

ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

Buddhist Leadership and the Organizational Development into Learning Organization of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast

กรวิชญ์ ธรรมปัด¹ และ สุรศักดิ์ ชะมารัมย์²

^{1,2}สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด

¹Email : Korawit07@hotmail.com ; ²Email : surasakchamaram@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และ 4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 161 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) การพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.69$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ $.01$ และ 4) ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ได้แก่ หน่วยงานควรจัดทบทวนทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดอบรมแลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกภาคส่วน รวมทั้งจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงพุทธ, องค์การแห่งการเรียนรู้, สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

Abstract

This research aimed at studying 1) the level of Buddhist leadership of the exclusives of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast, 2) the level of the organizational development into learning organization of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast, 3) the relationship between Buddhist leadership and the organizational development into learning organization of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast, and 4) the recommendations for improvement of the organizational development into learning organization of Provincial Offices of Buddhism in the

Northeast. The sample in this research was 161 officials in Provincial Offices of Buddhism in the Northeast. The research instrument used was a questionnaire. Statistical tools were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson Product Moment Correlation and content analysis to analyze qualitative data. The research findings revealed that; 1) Buddhist leadership of the exclusives of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast was at a high level in overall, 2) the organizational development into learning organization of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast was at a high level in overall, 3) the relationship between Buddhist leadership and the organizational development into learning organization of Provincial Offices of Buddhism in the Northeast was positive at the medium level ($r = .69$) which was statistically significant at the .01 level, and 4) the recommendations for improvement of the organizational development into learning organization mainly included; the organization should provide appropriate and sufficient human resources, in addition, it should be provide training, exchange and networking learning for them, and allocate budget for educational quality for Phrapariyattidhamma increasingly.

Keywords: Buddhist Leadership, Learning Organization, Provincial Offices of Buddhism

1. บทนำ

สังคมปัจจุบันเป็นสังคมมีการใช้ฐานความรู้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรใดที่มีความรู้หรือมีฐานข้อมูลที่ยาก ย่อมได้เปรียบองค์กรอื่น จึงมีความจำเป็นที่จะเสริมสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีการยอมรับว่าเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงและมีความสามารถทางแข่งขันสูงไม่ว่าจะเป็นองค์กรของภาครัฐหรือเอกชน ในส่วนของภาครัฐได้มีการกำหนดแนวทางดำเนินงานไว้ในพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 มาตรา 11 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่พัฒนาความรู้ในส่วนราชการ เพื่อให้มีลักษณะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยต้องรับรู้ข้อมูลข่าวสารและสามารถประมวลผลความรู้ในด้านต่างๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และเหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งต้องส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์และปรับเปลี่ยนทัศนคติของข้าราชการในสังกัดให้เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติราชการของส่วนราชการให้สอดคล้องกับการบริหารราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามพระราชกฤษฎีกานี้

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งผลักดันให้องค์กรพัฒนาไปสู่การบรรลุสัมฤทธิ์ผลก็คือ ผู้นำองค์กร ซึ่งผู้นำองค์กรเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สอดรับกับภาวการณ์ พันธุ์แพ [1] ที่ได้กล่าวว่า

การเปลี่ยนแปลงองค์กรจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากผู้นำไม่เป็นผู้ริเริ่มโดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งจะต้องทำให้บุคลากรในองค์กรยอมรับและมีความรู้สึกร่วมกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งถือเป็นภารกิจที่ท้าทายสำคัญของผู้นำองค์กรในปัจจุบัน

เนื่องจากประเทศไทยเป็นเมืองพุทธ ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศนับถือพระพุทธศาสนา จึงทำให้ผู้คนใช้หลักธรรมคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตมาอย่างช้านาน โดยการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองการปกครองและการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการเมืองการปกครองและการบริหารนั้น มีการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะกับตัวผู้นำขององค์กร ที่เรียกกันว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธหรือภาวะผู้นำแนวพุทธ ดังที่ปรากฏให้เห็นในผลงานวิจัยของไสว บุญขวัญ [2] ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้านอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารในองค์กรต่างๆ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จได้

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานสนองงานคณะสงฆ์และรัฐ โดยการทำนุบำรุง ส่งเสริมกิจการพระพุทธศาสนา ให้การ

