

การบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

THE ADMINISTRATION ACCORDING TO SAPPURISADHAMMA VII OF
THE DEPARTMENT OF FOREST RESOURCE MANAGEMENT 3 BRANCH PHRAE

ธนวรรณ กีก้อง*

ดร. ดำเนิน หมายดี**

พระครูสังฆรักษ์บุญเสริม กิตติวัฒนโณ, ดร.**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ ๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ๒) เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานบุคคลโดยการใช้หลักสัปปริสธรรม ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ๔) เพื่อศึกษาแนวทางในการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้าง จำนวน ๓๘๑ คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยใช้สูตรคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane) จำนวนตัวอย่างที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน ๑๙๕ คน เก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ เพื่อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการอธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไป และทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่า (t-test) และค่าเอฟ (F-test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มข้อมูลตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีพรรณนาเป็นความเรียง

* นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ,๒๕๕๘)/thanawan_96@hotmail.com

** อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่

ผลการวิจัย พบว่า

๑. การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๗๔๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย พบว่า ด้านปรีชาญาณ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอัตถิยญาณด้านอัตตญาณ ด้านบุคคลญาณ ด้านธัมมญาณด้านมัตตญาณ และด้านกาลญาณ ตามลำดับ

๒. การเปรียบเทียบระดับการบริหารงานตามหลักตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ด้วยการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตามการจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ด้านเพศ ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอายุ แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ คือ การบริหารงานไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน ควรจัดให้มีการประชุมวางแผนร่วมกันเพื่อให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในการทำงานบุคลากรทำงานได้ไม่ทันตามกำหนดระยะเวลาของแผน และขาดแรงจูงใจในการทำงาน ควรกำหนดระยะเวลาของแผนงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้บุคลากร มีการประสานงานกับองค์กรที่มีความเชื่อมโยงกันกับองค์กรเพื่อประโยชน์ขององค์กร และในด้านบุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับตำแหน่งที่บรรจุแต่งตั้ง ในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานควรมีการทดสอบความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อที่จะได้คนที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้านมาปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

๔. แนวทางในการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากร ป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่เน้นในเรื่องการนำหลักการในการบริหารงานในองค์กร รวมถึง หลักเกณฑ์ ระเบียบในการบริหารมาใช้ในการดำเนินการตามแผนนโยบายการจัดการบริหารที่ได้วางไว้ มุ่งมั่นการทำงานเพื่อขับเคลื่อน องค์กรไปสู่จุดหมายและเป้าหมายที่วางไว้ ปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นและกับทุกคนในองค์กรด้วยความเป็นมิตร ควรมีการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพพื้นที่ขององค์กร ควรมีการบริหารงานตามกรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและตามกำหนด ซึ่งจะมีผลทำให้เกิดการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ถูกต้องตามกระบวนการ ในด้าน การรู้จักชุมชน องค์กรสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและกับหน่วยงานภายนอก ให้ความสำคัญกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานและเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีการบริหารงานที่ดีขึ้น ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน ที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญและทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม มีการนำเอาหลักธรรม มาประยุกต์ใช้กับองค์กรเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและบุคลากร

คำสำคัญ: การบริหารงาน, สัปปุริสธรรม ๗

Abstract

The objectives of this research were to 1. Study the administration according to Sappurisdhamma VII of department of forest resource management office 3 Phrae branch 2) to compare opinions for the administration according to Sappurisdhamma VII of department of forest resource management office 3 Phrae branchr 3) to study the problems and suggestions on the administration according to VII Sappurisdhamma of department of forest resource management office 3 Phrae branch 4) to study process of the administration according to Sappurisdhamma VII of department of forest resource management office 3 Phrae branch.

