จนถึง พ.ศ. 2527 พระครูสุนทรกัลยาณพจน์ได้เริ่มบูรณะขึ้นใหม่ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ วันที่ 23 มีนาคม พ.ศ. 2533 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 30 เมตร ยาว 35 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาส คือ พระครูวิจิตพัฒนคุณ ตั้งแต่ พ.ศ. 2527 – ปัจจุบัน(2554)

3. วัดกลาง

วัดกลาง ตั้งอยู่เลขที่ 736 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 6 ไร่ 2 งาน มีที่ธรณีสงฆ์จำนวน 1 แปลง เนื้อที่ 3 ไร่ 4 งาน อาคารเสนาสนะประกอบด้วยอุโบสถ กว้าง 7 เมตร ยาว 24 เมตร

สร้างเมื่อ พ.ศ.2481 ศาลาการเปรียญ กว้าง 18 เมตร ยาว 36 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2530 กุฏิสงฆ์ จำนวน ๕ หลัง เป็นอาคารไม้ 1 หลัง ครึ่งตึกครึ่งไม้ 3 หลัง และตึก 1 หลัง และวิหารกว้าง 8 เมตร ยาว 12 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2516 ปูชนียวัตถุ มีพระประธานในอุโบสถมีนามว่า หลวงพ่อองค์คือ พระประธานในวิหารมีนามว่า หลวงปู่สังกระจาย และพระพุทธรูปทองสำริดขนาดหน้าตักกว้าง 30 นิ้ว มีนามว่า หลวงพ่อแทนลายดอกไม้

วัดกลาง ตั้งเมื่อ พ.ศ.2200 เดิมตั้งอยู่ที่บ้านหนองจันทร์ ตำบลท่าคือ มีชื่อว่า วัดกลางเมืองศรีโคตรบูรณ์ ต่อมาเมื่อ พ.ศ.2340 ได้ย้ายมาตั้งอยู่ในเมือง โดยมีพระบรมราชาสุตดา เป็นผู้สร้าง วัดตั้งอยู่กลางเมืองจึงตั้งชื่อว่าวัดกลางเมือง ต่อมาได้เปลี่ยนชื่อเป็นวัดกลางได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2255 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 7 เมตร ยาว 24 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาสรูปปัจจุบันคือ พระครูกิตติพนมคุณ ตั้งแต่ พ.ศ.2523 เป็นต้นมา

4. วัดพระอินทร์แปลง

วัดพระอินทร์แปลง ตั้งอยู่เลขที่ 798 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 4 ไร่ 1 งาน 63 ตารางวา อาณาเขตทิศเหนือจดทางสาธารณะ ทิศใต้จดซอยพระอินทร์แปลง ทิศตะวันออกจดถนนสุนทรวิจิตร ทิศตะวันตกจดทางสาธารณะ อาคารเสนาสนะประกอบด้วยอุโบสถ กว้าง 10.50 เมตร ยาว 18.50 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2495 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญกว้าง 10 เมตร ยาว 15 เมตร สร้างเมื่อ 2519 เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ กุฏิสงฆ์ จำนวน 9 หลัง ศาลาเอนกประสงค์ กว้าง 11 เมตร ยาว 20.50 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2533 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาบำเพ็ญกุศล 1 หลัง สร้างด้วยคอนกรีตปูชนียวัตถุ มีพระประธานขนาดหน้าตักกว้าง 60 นิ้ว

วัดพระอินทร์แปลง ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2393 เดิมมีชื่อว่า วัดอุโมงค์ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ 14 สิงหาคม พ.ศ.2458 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 21 เมตร ยาว 30 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบ คือ รูปที่ 1 พระหน่อหลักคำ รูปที่ 2 พระรอด รูปที่ 3 พระพิรา รูปที่ 4 พระศรี จันทวงศ์ พ.ศ. 2486 – 2490 รูปที่ 5 เจ้าธิการ ต้น สุวโจ ตั้งแต่ พ.ศ. 2491- 2500 รูปที่ 6 พระมหาขอบ พ.ศ.2500-2504 รูปที่ 7 พระมหารุ่ง พ.ศ. 2504 - 2507 รูปที่ 8 พระอุทัย รูปที่ ๙ พระครูสารธรรมานุรักษ์ พ.ศ. 2508 – 2536 รูปที่ 10 พระครูปลัดคำพร กลุยาโณ ตั้งแต่ พ.ศ.2537 เป็นต้นมา

"วัดพระอินทร์แปลง" ตั้งอยู่ริมฝั่งแม่น้ำโขง ถนนสุนทรวิจิตร อ.เมือง จ. นครพนม ตั้งเมื่อ พ.ศ.2393 เดิมชื่อว่า "วัดอุโมงค์" กระทั่งใน พ.ศ.1637 สมัยเจ้าครุฑ อธิบดีเจ้า อาวาสวัด เห็นว่าอุโมงค์ได้รื้อทิ้งแล้ว จนสร้างเป็นสิม (อุโบสถ) จึงเปลี่ยนชื่อใหม่ แต่ชาวบ้าน นิยมเรียกวัดแห่งนี้ว่า "อินแปลง" ตามชื่อพระประธานมาหลายยุคสมัยจนมาถึงในปี พ.ศ.2470 กรมการศาสนา มีการสำรวจวัดทั่วราชอาณาจักร เพื่อขึ้นทะเบียนไว้ในทำเนียบวัด โดยให้ใช้ชื่อว่า "วัดพระอินทร์แปลง" ตั้งแต่นั้นมาถึงปัจจุบัน ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมาเมื่อวันที่ 14 สิงหาคม 2485 โดยมีพระครูอินทรภัทธานคุณ เป็นเจ้าอาวาสในอุโบสถวัด มีพระพุทธรูป ประสานศักดิ์สิทธิ์ มีนามเรียกขานว่า "หลวงพ่พระอินทร์แปลง" เป็นพระพุทธรูปที่มีพุทธ ลักษณะที่สวยงาม และมีประวัติการสร้างเป็นตำนานเล่าขานอย่างยาวนาน

5. วัดโพธิ์ศรี

วัดโพธิ์ศรี ตั้งอยู่เลขที่ 690 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 4 ไร่ 3 งาน โฉนด ที่ดิน เลขที่ 8 อาณาเขต ทิศเหนือจดทางสาธารณะ ทิศใต้จดถนน โพธิ์ศรี ทิศตะวันออกจดถนน สุนทรวิจิตร ทิศตะวันตกจดถนนพินิจรังสรรค์ อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถกว้าง 8 เมตร ยาว 18 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2530 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญ กว้าง 18 เมตร ยาว 31 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2530 เป็นอาคารคอนกรีต กุฏิสงฆ์จำนวน 8 หลัง เป็นอาคารไม้ 7 หลัง และครึ่งตึกครึ่งไม้ 1 หลัง สร้างเมื่อ พ.ศ.2497 หอระฆัง 1 หลัง เป็นอาคารไม้คอนกรีตปูชนียวัตถุมีพระพุทธรูปสำริดปางมารวิชัย

วัดโพธิ์ศรี ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2344 ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ.2504 เขต วิสุงคามสีมา กว้าง 8 เมตร ยาว 19 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนามคือ รูปที่ 1 พระครูหลัก คำ รูปที่ 2 พระฝ้าย พ.ศ.2456-2490 รูปที่ 3 ประครูอาชาารพนมกิจ พ.ศ.2494 – 2933 รูปที่ 4 พระครูโพธิวิมล ตั้งแต่ พ.ศ.234 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน(2554)

