พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

BUDDHISM INTEGRATED ADMINISTRATION EFFECTIVENESS DEVELOPMENT OF CITY MUNICIPALITIES IN CHONBURI PROVINCE

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน ของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

Buddhism Integrated Administration Effectiveness Development of City Municipalities in Chonburi Province

Phramahawiset Kãntaḍhammo (Mangkhang)

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2021

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, รศ.ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์

.....ประธานกรรมการ
(รศ.พล.ท. ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

.....กรรมการ
(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

.....กรรมการ
(รศ.ดร.สมาน งามสนิท)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สมาน งามสนิท	กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม
(พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม)

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย : พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)

ปริญญา : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

: รศ. ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), M.S. (Statistics), พท.ม. (สถิติประยุกต์), Ph.D. (Development Administration

: รศ. ดร.สมาน งามสนิท B.A. Government, M.A.Communication Arts, พบ.ด. (เอกการบริหารการพัฒนา)

วันสำเร็จการศึกษา : ๑๑ กันยายน ๒๕๖๔

บทคัดย่อ

ดุษฎีนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๓. นำเสนอรูปแบบรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๓ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๕๔ คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่ายและการถดถอยแบบขั้นตอน การวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๗ รูปหรือคนแบบตัวต่อตัว วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนาและการสนทนากลุ่มเฉพาะจำนวน ๙ รูปหรือคนเพื่อยืนยันโมเดลหลังจากการสังเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๖๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาของ

อปท. ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๔.๖ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๖๓๘ และ ๐.๓๐๙ ตามลำดับ

๓. รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาของ อปท. ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร ๒ อย่าง คือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ มีลักษณะดังนี้ ๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ ๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ทุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์ ๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง ๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นคว้าเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน

Dissertion Title : Integrative Buddhism for Administration Effectiveness Development of City Municipalities in Chonburi Province
Researcher : Phramahawiset Kãntadhammo (Mangkhang)
Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)
Dissertation Supervisory Committee
: Assoc. Prof. Dr. Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration)
: Assoc. Prof. Dr.Sman Ngamsnit Ph.D. (Public Administration) M.A. (Communication Arts) B.A. (Policy Science)
Date of Graduation : September 11, 2021

Abstract

Objectives of this dissertation were: 1.To study the effectiveness administration of Muang Municipality in Chonburi Province 2. To study factors affecting the effectiveness administration of Muang Municipality in Chonburi Province and 3. To propose Buddhism integrated effectiveness administration of Muang Municipality in Chonburi Province.

Methodology was the mixed: The quantitative method, data were collected with questionnaires that had reliability value at 0.973 from 354 samples who were Municipality personnel and analyzed by frequency, percent, average, mean, standard deviation and stepwise simple regression. The qualitative method: data were collected from 17 key informants by face to face in-depth-interviewing and analyzed by content descriptive interpretation. Data were also collected from 9 participants in focus group discussion to confirm the model after model synthesis

Findings were as follows:

1. The effectiveness administration of Muang Municipalities in Chonburi Province, by overall, was at a high level with mean value at ($\overline{X}$ 4.05, S.D. = 0.693) Each aspect consisting of 1) the development plans of the Local Administrative Organization, 2) quality of service, 3) government duty performance, and 4) organizational development were found all aspects were at high level.

2. Factors affecting the effectiveness administration of Muang Municipalities in Chonburi Province were found that Itthipada 4 principles and modern administration affected the effectiveness administration of the Muang Municipalities in Chonburi Province with statistically significant value at 0.01 indicating that Itthipada 4 and modern administration together affected the variance of effectiveness administration of Muang Municipalities in Chonburi Province at 84.6 percent with the standard regression coefficients values of 0.638 and 0.309 respectively. according to number.

3. Buddhism integrated model for the effectiveness administration development of Muang Municipalities in Chonburi Province was found that the effectiveness administration of Muang Municipalities in Chonburi Province in all 4 aspects consisted of 1) the development plan of the Local Administrative Organization, 2) the quality of services rendering 3) official duties performance and 4) organization development with 2 administrative factors they were modern administration and motivations. In addition, there were Itthipada 4 integration with 4 principles, they were 1) Chanta, aspiration, administration with volunteering mind aiming for achievement and continuous development, 2 Viriya, effort, adhering to achievement principle, devoted to work with full competence, effort and experiences, 3) Citta, attention, always paying attention to work, fully responsible for work and being friendly to coworkers and subordinates, 4) Vimamsa, examination, always considering, checking the loopholes, exploring and accumulating knowledge to create systems and procedures.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีสำเร็จลุล่วงด้วยดีจากบุคคลหลายฝ่าย ซึ่งผู้วิจัยขอระบุนามเพื่อแสดงความขอบคุณไว้ ดังนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่บริหารการจัดการและให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาความรู้ จนทำให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร ประธานกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์, รศ.ดร.สมาน งามสนิท กรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ ที่ได้ช่วยให้คำปรึกษา แนะนำและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการทำดุษฎีนิพนธ์ทุกขั้นตอนจนกระทั่งดุษฎีนิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพรขอบคุณ ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี, ผศ. ดร. รัฐพล เย็นใจมา, ผศ.ดร. อนุวัตน์ กระสังข์, ดร.กาจญนา ดำจุติ, และดร. สมบัติ นามบุรี ที่กรุณารับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย พร้อมทั้งให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันดุษฎีนิพนธ์ คือ รศ.พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ ประธานกรรมการ รศ.ดร. เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง รองคณบดีฝ่ายวิชาการคณะสังคมศาสตร์ ศ.ดร.บุญทันดอกไธสง รศ.ดร.สมาน งามสนิท กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร กรรมการและเลขานุการ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ มีความถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอเจริญพรขอบคุณ นายธานี เนื่องจำนงค์ นายกเทศมนตรีตำบลหนองซ้ำซาก อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลตัวอย่างเพื่อการศึกษาวิจัย และนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองทั้ง ๑๐ แห่งในจังหวัดชลบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อศึกษาการวิจัย ขอเจริญพรขอบคุณ ท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ทุกท่าน และบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง ตลอดจนเพื่อนนิสิตทุกรูป/คนที่มีส่วนช่วยเหลือในด้านการเรียนและให้กำลังใจในการทำดุษฎีนิพนธ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปลัดเทือง เตชวณฺโณ เจ้าอาวาสวัดมาบไผ่ ที่ท่านได้อุปการะและสนับสนุนทุนการศึกษาจนจบ ขอเจริญพรขอบคุณมารดาบิดาที่ให้อุปการะทั้งให้กำเนิดและส่งเสียจนเรียนจบสำเร็จการศึกษา

คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากดุษฎีนิพนธ์นี้ ขอยกคุณความดีนี้บูชาพระคุณขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ตลอดจนถึง มารดา บิดา ครู อุปัชฌาย์ อาจารย์ ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่านที่ได้อบรม สั่งสอน แนะแนว เป็นที่ปรึกษาให้ความรู้จนถึงปัจจุบันนี้

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)

สารบัญ

เรื่อง		หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย		ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		ค
กิตติกรรมประกาศ		จ
สารบัญ		ฉ
สารบัญตาราง		ฌ
สารบัญภาพ		ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ		ฐ
บทที่ ๑ บทนำ		
	๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
	๑.๒ คำถามการวิจัย	๕
	๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
	๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
	๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๗
	๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
	๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๐
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง		
	๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔	๑๒
	๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่	๒๕
	๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน	๓๖
	๒.๔ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน	๔๒
	๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับงานเทศบาล	๔๙
	๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๖๑
	๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๗
	๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๒

สารบัญ ต่อ

	เรื่อง	**หน้า**
บทที่ ๓	**วิธีดำเนินการวิจัย**	**๙๔**
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๕
	๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๙๕
	๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๕
	๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๘
	๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๑
	๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๒
	๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๑๐๓
	๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๐๓
	๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๑๐๔
	๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๕
	๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๗
บทที่ ๔	**ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**	๑๐๙
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน	๑๑๐
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๑๑๒
	๔.๒.๑ ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	๑๑๒
	๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	๑๑๓
	๔.๒.๓ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	๑๓๕
	๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ FOCUS GROUP DISCUSSION	๑๖๓
	๔.๔ องค์ความรู้	๑๖๗
	๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๖๗
	๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๖๙

สารบัญ ต่อ

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๕	**สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ**	๑๗๕
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๗๕
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๗๙
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๙๐
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๙๐
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ	๑๙๑
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๑๙๒
บรรณานุกรม		๑๙๓
ภาคผนวก		๒๐๔
	ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ	๒๐๔
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๒๑๗
	ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่า IOC	๒๒๐
	ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Try out	๒๒๔
	ภาคผนวก จ ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม Reliability	๒๒๖
	ภาคผนวก ฉ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ	๒๒๘
	ภาคผนวก ช หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ	๒๓๒
	ภาคผนวก ซ ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๒๓๘
	ภาคผนวก ฌ หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๔๔
	ภาคผนวก ญ ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๒๔๙
ประวัติผู้วิจัย		๒๕๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สาระสำคัญของความหมายของหลักอิทธิบาท ๔	๑๓
๒.๒	สาระสำคัญของความหมายขององค์ประกอบของอิทธิบาท ๔	๑๗
๒.๓	สาระสำคัญความหมายของฉันทะ	๑๘
๒.๔	สาระสำคัญความหมายของวิริยะ	๑๙
๒.๕	สาระสำคัญความหมายของจิตตะ	๒๐
๒.๖	สาระสำคัญความหมายของวิมังสา	๒๑
๒.๗	สาระสำคัญของความหมายของการบริหาร	๒๔
๒.๘	สาระสำคัญของความหมายของการวางแผน	๒๖
๒.๙	สาระสำคัญของความหมายของการจัดองค์กร	๒๗
๒.๑๐	สาระสำคัญของความหมายของการนำ	๒๙
๒.๑๑	สาระสำคัญของความหมายของการควบคุม	๓๑
๒.๑๒	สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน	๓๗
๒.๑๓	สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน	๔๒
๒.๑๔	สาระสำคัญของอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี	๕๑
๒.๑๕	สาระสำคัญของรายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒	๕๔
๒.๑๖	สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔	๗๓
๒.๑๗	สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล	๗๙
๓.๑	การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน	๘๗
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๙๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ โดยภาพรวม	๑๐๐
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ	๑๐๑
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารสมัยใหม่	๑๐๒
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารสมัยใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ	๑๐๓
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๐๖
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานหลักอิทธิบาท ๔	

จำแนกเป็นรายข้อ ๑๐๗
๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๑๐๘

สารบัญตาราง ต่อ

๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายข้อ ๑๑๐
๔.๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหารสมัยใหม่และหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๑๑๓
๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย Simple Linear Regression Analysis โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี Y และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน X_1 ๑๑๔
๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย Simple Linear Regression Analysis โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี Y และตัวแปรต้นเป็นการบริหารสมัยใหม่ X_2 ๑๑๖
๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย Simple Linear Regression Analysis โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี Y และตัวแปรต้นเป็นอิทธิบาท ๔ X_3 ๑๑๘
๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน Stepwise Regression Analysis โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี Y และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน X_1 การบริหารสมัยใหม่ X_2 และอิทธิบาท ๔ X_3 ๑๒๐
๔.๑๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านฉันทะ มีใจรัก ๑๒๕
๔.๑๖ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิริยะ พากเพียรทำ ๑๒๘
๔.๑๗ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านจิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ ๑๓๑
๔.๑๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน ๑๓๕
๔.๑๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครอง

	ส่วนท้องถิ่น	๑๓๘
๔.๒๐	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านคุณภาพการให้บริการ	๑๔๑
๔.๒๑	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการปฏิบัติราชการ	๑๔๓
๔.๒๒	สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการพัฒนาองค์กร	๑๔๖
๔.๒๓	ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงาน โดยภาพรวม	๑๔๘
๔.๒๔	ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๑๔๙
๔.๒๕	ผลการประเมินความเหมาะสมของการบริหารสมัยใหม่ โดยภาพรวม	๑๕๐
๔.๒๖	ผลการประเมินความเหมาะสมของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม	๑๕๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔	๒๒
๒.๒	องค์ประกอบของการบริหารสมัยใหม่	๓๒
๒.๓	องค์ประกอบของแรงจูงใจในการบริหารงาน	๓๗
๒.๔	องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลเมือง	๔๓
๒.๕	โครงสร้างภายในของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี	๔๙
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๘๓
๔.๑	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านฉันทะ มีใจรัก	๑๒๖
๔.๒	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิริยะ พากเพียรทำ	๑๒๙
๔.๓	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านจิตตะ เอาจิตฝักใฝ่	๑๓๒
๔.๔	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน	๑๓๕
๔.๕	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๓๘
๔.๖	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านคุณภาพการให้บริการ	๑๔๑
๔.๗	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการปฏิบัติราชการ	๑๔๔
๔.๘	สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร	๑๔๗
๔.๙	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๕๒
๔.๑๐	องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย	๑๕๕