อุปถัมภ์ คຸ້ມครองและส่งเสริมพัฒนางานพระพุทธศาสนา ดูแล รักษา จัดการศาสนาสมบัติ พัฒนาพุทธมณฑลให้เป็นศูนย์กลางทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งให้การสนับสนุนส่งเสริม พัฒนาบุคลากรทางศาสนา ด้วยคนไทยส่วนใหญ่ได้เคารพนับถือพระพุทธศาสนาเป็นสรณะแห่งชีวิต สืบต่อกันมาเป็นเวลาช้านาน นับแต่โบราณกาล จวบจนปัจจุบันที่ชาติไทยเรามีความมั่นคง ดำรงเอกราช มีอธิปไตยเป็นอิสระเสรี อยู่ใต้ตราบเท่าทุกวันนี้ ก็ด้วยคนในชาติยึดมั่นอยู่ในสามัคคีตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณีอันดีงาม ซึ่งเป็นปัจจัยเสริมสร้างสามัคคีธรรมระหว่างคนในชาติส่วนใหญ่มีพื้นฐานมาจากพระพุทธศาสนา ดังนั้นหลักธรรมคำสั่งสอนทางศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาและความมั่นคงของประเทศชาติ [3] และจากการศึกษาพบว่า ยังไม่มีผลงานวิจัยใด ๆ ที่นำเสนอเกี่ยวกับผลกระทบหรืออิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงพุทธที่มีต่อการบริหารจัดการสมัยใหม่ โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่ดังกล่าว ผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยจะดำเนินการศึกษาเกี่ยวกับระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร ระดับการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ หากความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งผลการศึกษารั้งนี้ จะเป็นข้อมูลสารสนเทศให้แก่ผู้บริหารในการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือในการนำไปใช้ประกอบการวางยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยงานสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืนต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.2 เพื่อศึกษาระดับการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพุทธและการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

2.4 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

3. วิธีการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 20 แห่ง ซึ่งมีทั้งหมดจำนวน 271 คน (สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ณ วันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2558) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 161 คน คำนวณจากสูตรของทาร์ยามานัน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนางานองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และตอนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะต่อการพัฒนางานองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

ทั้งนี้ มีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ จำนวน 65 ข้อ เท่ากับ .9846

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการโดยขอหนังสือจากคณะนิติรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผู้วิจัยจัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จัดส่งขอหนังสือ พร้อมแบบสอบถามไปให้กับกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์ โดยส่งแบบสอบถามไปตามที่อยู่ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยแนบซองจดหมายตอบกลับไปด้วยพร้อมกับแบบสอบถาม และทำการติดตามทางถามทางโทรศัพท์เพื่อให้ได้แบบสอบถามกลับมาครบจำนวน รวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 161 ชุด ทำการตรวจสอบความถูกต้อง และนำแบบสอบถาม (เฉพาะที่มีข้อความแบบปลายปิด) มาลงรหัสเพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และแปลผล และนำเสนอผลในรูปของค่าสถิติ พร้อมทั้งคำบรรยายส่วนแบบสอบถามแบบปลายเปิดนำมาจัดระเบียบข้อมูลแยกตามตัวแปรที่ศึกษาและนำไปวิเคราะห์ในรูปแบบการพรรณนาบรรยาย

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่ (1) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยใช้การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ เพื่อพรรณนาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นตามตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และ (2) การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

4. ผลการวิจัย

4.1 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน

ระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า ด้านอัตตัญญาตามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านธัมมัญญา ด้านกาลัญญา ด้านปริสัญญญา ด้านมัตตัญญา ด้านอถัญญา และด้านปุคคลัญญา ตามลำดับ โดยสามารถแยกพิจารณาออกเป็นรายด้านดังนี้

4.1.1 ด้านธัมมัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานตามเหตุผล รองลงมาได้แก่ เข้าใจเกี่ยวกับหลักในการบริหารจัดการหน่วยงานเป็นอย่างดี และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีหลักธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานมีความมั่นคง

4.1.2 ด้านอถัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความมุ่งมั่น และความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนนโยบายไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ รองลงมาได้แก่ มีวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการพัฒนาหน่วยงานที่ชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ จัดให้มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4.1.3 ด้านอัตตัญญา พบว่า โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาได้แก่ เป็นผู้มีความตั้งใจเมตตาโอปอ้อมอารี และมีความเสียสละ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรภายในหน่วยงาน