The finding of this research was found as follows :

1. Administered by the Bureau of 7 Sappuris fair management of forest resources at the three branches spread overall level ($= 3.96$, $SD = 0.748$) when considering the sort of average. to find that the little Prisayyo in the highest rate of coverage is the most important stat adoration and self adoration. The keypad on the clutch problem adoration. The Grantham Mattayyo the ordinary adoration. And Kalayyo respectively

2. A comparison of the level of administration according to the principles of fair 7 Sappuris Bureau of Forest Resource Management at the three branches spread by testing the hypothesis by analyzing the differences based on the classification of personal factors, including gender, age, education. Total revenue per month And experience in sex education. Total revenue per month Experience not different We reject the hypothesis of the age difference, she accepts the hypothesis.

3. Administration of the Department of Forest Resource Management at the three branches are widespread problems, and suggested the administration was not consistent with the objectives and implementation plans. Should arrange a meeting in order to plan together in the same direction. Operating personnel working behind the period of the plan. And lack of motivation to work. Should the period of the Plan in accordance with the objectives of the task. There should be incentives for people to work. Coordination with organizations that are associated with the organization for the benefit of the organization. The staff is knowledgeable and does not meet the appointment. The recruitment office should have tested the efficacy of work. In order to have people who are competent in the field of operations to benefit the organization.

4. From the interview administered by the Bureau of 7 Sappuris fair management of forest resources at the three branches spread find the information most important to focus on the principles in the management of the organization, including the rules and regulations for the administration. used in the

implementation of policies and management plans were put on hold. Committed to work to drive and organizations towards the goal. Working with other agencies and with everyone in the organization with an ethos. Should be administered in accordance with the conditions of the enterprise. It should be administered within a reasonable period of time and on schedule. This will result in the administration systematically organized according to the process. Known in the community The organization Mundi human relationships with staff workers and with outside agencies. The focus is on personnel and to allow employees to participate in the review in order to develop a better administration. Encourage employees to develop specialized skills to operate. To provide expertise and keep pace with social change. Utilizing the principles applied to the organization to benefit the organization and it's people.

Keyword: Administration, Sappurisdhamma

๑. บทนำ

การบริหารนับว่าเป็นกิจกรรมอันหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก ในการที่จะสรรค์สร้างกิจกรรมให้ประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการขององค์กร ซึ่งอันที่จริงหลักของการบริหารนั้น เป็นกิจกรรมที่เก่าแก่คู่ประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติมาช้านาน แต่การบริหารในยุคโบราณมีลักษณะเป็นศิลปะค่อนข้างมากกว่า หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นเรื่องของฝีมือและพรสวรรค์ของผู้บริหาร^๑ ซึ่งหากศึกษาย้อนหลังไปหลายพันปีก่อนจะพบร่องรอยการบริหารจากผลงานที่ปรากฏให้เห็นจากสิ่งก่อสร้างต่าง ๆ เช่น พีระมิด หรือระบบชลประทานของชาวอียิปต์โบราณ^๒ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก็เป็นรูปแบบการบริหาร แต่อาจมีลักษณะเป็นศิลปะมากกว่าที่จะเป็นรูปแบบเป็นวิทยาศาสตร์

ปัจจุบันนี้แต่ละองค์กรเล็งเห็นความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด องค์กรจะประสบความสำเร็จได้เพียงใดขึ้นอยู่กับบุคคลในการดำเนินการ การบริหารงานบุคคลเป็นหน้าที่ที่สำคัญในองค์กร ทั้งองค์กรของรัฐหรือหน่วยงานเอกชนล้วนอาศัยแนวคิดสมัยใหม่เพื่อการบริหารงานบุคคล เพราะเป็นเรื่องการแสวงหาบุคคล รักษาไว้ และใช้ทรัพยากรที่เป็นคนให้บริหารทรัพยากรอื่นๆ ให้ได้ประโยชน์ต่อหน่วยสูงสุด^๓ มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหารจึงควรมีกระบวนการบริหาร โดยมโนนโยบายเรื่องบุคคลขององค์กรเป็นเงื่อนไขกำกับ^๔ กล่าวได้ว่ามนุษย์ในองค์กรจะเป็นที่มาของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรเลยทีเดียว การศึกษาเกี่ยวกับคนในลักษณะที่เป็นการใช้คนให้เหมาะกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของบุคคล^๕ ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อการ

^๑ นิติย์ สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้งเฮาส์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๓

^๒ วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔.