คำอธิบายชื่อย่อในพระไตรปิฎก

อักษรย่อในดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี/พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนคัมภีร์ อรรถกถาบาลี/ภาษาไทย ใช้ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙

การอ้างอิงพระไตรปิฎก จะระบุ เล่ม/หน้า/ข้อ หลังอักษรย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.สี. (บาลี) ๙/๒๗๖/๙๗, ที.สี. (ไทย) ๙/๒๗๖/๙๘. หมายถึง ทีฆนิกาย สีลกฺขนฺธวคฺคปาลิ ภาษาบาลี เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๗ ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ ๒๕๐๐, ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค ภาษาไทย เล่ม ๙ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๙๘ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙

ส่วนคัมภีร์อรรถกถา จะระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม (ถ้ามี) /หน้า เช่น ที.สี.อ. (บาลี) ๑/๒๗๖/๒๔๐ หมายถึง ทีฆนิกาย สุมงฺคลวิลาสนี ลีลกฺขนฺธวคฺคอฏฺฐกถา ภาษาบาลี เล่ม ๑ ข้อ ๒๗๖ หน้า ๒๔๐ ฉบับมหาจุฬาอฏฺฐกถา ตามลำดับดังนี้

๑. คำอธิบายคำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

พระสุตตันตปิฎก

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
ที.ม. (ไทย)	= สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค	ภาษาไทย
ม.ม.(ไทย)	= สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์	ภาษาไทย

พระอภิธรรมปิฎก

คำย่อ	ชื่อคัมภีร์	ภาษา
อภิ.วิ. (ไทย)	= อภิธรรมปิฎก วิภังค์	ภาษาไทย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

ในปัจจุบันองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำลังเผชิญหน้ากับการท้าทายของการเปลี่ยนแปลงบริบทสิ่งแวดล้อมซึ่งมีความซับซ้อนและพลวัตสูง สิ่งแวดล้อมสำคัญที่มีผลกระทบกับการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ประชาชน กฎหมายและรัฐบาล กล่าวได้ว่า ประชาชนในยุคโลกาภิวัฒน์มีการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและมีความตื่นตัวทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมสูงกว่าในอดีตส่งผลให้มีความคาดหวังและความต้องการต่อผู้บริหารท้องถิ่นมากขึ้นด้วย[๑] ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะความคาดหวังและความต้องการของประชาชนมีความหลากหลายตามทัศนคติ ค่านิยมและความเชื่อของแต่ละกลุ่มยิ่งมีความเป็นเมืองมากเท่าไร ความคาดหวังและความต้องการยิ่งมีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งกลายเป็นแรงกดดันในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายใต้ภาวะเช่นนี้ การบริหารงานเพื่อตอบสนองความคาดหวังและต้องการของแต่ละกลุ่ม จึงเป็นงานที่ท้าทายเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้บริหารสิ่งที่กระทบกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกประการ คือ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและเนื้อหาของกฎหมาย การกระจายอำนาจที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดแผนและโครงการพัฒนาท้องถิ่น การตรวจสอบการทำงานของผู้บริหารและการรับโอนภารกิจจากหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคล้วนแล้วแต่ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความหลากหลายและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น

ระบบราชการเป็นกลไกสำคัญที่นำนโยบายของรัฐไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล ในระยะที่ผ่านมาระบบราชการไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมกับยุคสมัย มีการปฏิรูประบบบริหารราชการหลายครั้งเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเปลี่ยนแปลงจากเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ กล่าวคือ ด้านเศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจดั้งเดิมที่พึ่งพาการเกษตรสู่เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ด้านสังคมมีประชากรเพิ่มมากขึ้นก่อให้เกิดปัญหาด้านการบริการสาธารณะและปัญหาสังคม ด้าน

---

[๑] ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี, “วิเคราะห์บริบทความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ ๔.๐”, **รายงานการวิจัย,** (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย : วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, ๒๕๖๐), หน้า ๒๘.

การเมืองได้มีการปฏิรูปการเมืองและประกาศให้ใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ด้านการบริหารมุ่งเน้นการใช้หลักธรรมาภิบาล[๒]

ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่นเป็นรากฐานอันสำคัญ ในการกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ส่วนท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นรากฐานอันสำคัญในระบอบประชาธิปไตยมุ่งหวังให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการตัดสินใจและตกลงใจเรื่องต่าง ๆ ของตนเองหรือมุ่งหวังให้สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า นอกจากนี้การปกครองท้องถิ่นยังเป็นการแบ่งเบาภาระในการจัดทำบริการของส่วนกลางช่วยสร้างสำนึกในหมู่ประชาชนให้รักท้องถิ่นและร่วมมือกันในการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและเป็นปัจจัยส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นองค์พระประมุขของไทยซึ่งเป็นการปกครองในระดับชาติด้วย[๓] อย่างไรก็ตาม การปกครองท้องถิ่นจะเกิดผลดีหรือไม่เพียงใดขึ้นกับปัจจัยด้านต่าง ๆ เช่น กำลังคน เงิน ประชากร และขนบธรรมเนียมของท้องถิ่นนั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นมีรูปแบบการปกครองที่หลากหลายซึ่งเป็นไปตามความเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละท้องถิ่น

การกระจายอำนาจของรัฐบาลสู่ประชาชนมุ่งหวังให้ผู้นำท้องถิ่นพัฒนาประะสิทธิผลในการบริหารงานบริหารคนอย่างมืออาชีพ การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่นมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนอง ความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง ของสิ่งแวดล้อม[๔] และมีการจัดการภาครัฐแนวใหม่ตามแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐตามที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการกำหนด[๕] อย่างไรก็ดีแม้ว่าผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน เทศบาลคือ “นายกเทศมนตรี” ถือได้ว่าเป็นตำแหน่งที่สำคัญยิ่ง ต่อการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของเทศบาลทั้งหมดจึงถือเป็นอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลทั้งนี้โดยพิจารณาสาเหตุของการ

---

[๒] คณะกรรมการร่างรัฐธรรมนูญ, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/more_news.php?cid=87[๒๓ กันยายน ๒๕๖๓].

[๓] กนก วงษ์ตระหน่าน, **การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘), หน้า ๒๔.

[๔] สมคิด เลิศไพฑูรย์, **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและ ราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗), หน้า ๗๐-๗๒.

[๕] ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ, **การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์ ๒๕๕๖), หน้า ๖๗.

พัฒนาเทศบาลนั้นมีความล่าช้าไม่ตรง ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การยังใช้รูปแบบเดิมในการบริหารจัดการ สาเหตุประการหนึ่งเกิดจากตัวบุคคล คือ“นายกเทศมนตรี”[๖]

การบริหารงานของเทศบาลให้ประสบความสำเร็จ บรรลุประสิทธิผล สร้างความเจริญรุ่งเรืองเจริญเติบโตให้กับท้องถิ่น มีภาพลักษณ์ที่ดี ได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากสาธารณะ สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มจึงมีความต้องการผู้นำซึ่งมีความสามารถในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในส่วนของเทศบาลมีผู้บริหารสูงสุดคือ “นายกเทศมนตรี” ซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเทศบาล ดังนั้น นายกเทศมนตรีในฐานะที่เป็นผู้บริหารของเทศบาล จึงมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ ผู้บริหารต้องมีการใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ผู้ตามมีความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะทำงานให้บรรลุผล[๗]

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

สำหรับเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง[๘] ซึ่งเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาประสิทธิผลสูงในการส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด ให้เป็นกลไกในการพัฒนาประเทศได้อย่างยั่งยืน เพราะฉะนั้นในส่วนของการบริหารเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีที่มีความคาดหวังในการที่จะประสบความสำเร็จในด้านระบบการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นที่ประจักษ์จึงจำเป็นต้องอาศัยการบริหารที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญความมีไหวพริบปฏิภาณของผู้บริหารที่เป็นตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

จังหวัดชลบุรี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล การปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุข ของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยการใช้ระเบียบสำนักรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหาร

---

[๖] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์,** (นนทบุรี : สำนักงาน ก.พ. จ., ๒๕๕๐), หน้า ๑๓.

[๗] เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ และคณะ, **การกระจายอำนาจบริหารและการจัดการศึกษา,** (กรุงเทพมหานคร : เฉิมชัยการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๖๔-๓๔๐.

[๘] สำนักงานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, **แผนพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oldweb.chonburilocal.go.th [๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓].

จัดการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งประกอบด้วย พ.ศ. ๒๕๔๒ [๙]หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มครอง และประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรก ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี[๑๐] จึงได้มีพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ ๒๕๔๖ ขึ้นมาบังคับใช้แทนซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การ ปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้นต้องใช้ บริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการนำแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ New Public หรือ management : NPM มาปรับใช้ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน การควบคุม ผลสัมฤทธิ์ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์กร เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินความจำเป็น ประชาชนได้รับความอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ[๑๑] ตลอดจนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งเน้น องค์กรสมัยใหม่ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการคล่องตัวรวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับการ เปลี่ยนแปลงได้ในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การที่จะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนโดย ยึดหลักพุทธรรม นับเป็นเรื่องที่ท้าทายเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการประชาชนในระดับท้อง ดังนั้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้การ ตรวจสอบเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิผลและเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการ บริหารอย่างแท้จริง

---

[๙] ราชกิจจานุเบกษา,**ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ.๒๕๔๒,** เล่มที่๑๑๖, ตอนที่ ๖๓ ง, (๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

[๑๐] ราชกิจจานุเบกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน๕) (ฉบับที่ พ.ศ.๒๕๔๕,** เล่มที่ ๑๑๙, ตอนที่๙๙ ก, (๒ ตุลาคม๒๕๔๕), หน้า ๑ - ๒.

[๑๑] ราชกิจจานุเบกษา, **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖,** เล่มที่ ๑๒๐, ตอนที่ ๑๐๐ ก, (๙ ตุลาคม ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตั้งคณะทำงานในการตรวจนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรท้องถิ่นที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาคัดเลือก ส่วนท้องถิ่นรับเงินอุดหนุนสำหรับเป็นรางวัลจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล หน้าที่ พบว่า การบริหารเทศบาลส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการในเทศบาลพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญประชาชนในท้องถิ่น การจัดระบบสารสนเทศการสร้างแรงจูงใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประชาชนผู้รับบริการ กระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาล[๑๒]

การนำหลักธรรมคำสอนในพระพุทธศาสนามาใช้ในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอิทธิบาทธรรม ที่เป็นหลักธรรมในการเสริมกำลังใจและผลักดันการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่าง ๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ[๑๓] ซึ่งอิทธิบาทธรรม นี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ[๑๔]

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดชลบุรีโดยใช้การบูรณาการด้วยหลักธรรม ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลในกำหนดแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างสูงสุด

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีอะไรบ้าง

---

[๑๒] ทิฆัมพร ชุลีลัง, ตัวแบบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเทศบาล : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเทศบาล ๓ ขนาด, **"วารสารรัฐประศาสนศาสตร์,สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์",** ปีที่๔๗ ฉบับที่ ๒ (มกราคม-เมษายน, ๒๕๕๐) : ๑๑๓ -๑๔๖.

[๑๓] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓.

[๑๔] พระครูอุทัยสุตกิจ, "ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี", **วารสารสมาคมนักวิจัย,** ปีที่ ๒๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๘) : ๑๖๑-๑๗๑.