4.1.4 ด้านมัตตัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารงานในหน่วยงาน รองลงมาได้แก่ รู้จักวางตนได้อย่างเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน

4.1.5 ด้านกาลัญญา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความสามารถในการบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ เป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการเวลาให้เกิดประโยชน์กับหน่วยงานสูงสุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่

มีความสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้เป็นอย่างดี

4.1.6 ด้านปรีสัญญาตา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นผู้มื่อธยาศัยดีและเป็นทีไว้วางใจแก่สังคม ชุมชนได้เป็นอย่างดี รองลงมาได้แก่ ให้ความสำคัญกับประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และ ประชาชน

4.1.7 ด้านบุคคลัญญาตา พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ เป็นผู้ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม รองลงมาได้แก่ เป็นผู้ให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีความสามารถในการจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ด้านการใช้เทคโนโลยีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร ด้านการจัดการความรู้ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

4.2.1 ด้านพลวัตการเรียนรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ใช้วิธีการเรียนรู้จากการวิเคราะห์ปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจริงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติครั้งต่อไป รองลงมาได้แก่ ได้รับการสนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต อีเมลล์ จดหมายข่าว หรือ การประชุมกลุ่ม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีความสามารถในการคิดและปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ

4.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนองค์กร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ มีระบบจัดการสายการบังคับบัญชา

ที่ไม่ซับซ้อนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการสื่อสารและเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็ว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ได้จัดสถานการณ์ และวิธีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงาน และข้ามสายงาน

4.2.3 ด้านการเพิ่มอำนาจแก่บุคลากร พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ สนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสรรค์สร้างผลงาน ความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ รองลงมาได้แก่ ส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้ และการฝึกอบรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหา ร่วมกัน

4.2.4 ด้านการจัดการความรู้ พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีการติดตามแนวโน้มความเคลื่อนไหวจากภายนอกที่ประสบความสำเร็จอยู่อย่างสม่ำเสมอ รองลงมาได้แก่ มีการจัดเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งจากภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ทั้งจากภายในและภายนอกอย่าง เป็นระบบ

4.2.5 ด้านการใช้เทคโนโลยี พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ รองลงมาได้แก่ มีความสามารถเข้าถึงหรือใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวก” พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.69$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ข้อเสนอแนะแนวทางต่อการพัฒนาองค์การสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีข้อเสนอแนะทั้งสิ้น 61 ข้อเสนอ โดยข้อเสนอมากที่สุดได้แก่ หน่วยงานควร

จัดหาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ จำนวน 28 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 45.90 รองลงมาได้แก่หน่วยงานควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ทุกภาคส่วน จำนวน 14 ข้อเสนอ คิดเป็นร้อยละ 22.95 และข้อเสนอที่น้อยที่สุดได้แก่ ควรปรับโครงสร้างหน่วยงานให้ชัดเจน

5. อภิปรายผล

5.1 จากผลการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความรู้หลักการและกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานตามเหตุผล มุ่งมั่น และมีความเพียรพยายามที่จะขับเคลื่อนนโยบายไปสู่จุดหมายที่ตั้งไว้ มีความรับผิดชอบสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการบริหารงานในหน่วยงาน สามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีอริยาศยดีและเป็นที่ไว้วางใจแก่สังคม ชุมชนได้เป็นอย่างดี ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม โดยผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของไสว บุญขวัญ [2] ที่ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า กำนันและผู้ใหญ่บ้านมีนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัณ นกยูงทอง [4] ที่ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 จากผลการศึกษาที่พบว่าการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับไม่ต่ำกว่าร้อยละ 75 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ แสดงว่าสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือยังไม่สามารถพัฒนาองค์การให้ป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ได้มากเท่าที่ควร จึงทำให้การปฏิบัติงานที่สลับซับซ้อนค่อนข้างละเอียดทำได้ไม่ดี