6. วัดโกลาส

วัดโกลาส ตั้งอยู่เลขที่ 552 ถนนสุนทรวิจิตร ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 24 ตารางวา อาณา เขตทิศเหนือ จดซอยเทพารักษ์ ทิศใต้จดตลาดอิน โฉนด ทิศตะวันออกจดถนนสุนทรวิจิตร ทิศ ตะวันตก จดถนนศรีเทพมีที่ธรณีสงฆ์ จำนวน 2 แปลง เนื้อที่ 2 งาน 552/10 ตารางวา โฉนด

ที่ดิน เลขที่ 346,347 อาคารเสนาสนะ ประกอบด้วย อุโบสถกว้าง 13 ยาว 18 เมตร ศาลาการเปรียญ กว้าง 13 เมตร ยาว 18 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2537 กุฏิสงฆ์ จำนวน 6 หลัง วิหารกว้าง 8 เมตร ยาว 8 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2494 และศาลาอเนกประสงค์กว้าง 12 เมตร ยาว 18 เมตร
 วัดโอกาส ตั้งเมื่อ พ.ศ.1994 เดิมชื่อว่า วัดพระศรีบัวบานพระเจ้าด้ว ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2281 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นวัดโอกาส ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ.2181

การบริหารและการปกครองมีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนามคือ รูปที่ 1 พระหลักคำ รูปที่ 2 พระสิงห์ รูปที่ 3 พระบุญโฮม รูปที่ 4 พระสุนทร รูปที่ 5 พระวิชิต รูปที่ 6 พระบุญโฮม กตปถุญญ รูปที่ 7 พระมหาประภิต รูปที่ 8 พระสุนทรกัลยาณพจน์ พ.ศ.2499-2537 รูปที่ 9 พระครูวิชิต พัฒนคุณ ตั้งแต่ พ.ศ.2537-2542 รูปที่10 พระมหาอรุณ รัตนเม โธ (2542-2548) พระครูศรีปริยัติ การ .. ถึงปัจจุบัน(2548-2554)

7. วัดศิริพุทธาราม

วัดศิริพุทธาราม ตั้งอยู่บ้านท่าควาย ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 3 ไร่ 1 งาน 62 ตารางวา อาณาเขต ทิศเหนือ จดทางสาธารณะ ทิศใต้ จดที่ดินชาวบ้าน ทิศตะวันออก จดแม่น้ำโขง ทิศตะวันตกจดถนนนครพนม-ท่าอุเทน อาคารเสนาประกอบด้วย อุโบสถกว้าง 4.5 เมตร ยาว 5 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2446 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญ กว้าง 12 เมตร ยาว14 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2489 เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ กุฏิสงฆ์ จำนวน 2 หลัง เป็นอาคารอาคารไม้ 1หลัง วิหารกว้าง 12 เมตร ยาว 27 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2535 เป็นอาคารคอนกรีต ปูนียวัตถุ มีพระประธาน ขนาดหน้าตักกว้าง 50 นิ้ว พระพุทธรูปศาสดาญาณันทศพล ขนาดหน้าตัก กว้าง 64 นิ้ว และพระพุทธรชินราช

วัดศิริพุทธาราม ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2373 เดิมมีชื่อว่า วัดศรีบุญเรือง ต่อมาเมื่อ พ.ศ. 2503 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นวัดศิริพุทธาราม ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ.2423 เขต วิสุงคามสีมา กว้าง 10 เมตร ยาว 15 เมตร

การบริหารและการปกครองมีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนามคือ รูปที่ 1 พระทวย รูปที่ 2 พระคำพา โอภาโส พ.ศ.2484-2521 รูปที่ 3 พระครูศรีบุญญากิจวัฒน์ พ.ศ.2512-2528 รูปที่ 4 พระมหาอภิชาติ โฆสกาโม ตั้งแต่ พ.ศ.2538 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน(2554)

8. วัดน้อยโพธิ์คำ (วัดพระใหญ่)

วัดน้อยโพธิ์คำ ตั้งอยู่เลขที่ 86 บ้านน้อยใต้ ถนนประชาร่วมมิตร หมู่ที่ 4 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 57 ไร่ ๓ งาน 38.9 ตารางวา โฉนดที่ดินเลขที่ 4249 อาณาเขต ทิศเหนือประมาณ 6 เส้น 16 วา จดทางสาธารณประโยชน์ ทิศใต้ประมาณ 8 เส้น 15 วา จดทางสาธารณประโยชน์ ทิศตะวันออกประมาณ 6 เส้น 5 วา จดถนนประชาร่วมมิตร ทิศตะวันตกประมาณ 8 เส้น 5 วา จดที่มีการครอบครอง มีที่ธรณีสงฆ์จำนวน 5 แปลง เนื้อที่ 15 ไร่ 1 งาน 25 ตารางวา โฉนดที่ดินเลขที่ 4250 เลขที่ดิน 7, 4251 เลขที่ดิน 8, 4252 เลขที่ดิน 9, 44548 เลขที่ดิน 151 และแปลงที่ 5 ตั้งอยู่ที่ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม มีเนื้อที่ 1 ไร่ - งาน - ตารางวา มีหนังสือแสดงกรรมสิทธิ์ที่ดิน คือ - เลขที่ - อยู่ติดกับที่ดินหมายเลข 7 อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถกว้าง 22 เมตร ยาว 33 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2514 เป็นอาคารคอนกรีต กุฏิสงฆ์ จำนวน 12 หลัง เป็นอาคารไม้ 10 หลัง และครึ่งตึกครึ่งไม้ 2 หลัง ศาลาการเปรียญไม้เพื่ญกุศล จำนวน 1 หลัง 2 ชั้น สร้างคอนกรีตก่ออิฐถือปูน ปูชนียวัตถุ มีพระพุทธรูปใหญ่นามว่า “สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ” ขนาดหน้ากว้าง 18 เมตร สูงรวมฐาน 40 เมตร เริ่มสร้างเมื่อ พ.ศ. 2514 แล้วเสร็จเป็นองค์พระปี พ.ศ. 2528

วัดน้อยโพธิ์คำ ตั้งเป็นวัดเมื่อวันที่ 19 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 32517 เริ่มสร้างวัดเมื่อ พ.ศ. 2509 มีนายสนิทวงศ์ อุเทศนันท์ นายอำเภอเมืองนครพนม เป็นผู้บริจาคที่ดินให้สร้างวัด โดยมีพระครูนครพนมคณาภิรักษ์ เจ้าคณะอำเภอเมืองนครพนม (พระเทพมงคลเมธี ที่ปรึกษาเจ้าคณะจังหวัดนครพนม) และพระมหาบัวศรี ขนดีสาโร (พระครูสิริปริยัติคุณ) เป็นผู้นำชาวบ้านในการสร้างวัดนี้ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ 1 เดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2534 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 40 เมตร ยาว 80 เมตร

งานการศึกษา มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม - แผนกบาลี เปิดสอนเมื่อ พ.ศ.2523 และศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เปิดสอนเมื่อ พ.ศ. 2525

งานการเผยแผ่ กิจกรรม/โครงการบรรพชาสามเณรภาคฤดูร้อน ด้านยาเสพติด ในเดือนเมษายนของทุกปี และโครงการปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน ในเดือนธันวาคมของทุกปี วัดน้อย โพธิ์คำ เป็นสำนักปฏิบัติธรรมประจำจังหวัดนครพนม แห่งที่ ๑ ตามมติมหาเถรสมาคม ครั้งที่ 22/2548 มติที่ 413/2548