๑.๒.๓ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ควรเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๓.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการแรงจูงใจในการบริหารงาน แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ การบริหารองค์กรสมัยใหม่และแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มีรายละเอียดดังนี้

๑. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีและข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานเพื่อค้นหาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงาน พบว่า การวิจัยเชิงปริมาณ ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

๑.๑ ตัวแปรต้น (Independent Variable) คือ ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย ๓ ตัวแปร ได้แก่

๑) แรงจูงใจในการบริหารงาน ประกอบด้วย (๑) ด้านปัจจัยจูงใจ (๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน

๒) การบริหารสมัยใหม่ ประกอบด้วย (๑) ด้านการวางแผน (๒) ด้านการจัดองค์กร (๓) ด้านการนำ (๔) ด้านการควบคุม

๓) หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย (๑) ด้านฉันทะ (๒) ด้านวิริยะ (๓) ด้านจิตตะ (๔) ด้านวิมังสา

๑.๒ ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิผลการบริหารงาน ประกอบด้วย (๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล (๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ (๓) ด้านการปฏิบัติราชการ (๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

๒. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ตัวแปรเชิงคุณภาพ (Qualitative Variable) ได้แก่ พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐ แห่ง รวมทั้งสิ้น จำนวน ๓,๐๓๖ คน[๑๕]

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน ประกอบด้วย

- กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูป
- กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนาศาสตร์ จำนวน ๒ คน
- กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการการเมือง) จำนวน ๖ คน
- กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ) จำนวน ๗ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองสัตหีบ เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองอ่างศิลาและเทศบาลเมืองปรกฟ้า

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓ ถึง สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ รวมเป็นระยะเวลา ๑๙ เดือน

๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ แรงจูงใจในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ ๒ การบริหารสมัยใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานที่ ๓ หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

---

[๑๕] สำนักงานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, **แผนพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://oldweb.chonburilocal.go.th [๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓].

สมมติฐานที่ ๔ แรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหารสมัยใหม่และอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๖.๑ แรงจูงใจในการบริหารงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวกระตุ้นหรือเร่งเร้าอารมณ์ ความรู้สึก ทัศนคติ ซึ่งอยู่ภายในจิตใจให้แสดงออกมาทางพฤติกรรมส่งผลให้การบริหารงานเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ประกอบด้วย

ด้านปัจจัยจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ประสบการณ์อยู่เสมอและเปนยอมรับจากผู้บังคับบัญชา

ด้านปัจจัยค้ำจุน หมายถึง หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมีความสะดวกรวดเร็ว การทำงานในองค์การนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้

๑.๖.๒ การบริหารสมัยใหม่ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้งานกิจกรรมต่าง ๆ สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและทรัพยากรขององค์กร ประกอบด้วย

ด้านการวางแผน หมายถึง จัดประชุมพนักงานเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาคุณภาพงานปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานของกิจการ จัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานของกิจการและกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

ด้านการจัดองค์การ หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน มีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้และ การติดตามตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับพนักงาน

ด้านการนำ หมายถึง เทศบาลมีการวางแผนและประสานงานที่ดีก่อนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม มีการสร้างเจตคติ

ที่ดีในอาชีพและการทำงานและ มีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัยและเชื่อถือได้มาช่วยในการติดต่อสื่อสาร

ด้านการควบคุม หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการระหว่างดำเนินการร่วมกับพนักงาน จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการตามแผนงานโครงการ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกประเภทมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานและ การประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด

๑.๖.๓ หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เป็นธรรมอันนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

ด้านฉันทะ (มีใจรัก) หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) หมายถึง การประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ การปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้และการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) หมายถึง การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การติดตามตรวจสอบและการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการและ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) หมายถึง การดำเนินโครงการกิจการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมอย่างแท้จริงและ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาจากการติดตามและประเมินผล

๑.๖.๔ ประสิทธิผลของการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานขององค์กรที่คาดหวังไว้เป็นหลัก ประกอบด้วย

ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล หมายถึง เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนามีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนาการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาและ การนำผลการประเมินไปใช้ใน การพัฒนางาน

ด้านคุณภาพการให้บริการ หมายถึง ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีโครงการบริการประชาชนใน วันหยุด มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน มีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพและ เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค

ด้านปฏิบัติราชการ หมายถึง เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ มีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า สามารถตรวจสอบได้การบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ และผลจากการดำเนินโครงการเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ด้านการพัฒนาองค์กร หมายถึง เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด การวางแผนอัตรากำลังภายใน หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มาตรการในการลดขั้นตอนการทำงานและมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๒ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๗.๔ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปประกอบการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้า แนวคิดทฤษฎี จากตำรา บทความ หนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่

๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน

๒.๔ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับงานเทศบาล

๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ หลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาพระไตรปิฎกเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อสนับสนุนการศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” สรุปได้ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาท ๔

หลักอิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการและแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาทที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อจะให้เป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จประกอบการงานก็ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้ กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลุกเร้าและชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔ พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎก มัชฌิม นิกาย มัชฌิมปัณณาสก์[๑] ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเราผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาท ประกอบไปด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์

๔) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่ ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค[๒] ว่าพระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

กล่าวได้ว่า อิทธิบาท ๔ เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญเพื่อพลิกแพลง ให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ

หลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำจึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้ ๒) วิริยะ คือความพากเพียรความพยายามไม่ย่อท้อ ๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำเพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้ ๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา ดังนั้น หลักความสำเร็จ

---

[๑] ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

[๒] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙.

ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ) คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ขยัน) คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓) จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง) คือ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข) ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป[๓]

อิทธิบาท คือ ทางที่จะไปสู่ ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิดการทำก็ ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไปไม่ได้[๔] หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลว่า ทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง[๕] นัยแห่งพระสูตร และนัย แห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตามนัยแห่งพระสูตร ความหมาย ของอิทธิบาท มีดังนี้ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจใน ธรรมนี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความพยายาม ความอุตสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้ง นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยา ที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจัยธรรม สัมมาทิฏฐิ นี้เรียกว่า

---

[๓] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

[๔] พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

[๕] พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

วิมังสา[๖] หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้ ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จคนเราเมื่อมีความรักความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข[๗]

สรุป หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

ตารางที่ ๒.๑ สาระสำคัญของความหมายของหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ที.ม. (ไทย)	อิทธิบาทธรรม ว่าเป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต	หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ)
พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ)	ทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือ ข้อปฏิบัติ ให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั่นเอง
ปัญญา ใช้บางยาง	ทางแห่งความสำเร็จ ให้สามารถปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์มี ๔ ประการ
สนอง วรอุไร	หลักธรรมที่ทำให้ ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จคนเราเมื่อมีความรักความพอใจ การทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

๒.๑.๒ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุพูดง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยม

---

[๖] ปัญญา ใช้บางยาง, **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานค : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

[๗] สนอง วรอุไร, **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

สมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปีติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ซ่าน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒) วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมี ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ย่อมนำให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตะสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียร สร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำรู้จัก ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผลชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไปก็คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้อ อื่น ๆ[๕]

---

[๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่ง กิจการนั้น ๆ ที่รียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑) ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้ม แข้ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓) จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย

๔) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง[๙]

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้[๑๐] ฉันทสมาธิ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิตตะ หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอยความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดีวิริยะ วิริยินทรย์วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่ห ล ง ความวิจัยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

---

[๙] แสงอรุณ โปร่งธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

[๑๐] ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อิทธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้[๑๑]

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร

๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เองและได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ เพราะฉะนั้นที่มาและความหมายของหลัก อิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ดังนี้ อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทาสมาธิและปธานสังขาร

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร[๑๒]

ในมหาปรินิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาทธรรม ประการ ไว้ว่า อานนท์กรุงราชคฤห์น่ารื่นรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏน่ารื่นรม อิทธิบาทธรรม ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้วทำให้เป็นดุจยานแล้ว ซึ่งทำให้เป็นที่ตั้งแล้วให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาทธรรม ตถาคตเจริญทำให้มากแล้วทำให้เป็นดุจยานแล้วทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่ง กัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์[๑๓]

ในชนวสภสูตร สนังกุมารพรหม ได้แสดงการเจริญอิทธิบาทธรรม ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาทธรรม ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

---

[๑๑] อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ – ๔๖๕/๓๔๒ – ๓๕๗.

[๑๒] อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

[๑๓] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

๒. เจริญอิทธิบาท คือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)[๑๔]

๓. เจริญอิทธิบาท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔. เจริญอิทธิบาท คือวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในชนวสภสูตร ดังที่ได้กล่าวมานี้ จะแสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จตลอดทั้งการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์ [๑๕]

สรุปว่า องค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม คือ สมาธิที่เกิดจากฉันทะ การปรารภความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอุตสาหะ ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอยความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดีวิริยะ วิริยินทรย์วิริยะพละสัมมาวายามะ ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจัยธรรม ความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์ เดียว)

---

[๑๔] ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

[๑๕] อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

ตารางที่ ๒.๒ สาระสำคัญของความหมายขององค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ **วิริยะ** แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่อ อุปสรรค **จิตตะ** แปลว่า ความคิดจดจ่อหรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน **วิมังสา** แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล สอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหา เหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่อง
ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.	ฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาทธรรม วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญ อิทธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์เจริญอิทธิบาท
ที.ม. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.	ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียร สร้างสรรค์) จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียร สร้างสรรค์)

๒.๑.๓ ความหมายขององค์ประกอบของอิทธิบาทธรรม

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น กล่าวได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) ฉันทะ

นักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของฉันทะไว้ดังนี้

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญ อิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความพอใจใน ธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดีเข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึง แล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึง เรียกว่า ประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร[๑๖] ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมาย ของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุพูดง่ายๆว่ารักงานและรัก จุดหมายของงาน พูดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยม สมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองาน นั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย[๑๗] และพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร[๑๘]

สรุปว่า ฉันทะ คือ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จพอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

---

[๑๖] อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

[๑๗] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

[๑๘] แสงอรุณ โปร่งธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

ตารางที่ ๒.๓ สาระสำคัญความหมายของฉันทะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.	ความพอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมาย ของสิ่งที่ทำนั้นอยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ
แสงอรุณ โปร่งธุระ	พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ

นักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของวิริยะไว้ดังนี้

วิริยะ คือ ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนักมีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยะสมาธิ พร้อมทั้งมี ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน[๑๙] ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้ม แข้ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย[๒๐] ความเพียรพยายามในการทำงานนั้น คือเมื่อตนมีฉันทะที่จะทำงานใดแล้ว ก็ลงมือทำและตามธรรมดาการทำงานนั้น เราจะต้องประสบกับสิ่งที่ไม่พอใจหลายอย่าง เช่น ความเหน็ดเหนื่อยความร้อน ความหนาว ความหิวกระหาย ความง่วง และบางอย่างก็ขาดความเพลิดเพลินเจริญใจ วิถีทางของการทำงานเป็นอย่างนี้ จะต่างกันบ้างก็แต่จะมากหรือน้อยเท่านั้น[๒๑]

---

[๑๙] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

[๒๐] แสงอรุณ โปร่งธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

[๒๑] กรมศาสนา, **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎก เล่มที่ ๓๕,** พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา,๒๕๒๑), หน้า ๒๙๔.

สรุปว่า วิระยะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญแกล้วกล้าบากบั่นก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุถึงได้ยากนับมีอุปสรรคมาก

ตารางที่ ๒.๔ สาระสำคัญความหมายของวิริยะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่อ อุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง
แสงอรุณ โปร่งธุระ	ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้ม แข้ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย
กรมศาสนา	ความเพียรพยายามในการทำงานนั้น คือเมื่อตนมีฉันทะที่จะทำงานใดแล้ว ก็ลงมือทำและตามธรรมดาการทำงานนั้น

๓) จิตตะ นักวิชาการได้อธิบายถึงความหมายของจิตตะไว้ดังนี้

จิตตะ คือ ความใส่ใจกับงานที่ทำ ฝักใฝ่กับธุรกิจของตนตรงกันข้ามกับการทอดธุระ และความปล่อยปละละเลยจิตตะ เป็นปัจจัยสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง หรับคนทำงานทุกตำแหน่งหน้าที่ขอให้นึกถึงลักษณะของคนที่ขาดจิตตะนี้ก่อนว่า จะเป็นคนทำให้งานเสียหายได้อย่างไร[๒๒] ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิด เรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ[๒๓] เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย[๒๔]

---

[๒๒] กรมศาสนา, **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎก เล่มที่ ๓๕,** พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา,๒๕๒๑), หน้า ๒๙๔-๕.