^๓ เกรียงศักดิ์ เขียวอึ้ง, การบริหารรัฐกิจ, (ขอนแก่น : หจก.ขอนแก่นการพิมพ์), หน้า ๑.

^๔ ศุภชัย ยาวะประภาส, การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑ .

^๕ อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑.

บริหารงานบุคคล โดยเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่างๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิด และวิธีการในการทำงาน อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน

สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค สังกัดกรมป่าไม้ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการทรัพยากรป่าไม้เพื่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติเพื่อให้มีการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ โดยยึดหลักจัดการทรัพยากรป่าไม้แบบอเนกประโยชน์ ทั้งนี้ เพื่อความยั่งยืนของทรัพยากรป่าไม้ และเพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดและการอำนวยความสะดวกในการบริการประชาชน กรมป่าไม้จึงได้มีคำสั่งให้มีการจัดตั้งสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๙ ขึ้นมาให้เป็นหน่วยงานส่วนกลางของกรมป่าไม้ที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคขึ้นตรงกับกรมป่าไม้ เรียกว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ กระจายอยู่ทั่วประเทศ โดยมีการกิจและอำนาจหน้าที่รับผิดชอบการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการป่าไม้ หลังจากหน่วยงานเดิมซึ่งเป็นที่รู้จักโดยทั่วไป คือ สำนักงานป่าไม้เขต สำนักงานป่าไม้จังหวัด สำนักงานป่าไม้อำเภอ สำนักงานป่าไม้สาขา(จังหวัด) ได้ถูกยกเลิกไปภารกิจของหน่วยงานดังกล่าวจึงเป็นภารกิจหน้าที่ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ ตามที่กรมป่าไม้กำหนด ต่อมาได้มีกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมป่าไม้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม พ.ศ. ๒๕๕๑ กรมป่าไม้จึงได้มีคำสั่ง เรื่องการจัดโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๑ - ๑๓ และสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้(สาขา) สังกัดกรมป่าไม้ และจัดให้มีศูนย์ประสานงานป่าไม้ในสังกัดสำนัก ทั้งนี้เพื่อประโยชน์แก่ทางราชการ และความคล่องตัวในการบริหารจัดการพื้นที่ ตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมป่าไม้ กรมป่าไม้ได้มีคำสั่ง ที่ ๒๐๒๑/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง ให้จัดตั้งสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ และคำสั่ง ที่ ๒๐๒๒/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง ให้ข้าราชการไปปฏิบัติราชการ โดยกำหนดพื้นที่รับผิดชอบ จำนวน ๒ จังหวัด ได้แก่ จังหวัดแพร่ และจังหวัดน่าน และหลังจากที่ได้มีการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบใหม่ ทำให้เกิดปัญหาในด้านการบริหารงานขององค์กร ทั้งในด้านการวางแผนการทำงาน การจัดองค์การ การติดต่อประสานงาน การสั่งการการบังคับบัญชา และการควบคุมการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ จึงต้องมีการบริหารงานที่ดีในทุกๆ ด้าน เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาล

จากประเด็นปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เพื่อนำไปใช้การบริหารงานของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ซึ่งเป็นองค์กรที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและตอบสนองนโยบายของภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติสืบไป

ผู้วิจัยเห็นพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ช่วยทำให้การบริหารงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับการนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรได้และสามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารได้หลายประการ มีหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารงานอันหนึ่งได้แก่ สัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งหมายถึง หลักธรรมของผู้รู้หรือคนดีอันประกอบด้วย (หนึ่ง) อัมมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) (สอง) อัตถมัญญ (ผู้รู้จักผล) (สาม) อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