การบริหารและการปกครอง โดยมีเจ้าอาวาสดังนี้

1. พระครูสิริปริยัติคุณ พ.ศ.2519 - 2537

2. พระมหาสมาน ฐานวโร พ.ศ.2538 - 2542

3. พระมหาณรงค์ ฐานิสฺสโร (พระครูปริยัติโพธิคุณ) พ.ศ.2543 -

ปัจจุบัน

9. วัดทุ่งประชานารถ

วัดทุ่งประชานารถ ตั้งอยู่เลขที่ 122 บ้านท่าควายใต้ ตำบลอาจสามารถ อำเภอเมืองนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 3 ไร่ 2 งาน 86 ตารางวา อาณาเขตทิศเหนือจดเขตหมู่บ้าน ทิศใต้จดเขตหมู่บ้าน ทิศตะวันออกจดเขตหมู่บ้าน ทิศตะวันตกจดถนน อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถ กว้าง 6 เมตร ยาว 13 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2507 ศาลาการเปรียญ กว้าง 14 เมตร ยาว 34 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2538 กุฏิสงฆ์ จำนวน 4 หลัง เป็นอาคารไม้ ศาลาอเนกประสงค์ กว้าง 16 เมตร ยาว 20 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2509 และศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน 2 หลัง สร้างด้วยคอนกรีตและไม้

วัดทุ่งประชานารถ ตั้งเมื่อ พ.ศ. 2300 เดิมมีชื่อว่า วัดอุทุมพรวนาราม ชาวบ้านเรียกว่าวัดท่าควายใต้ ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ.2508

การบริหารและการปกครองมีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนาม คือ รูปที่ 1 พระเกิง พ.ศ. 2497-2508 รูปที่ 2 พระบุญมา พ.ศ.2508-2513 รูปที่ 3 พระหลิว พ.ศ.2514-2528 รูปที่ 4 พระมหาจิต พ.ศ.2528-2536 รูปที่ 5 พระถิ พ.ศ.2536-2538 รูปที่ 6 พระอินสม (พระครูโสภาธรรมพิมล) ตั้งแต่ พ.ศ.2538 เป็นต้นมาถึงปัจจุบัน(2554)

10. วัดสว่างสุวรรณาราม

วัดสว่างสุวรรณาราม ตั้งอยู่เลขที่ 1 บ้านโนนสว่าง ถนนนครพนม-ท่าอุเทน ตำบลในเมืองนครพนม สังกัดคณะสงฆ์มหานิกาย ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 14 ไร่ 59 ตารางวา อาณาเขตทิศเหนือ จดทางสาธารณะ ทิศใต้ จดที่ดินชาวบ้าน ทิศตะวันออก จดทางสาธารณะ ทิศตะวันตกจดที่ดินชาวบ้าน มีที่ธรณีสงฆ์จำนวน 1 แปลง เนื้อที่ 3 ไร่ อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถกว้าง 5 เมตร ยาว 12 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2507 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญกว้าง 18 เมตร ยาว 26 เมตร เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ กุฏิสงฆ์ จำนวน 10 หลัง เป็นอาคาร ไม้ 5 หลัง และครึ่งตึกครึ่งไม้ 5 หลัง และตึก 1 หลัง ศาลาอเนกประสงค์ กว้าง 12 เมตร ยาว 20 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2536 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน 1 หลัง สร้างด้วยคอนกรีต

วัดสว่างสุวรรณาราม ตั้งเมื่อ พ.ศ.2480 โดยมีนายคำไหล นายนิล นายพรหม และนายพร เป็นหัวหน้าชาวบ้านในการสร้างวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ.2509 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 20 เมตร ยาว 40 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนาม คือ รูปที่ 1 พระครูปริชา พนมกิจ พ.ศ.2489-2533 รูปที่ 2 พระบวรปริยัติกิจ ตั้งแต่ 2533 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน(2554)

11. วัดศรีเทพประดิษฐาราม

วัดศรีเทพประดิษฐาราม ตั้งอยู่เลขที่ 386 บ้านคุ้มศรีเทพ ถนนศรีเทพ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุต ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 12 ไร่ 3 งาน 11 3/10 ตารางวา โฉนดที่ดิน เลขที่ 1024 อาณาเขต ทิศเหนือ จดถนนโพศรี ทิศใต้จดทางสาธารณะประโยชน์ ทิศตะวันออก จดถนนศรีเทพ ทิศตะวันตกจดถนนบำรุงเมือง มีธรณีสงฆ์ จำนวน 1 แปลง เนื้อที่ 2 ไร่ งาน 2 งาน 70 6/10 ตารางวา โฉนดที่ดินเลขที่ 615 อาคารเสนาสนะ ประกอบด้วยอุโบสถ กว้าง 10 เมตร ยาว 30 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2485 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญ กว้าง 15 เมตร ยาว 30 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2517 เป็นอาคารคอนกรีต ภูมิสงฆ์ จำนวน 5 หลัง เป็นอาคารไม้ 2 หลัง และตึก 3 หลัง ศาลาเอนกประสงค์ กว้าง 15 เมตร ยาว 30 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ. 2515 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน 2 หลัง สร้างด้วยคอนกรีต 1 หลัง สร้างด้วยไม้ 1 หลัง ปูชนียวัตถุมีพระประธานประจำอุโบสถ ปางสมาธิ พระพุทธรูป ปางประทานพร และเจดีย์ บรรจุพระสารีริกธาตุ กว้าง 5 เมตร สูง 19 เมตร

วัดศรีเทพประดิษฐาราม ตั้งแต่เมื่อ พ.ศ. 2402 เจ้าเมืองทองทิพย์ มังคละศิริ เป็นผู้สร้างและให้ชื่อว่า วัดศรีคุณเมือง โดยมีเจ้าเมืองเป็นผู้อุปถัมภ์วัด ดังจากเจ้าเมืองเสรีชีวิตแล้ว วัดก็ทรุดโทรม ต่อมาก็เป็นวัดร้าง เมื่อปี พ.ศ. 2445 เจ้าเมืองได้ส่งพระเถรจำนวน 7 รูป มีพระจันทร์ เขมิโย เป็นหัวหน้าไปศึกษาพระธรรมกับพระอาจารย์เสาร์ กนฺตสีโล เมื่อปี พ.ศ. 2449 ได้กลับมายังวัด และได้เปลี่ยนชื่อวัดศรีคุณเมือง เป็นวัดศรีเทพประดิษฐาราม ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ.2464

การบริหารและการปกครองมีเจ้าอาวาส เท่าที่ทราบนาม คือ รูปที่ 1 พระเทพสิทธิจารย์ พ.ศ.2449-2516 รูปที่ 2 พระราชสุทธาจารย์ ตั้งแต่ พ.ศ.2516 เป็นต้นมา การศึกษา มีโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกธรรม เป็นสอนเมื่อ พ.ศ.2464 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี เปิดสอนเมื่อ พ.ศ.2473 ศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์ เปิดสอนเมื่อ พ.ศ. 2498

12. วัดอรัญญิกาวาส

วัดอรัญญิกาวาส ตั้งอยู่เลขที่ 671/107 ถนนอรัญญิกาวาส ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุติก ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 27 ไร่ 3 งาน 48/10 ตารางวา โฉนดเลขที่ 13931 อาณาเขต ทิศเหนือประมาณ 3 เส้น 17 วา 2 สอก จดทางสาธารณะและที่ดินของนางนวลอนงค์ ทิศใต้ประมาณ 3 เส้น 18 วา จดถนนสายนครพนม-สกลนคร ทิศตะวันออกประมาณ 5 เส้น 7 วา จดทางสาธารณะ ทิศตะวันตก ประมาณ 6 เส้น 2 วา จดทางสาธารณะและที่ดินของนางกิม อาคารเสนาสนะ ประกอบด้วย อุโบสถ กว้าง 10 เมตร ยาว 25 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2493 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญ กว้าง 14 เมตร ยาว 28 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2535 หอสวดมนต์ กว้าง 10 เมตร ยาว 25 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2506 ภูมิสงฆ์ จำนวน 24 หลัง เป็นอาคารไม้ 3 หลัง และครึ่งตึกครึ่งไม้ 21 หลัง ศาลาเอนกประสงค์ กว้าง 14 เมตร ยาว 28 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2535 เป็นอาคารคอนกรีตศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน 1 หลัง สร้างด้วยคอนกรีต ปูชนียวัตถุ มีพระประธานและพระพุทธรูป