[๒๓] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

[๒๔] แสงอรุณ โปร่งธุระ, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

สรุปว่า จิตตะ คือ ความเอาใจใส่กับงานที่ตนทำ พูดง่าย ๆ คือหมั่นตรวจตราดูแล เอาใจจ่อไว้กับงานของตนความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิด เรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ

ตารางที่ ๒.๕ สาระสำคัญความหมายของจิตตะ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
กรมศาสนา,กรม	ความใส่ใจกับงานที่ทำ ฝักใฝ่กับธุรกิจของตนตรงกันข้ามกับการทอดธุระ และความปล่อยปละละเลยจิตตะ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิด เรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น
กรมศาสนา,กรม	เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย

๔) วิมังสา นักวิชาการได้อธิบายความหมายของวิมังสาไว้ดังนี้

วิมังสา คือ การทำงานด้วยปัญญา ไตร่ตรอง พิสูจน์ทดสอบ ตรวจตรา ปรับปรุงแก้ไข ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป การใช้ปัญญาประกอบการทำงาน ปัญญาที่ว่านี้ก็ได้แก่วิชาความรู้ และความรู้สำคัญที่จะนำออกใช้ก็คือความรู้เรื่องงานที่ตนทำนั้นเอง เริ่มแต่รู้จักงานที่ทำว่าเราทำอะไร มีขอบเขตแค่ไหนรู้จักผลได้ผลเสียของงาน รู้จักวิธีทำงานให้ได้ผลดี วิธีทุ่นแรงทุ่นเวลาและเพิ่มผลงาน การใช้ปัญญาพิจารณางานของตนและ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป[๒๕] ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งๆ ขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่[๒๖]

---

[๒๕] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

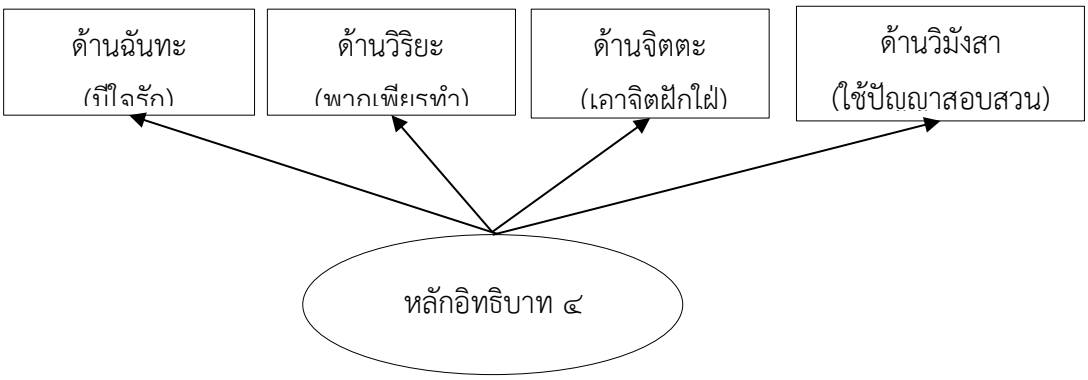
[๒๖] พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

สรุปว่า วิมังสา คือ การใช้ปัญญา พิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงและใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ตารางที่ ๒.๖ สาระสำคัญความหมายของวิมังสา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การใช้ปัญญาพิจารณางานของตนและ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง
พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ)	ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลา

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารสมัยใหม่ ได้ดังนี้คือ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะและ ๔) ด้านวิมังสา



แผนภาพที่ ๒.๑ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

ที่มา : สังเคราะห์มาจากแนวคิดของ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)

๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) คือ การกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา

๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) คือ การประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ การปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้และการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ

๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) คือ การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด การติดตามตรวจสอบและการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการและ การนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) คือ การดำเนินโครงการกิจการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการกิจกรรมอย่างแท้จริงและ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาจากการติดตามและประเมินผล

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสมัยใหม่ เพื่อสนับสนุนการศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” สรุปได้ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหารจัดการ คำสองคำนี้เป็นการผสมผสานระหว่างคำว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” ซึ่งการบริหาร คือ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) [๒๗] เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยบุคลากรและทรัพยากรทางการบริหาร ประกอบด้วยคุณลักษณะ ๓ ประการ คือ ๑) เป็นกระบวนการของการดำเนินงานที่ต่อเนื่องและสัมพันธ์กัน ๒) เน้นที่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และ ๓) การทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยผสมผสานบุคลากรและทรัพยากร[๒๘] เช่นเดียวกับ ดรักเกอร์ (Drucker) ที่ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ทางการจัดการ ๔ ประการ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และการควบคุมองค์กร[๒๙] กล่าวได้ว่า การบริหารคือ

---

[๒๗] รังสรรค์ ศรีประเสริฐ, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

[๒๘] เนตร์พัณณา ยาวิราช, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๐), หน้า ๒.

[๒๙] Drucker, P.F., **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**, (New York: Truman Talley Books, 2005), pp. 6-26.

การติดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล โดยองค์การหรือบุคลากรที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายเฉพาะนั้น ผู้จัดการที่ดีต้องมีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์การนอกเหนือไปจากความสำเร็จของตนเอง[๓๐] เป็นกระบวนการทำงานกับผู้คนและทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารหรือผู้จัดการที่ดีจะต้องทำทั้งสองอย่าง เป็นการการติดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล[๓๑]

สรุปว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานในการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและทรัพยากรในองค์การ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การ หลักในการบริหารนั้นขึ้นกับองค์การว่าจะเลือกใช้การจัดการรูปแบบใด ซึ่งมีปัจจัยหลายด้าน ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ และปัจจัยภายในองค์การ แนวคิดการบริหารงาน

ตารางที่ ๒.๗ สาระสำคัญของความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รังสรรค์ ศรีประเสริฐ	กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)
เนตร์พัณณา ยาวิราช	การเปลี่ยนแปลงระบบการกระทำ เช่น มีการเปลี่ยนแปลงระบบสังคมระบบการเมืองและระบบบริหาร
Drucker, P.F.	การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ
Kenicki, A. and Williams, B.K.	การติดตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล
Bateman, S.T. and Snell	การบริหารคนและทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๒.๒.๒ แนวคิดการบริหารสมัยใหม่ POLC

---

[๓๐] Kenicki, A. and Williams, B.K., **Management: A Practical Introduction**, (2nd ed.). (New York: McGraw-Hill / Irwin, 2006), p. 12.

[๓๑] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), p. 19.

ผู้ให้กำเนิดแนวคิดการบริหารสมัยใหม่ POLC คือ อัลเลน (Allen) ที่ปรึกษาด้านการจัดการชาวอเมริกัน ที่เขาเขียนหนังสือ Management and Organization ขึ้นในปี ค.ศ. 1958 โดย POLC ถือว่าเป็นทฤษฎีการจัดการสมัยใหม่ในยุคเริ่มแรกที่ยังคงนิยมใช้มาจนถึงปัจจุบัน

POLC คือ การบริหารสมัยใหม่ ซึ่งเป็นตัวย่อของคำ ๔ คำ คือ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑) การวางแผน มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับการวางแผน ไว้ดังนี้

การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ[๓๒] การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต ตัดสินใจในงาน และประโยชน์จากทรัพยากรให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ในส่วนของการปฏิบัติตามกลยุทธ์การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการประสมประสาน ตลอดจนการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับองค์การ[๓๓] การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผล และการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว การวางแผนก็จะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดทางเลือกของการบริหารองค์การ[๓๔] การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว[๓๕] การวางแผน (Planning) หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด[๓๖] การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจ

---

[๓๒] Allen, L.A., **Organization and Management**, (New York: McGraw-Hill, 1958), P. 56.

[๓๓] มกรพ์พล พันสวัสดิวงและชัยวุฒิ จันมา, “การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒๔ (มกราคม-เมษายน, ๒๕๖๐) : ๙-๑๙.

[๓๔] กฤช เพิ่มทันจิตต์, **เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nidamppm 14.files.wordpress.com/2009/08/lecture-dr-krit_1.doc. [๑๓ สิงหาคม๒๕๖๓].

[๓๕] สาคร สุขทวีวงศ์, **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จี พี ไซเบอร์พรินท์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

[๓๖] พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ, **โรงเรียนวิถีพุทธ Buddhist Oriented School**, (พระนครศรีอยุธยา : ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สำนักงานพระสอนศีลธรรมและหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๑๐๔.

ภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ[๓๗] การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ[๓๘]

สรุปว่า การวางแผน หมายถึง การกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ตารางที่ ๒.๘ สาระสำคัญของความหมายของการวางแผน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Allen, L.A	การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ
มกรพ์พล พันสวัสดิวง และชัยวุฒิ จันมา	เป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต ตัดสินใจในงาน
กฤช เพิ่มทันจิตต์	เป็นการกำหนดจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุผลหรือสัมฤทธิ์ผล
สาคร สุขทวีวงศ์	เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ	การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ
Draft, R.L.	การวางแผน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะดำเนินการอย่างไรให้บรรลุ
Bateman, S.T. and Snell	การวางแผน คือ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ

๒) การจัดองค์กร (Organizing) มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับการจัดองค์การไว้ดังนี้

---

[๓๗] Draft, R.L., **Management**, (6th ed.), (Australia:Thomson South-Western,2003, pp. 26-27.

[๓๘] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), pp. 19-21.

การจัดองค์กร คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่นและไม่ทับซ้อนกัน รวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด[๓๙] การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการหาว่าจะทำงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ทำ วิธีการที่จะรวมกลุ่มงาน ผู้ที่จะรายงานและรายงานถึงใคร รวมทั้งที่ไหนที่จะทำการตัดสินใจได้ เป็นการออกแบบและดำเนินการระบบ เพื่อจัดเตรียมโครงสร้างและความสม่ำเสมอขององค์การในการปฏิบัติตามกลยุทธ์[๔๐] การจัดองค์การ (Organization) คือ การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหาร กำหนดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา[๔๑] การจัดองค์กร เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทา ให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี[๔๒] การจัดองค์กร (Organizing) หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร[๔๓] การจัดองค์การ (Organizing) ประกอบด้วย การจัดบุคคลแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการวางแผน[๔๔] การจัดการองค์กร (Organizing) คือ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัด

---

[๓๙] Allen, L.A., **Organization and Management**, (New York: McGraw-Hill, 1985), P. 56.

[๔๐] มกรพ์พล พันสวัสดิ์วง และชัยวุฒิ จันมา, การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒๔ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐) : ๙-๑๙.

[๔๑] กฤช เพิ่มทันจิตต์, **เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nidamppm 14.files.wordpress.com/2009/08/lecture-dr-krit_1.doc. [๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓].

[๔๒] สาคร สุขทวีวงศ์, **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จี พี ไซเบอร์พรินท์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

[๔๓] พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ, **โรงเรียนวิถีพุทธ Buddhist Oriented School**, (พระนครศรีอยุธยา : ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สำนักงานพระสอนศีลธรรมและหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๑๐๔.

[๔๔] Draft, R.L., **Management**, (6th ed.), (Australia: Thomson South-Western, 2003), pp. 26 – 27.

ระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด[๔๕]

สรุปว่า การจัดองค์กร หมายถึง การมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทา ให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี

ตารางที่ ๒.๙ สาระสำคัญของความหมายของการจัดองค์กร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Allen, L.A,2549	จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด
มกรพ์พล พันสวัสดิ์วงและชัยวุฒิ จันมา	เป็นการหาว่าจะทำงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ทำ วิธีการที่จะรวมกลุ่มงาน
กฤช เพิ่มทันจิตต์	การกำหนดบทบาทหน้าที่ในการบริหาร
สาคร สุขทวีวงศ์	เป็นการมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้
พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ	กระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
Draft, R.L., Management	การจัดบุคคลแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ
Bateman, S.T. and Snell	การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วน

๓) การนำ (Leading) มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับการนำ ไว้ดังนี้

การเป็นผู้นำ คือ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลให้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดีและมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้[๔๖] การนำ (Leading) เป็นหน้าที่งานอย่าง

---

[๔๕] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), pp. 19-21.

[๔๖] Allen, L.A., **Organization and Management**, (New York: McGraw-Hill, 1985), P. 56.

หนึ่งในการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติตามให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ[๔๗] การนำ (Leadership) คือ การที่ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการระดมกำลังคนให้สามารถใช้ความสามารถและสมองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้นำจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล มีการกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารกับบุคลากร[๔๘] การชี้นำ เป็นการจูงใจการชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่า ภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน[๔๙] การนำ (Leading) หมายถึง การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร[๕๐] การชี้นำ (Leading) ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งเกี่ยวกับการพัฒนาตัวผู้บริหารเองและการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ[๕๑] การชี้นำ (Leading) คือ ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้น หรือส่งเสริมให้พนักงานหรือลูกน้องให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารกับพนักงานในแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้[๕๒]

---

[๔๗] มกรพ์พล พันสวัสดิวงและชัยวุฒิ จันมา, “การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒๔ (มกราคม-เมษายน, ๒๕๖๐) : ๙-๑๙.