(สี) มัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) (ห่า) กาลัญญู (ผู้รู้จักกาล) (หก) ปริสสัญญู (ผู้รู้จักบริษัท) และ (เจ็ด) บุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับยุคสมัยอย่างเช่นปัจจุบันได้อย่างสอดคล้อง การบริหารยุคใหม่จึงควรต้องมีความสมดุลในสองด้าน คือ ด้านความรู้ ความสามารถ และด้าน คุณธรรมจริยธรรม โดยนำหลักพุทธธรรมมาเป็นแนวทางในการบริหารผสมผสานกับแนวคิดตะวันตก อันจะเป็นส่วนส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกัน ก็เป็นเครื่องควบคุมยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด หรือใช้แบบสุดโต่งเกินความพอดี ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตนเองและองค์กรตลอดจนสังคมโดยรวมในอนาคตได้

ดังนั้นด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีแนวความคิดที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาถึง การบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ว่ามีการ บริหารงานเป็นอย่างไรและมีปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานในด้านต่างๆของสำนักจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร และบุคลากรของสำนัก จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ของสำนัก จัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๓. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานโดยการใช้หลักสัปปุ ริสธรรม ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

๔. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรมของสำนักจัดการ ทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่

๓. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้ ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการแจก แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มประชาชนที่ได้กำหนดไว้และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depths Interview) กับผู้ให้ข้อมูลเป็นสำคัญ (Key Informants) ประชากรที่ได้จากการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด ๓๘๑ คน โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro, Yamane) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๕ คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depths Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

๔. สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๙๖$, $S.D.=๐.๗๔๘$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านปรีชาญาณอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านอัตถิยัญญ ด้านอัตตัญญ บุคคลัญญ ด้านธัมมัญญ ด้านมัตตัญญ และด้านกาลัญญ ดังรายละเอียดดังนี้

๑) **ด้านปรีชาญาณ** พบว่า บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๖๘$, $S.D.=๐.๗๓๘$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๗๗$, $S.D.=๐.๔๒๓$) ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ให้ความสำคัญต่อองค์กรเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ($\bar{X}=๓.๗๖$, $S.D.=๐.๗๐๐$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๖๙$, $S.D.=๐.๗๓๒$) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาองค์กร

๒) **ด้านอัตถิยัญญ** พบว่า บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๔.๐๔$, $S.D.=๐.๗๒๒$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๙๒$, $S.D.=๐.๖๘๑$) ในข้อที่ว่าสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มุ่งมั่นทุ่มเทกำลังเพื่อการบริหารงานองค์กรให้เกิดการพัฒนา รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ รู้จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหารงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X}=๓.๘๖$, $S.D.=๐.๗๖๗$) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๓.๗๘$, $S.D.=๐.๗๔๓$) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้มีการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

๓) **ด้านจิตตภาวนา** พบว่า ระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=๔.๕๗$, $S.D.=๐.๕๔$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๖๐$, $S.D.=๐.๕๓๘$) ในข้อที่ว่า ในสถานีดำรงของท่าน ท่านมีใจจดจ่อในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมา ($\bar{X}=๔.๕๙$, $S.D.=๐.๕๐๔$) ในข้อที่ว่า ในสถานีดำรงของท่านปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการประเมินและการตรวจสอบจากการตั้งใจทำงานอยู่เสมอ ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}=๔.๕๒$, $S.D.=๐.๕๙๔$) ในข้อที่ว่า ท่านมีสมาธิในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

๔) **ด้านบุคคลัญญ** พบว่า บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=๓.๘๖$, $S.D.=๐.๗๕๔$) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าระดับการบริหารงานตามหลัก สัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขา ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=๔.๐๔$, $S.D.=๐.๖๗๖$) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ให้ความสำคัญกับคนหรือทรัพยากรบุคคลและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ยกย่องคนที่ทำงานดีที่ควรยกย่อง ต่ำหนึคนที่ทำงานไม่ดีที่สมควรตำหนิ