วัดอรัญญิกาวาส ตั้งเมื่อ พ.ศ.2472 โดยมีพระเสาร์ กนุดสีโล เป็นผู้นำชาวบ้านในการสร้างวัด ซึ่งมีนายประดิษฐ์เป็นผู้บริจาคที่ดินให้สร้างวัด ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2493 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 40 เมตร ยาว 80 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาส เท่าที่ทราบนามคือ รูปที่ 1 พระครูไพโรจน์ปัญญาคุณ พ.ศ.2472-2522 รูปที่ 2 พระจำนงค์โชติปัญญา รูปที่ 3 พระครูไพศาลปัญญาโยภาส พ.ศ.2523 -2533 รูปที่ 4 พระครูสมถกิจบรรหาร พ.ศ.2533 ถึงปัจจุบัน (2554)

13. วัดสารภานนิมิต

วัดสารภานนิมิต ตั้งอยู่เลขที่ 36 บ้านหนองเต็ม ถนนสารภานนิมิต หมู่ที่ 3 ตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุติก ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 17 ไร่ 1 งาน 18 ตารางวา โฉนดที่ดินเลขที่ 16121 อาณาเขต ทิศเหนือประมาณ 4 เส้น 14 วา จดถนนสารภานนุสรณ์ ทิศใต้ประมาณ 6 เส้น 12 วา จดถนนสารภานนุสรณ์ ทิศตะวันออกประมาณ 3 เส้น 13 วา จดถนนสารภานนุสรณ์ ทิศตะวันตกประมาณ 3 เส้น 2 วา จดถนนสารภานนุสรณ์ มีที่ธรณีสงฆ์จำนวน 1 แปลง เนื้อที่ 2 ไร่ 3 งาน 29 5/10 ตารางวา โฉนดที่ดิน เลขที่ 1121 อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถ กว้าง 15 เมตร ยาว 20 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2510 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาการเปรียญ กว้าง 20 เมตร ยาว 30 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2512 เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ ภูมิสงฆ์ จำนวน 16 หลัง เป็นอาคารไม้ 9 หลัง และครึ่งตึกครึ่งไม้ 7 หลัง

สร้างเมื่อ พ.ศ.2526 ปู่ชเนียวัดตุ มีพระประธานในอุโบสถ 1 องค์และพระพุทธรูปที่ศาลาบำเพ็ญกุศล

วัดสารภณนิมิต ตั้งเมื่อวันที่ 8 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2508 ชาวบ้านเรียกว่า วัดบ้านห้วยหนองเค็ม ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อ พ.ศ. 2509 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 40 เมตร ยาว 80 เมตร

การบริหารและการปกครอง มีเจ้าอาวาสเท่าที่ทราบนาม คือ รูปที่ 1 พระพนมา พ.ศ.2500-2505 รูปที่ 2 พระเทียม พ.ศ.2506-2510 รูปที่ 3 พระครูนิมิตสารคุณ พ.ศ.2510-2526 รูปที่ 4 พระราชสาร โกศล ตั้งแต่ พ.ศ.2526 เป็นต้นมา ถึงปัจจุบัน(2554)

14. วัดป่าศรีสมพร

วัดศรีสมพร ตั้งอยู่เลขที่ 29 บ้านน้อยหนองเค็ม ตำบลในเมือง อำเภอเมือง นครพนม จังหวัดนครพนม สังกัดคณะสงฆ์ธรรมยุต ที่ดินตั้งวัดมีเนื้อที่ 32 ไร่ 39 เศษ 1 ส่วน 10 ตารางวา โฉนดที่ดิน เลขที่ 16109 อาคารเสนาสนะประกอบด้วย อุโบสถ กว้าง 12 เมตร ยาว 20 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2521 เป็นอาคารครึ่งตึกครึ่งไม้ ศาลาการเปรียญ กว้าง 12 เมตร ยาว 30 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2521 เป็นอาคารคอนกรีต หอสวดมนต์ กว้าง 12 เมตร ยาว 21 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2521 เป็นอาคารคอนกรีต กุฏิสงฆ์ จำนวน 32 หลัง เป็นอาคารไม้ ศาลาเอนกประสงค์ กว้าง 10 เมตร ยาว 25 เมตร สร้างเมื่อ พ.ศ.2536 เป็นอาคารคอนกรีต ศาลาบำเพ็ญกุศล จำนวน 1 หลัง สร้างด้วยคอนกรีต

วัดป่าศรีสมพร ตั้งเมื่อ พ.ศ.2439 ได้รับพระราชทานวิสุงคามสีมา เมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2534 เขตวิสุงคามสีมา กว้าง 40 เมตร ยาว 80 เมตร

การบริหารและการปกครองมีเจ้าอาวาส เท่าที่ทราบนาม คือ รูปที่ 1 พระหวา จตุตศสุโล พ.ศ.2520-2538 รูปที่ 2 พระประกาศ กนุตรมโม ตั้งแต่ พ.ศ.2538 เป็นต้นมา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในที่นี้ผู้วิจัยได้ทบทวนรายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้จำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดำเนินงานของวัดในเขตเทศบาล เมืองนครพนม

1. งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

พระวิเชียร สีหาบุตร (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม : ศึกษากรณีพระธรรมมหาวิธานวัตร วัดไร่จิง อำเภอสามพราน จังหวัด

นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า พระธรรมมหาวิธานวัตร เป็นพระสงฆ์ที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาสังคม โดยมีบทบาทด้านการปกครอง การศึกษาและการศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ สาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์ การฟื้นฟูและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและการทำนุบำรุง สิ่งแวดล้อมและแก้ปัญหาความล้าชรา จนเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป จึงได้ส่งผลการ พัฒนาสังคมทั้งทางตรงและทางอ้อม

ระพีณ ชูชื่น (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ใน การส่งเสริมจริยธรรมของนักเรียนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลวิจัย พบว่า ด้านการสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมนักเรียนภายในสถานศึกษา การสั่งสอนอบรม ทางด้านจริยธรรมใน โรงเรียน พระสงฆ์ส่วนมากเคยเข้าสั่งสอนอบรมทางด้านจริยธรรมแก่นักเรียนใน โรงเรียนและพระสงฆ์ให้การอบรมสั่งสอน แก่นักเรียนมากกว่าสัปดาห์ละ 1 ครั้ง วิธีการสั่งสอนอบรมของพระสงฆ์ ส่วนมากเข้ามาเป็นครูสอนจริยศึกษาใน โรงเรียน รองลงมา คือ เป็นพระวิทยากรรับอาราธนามาแสดงธรรมเทศนา หรือแสดงปาฐกถาธรรมในโรงเรียน โอกาสพิเศษ เช่น วันไหว้ครู เนื้อหาทางจริยธรรมที่พระสงฆ์สั่งสอนอบรมใน โรงเรียนที่ตรงกับคุณธรรม 30 ประการ คือ เรื่องความเมตตา กรุณา มากที่สุด รองลงมาคือ การสนับสนุน กิจกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับวันสำคัญทางศาสนา และพระสงฆ์ส่วนมากเคยมีส่วนร่วมในการ จัดกิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนากับโรงเรียน กิจกรรมในวันสำคัญทางศาสนาที่พระสงฆ์เข้า ร่วมมากที่สุด คือ กิจกรรมวันวิสาขบูชา รองลงมาคือ วันอาสาฬหบูชา พระสงฆ์เข้าร่วม กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาร่วมกับโรงเรียน โดยเป็นผู้ให้ความร่วมมือแก่คณะ ครู-อาจารย์และให้การสนับสนุนกิจกรรมทางจริยธรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริม จริยธรรมภายในสถานศึกษา กิจกรรมที่พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการจัดมากที่สุด คือ การตอบ ปัญหาทางจริยธรรมใน โอกาสพิเศษของโรงเรียน รองลงมา คือ โครงการอบรมศีลธรรม นักเรียนภาคฤดูร้อน การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการจัดกิจกรรมพระสงฆ์ส่วนมากให้ความ ร่วมมือแก่คณะครูอาจารย์ผู้จัด และให้คำแนะนำแก่คณะครูอาจารย์ผู้จัดการสนับสนุนกิจกรรม ทางจริยธรรมเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมส่งเสริมจริยธรรมภายนอก