[๔๘] กฤช เพิ่มทันจิตต์, **เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nidamppm ๑๔.files.wordpress.com/๒๐๐๙/๐๘/lecture-dr-krit_๑.doc. [๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓].

[๔๙] สาคร สุขทวีวงศ์, **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จี พี ไซเบอร์พรินท์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

[๕๐] พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ, **โรงเรียนวิถีพุทธ Buddhist Oriented School**, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๑๐๔.

[๕๑] Draft, R.L., **Management**, (6th ed.), (Australia: Thomson South-Western, 2003), pp. 26 - 27.

[๕๒] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), pp. 19-21.

สรุปว่า การนำ เป็นการจูงใจการชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่า ภาวะงาน เพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน

ตารางที่ ๒.๑๐ สาระสำคัญของความหมายของการนำ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Allen, L.A	ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้
มกรพ์พล พันสวัสดิ์วงและชัยวุฒิ จันมา	การใช้อิทธิพลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติตามให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ
กฤช เพิ่มทันจิตต์	การที่ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการระดมกำลังคนให้สามารถใช้ความสามารถและสมองให้เกิดประโยชน์สูงสุด
สาคร สุขทวีวงศ์	เป็นการจูงใจการชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิต
พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ	การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร
Draft, R.L.	การพัฒนาตัวผู้บริหารเองและการจูงใจ (Motivation) ซึ่งเกี่ยวกับการชักจูง หรือการกระตุ้นให้ผู้อื่นทำงานได้เต็มที่ตามความรู้ความสามารถ
Bateman, S.T. and Snell	ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้น หรือส่งเสริมให้พนักงานหรือลูกน้องให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ

๔) การควบคุม (Controlling) มีนักวิชาการได้อธิบายเกี่ยวกับการวางแผนไว้ดังนี้

การควบคุม คือ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย[๕๓] เป็นขั้นตอนการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ และใช้วิธีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความ

[๕๓] Allen, L.A., **Organization and Management**, (New York: McGraw-Hill, 1958), P. 56.

เชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้เทคนิคการควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่ากลยุทธ์มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นหรือไม่[๕๔] หมายถึง การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจะประกอบด้วยกิจกรรมง่าย ๆ ๒ อย่าง คือ การคิดและการทำ เดิมนักวิชาการบอกว่าการบริหารการวางแผนมีความสำคัญมากที่สุด ถูกครอบไปทุกกระบวนการบริหาร แต่การบริหารในปัจจุบันเห็นว่าหากปราศจากการควบคุมที่ดี การวางแผนการจัดองค์การและการนำก็จะสำเร็จไม่ได้เช่นกัน การควบคุมประกอบไปด้วยกิจกรรมการตรวจสอบ การตรวจงาน การประเมินผลการควบคุมเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง การควบคุมจะลดความสูญเสียในองค์การ[๕๕] เป็นการกำกับดูแลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่[๕๖] เป็นการกำกับให้การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กรที่ได้กำหนดไว้[๕๗]การควบคุมองค์กร (Controlling) เป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่าง ๆภายในองค์กรเป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด[๕๘] หรือกล่าวได้ว่าเป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารต้องแน่ใจแล้วว่าทรัพยากรขององค์การได้ถูกนำมาใช้ตามแผนงานแล้ว การควบคุมนี้นับเป็นกระบวนการสำคัญ หากขาดกระบวนการนี้แผนงานจะไม่ถูก

---

[๕๔] มกรพ์พล พันสวัสดิวงและชัยวุฒิ จันมา, “การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ”, **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี,** ปีที่ ๑๑ ฉบับที่ ๒๔ (มกราคม-เมษายน ๒๕๖๐) : ๙-๑๙.

[๕๕] กฤช เพิ่มทันจิตต์, **เอกสารคำบรรยายวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nidamppm 14.files.wordpress.com/๒๐๐๙/๐๘/lecture-dr-krit_๑.doc. [๑๓ สิงหาคม ๒๕๖๓].

[๕๖] สาคร สุขทวีวงศ์, **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จี พี ไซเบอร์พรินท์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

[๕๗] พระมหาวิชาญ สุวิชาโณและคณะ, **โรงเรียนวิถีพุทธ Buddhist Oriented School**, (พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒), หน้า ๑๐๔.

[๕๘] Draft, R.L., **Management**, (6th ed.), (Australia: Thomson South-Western, 2003), pp. 26-27.

ประเมินผล และองค์การไม่รู้ว่าผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคุณภาพและความปลอดภัย[๕๙]

สรุปว่า การควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงานเปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์

ตารางที่ ๒.๑๑ สาระสำคัญของความหมายของการควบคุม

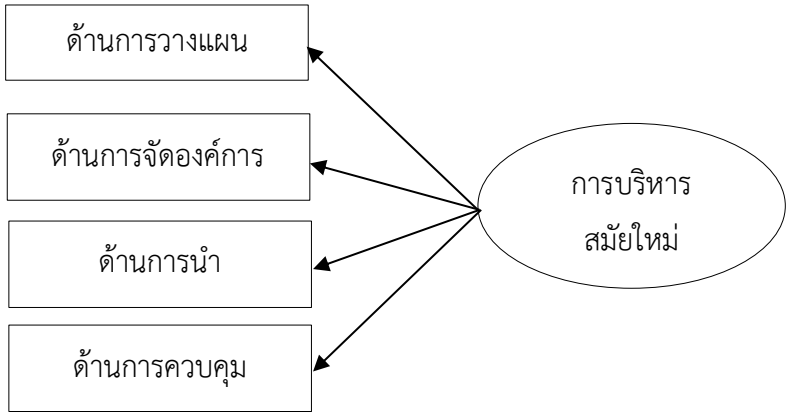
นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Allen, L.A	การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้
มกรพ์พล พันสวัสดิ์วงและชัยวุฒิ จันมา	เป็นขั้นตอนการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ และใช้วิธีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์
กฤช เพิ่มทันจิตต์	การเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงในการบริหารจะประกอบด้วยกิจกรรมง่าย ๆ ๒ อย่างคือ การคิดและการทำ
สาคร สุขทวีวงศ์	เป็นการกำกับดูแลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน
พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ	การกำกับให้การดำเนินงานและกิจกรรมต่าง ๆ ที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามเป้าหมายและแผนขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

[๕๙] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), pp. 19-21.

ตารางที่ ๒.๑๑ สาระสำคัญของความหมายของการควบคุม (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Draft, R.L.	เป็นการควบคุมองค์กรให้การดำเนินงานต่าง ๆภายในองค์กรเป็นไปตามแผนงาน ความคาดหวังหรือมาตรฐานที่กำหนด
Bateman, S.T. and Snell	หน้าที่ของผู้บริหารในการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการบริหารสมัยใหม่ ได้ดังนี้คือ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการจัดองค์การ ๓) ด้านการนำ และ ๔) ด้านการควบคุม



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบของการบริหารสมัยใหม่

ที่มา : สังเคราะห์แนวคิดจาก Bateman, S.T. and Snell, A.S.

สรุปความหมายการบริหารสมัยใหม่

๑) ด้านการวางแผน คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ องค์การ ประกอบด้วย การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ

ที่ต้องปฏิบัติ การกำหนด วัตถุประสงค์และเป้าหมายของการดำเนินงาน กำหนดวิธีการหรือขั้นตอนในการดำเนินงานที่จะทำให้ บรรลุผลตามที่ต้องการ

๒) ด้านการจัดองค์การ คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจน การทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น และไม่ทับซ้อนกัน การจัดระเบียบเพื่อไม่ให้การทำงานสะดุด จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับแผนงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

๓) ด้านการนำ คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรดำเนินการบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ กระตุ้นและส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง การสื่อสารกับพนักงานในแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำและให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมาย มีภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ มีการบริหารงานบุคคลได้ดี มีทักษะในการแก้ไขปัญหา และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

๔) ด้านการควบคุม คือ เป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องกำกับดูแลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ติดตามประเมินผลเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการใช้ทรัพยากรอย่างถูกต้องตามแผนงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการบริหารงานเพื่อสนับสนุนการศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” สรุปได้ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motive) เป็นคำที่ได้ความหมายมาจากคำภาษาละตินที่ว่า Movere ซึ่งหมายถึง เคลื่อนไหว (Move) ดังนั้น คำว่าแรงจูงใจจึงมีการให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย เป็นอิทธิพลภายในบุคคลซึ่งจะกำหนดระดับทิศทางและการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้

บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ[๖๐] กระบวนการทางจิตวิทยา เริ่มต้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นผลให้เกิดแรงจูงใจ และแรงจูงใจนี้จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม และพฤติกรรมดังกล่าวจะทำให้มนุษย์ได้รางวัล ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจ รางวัลนี้แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) รางวัลภายนอก คือ ความพึงพอใจเมื่อได้รับรางวัลจากผู้อื่น ๒) รางวัลภายใน คือ ความพึงพอใจจากผลงานของตนเอง[๖๑] เป็นแรงผลักดันพลังงานภายใน ในการกำหนดทิศทาง การสร้างความพยายามของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ การมีความภักดีต่อองค์การ การมีความต้องการร่วมงานกับองค์การ เป็นต้น[๖๒]

๒.๓.๒ ความสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิต ผลิตผลของงานจะมีคุณภาพ มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานจะตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์การแตกต่างกัน การจูงใจจึงมีความสำคัญดังนี้

๑) พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่าน ไปวัน ๆ

๒) ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตน มาใช้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวางและเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

๓) การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อดิ้นรนเพื่อจะบรรลุวัถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้

---

[๖๐] รังสรรค์ ประเสริฐศรี, **การจัดการสมัยใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔๒.

[๖๑] Kenicki, A. and Williams, B.K., **Management: A Practical Introduction**, (New York: Mcgraw-Hill/Irwin, 2006), p. 242.

[๖๒] Bateman, S.T. and Snell, A.S., **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**, (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009), p.470.

เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

๔) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่

๒.๓.๓ ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจของมนุษย์มีมากมายหลายอย่าง มนุษย์ถูกจูงใจให้มีการกระทำหรือพฤติกรรมหลายรูปแบบ เพื่อหาน้ำและอาหารมาดื่มกินสนองความต้องการทางกาย แต่ยังมีความต้องการมากกว่านั้น เช่น ความต้องการความสำเร็จ ต้องการเงิน คำชมเชย อำนาจ และในฐานะที่เป็นสัตว์สังคม คนยังต้องการมีอารมณ์ผูกพันและอยู่รวมกลุ่มกับผู้อื่น แรงจูงใจจึงเกิดขึ้นได้จากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ดังนี้

๑) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพอใจ ความต้องการ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวมาเหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น คนงานที่เห็นคุณค่าของงานมองว่า องค์กรคือสถานที่ให้แก่ชีวิตแก่เขาและครอบครัว เขาก็จะจงรักภักดีต่อองค์กร การกระทำต่าง ๆ ให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

๒) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม อาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศ ชื่อเสียง คำชม การได้รับคำยกย่อง ฯลฯ แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม บุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าว เฉพาะในกรณีที่ต้องการรางวัล ต้องการเกียรติ ชื่อเสียง คำชม การยกย่อง การได้รับการยอมรับ ฯลฯ ตัวอย่างแรงจูงใจภายนอกที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม เช่น การที่คนทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทน หรือเงินเดือน การแสดงความขยันตั้งใจ ทำงานเพียงเพื่อแลกกับค่าตอบแทนหรือเงินเดือน การแสดงความขยัน ตั้งใจทำงานเพียงเพื่อให้หัวหน้างานมองเห็นแล้ว ได้ความดีความชอบ เป็นต้น[๖๓]

๒.๓.๔ ทฤษฎีสองปัจจัย

ทฤษฎีนี้ นอกจากจะชื่อว่า 2-Factor Theory แล้ว ยังเรียกกันในชื่ออื่นๆ อีก เช่น Herzberg's Motivation-Hygiene Theory, Motivator-Hygiene Theory และ Dual-Factor Theory เป็นทฤษฎีที่ เฟรดเดอริค เฮอร์ซเบอร์ก (Frederick Herzberg) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน

---

[๖๓] กองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม, "แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม", **รายงานการวิจัย**, (มหาสารคาม : เทศบาลเมืองมหาสารคาม, มปพ.), หน้า ๕ - ๖.