ขาดการอบรมแลกเปลี่ยนความรู้ทั้งในสายงาน และข้ามสายงานบุคลากรไม่ใส่ใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมทั้งนั้นยังขาดความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน นอกจากนั้นช่องทางการแสวงหาข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกมีน้อย ผลการศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของธงชัย สมบูรณ์ [5] ที่กล่าวว่าองค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์การที่บุคลากรในทุกระดับ ทั้งปัจเจกบุคคลและส่วนรวมมีความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อที่จะผลิตผลงานที่ปรารถนา องค์การแห่งการเรียนรู้จึงเป็นองค์การที่มีผู้คนต่างขยายขีดความสามารถของตนเองเพื่อสร้างผลงานที่พวกเขาต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตและผู้คนในองค์การต้องการเรียนรู้วิธีที่จะเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรุสนานี ยาโม [6] ที่ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้มีสภาพการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 จากผลการศึกษาที่พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกในระดับปานกลาง ($r=.69$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กรณีที่พบความสัมพันธ์ดังกล่าว ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้โอกาสและสนับสนุนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มีความรู้จักใช้คนให้ตรงกับงาน และมีความสามารถในการจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน จึงทำให้การพัฒนาองค์การสู่องค์การแห่งการเรียนรู้ให้ความสำคัญต่อการเรียนรู้แก่บุคลากรทุกคนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากรในการเรียนรู้ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการสรรค์สร้างผลงานความคิดใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีการติดตามแนวโน้มความเคลื่อนไหวจากภายนอกที่ประสบความสำเร็จอยู่อย่าง จัดให้มีเทคโนโลยีสารสนเทศ สิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของกณิศนันท์ ติดวง [7] ที่ทำการวิจัยเรื่องการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี พบว่า วินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่สอดคล้องกับวิจัยของนภาดาว เกตุสุวรรณ [8] ที่ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 4 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

6.1.1 ข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

6.1.1.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมและการเรียนรู้การทำงานเป็นทีม

6.1.1.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้วิธีการส่งเสริมแลกเปลี่ยนและเพิ่มพูนความรู้ทั้งในสายงาน และข้ามสายงาน

6.1.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการทำงาน การเรียนรู้ และแก้ปัญหาร่วมกัน

6.1.1.4 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการแสวงหาข้อมูลข่าวสารต่างๆทั้งจากภายในและภายนอกอย่างเป็นระบบ

6.1.1.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร

6.1.2 ข้อเสนอแนะด้านภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีดังนี้

6.1.2.1 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้หน่วยงานมีความมั่นคง

6.1.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริง โดยมีจุดเน้นเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

6.1.2.3 หน่วยงานควรส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรภายในหน่วยงานได้

6.1.2.4 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นร่วมกันและเท่าเทียมกัน

6.1.2.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาก่อนและหลังได้เป็นอย่างดี

6.1.2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากร และประชาชน

6.1.2.7 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีความสามารถในการจัดวางบุคคลได้เหมาะสมกับงาน

6.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

6.2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในเขตภาคอื่นๆ

6.2.2 ควรศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงพุทธอื่นๆ เช่นภาวะผู้นำตามหลักสังคหวัตถุ ภาวะผู้นำตามหลักทศพิธราชธรรม เป็นต้น ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

6.2.3 ผลการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ทำให้ได้รับข้อมูลในระดับหนึ่ง ในการศึกษารั้งต่อไปควรใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) ซึ่งเป็นวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้ง และเกิดประโยชน์ต่อการสร้างองค์ความรู้ใหม่ในศาสตร์ด้านนี้ด้วย

7. เอกสารอ้างอิง

- [1] ภาวิวัฒน์ พันธุ์แพ, “ผู้นำกับองค์กรแห่งการเรียนรู้” วารสารมหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ปีที่ 24, ฉบับที่ 3, 2547, หน้า. 51-62.
- [2] ไสว บุญขวัญ, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.
- [3] เสฐียรพงษ์ วรรณปก, “ประวัติสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ”, สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2559, สืบค้นจาก <http://www.onab.go.th>.
- [4] อีรวิมล นกยูงทอง, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์”, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556.
- [5] ธงชัย สมบูรณ์, “จากองค์กรแห่งการเรียนรู้สู่องค์กรเปี่ยมสุข”, กรุงเทพฯ, ประชาสัมพันธ์, 2549.
- [6] รุสนานี ยาโม, “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อสภาพการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 2555.
- [7] กนิศนันท์ ดีดวง, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวินัยในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, 2555.
- [8] นภาดาว เกตุสุวรรณ, “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาพอเพียงกับการขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานศึกษาพอเพียงในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2555.