อุคร ชัดยพงษ์ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการศึกษาวิธีการดำเนินการจัด อุทยานการศึกษาในศาสนสถาน จังหวัดนครราชสีมา ผลวิจัย พบว่า การดำเนินการจัดทำ อุทยานการศึกษาในศาสนสถานในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า มีความสำคัญในระดับ มาก ทรัพยากรและปัจจัยในการจัดอุทยานการศึกษา มีความจำเป็นในระดับมาก ได้แก่ ที่อ่าน หนังสือ ห้องสมุด หรือสวนหนังสือ ในความต้องการของประชาชนในการจัดอุทยานการศึกษา

คือ ควรมุ่งเน้นในประชากรรักการอ่านและเรียนรู้ด้วยตนเอง และต้องการให้ประชาชนร่วมมือร่วมใจในการจัดอุทยานการศึกษา และข้อคิดเห็นอื่นๆ กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า อุทยานศึกษาที่จัดในวัดนั้น มีความเหมาะสม เพราะมีบริเวณกว้างขวางและสงบ ซึ่งจัดว่าเหมาะกับการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้ประชาชนศึกษาเพิ่มเติม และพระสงฆ์สามารถช่วยในการให้การศึกษาได้

สมนึก ทองแก้ว (2539 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะและบทบาทของเจ้าอาวาสที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาใน โรงเรียนวัด สังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา 12 ผลการวิจัยพบว่า 1) เจ้าอาวาสมีคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัด อยู่ในระดับมาก 2) เจ้าอาวาสมีบทบาทต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัด อยู่ในระดับปานกลาง 3) เจ้าอาวาสอยู่ในสถานที่ตั้งต่างกันมีลักษณะที่เกี่ยวกับการศึกษาและบทบาทการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัด แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) เจ้าอาวาสมีอายุในการจำพรรษาในการดำรงตำแหน่งต่างกันมีคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษาและบทบาทต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัด แตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 และ 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับการจัดการศึกษากับบทบาทต่อการจัดการศึกษาในโรงเรียนวัด มีความสัมพันธ์ในทางบวกมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระมหาภุชญา นันทเพชร (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องทัศนคติของพระสงฆ์ต่อบทบาทการพัฒนาสังคม ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ส่วนใหญ่รับรู้ปัญหาสังคมด้านต่างๆที่เกิดขึ้นและมีความเห็นปัญหาสังคมที่ทุกฝ่ายควรเร่งแก้ไข ได้แก่ ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรม ปัญหาความยากจนและการว่างงาน และยังเห็นว่าพระสงฆ์ควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสังคมด้านต่างๆ เช่น ปัญหาศีลธรรมเสื่อมโทรม ปัญหาศิลปวัฒนธรรมเสื่อมสลาย ปัญหาสิ่งแวดล้อม ปัญหาสิ่งเสพติดเป็นต้น นอกจากนั้นยังพบว่าบทบาทพระสงฆ์ในอนาคต นอกเหนือจากการเผยแผ่ศาสนาธรรมแล้ว พระสงฆ์ควรมีบทบาทในด้านการให้การศึกษา และพัฒนาจิตวิญญาณ เมื่อพิจารณาบทบาทพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม โดยเรียงลำดับความสำคัญจากน้อยไปหามาก ได้ดังนี้ บทบาทด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ บทบาทด้านส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม บทบาทด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม บทบาทด้านการให้การศึกษา และบทบาทด้านสาธารณะสงเคราะห์ ตามลำดับ

พระมหาสมชาย เจริญกิจ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ : ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะและกิจกรรมของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์กับสภาพความเป็นจริงของวัดในสังคมไทยในปัจจุบัน พบว่ากิจกรรมของวัดในพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ ต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นไปตามมติและ

อุดมการณ์ของสงฆ์ พระสงฆ์ภายในวัดต้องทำสังฆกรรมต่างๆให้ถูกต้องตามพระธรรมวินัย และต้องแสดงออกมาจากจิตใจและความรู้สึกตามพุทธประสงค์ที่ทรงวางไว้ กิจกรรมของวัดที่สัมพันธ์กับชาวบ้าน หรือชุมชนสงเคราะห์ห่อนุเคราะห์ชาวบ้านและชุมชนด้วยน้ำใจอันงาม โดยเฉพาะการสอนธรรมและการเผยแผ่ศาสนาธรรม

จรินทร์ ยังสังข์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทพระสงฆ์ในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ผลการวิจัยพบว่า 1) พระสงฆ์ในกระแสการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทหลายด้าน ได้แก่ การปกครองบริหารคน ด้านการเผยแผ่ศาสนาด้วยวิธีต่างๆ ด้านให้การศึกษา ทั้งพระสงฆ์ สามเณร และประชาชนด้านสาธารณูปการ การบำรุงวัด ด้านสาธารณสงเคราะห์แก่ประชาชนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ 2) บทบาทที่เอื้อต่อรัฐในการปกครอง เป็นเครื่องมือของรัฐรับนโยบายของรัฐในการสั่งสอนให้ประชาชนไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ปัญหา ซึ่งมีผลให้พระสงฆ์ได้รับผลตอบแทนด้านลาภสักการะ เช่น ตำแหน่งและวัตถุต่างๆ และ 3) เงื่อนไขปัจจัยที่ทำให้บทบาทพระสงฆ์เปลี่ยนแปลงมี 2 ด้าน คือ ปัจจัยภายนอกคือ พระสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทเพราะชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษา ด้านเศรษฐกิจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสื่อสารมวลชน กำนิยม ด้านความเชื่อดั้งเดิม รวมถึงการแทรกแซงของรัฐ นักการเมือง นักธุรกิจเอกชน ปัจจัยภายในคือ พระสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลงบทบาทเพราะปัจจัยของพระสงฆ์เอง เช่น การเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาของพระสงฆ์ กฎหมายคณะสงฆ์ การประชุมพระสังฆาธิการ และทัศนคติของพระสงฆ์ที่ได้รับการกล่อมเกลามาอย่างยาวนาน