เป็นผู้สร้างขึ้นในปี ค.ศ. ๑๙๕๙ เฮอร์ซเบอร์ก (Herzberg) ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์ โดยศึกษา ถึงทรรศนะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอในในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะ พยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้นเขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น ๒ กลุ่ม คือ ๑) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับกับงานที่ทำและ ๒) ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่

ทฤษฎีหนึ่งเรียกว่า Two-Factor Theory เพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัยสองจำพวก คือ

๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงานสร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย ๕ ประการ คือ

๑.๑ ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลากรสามารถทำงานได้ตามความสามารถแห่งสติปัญญาของตนได้อย่างเป็นอิสระ และมีความสำเร็จเป็นอย่างดีในการทำงาน จึงเกิดเป็นความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

๑.๒ การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการยอมรับในความสามารถ

๑.๓ ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง เป็นงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและต้องอาศัยความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน การที่พนักงานมีความพึงพอใจในการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานของตนและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

๑.๕ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง ผลของการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน เช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือการได้มีโอกาสในการศึกษาต่อ หรือการอบรมความรู้เพิ่มเติม

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย ๙ ประการ

๒.๑ เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง ค่าแรงงาน หรือรายได้ประจำเดือนที่เป็นธรรม ซึ่งบุคคลกรขององค์กรจะได้รับเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน หากบุคลากรได้รับเงินเดือนที่เป็นมีความธรรมย่อมส่งผลดีต่อการเพิ่มผลิตผลในการทำงาน และความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้เกิดต่อความภักดีต่อองค์การตามมา

๒.๒ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การที่บุคลากรขององค์การได้มีโอกาสในการแต่งตั้ง โยกย้ายตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

๒.๓ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) สภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

๒.๔ การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรมในการบริหาร

๒.๕ นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง ความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

๒.๖ สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทา งาน รวมถึงลักษณะทางกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ในการทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

๒.๗ สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพเดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จาก บุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

๒.๘ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรในเรื่องชีวิตส่วนตัวซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการทำงาน เป็นสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

๒.๙ ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อความมั่นคงในงาน ความยั่งยืนในอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ[๖๔]

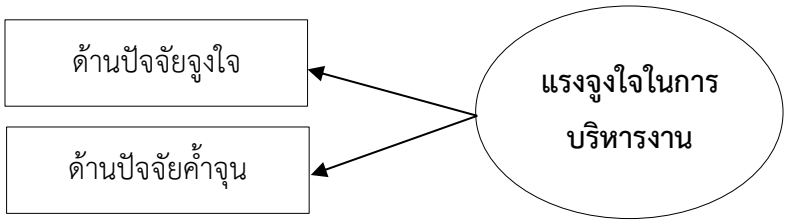
สรุปว่า ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่า อะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และไม่ใช่เรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานจะตอบสนองต่องานและวิธีทำงานขององค์การแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๑๒ สาระสำคัญของแนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
รังสรรค์ ประเสริฐศรี	การจูงใจเป็นแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลเกิดความคิดริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ
Kenicki, A. and Williams, B.K.	๑) รางวัลภายนอก คือ ความพึงพอใจเมื่อได้รับรางวัลจากผู้อื่น ๒) รางวัลภายใน คือ ความพึงพอใจ
Bateman, S.T. and Snell, A.S.	เป็นแรงผลักดันพลังงานภายใน ในการกำหนดทิศทางการสร้างความพยายามของบุคคล ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน เช่น การมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ การทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ การมีความภักดีต่อองค์การ การมีความต้องการร่วมงานกับองค์การ เป็นต้น
กองวิชาการและแผนงานเทศบาลเมืองมหาสารคาม	๑) แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motives) แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ๒) แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motives) แรงจูงใจ
Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard and Snyderman	๑. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยประเภทนี้เป็นปัจจัยที่ผูกติดอยู่กับงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น โดยพนักงานจะมองปัจจัยนี้ว่าเป็นรางวัลจากการทำงาน ๒. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา

[๖๔] Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard and Snyderman, **The Motivation to Work**. (New York: John Wiley, 1959), pp.113-119.

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของการแรงจูงใจในการบริหารงาน ได้ดังนี้คือ ๑) ด้านปัจจัยจูงใจ ๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน



แผนภาพที่ ๒.๓ องค์ประกอบของแรงจูงใจในการบริหารงาน

ที่มา : สังเคราะห์แนวคิดจาก Herzberg, Frederick; Mausner, Bernard and Snyderman,

สรุปความหมายแรงจูงใจในการบริหารงาน

๑) ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยทางบวกที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

๒) ปัจจัยค้ำจุน คือ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของอาชีพ ความเป็นอยู่ส่วนตัว และความมั่นคงในงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยว ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อสนับสนุนการศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” สรุปได้ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเปูาหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยหลักการแล้วองค์การควร

จะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน[๖๕] เป็นผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้น[๖๖] เป็นได้ทั้งประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณ และคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการ ปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพ[๖๗] ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด[๖๘] ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะตองสนองตอบหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ[๖๙] การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใดการมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก[๗๐] ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)[๗๑] ประสิทธิผลด้านการเงิน

---

[๖๕] ธงชัย สันติวงษ์, **กลยุทธและนโยบายธุรกิจ : การศึกษานโยบายและกลยุทธการบริหารขององค์กร,** (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๖.

[๖๖] ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔,** (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๖๗.

[๖๗] สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๖.

[๖๘] ภรณี กีร์ติบุตร, **การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๒-๓.

[๖๙] รุ่งแก้วแดง และชัยณรงค์สุวรรณสาร, **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ, แนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่๑๑),** (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๙.

[๗๐] สุพจน์ ทรายแก้ว, **การวัดผลการปฏิบัติงาน,เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน,** (เชียงราย : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

[๗๑] อรุณ รักธรรม, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๕๗.

(Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส

สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่าง ๆ สอดคล้องกับเปูาหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึงความสามารถของ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องที่ เป็นต้นประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน (Internal – Process Perspective) หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายในตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เป็นต้นประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาวในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต[๗๒] ปัจจุบันพบว่าจุดอ่อนที่สำคัญของผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ที่การวางแผน หรือการจัดทำกลยุทธ์แต่อยู่ที่ความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่น นิตยสาร Fortune ซึ่งเป็นวารสารชั้นนำด้านธุรกิจได้ระบุว่าจากการสำรวจผู้บริหารทั่วโลกเกี่ยวกับความล้มเหลวในการนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติอย่างมี

ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Renaissance ร่วมกับนิตยสาร CFO นั้น คือ

๑. วิสัยทัศน์ขององค์กรไม่ได้รับการถ่ายทอดสู่สิ่งที่เข้าใจและปฏิบัติได้ร้อยละ ๔๐ ของผู้บริหารระดับกลางและร้อยละ ๕ ของผู้บริหารระดับล่างเท่านั้นที่เข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. เป้าหมายในการทำงานและผลตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร เพียงร้อยละ ๕๐ ของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๒๐ ของผู้บริหารระดับกลางและน้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของพนักงานทั่วไปของบริษัทที่สำรวจมีเปูาหมายในการทำงานและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร

---

[๗๒] สมจิตร พึ่งหรรษพร, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๗-๑๕๙.

๓. การจัดสรรทรัพยากรหรือการจัดทำงบประมาณขององค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์เพียงร้อยละ ๔๓ ของบริษัทที่สำรวจBalanced Scorecard จะช่วยให้มีการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเนื่องจาก การจัดทำ Balanced Scorecard ต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการด้านกลยุทธ์ก่อนคือ การวิเคราะห์ด้านกลยุทธ์ และการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้ได้กลยุทธ์หลักขององค์กร (Strategic Themes) การจัดท าแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะเป็นแผนที่ที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecardทั้ง ๔ ด้าน (มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา) โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และ แผนงาน โครงการ กิจกรรม ของวัตถุประสงค์แต่ละประการ จึงจะถือว่าเสร็จสิ้นกระบวนการในการพัฒนา Balanced Scorecard ในระดับองค์กร (Corporate Scorecard)

๒.๔.๒ หลักในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล

การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็นการท างานที่มุ่งความสำเร็จให้ลุลวงตามวัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังไว้ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ มีเกณฑ์ในการวินิจฉัยประสิทธิผลขององค์การ คือ การร่วมมือช่วยกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมายและความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจากความรู้สึกของตนในการแก้ไขปัญหา การแก้ไขปัญหานั้นจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริง และบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นไปอย่างอิสระ เต็มใจและไม่ถูกบังคับ ซึ่งประสิทธิผลของงานซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการบริหาร ได้แก่[๗๓]

๑. ประสิทธิผลด้านการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ความสำเร็จในการบรรลุเปูาหมายตามแผนพัฒนา ๓ ปีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนา ๓ ปี
- การรายงานผลและเสนอความคิดเห็นจากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ๓ ปี
- โครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- โครงการหรือกิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

๒. ประสิทธิผลด้านคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย

---

[๗๓] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **การให้บริการต่อประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘.

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- โครงการบริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ
- การดำเนินการตามมาตรการการปูองกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- การปริหารงบประมาณ
- การประหยัดพลังงาน
- ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ
- ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔. ประสิทธิผลด้านการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย

- การพัฒนาบุคลากร
- การจัดการสารสนเทศ
- การพัฒนากฎหมาย
- การลดขั้นตอนการทำงาน

สรุปว่า เป้าหมายหลักในการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิผลนั้น ได้แก่ ประสิทธิผลด้านแผนพัฒนา ประสิทธิผลด้านคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติราชการ และประสิทธิผลด้านการพัฒนาองค์กร องค์การที่มีประสิทธิผลเหล่านี้ นับได้ว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงาม สามารถสร้างท้องถิ่นและชุมชนให้เข้มแข็งได้ และที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลที่สำคัญคือ องค์กรนั้น ๆ จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล

ตารางที่ ๒.๑๓ สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ์	ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานตามเปูาหมายขององค์การโดยหลักการแล้วองค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน

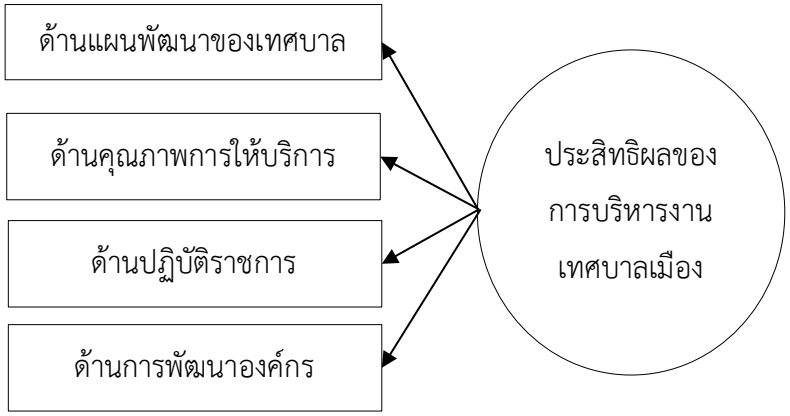
ตารางที่ ๒.๑๓ สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน **(ต่อ)**

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมใจ ลักษณะ	กระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง
ภรณี กีร์ติบุตร	ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด
รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์สุวรรณสาร	ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเปูาหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะตองสนองตอบ หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
สุพจน์ ทรายแก้ว	การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวัง
อรุณ รักธรรม	ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคมและผลผลิตขององค์การ
จินดา สักษณวัฒนสินธุ์	การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต ความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการ

ตารางที่ ๒.๑๓ สาระสำคัญเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมจิตร พึ่งหรรษพร	ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาวในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น	การร่วมมือช่วยกันท างานโดยมุ่งสู่จุดหมายและความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจากความรู้สึกของตนในการแก้ไขปัญหา การแก้ไขปัญหานั้นจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริงและบรรยากาศการท างานเป็นแบบให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นไปอย่างอิสระ เต็มใจ และไม่ถูกบังคับ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลเมือง ได้ดังนี้คือ ๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร



แผนภาพที่ ๒.๔ องค์ประกอบของประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลเมือง

ที่มา : สังเคราะห์แนวคิดของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น

สรุปความหมายประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลเมือง

๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ได้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนาและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ตลอดจนถึงมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อเกิดมีประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ คือ ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีบริการประชาชนในวันหยุดเจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน เทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพเจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค

๓) ด้านปฏิบัติราชการ คือ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ มีมาตรการประหยัดพลังงานมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร คือ เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงานและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ๒๔๗๕ และเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของไทย มีผู้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจ การวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าหนังสือเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งมีหัวข้อที่สำคัญเกี่ยวกับ “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ได้กำหนดแนวทางการศึกษาไว้ ดังนี้

๒.๕.๑ กำเนิดของเทศบาล

เทศบาลถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานมากที่สุดในปัจจุบัน เทศบาลในประเทศไทยถือกำเนิดขึ้นเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๕๗๕ ๑ปีภายใต้รัฐบาลของพระยาพหลพลพยุหเสนา นายกรัฐมนตรีในขณะนั้น ปรีดี พนมยงค์ ถือเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่ผลักดันให้เกิดการจัดตั้งเทศบาลขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นผู้นำแนวคิดเรื่องการปกครองท้องถิ่นที่ใช้อยู่แพร่หลายในตะวันตกเข้ามาใช้ในประเทศไทยนอกจากนี้ยังเป็นผู้มีส่วนสำคัญที่สุดคนหนึ่ง

ในการเปลี่ยนแปลงการปกครองเมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๗๕ อีกด้วย ความเป็นจริงแล้วประเทศไทยมีความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลหลายครั้งตั้งแต่สมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ เช่น พระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวที่ต้องการให้ประเทศไทยมีการปกครองท้องถิ่น เพื่อทำการปกครองตนเองขึ้นตามแบบอย่างประเทศตะวันตกที่มีองค์กรปกครอง[๗๔] ส่วนท้องถิ่นเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาล

ทั้งนี้ ยังพิจารณาได้จากข้อเท็จจริงที่ว่า มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อศึกษาถึงความเป็นไปได้ในการจัดตั้งเทศบาลในประเทศไทยขึ้นคณะหนึ่งซึ่งมี นายอาร์ ดี เรก เป็นประธาน โดยที่คณะกรรมการชุดดังกล่าวเสนอให้มีการจัดตั้ง “ประชาภิบาล” ซึ่งภายหลังต่อมาเรียกว่า “เทศบาล” และความพยายามในการจัดตั้งเทศบาลยังปรากฏให้เห็นอีกครั้งในการจัดตั้งคณะกรรมการอีกคณะหนึ่งเพื่อทำหน้าที่ในการร่างพระราชบัญญัติเทศบาลในปลายรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งไม่มีประกาศใช้ร่างพระราชบัญญัติ[๗๕] ดังกล่าวแต่อย่างใดมีหลายคนอาจสงสัยว่าทำไมเทศบาลจึงกลายเป็นการปกครองท้องถิ่นที่มีประวัติความเป็นมายาวนานที่สุดแทนที่จะเป็นสุขาภิบาล ซึ่งถือเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งเช่นกันคำตอบต่อคำถามนี้ ก็คือ นักวิชาการด้านการปกครองท้องถิ่นส่วนใหญ่มองว่าสุขาภิบาลไม่ใช่การปกครองท้องถิ่นที่แท้จริง กล่าวคือ สุขาภิบาล มีองค์ประกอบบางประการที่ไม่เป็นไปตามหลักการกระจายอำนาจ เพราะมีกรรมการสุขาภิบาลหลายตำแหน่งมาจากการแต่งตั้งของรัฐบาลไม่ได้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เช่น การกำหนดให้ประธานสุขาภิบาลบางแห่งเป็นนายอำเภอ เป็นต้น

ด้วยเหตุนี้เองจึงมีผู้กล่าวว่า “เทศบาล” ที่เพิ่งจัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ จึงกลายเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเต็มรูปแบบประเภทแรกของการปกครองท้องถิ่นไทย

๒.๕.๒ ความหมายของเทศบาล

คำว่า “เทศบาล” นั้นได้มีผู้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้อย่างหลากหลาย แต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้น ต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันจะต่างคือสำนวน และรายละเอียดปลีกย่อยซึ่งสามารถพิจารณาจากเอกสารและนักวิชาการ ได้ดังนี้

มีนักวิชาการได้กล่าวว่า เทศบาล หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคย และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจ เห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ เช่น ฉบับปี ๒๕๔๐ และฉบับปี ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น

---

[๗๔] สนิท จรอนันต์, **ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๒๙.

[๗๕] ทองอาน พาไทสง, **ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ.พริ้นติ้ง, ๒๕๕๙), หน้า ๑๓๐-๑๔๒.

เปิดโอกาสให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเองอันเป็นการพัฒนาพื้นฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เทศบาลแบ่งเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล โดยในที่นี้เทศบาลตำบล ๒ แห่งมาศึกษาเปรียบเทียบเทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ เช่น รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานให้บริการพัฒนาเทศบาลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ปัญหาความเดือนร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงซึ่งสอดคล้องกับท่านอื่นได้กล่าวว่า เทศบาล หมายถึง เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปหนึ่งเป็นราชการที่จัดอยู่ในระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเกิดจากการกระจายอำนาจทางการปกครองจากส่วนกลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมปกครองท้องถิ่นกันเองเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดแบบเต็มรูปที่สมบูรณ์มากที่สุด มีระดับเป็นความประชาธิปไตย[๗๖] มากกว่าองค์ปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นการจำลองรูปแบบการปกครองของประเทศ ระบบรัฐสภาเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่รู้จักของคนทั่วไปเทศบาลจะตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่มีความเจริญมีประชากรมากโดยทั่วไปเทศบาลเมืองจะเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด[๗๗]และสอดคล้องกับความหมายว่า เทศบาล หมายถึง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ถือหลักการปกครองตนเองเป็นการจัดองค์การทางการเมืองขึ้นมาเพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินกิจกรรมให้กับประชาชนในท้องถิ่นหรือในเขตเทศบาล โดยเทศบาลจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคลมีความเป็นอิสระพอสมควรในการบริหารกิจการของเทศบาล และจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลด้วยซึ่งโดยทั่วไปจะใช้วิธีการให้ประชาชนเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลและผู้บริหารเทศบาล[๗๘] ซึ่งสอดคล้องตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้ง๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้[๗๙]

---

[๗๖] สุนันทา กาหยี, “การเปรียบเทียบความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างเทศบาลตำบลห้วยยอดกับเทศบาล”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓) หน้า ๖๗.

[๗๗] เฉลิมพล แก้วแกมเสือ,“การศึกษารูปแบบงานเทศบาลนครศรีอยุธยา”, **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปกร, ๒๕๕๕) หน้า ๑๑๙.

[๗๘] จินตนา คงเหมือนเพชร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลเมืองปัตตานี”, **รายงานการวิจัย**, (สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๕๑) หน้า ๘๘-๙๒.

[๗๙] มารุต วันทนากร, **“พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย”**, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย, (๒๕๕๗), หน้า ๒๓-๒๔.

เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่น ชุมชนที่มีราษฎร ตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร

เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง

เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลตำบล เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลนครและเทศบาลเมือง

สรุป เทศบาล หมายถึง เป็นหน่วยการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคย และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจจากส่วนกลาง เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมี ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบลในการปกครองตนเองที่สำคัญทำให้ประชาชนเกิดความรักสามัคคีช่วยทานุบำรุงท้องถิ่นให้มีความสงบสุขเป็นระเบียบ สวยงามถูกสุขลักษณะมีคุณภาพชีวิตที่ดีดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุขมีบทบาทที่สำคัญยิ่งต่อชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคม

๒.๕.๓ โครงสร้างของเทศบาล โครงสร้างของเทศบาลแบ่งตามหัวข้อ ดังนี้

๑) ประเทศของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้กำหนดให้เทศบาลในประเทศไทยมีทั้งหมด ๓ ประเภท อันได้แก่ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ซึ่งเทศบาลแต่ละประเภทก็มีลักษณะและองค์ประกอบที่แตกต่างกันออกไปดังมีรายละเอียดดังนี้[๘๐]

๑.๑ เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่น ชุมชนที่มีราษฎร ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลนครการจัดตั้งเทศบาลนครจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทย โดยยกฐานะเป็นเทศบาลนคร เทศบาลนครประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี (หรือนายกเทศมนตรี) แล้วแต่กรณี โดยาที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๒๔ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน นอกจากนี้กฎหมายยังกำหนดให้เทศบาลนครมีหน้าที่แตกต่างไปจากเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบลอีกด้วย

---

[๘๐] มรุต วันทนากร, **พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องเทศบาล**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมดาเพรส จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑-๖.

๑.๒ เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ ๑๕,๐๐๐ คนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลเมือง การจัดตั้งเทศบาลเมืองจะกระทำได้โดยการประกาศกระทรวงมหาดไทยโดยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกเทศบาลได้ ๑๘ คน และมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน

๑.๓ เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล (เทศบาลตำบลไม่ได้กำหนดจำนวนราษฎรในพื้นที่ไว้อย่างชัดเจนเหมือนกับเทศบาลเมืองและเทศบาลนคร) เทศบาลตำบลประกอบไปด้วยสภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยที่สภาเทศบาลมีสมาชิกสภาเทศบาลได้ ๑๒ คน โดยมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

๒.๕.๔ โครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

เดิมก่อนปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เทศบาลในประเทศไทยมีเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี แต่ในปัจจุบันภายหลังปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เป็นต้นมากฎหมายได้เปิดโอกาสให้เทศบาลมีรูปแบบเพิ่มขึ้นได้อีกรูปแบบหนึ่งก็คือเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งเทศบาลใดจะใช้รูปแบบเพิ่มขึ้นได้อีกรูปแบบหนึ่งก็คือเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเทศบาล อย่างไรก็ตาม ในปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๖ มีการแก้ไขกฎหมายเทศบาลอีกครั้งเป็นผลให้เทศบาลคงเหลือเพียงรูปแบบเดียว คือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี ซึ่งได้แก่การที่นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงและเป็นจุดสิ้นสุดของเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีสำหรับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี มีรายละเอียดดังนี้

รูปแบบคณะเทศมนตรี คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีโครงสร้างในรูปแบบสภากับฝ่ายบริหาร กล่าวคือ มีการแยกฝ่ายบริหารกับฝ่ายนิติบัญญัติออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ฝ่ายบริหาร หมายถึงนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีมาจากการเลือกของสภาเทศบาลและสภาเทศบาลยังมีอำนาจในการควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารได้อย่างใกล้ชิด และในบางกรณีอาจกำหนดการดำรงอยู่ของฝ่ายบริหารได้ กำหนดไว้ว่า “ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งสมาชิกสภาเทศบาล

๒.๕.๕ โครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรี

สำหรับโครงสร้างของเทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีนั้นมีโครงสร้างหลักที่คล้ายกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรีแต่ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารของเทศบาลกับฝ่ายสภาเทศบาลเปลี่ยนแปลงไป กล่าวคือ เทศบาลในรูปแบบนายกเทศมนตรีหัวหน้าฝ่ายบริหาร (นายกเทศมนตรี) และสมาชิกสภาเทศบาล มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงทั้งคู่ และในขณะเดียวกันนายกเทศมนตรีสามารถมี “ผู้ช่วย” ได้เช่นกัน แต่ผู้ช่วยของนายกเทศมนตรีในรูปแบบนี้จะไม่เรียกว่า “เทศมนตรี” แต่จะเรียกว่า “รองนายกเทศมนตรี” ซึ่งจำนวน

ของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้เท่าใดขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาลตามที่ได้อธิบายไปแล้วข้างต้น สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเทศบาล เป็นไปด้วยความห่างเหินเมื่อเปรียบเทียบกับเทศบาลในรูปแบบคณะเทศมนตรี