($\bar{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๗๓๓) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๘๓๓) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ สามารถบรรจุแต่งตั้งหรือจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

๕) ด้านอัตถิยญา บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๗๒๒) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๔.๙๒, S.D. = ๐.๖๘๑) ในข้อที่ว่าสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มุ่งมั่นทุ่มเทกำลังเพื่อการบริหารงานองค์กรให้เกิดการพัฒนา รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ รู้จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายในการบริหารงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๖๗) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = ๓.๗๘, S.D. = ๐.๗๔๓) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้มีการขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้

๖) ด้านมัตตัญญา บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๗๖, S.D. = ๐.๗๐๔) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๒๕) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีการวางแผนจัดการและกำหนดนโยบายไว้อย่างเหมาะสม รองลงมาคือ สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เป็นตัวอย่างที่ดีในการกำหนดขอบเขตการบริหารงานตามหลักการที่เหมาะสม และจัดองค์กรด้วยการรักษาสมดุลขององค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๗๙, S.D. = ๐.๗๑๗) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๙, S.D. = ๐.๗๔๖) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เป็นตัวอย่างที่ดีกับหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติงานและบริหารงานด้วยความพอเพียง

๗) ด้านกาลัญญา พบว่า บุคลากรของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๗, S.D. = ๐.๗๑๓) เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อพบว่าระดับการบริหารงานตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ของสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๗๔, S.D. = ๐.๖๕๕) ในข้อที่ว่าสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ รู้ระยะเวลาในการจัดการนโยบายตามความเหมาะสม รองลงมาสำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ เป็นแบบอย่างที่ดีกับหน่วยงานราชการในเรื่องการจัดการกับเวลา ($\bar{X}$ = ๓.๖๑, S.D. = ๐.๗๐๕) ส่วนค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๕, S.D. = ๐.๘๔๖) ในข้อที่ว่า สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ สามารถลำดับจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยเรียงลำดับตามความสำคัญอย่างเหมาะสม

๕. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๑. ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารงานให้บุคลากรมากยิ่งขึ้น อาจเป็นในรูปแบบของการประชาสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้นและเพื่อให้บุคลากรได้เรียนรู้เพื่อให้เกิดความเข้าใจในเรื่องการบริหารงานได้อย่างถูกต้อง

๒. ควรเสริมสร้างการยอมรับความแตกต่างทางความคิดและการวิพากษ์วิจารณ์ความเห็น เพื่อให้เกิดการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นได้อย่างเต็มที่และไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด

รายงานสืบเนื่อง (Proceeding) จากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ ๒ "พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคมวัฒนธรรม"

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วันอาทิตย์ที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๕๙

๓. ควรสร้างทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในภาพรวม โดยการสร้างจิตสำนึกที่ดีไม่จำเป็นต้องใช้การฝึกอบรม แต่อาจเป็นการใช้กิจกรรมช่วย เช่นการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรทุกคนร่วมกันแสดงออก เพื่อเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ดีให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง.การบริหารรัฐกิจ. ขอนแก่น : หจก.ขอนแก่นการพิมพ์ ข้อมูลจาก สำนักจัดการทรัพยากรป่าไม้ที่ ๓ สาขาแพร่ กรมป่าไม้.

นิตย์ สัมมาพันธ์.การบริหารเชิงพุทธ. กรุงเทพมหานคร:โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙.

วิโรจน์ สารรัตน์.การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒).

ศุภชัย ยาวะประภาษ. การบริหารงานบุคคลภาครัฐไทยกระแสใหม่และสิ่งท้าทาย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุดทองจำกัด, ๒๕๕๘.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้ง เฮ้าส์, ๒๕๕๑.