เริงฤทธิ์ พลนามอินทร์ (2540 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของพระสงฆ์กับการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์ในจังหวัดอุดรธานี มีบทบาทในการพัฒนาตามแนวพุทธศาสนา 3 ด้าน ดังนี้ ด้านแรก การพัฒนาด้านวัตถุ พระสงฆ์ส่วนใหญ่มีบทบาทในการพัฒนาภายในบริเวณวัดเป็นสำคัญ ได้แก่ การจัดสร้างห้องน้ำ ห้องส้วมและถังเก็บน้ำฝนเพื่อการจัดการด้านโภชนาการและสุขอนามัย การอนุรักษ์ป่าไม้ รวมทั้งการรักษาสภาพแวดล้อมภายในวัด และสร้างศาลาการเปรียญเพื่อสาธารณูปโภค ส่วนนอกวัดได้รับบริจาคเงินเป็นกองทุนการศึกษาหรือสมทบทุนอาหารกลางวัน และสนับสนุนการก่อสร้างศาลาประชาคมในตำบลและหมู่บ้าน ด้านที่ 2 ด้านการพัฒนาจิตใจ และพระสงฆ์สนใจใฝ่อบรมประชาชนในการสวดมนต์รักษาศีลพอกๆกับการแสดงพระธรรมในวันพระ รวมทั้งแนะนำรวมทั้งชักชวนให้ ลด ละ เลิก อบายมุขด้วยวิธีการอบรมโดยใช้คำคม อุทาหรณ์ และสุภาษิตประกอบตามโอกาสอันควร จากกลุ่มคนส่วนน้อยไปสู่คนส่วนใหญ่ และด้านสุดท้าย การพัฒนาสังคม พระสงฆ์ส่วนใหญ่ได้ช่วยกระตุ้นจิตใจประชาชนให้กระทำความ

ตีปฏิบัติหน้าที่ด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ร่วมประชุมให้ข้อเสนอแนะการทำงานแก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อสร้างความสามัคคีและสงบสุขในชุมชน

พรศักดิ์ ธนพัฒน์พงศ์ (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องมหาเถรสมาคมกับการ ยอมรับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการปฏิรูปการปกครองสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า มหาเถร สมาคมยังไม่มีรูปแบบ แนวทาง วิธีการ หรือแนวทางในการยอมรับการมีส่วนร่วมของ พระสงฆ์ในการปฏิรูปการปกครองคณะสงฆ์ และมหาเถรสมาคมยังไม่มีรูปแบบ แนวทาง วิธีการ หรือแนวทางในการแก้ไขปัญหาการบิดเบือนข่าวสารที่เกิดขึ้นอย่างเฉพาะเจาะจง ไม่ว่าจะ จากสื่อมวลชน หรือจากการสื่อสารภายในองค์กรคณะสงฆ์ นอกจากนี้ ยังพบว่าปัญหาและ อุปสรรคสำคัญของการยอมรับการมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ คือ โครงสร้างองค์กรแบบแผนทาง วัฒนธรรม และรูปแบบการดำเนินงานของพระเถระชั้นผู้ใหญ่ ซึ่งยังเห็นว่าไม่ถึงเวลาที่จะมีการ เปลี่ยนแปลงและการปฏิรูปการปกครองก็ไม่ใช่เป้าหมายสำคัญในการเผยแผ่พระธรรม สำหรับการ ประเด็นการบิดเบือน ข่าวสารนั้นมีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่ามหาเถรสมาคมยังไม่มี ความ เข้าใจและยังไม่เห็นประโยชน์ของการสื่อสารมวลชน ในขณะที่เดียวกันแม้จะยอมรับว่าการ สื่อสาร ในองค์กรมีความสำคัญ แต่ก็ยังไม่ใช้รูปแบบ/วิธีการ หรือแนวทางในการปรับปรุง สื่อสาร ในคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

พระมหาสมชาย เข็มสะอาด (2543 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของวัด พัฒนาตัวอย่างในการช่วยเหลือสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีของวัด ในกรุงเทพมหานครกับวัดใน ภาคกลาง พบว่า วัดมีบทบาทในการช่วยเหลือสังคม สงเคราะห์สังคมมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล โดยมีบทบาทในการช่วยเหลือทางด้านการพัฒนาจิตวิญญาณอย่างเด่นชัดมาก บทบาทดังกล่าว ได้ดำเนินเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงบทบาทเพิ่มเติมขึ้นมากกว่าเดิม เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ใน โลกปัจจุบันมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับวัดพัฒนาตัวอย่างใน กรุงเทพมหานครกับวัดในภาคกลางนั้น พบว่า วัดที่มีขนาดใหญ่จะมีบทบาทและกิจกรรม มากกว่าวัดขนาดเล็ก ถึงกระนั้นวัดก็ยังมีบทบาทหลักด้านการพัฒนาจิตวิญญาณ บทบาทด้าน การศึกษา และบทบาทด้านการช่วยเหลือสังคม ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน พบว่า วัดพัฒนาตัวอย่างทั้ง 12 แห่ง ส่วนใหญ่มีปัญหาคล้ายคลึงกัน ได้แก่ ความพร้อมด้าน การเงินในการสนับสนุน และขาดบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

บุญช่วย จันทร์เข้า (2544 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของ เจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัดในเขตการปกครองคณะสงฆ์ คณะสงฆ์จังหวัด กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสและการปฏิบัติ

งานวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมการบริหารของเจ้าอาวาสที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานวัด โดยภาพรวมมีสองด้าน คือ ด้านกระบวนการวินิจฉัยสั่งการและการควบคุมการปฏิบัติงาน เมื่อแยกพิจารณาการปฏิบัติงานวัดเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมที่ส่งผลมี 4 ด้าน คือ กระบวนการวินิจฉัยสั่งการ กำหนดเป้าหมายการสั่งการ การควบคุมการปฏิบัติงานและการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานการฝึกอบรม

วิจิตร กุลริวงษ์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของวัดต่อชุมชน : กรณีศึกษาวัดถ้ำกลองเพล ตำบล โนนทัน อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของวัดถ้ำกลองเพลที่มีต่อชุมชน 5 ด้าน ดังนี้ ด้านแรก ด้านการปกครอง พื้นที่บริเวณตำบล โนนทันเป็นพื้นที่ที่มีความขัดแย้งทางความคิดในการปกครอง จึงมีการต่อสู้กันเพื่อให้เป็นไปตามแนวคิด และอุดมการณ์ของตนเองแต่ละฝ่าย โดยใช้เวลาดำเนินการอยู่หลายปีทำให้การปกครองเกิดปัญหาด้านต่างๆ ตามมาในที่สุดความขัดแย้งก็ได้สงบลงเพราะชุมชนได้รับการอบรมธรรมจากหลวงปู่ขาว อนาลโย โดยถ่ายทอดผ่านผู้สูงอายุที่เข้าวัดฟังการอบรมจากหลวงปู่ขาว เป็นประจำแล้วนำหลักธรรมที่ได้มาอบรมลูกหลานให้มีความรัก ความสามัคคีกลมเกลียวกัน ด้านที่ 2 ด้านการศึกษา ชุมชนได้มีโรงเรียนประชาบาลประจำชุมชน มีอาคารเรียน สื่อการเรียนการสอนตลอดจนเครื่องสธารูปโภคครบถ้วนปัจจุบันเป็นโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษามีนักเรียน 661 คน นอกจากนั้น วัดถ้ำกลองเพลยังให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแก่นักเรียนที่เรียนดีแต่ยากจนมาตลอดทุกปี ด้านที่ 3 ด้านการสืบทอดพระศาสนา ขณะที่หลวงปู่ขาว อนาลโย ยังมีชีวิตอยู่ได้อบรมสั่งสอนธรรมแก่ลูกศิษย์ จนมีความรู้ความสามารถปฏิบัติตามข้อบัญญัติได้แล้ว และมีคนศรัทธาเลื่อมใสในวัดปฏิบัติ จึงส่งออกไปเผยแผ่ธรรมตามภูมิภาคต่างๆของประเทศ โดยเฉพาะภาคอีสาน ภาคเหนือและต่างประเทศ จนทำให้พระปฏิบัติสายพระอาจารย์มั่น ภูริทัตโต ยังมีเหลืออยู่เพื่อเผยแผ่ธรรมแก่อุบาสกอุบาสิกาสืบต่อมาจนถึงปัจจุบัน ด้านที่ 4 ด้านเศรษฐกิจ ถ้ำกลองเพล เป็นวัดที่อุดมไปด้วยธรรมชาติจากป่า แหล่งน้ำสัตว์ป่ายังมีความอุดมสมบูรณ์ ทั้งมีการจัดบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อมของวัดเป็นอย่างดี จึงเป็นสถานที่ที่มีความพร้อมทางภูมิทัศน์เหมาะสำหรับนักศึกษาที่จะมาศึกษาระบบนิเวศน์ของทรัพยากรธรรมชาติ และนักท่องเที่ยวที่จะมาชมความงามของภูมิทัศน์ภายในวัดจากนักศึกษาและนักทัศนาจรที่มาเที่ยววัดถ้ำกลองเพล จึงทำให้เกิดตลาดจำหน่ายผลผลิตทางการเกษตรของชุมชนที่บ้านห้วยเค็ด ซึ่งเป็นหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดกับวัดถ้ำกลองเพล สำหรับจำหน่ายสินค้าอาหารที่เป็นผลิตผลจากชุมชน ทำให้ราษฎรเกิดรายได้จนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจตั้งปรากฏอยู่ในขณะนี้ และด้านสุดท้าย ด้านสังคม สังคมของชุมชนบ้านห้วยเค็ด ชุมชนบ้าน โนนทัน ทุก

ชุมชนได้รับอิทธิพลของศาสนาจากวัดถ้ำกลองเพล มีผลให้ประชาชนในชุมชนมีศีลธรรม สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

พระมหาวิท พลเตมา (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องบทบาทของพระสงฆ์ ต่อการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีพระครูสุธีปริยัติโยคม ผลการวิจัยพบว่า พระครูสุธี ปริยัติโยคม เป็นพระที่มีความตั้งใจที่จะช่วยพระพุทธศาสนา ช่วยพัฒนาสังคมและชุมชนทั่วไป โดยได้ยึดหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องชี้นำในการพัฒนาบทบาทด้านสังคม วัฒนธรรมที่มองเห็นเป็นรูปธรรม คือ ด้านการจัดการเรียนการสอนนักเรียนและบาลีแก่ภิกษุสงฆ์ สามเณรภายในวัดชัยศรี และเขตใกล้เคียง รวมถึงอบรมธรรมแก่ประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะเน้นให้ประชาชนมีความสามัคคี เข้าวัดรักษาศีล ซื่อสัตย์สุจริต ประกอบสัมมาชีพ โดยชอบธรรม บทบาทการพัฒนาของพระครูสุธีปริยัติโยคม ที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในทัศนะของชุมชนมากที่สุด คือ การเผยแผ่ศีลธรรมซึ่งสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนที่อยาก เห็นบทบาทการพัฒนาชุมชนในอนาคตของพระครูสุธีปริยัติโยคม ด้านศีลธรรมมากกว่าด้าน อื่นเพราะชีวิตจะดีงาม มีความสุข ประเทศชาติจะเจริญรุ่งเรืองมั่นคง สังคมจะร่มเย็นเป็นสุขได้ ด้วยการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไป

2. งานวิจัยเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม

ทรงพล ตุ่มทอง (2542 : 57 - 58) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของ ประชาชนในการปกครองท้องถิ่น ศึกษากรณี : เทศบาลตำบลศรีราชา อำเภอศรีราชา จังหวัด ชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่นใน ภาพรวม ของการดำเนินกิจกรรมใน การเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล การทำหน้าที่สื่อข่าวสาร ทางการเมืองเกี่ยวกับเทศบาล และ การติดต่อกับเทศบาล อยู่ในระดับต่ำ และในกรณีการ พิจารณาระดับการมีส่วนร่วมแยกเป็นรายด้าน พบว่า ทุกกิจกรรมประชาชนส่วนใหญ่มีส่วน ร่วมอยู่ในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อ การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองท้องถิ่น พบว่า เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่อยู่อาศัยในเขตเทศบาล ไม่มีความสัมพันธ์กับการ มีส่วนร่วม

ปรัชญา ศรีภา (2540 : 56 - 57) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะ กรณี อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม ของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้าน มี 5 ปัจจัย คือ ระดับการศึกษา

อุดมการณ์ประชาธิปไตย การติดต่อสื่อสาร ความคาดหวังผลประโยชน์และบุคลิกภาพความเป็นผู้นำในอุดมคติ

นพดล จริยะกุล (2542 : 42) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสูงกว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีสถานภาพโสด และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีส่วนร่วมในการพัฒนา ชุมชนสูงกว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพเกษตรกรรม ค้าขาย และ รับจ้าง

นุกูล วัฒนากร (2542 : 77 - 80) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางรักน้อย อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การมีส่วนร่วมในการไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและการเข้าร่วมรับฟังการประชุมสภา หรือ ประชุม คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับต่ำ และพบว่าสภาพปัญหาและอุปสรรคต่อการมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองท้องถิ่นคือองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนเห็นเป็นรูปธรรม ในการมีส่วนร่วมต่อการปกครองท้องถิ่น โดยเฉพาะการเข้ามีส่วนร่วมรับฟังการประชุมสภาหรือประชุมของคณะกรรมการบริหาร ซึ่งจะเป็นการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องให้กับประชาชนที่เข้าร่วมประชุม รวมทั้งรับฟังข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา

นริศ จำนุรักษ์ (2538 : 62 - 65) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานพัฒนาชนบทของสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมต่อการดำเนินงานพัฒนาชนบทของสภาตำบลอยู่ในระดับต่ำ สำหรับความต้องการมีส่วนร่วม ประชาชนส่วนใหญ่มีความต้องการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับสูง โดยมีความต้องการมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลมากที่สุด และจากการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านภูมิหลังกับการมีส่วนร่วมและความต้องการมีส่วนร่วม พบว่า เพศ อายุ การเป็นสมาชิกกลุ่มสังคม การฝึกอบรม ความคิดเห็นต่อการพัฒนาชนบทในรูปแบบประชาชนมีส่วนร่วม และการได้รับข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม

บรรเจิด อนุเวช (2543 : 116 - 121) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมและความรู้ ความเข้าใจของประชาชนเกี่ยวกับหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบล ในทุกกิจกรรม โดยมากกว่าครึ่งหนึ่งเข้าไปมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิเลือกตั้ง ชักชวนให้ผู้อื่น ไปเลือกตั้ง ร่วมกิจกรรมที่ องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น แจกแจงความต้องการและให้ข้อคิดเห็นต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และประชาชนส่วนใหญ่มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ถูกต้อง ภูมิหลังของประชาชนด้าน เพศ การศึกษา รายได้ ภูมิฐานะและการรับรู้ข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมใน การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ยกเว้นในเรื่องอายุ

แพทยา แก้วพวง (2533 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้านในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้แก่ การมีระดับการศึกษาสูง การมีฐานะการดำรงชีพสูง และการติดต่อกับเจ้าหน้าที่มาก

เดช อิงคสิทธิ์ (2541 : 89 - 90) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน ในการปกครองท้องถิ่น ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลนครสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ อยู่ในระดับต่ำ สำหรับการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการเลือกตัวแทนเข้ามาทำหน้าที่บริหาร มีค่ามากที่สุด รองลงมา คือด้านการให้ความร่วมมือกับเทศบาล และด้านการติดตามดูแล ความชอบธรรมในการเป็นตัวแทนน้อยที่สุด ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองในการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาล คือ การผ่านสังคมประกิตทางการเมือง อุดมการณ์ทางการเมืองแบบประชาธิปไตย ความเข้าใจในอำนาจหน้าที่องค์กรปกครองท้องถิ่น การรับรู้ข่าวสารทางการเมือง ส่วนปัจจัยด้านความรู้สึกรู้ ด้านประสิทธิภาพทางการเมือง ไม่มี ความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมือง

เยาวลักษณ์ สะอาดโหม (2540 : บทคัดย่อ) ศึกษาเกี่ยวกับ การมีส่วนร่วมของสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอเมือง และอำเภอลำดวนแก้ว จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า การได้รับข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาในการมีส่วนร่วมของสตรีในองค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนส่วนใหญ่เคยได้รับข่าวสารการพัฒนา ส่วนข้อมูล กิจกรรมการมีส่วนร่วม พบว่าประชาชนส่วนใหญ่มีระดับการมีส่วนร่วมค่อนข้าง

สูง ในด้านการมีส่วนร่วมในการสำรวจปัญหาและการมีส่วนร่วมค้นหาสาเหตุของปัญหา การมีส่วนร่วมกำหนดปัญหาและวางแผน การมีส่วนร่วมปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล

วรพจน์ ประชิตวัตติ (2542 : 54 - 57) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมต่อกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับต่ำ เช่น การเข้าไปตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล การรับรู้ถึงแผนงานและการใช้จ่ายในองค์การบริหารส่วนตำบล เมื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อกิจกรรมของ องค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าในภาพรวมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ อาชีพ ระดับรายได้ที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมใน กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน

วิทยา บุญยะเวชชีวิน (2543 : 87 - 88) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อ การปกครองท้องถิ่น อยู่ในระดับปานกลาง โดยการมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการไปใช้สิทธิเลือกตั้งมากที่สุด รองลงมาคือการชักชวนให้ผู้อื่น ไปใช้สิทธิเลือกตั้ง และน้อยที่สุดคือการร่วมชุมนุมหรือเดินขบวนขับไล่สมาชิกสภาเทศบาลหรือเจ้าหน้าที่เทศบาล สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนต่อการปกครองท้องถิ่นในเขตเทศบาลตำบลบางปู คือการผ่านสังคมประชิดทางการเมือง การผ่านการบ่มเพาะทางการเมือง การมีอุดมการณ์ประชาธิปไตยและการเข้าถึงข่าวสารทางการเมือง

สมบุญ ทัศนหงษ์ (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในชุมชน โดยรวมและจำแนกตามสถานภาพเห็นว่าชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านลักษณะความเป็น ผู้นำ ด้านการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อการพึ่งตนเอง ด้านโอกาสพบปะแลกเปลี่ยนเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของชุมชน และด้านความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน และพบว่าบุคลากรในชุมชนที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สามารถ ก้อนจันทร์ (2542 : 58 – 61) ศึกษาเรื่อง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลขามใหญ่ จังหวัด อุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในระดับน้อยเป็นส่วนใหญ่ ส่วนระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น พบว่าอยู่ในระดับปาน กลาง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า อายุ อาชีพ และระยะเวลาที่เข้ามาอยู่ในตำบล มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น

สุรปริษา ลาภบุญเรือง (2530 : 65-67) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนชนบทในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนของประเทศไทย : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภออมลาคไสย จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่มีส่วนร่วมทางการเมืองมาก และปัจจัยทางด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส สถานภาพทางสังคม และการเข้าเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม มีอิทธิพลต่อการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชน

สุจินต์ ดาววีระกุล (2527 : 68-70) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี หมู่บ้านชนะเลิศการประกวดหมู่บ้าน ดีเด่นระดับจังหวัด ของจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปี 2527 พบว่า ลักษณะการมีส่วนร่วมของ ประชาชน ประชาชนมีส่วนร่วมในการเข้าประชุมมากที่สุด และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อระดับการมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ได้แก่ ตำแหน่งทางสังคมในหมู่บ้าน การรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญกับหมู่บ้าน การกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาหมู่บ้านความต้องการ เกียรติและการได้รับการชักชวนจากกรรมการหมู่บ้าน เพื่อนบ้าน นายอำเภอ และพัฒนาการ อำเภอ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาระดับการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดำเนินงานของวัด ในเขตเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้สรุปเป็นกรอบแนวความคิด ดังนี้

1. กรอบด้านประชากร ได้แก่ คณะกรรมการชุมชนที่มีวัดในเขตเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จำนวน 17 ชุมชน
2. กรอบด้านพื้นที่ ได้แก่ วัดในเขตเทศบาล เมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม
3. กรอบด้านตัวแปรที่ศึกษาแบ่งเป็น ดังนี้

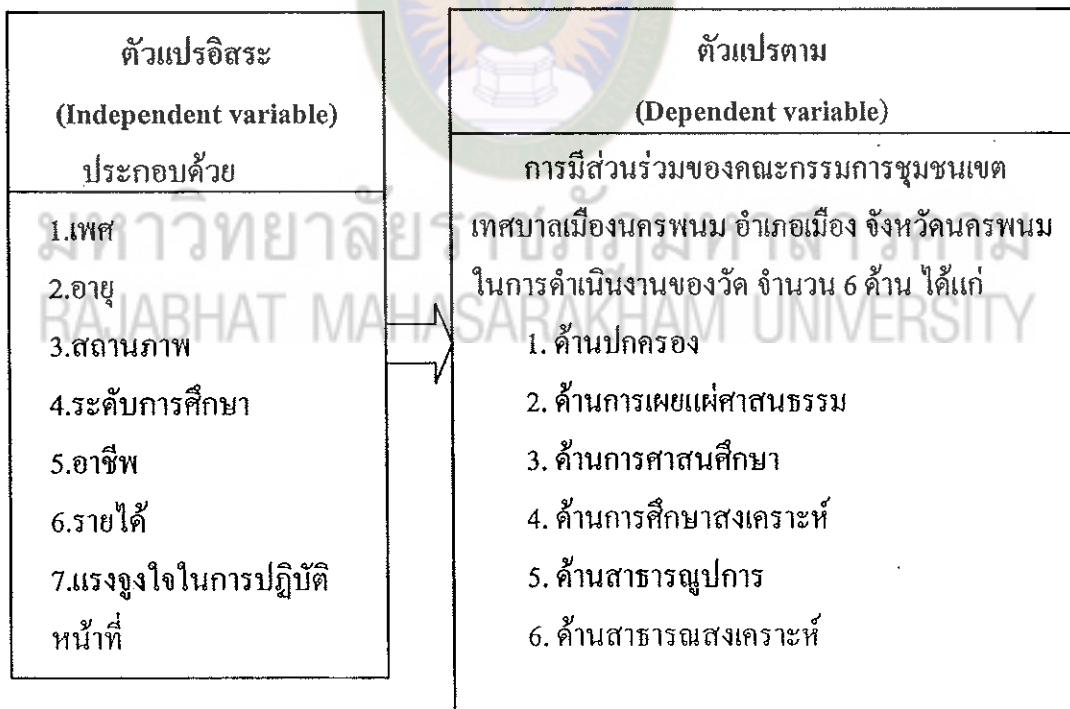
3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้

3.1.2 ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ การยกย่อง และความเจริญก้าวหน้า

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดำเนินงานของวัด ในเขตเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม ในด้านการปกครอง ด้านการเผยแผ่ศาสนาธรรม ด้านการศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ และด้านสาธารณสงเคราะห์

จากกรอบแนวคิดของการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดจากงานวิจัยการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการชุมชนในการดำเนินงานของวัดในเขตเทศบาลเมืองนครพนม อำเภอเมือง จังหวัดนครพนม (พระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ พ.ศ.2505 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2535) ดังแผนภูมิที่ 14



แผนภูมิที่ 14 กรอบแนวคิดการวิจัย