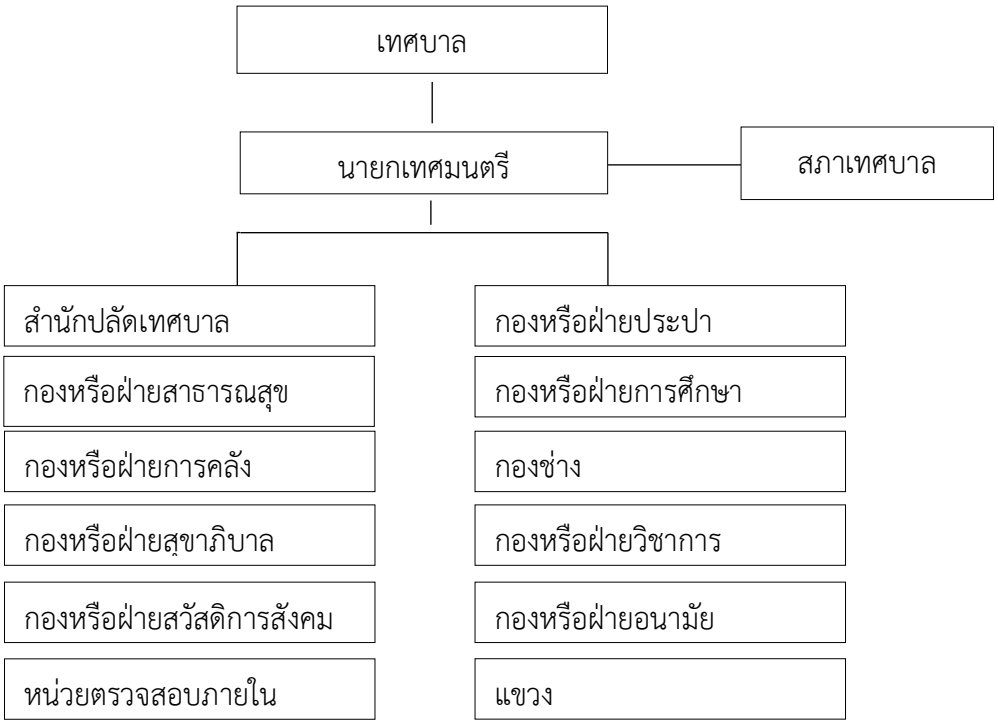
๑. นายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

๒. รองนายกเทศมนตรีมาจากการแต่งตั้งของนายกเทศมนตรี

๓. รองนายกเทศมนตรีจะต้องไม่เป็นสมาชิกสภาเทศบาล

๒.๕.๖ โครงสร้างภายในของเทศบาล

ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดเรื่องโครงสร้างภายในองค์กรของเทศบาลไว้อย่างกว้างๆ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ โครงสร้างภายในของเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี

๑) สำนักงานปลัดเทศบาล

๒) ส่วนราชการอื่นตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย

การกำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักปลัดเทศบาลและส่วนราชการอื่นในข้างต้นให้เป็นไปตามที่นายกเทศมนตรีประกาศกำหนดโดยความเห็นชอบของกระทรวงมหาดไทย นอกจากนี้ กระทรวงมหาดไทย โดยคณะกรรมการกลางเทศบาล (ก.ท.) ยังได้ประกาศกำหนดการแบ่งการ

โครงสร้างส่วนราชการในเทศบาล ให้เทศบาลมีการแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้ กองหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งประกอบด้วย

๒.๑) ส่วนราชการที่เป็นสำนักหรือกอง

- การคลัง
- การช่าง
- การสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม
- การศึกษา
- วิชาการและแผนงาน
- การประปา
- การแพทย์
- การช่างสุขาภิบาล
- สวัสดิการสังคม

๒.๒) หน่วยงานตรวจสอบภายใน

นอกจากนี้ในประกาศดังกล่าว ยังได้กำหนดรายละเอียดและหลักเกณฑ์ในการแบ่งส่วนราชการไว้เพิ่มเติม ดังนี้

- เทศบาลอาจเปลี่ยนแปลงส่วนราชการต่าง ๆ (ที่เป็นสำนักหรือกอง) ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสมของเทศบาล ทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล และต้องเป็นไปตามเงื่อนไขของคณะกรรมการเทศบาลกำหนด (ก.กลาง เทศบาล)

- สำนักปลัดเทศบาลมีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาล และราชการที่มิได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของสำนักกอง หรือส่วนราชการใดในเทศบาลโดยเฉพาะ

- สำนักกอง หรือส่วนราชการให้มีหน้าที่ตามที่เทศบาลกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.)

- การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักปลัด สำนักกอง หรือส่วนราชการให้กำหนดเป็นประกาศเทศบาล โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล (ก.ท.จ.)

- การจัดตั้ง การปรับปรุง การรวมหรือยุบส่วนราชการ ให้เทศบาลพิจารณาเสนอความเห็นและพิจารณาอัตรากาลัง การจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องกันแล้วเสนอต่อคณะกรรมการพนังงานเทศบาล พิจารณาให้ความเห็นชอบ[๘๑]

๒.๕.๗ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

---

[๘๑] มรุต วันทนากร, **พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย เรื่องเทศบาล**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ธรรมดาเพรส จากัด, ๒๕๕๗), หน้า ๓๕-๓๗.

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้โดยแบ่งตามประเภทของเทศบาล[๘๒] ดังนี้ภารกิจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕

ตารางที่ ๒.๑๔ สาระสำคัญของอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี

ประเภทของเทศบาล	ภารกิจหน้าที่
เทศบาลตำบล (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๐)	(๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ (๓) รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ (๘) บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
เทศบาลเมือง (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๓)	(๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐ (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา (๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์ (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำและรักษาคนเจ็บไข้ (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ (๖) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้า หรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
เทศบาลนคร (กำหนดไว้ในมาตราที่ ๕๖)	(๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๓ (๒) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก (๓) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข (๔) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

[๘๒] ประธาน สุวรรณมงคล, **สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย หน่วยที่ ๑๔**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘), หน้า ๓๐๓-๓๐๔.

๑. อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ นอกจากหน้าที่ของเทศบาลตามกฎหมายว่าด้วยเทศบาลแล้ว ในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังได้กำหนดหน้าที่ของเทศบาลไว้ด้วยเช่นกันในมาตรา ๑๖ ให้เทศบาล เมืองพัทยา และองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๔) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๕) การสาธารณูปการ

๖) การส่งเสริม การฝึก และการประกอบอาชีพ

๗) การพาณิชย์ และส่งเสริมการลงทุน

๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๙) การจัดการศึกษา

๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้วยโอกาส

๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี

๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๔) การส่งเสริมกีฬา

๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๖) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๘) การกาจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณูปโภคสถานอื่น ๆ

๒๔) การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้

๒๕) การผังเมือง

๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๘) การควบคุมอาหาร

๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย

๓๑) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด การที่กฎหมายกำหนดหน้าที่ของเทศบาลและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นไว้มากมายเช่นนี้ ก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งรวมทั้งเทศบาล ต้องเตรียมตัวรับการถ่ายโอนภารกิจหน้าที่ งบประมาณ และบุคลากรจากรัฐบาลตามทิศทางที่เป็นผลมาจากบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๖

๒.๕.๘ รายได้ของเทศบาล

เทศบาลในปัจจุบันมีแหล่งรายได้สำคัญ ๓ ด้าน ได้แก่

- ภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและค่าปรับต่าง ๆ ทั้งที่เทศบาลจัดเก็บเอง หรือรัฐบาลจัดเก็บให้แล้วส่งคืนให้กับเทศบาล หรือภาษีที่รัฐบาลแบ่งสัดส่วนให้ เป็นต้น

- รายได้จากเงินอุดหนุนซึ่งแบ่งเป็นเงินอุดหนุนทั่วไป และเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ

- รายได้จากกิจการอื่น ๆ ของเทศบาลเอง เช่น โรงรับจำนำกิจการเทศพาณิชย์ เป็นต้น การกำหนดว่าภาษีประเภทใดเป็นของเทศบาลหรือเป็นของรัฐบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นมีการกำหนดสัดส่วนใด เทศบาลเก็บอัตราภาษีเพิ่มได้อีกเท่าใดรายละเอียดต่าง ๆ เหล่านี้มีกำหนดไว้ในกฎหมาย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๒๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๖ กฎหมายได้กำหนดให้เทศบาลมีรายได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) ภาษีอากรตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๒) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๓) รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล

๔) รายได้จากการสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์

๕) พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๖) เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ การกู้เงินต้องได้รับอนุญาตจากสภาเทศบาล

๗) เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘) เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

๙) รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

๒. รายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

นอกจากรายได้ทั้ง ๙ ประการแล้ว พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังได้กำหนดรายได้ของเทศบาลและท้องถิ่นอื่นอีกหลายประการดังนี้

๑) ภาษีโรงเรือนและที่ดินตามกฎหมายว่าด้วยภาษีโรงเรือนและที่ดิน

๒) ภาษีบำรุงท้องที่ตามกฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่

๓) ภาษีป้ายตามกฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย

๔) ภาษีมูลค่าเพิ่มตามประมวลรัษฎากรที่ได้รับการจัดสรรในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับการจัดสรรให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดแล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของภาษีมูลค่าเพิ่มที่จัดเก็บได้หักส่วนที่ต้องจ่ายคืนแล้ว โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จัดเก็บ

๕) ภาษีธุรกิจเฉพาะตามประมวลรัษฎากร โดยออกข้อบัญญัติจัดเก็บเพิ่มขึ้นในอัตราซึ่งเมื่อรวมกับอัตราที่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกำหนด แล้วไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของอัตราภาษีที่จัดเก็บตามประมวลรัษฎากร โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพากรที่จะจัดเก็บ

๖) ภาษีสรรพสามิตตามกฎหมายว่าด้วยภาษีสรรพสามิต ภาษีสุรากฎหมายว่าด้วยสุราและค่าแสตมป์ยาสูบตามกฎหมายว่าด้วยยาสูบซึ่งเก็บจากการค้าในเขตเทศบาล โดยออกข้อบัญญัติเพิ่มขึ้นในอัตราไม่เกินร้อยละ ๓๐ ของอัตราภาษีที่กรมสรรพสามิตจัดเก็บ และให้ถือเป็นภาษีและค่าแสตมป์ตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น โดยเป็นหน้าที่ของกรมสรรพสามิตที่จะจัดเก็บ

๗) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ รวมทั้งเงินเพิ่มตามกฎหมายว่าด้วยรถยนต์ ภาษีรถตามกฎหมายว่าด้วยการขนส่งทางบกและค่าธรรมเนียมล้อเลื่อนตามกฎหมายว่าด้วยล้อเลื่อน

๘) ภาษีการพนันตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน

๙) ภาษีเพื่อการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ

๑๐) อากรฆ่าสัตว์และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมการฆ่าสัตว์และจาหน่ายเนื้อสัตว์

แหล่งรายได้ประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวถึงในข้างต้น มิได้หมายความว่าเทศบาลจะมีรายได้ภาษีเหล่านี้ทั้งหมดเต็มจำนวน หากแต่ยังต้องแบ่งรายได้บางประเภทให้กับหน่วยงานอื่นอีก เช่น รัฐบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น นอกจากนี้การจัดเก็บรายได้เหล่านี้ เทศบาลมิได้เป็นผู้จัดเก็บเองทั้งหมด ยังมีหน่วยงานที่เข้ามาดำเนินการเก็บภาษีให้แก่เทศบาลอีก เช่น กรมสรรพากร

กรมสรรพสามิต กรมการขนส่งทางบก เป็นต้น ซึ่งสรุปการจัดเก็บรายได้ของเทศบาลได้ดังนี้ การจัดเก็บรายได้ของเทศบาล

ตารางที่ ๒.๑๕ สาระสำคัญของรายได้ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

เทศบาลจัดเก็บเอง	รัฐบาลจัดเก็บแล้วแบ่งให้เทศบาลตามสัดส่วน
(๑) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน	(๑) ภาษีสรรพสามิต
(๒) ภาษีบำรุงท้องที่	(๒) ภาษีสุรา
(๓) ภาษีป้าย	(๓) ค่าแสตมป์ยาสูบ
(๔) อากรการฆ่าสัตว์	(๔) ภาษีการพนัน
(๕) อากรรังนกอีแอ่น	(๕) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรม
	(๖) ค่าธรรมเนียมสนามบิน
	(๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
	(๘) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน
	(๙) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
	(๑๐) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
	(๑๑) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์
	(๑๒) ภาษีเพื่อการศึกษา
	(๑๓) ค่าภาคหลวงแร่
	(๑๔) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียม

จากตารางข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาษีที่เทศบาลจัดเก็บเองและไม่ต้องแบ่งสรรให้กับหน่วยงานจะมีค่อนข้างน้อย รายได้ส่วนใหญ่จึงมาจากภาษีที่รัฐบาลเป็นผู้จัดเก็บและจัดสรรให้แก่เทศบาล นอกจากนี้พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังกำหนดให้เทศบาลมีรายได้จากแหล่งอื่นอีก ได้แก่

๑. รายได้จากทรัพย์สินขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. รายได้จากสาธารณูปโภค

๓. รายได้จากการพาณิชย์และการทำกิจการ ไม่ว่าจะดำเนินการเองหรือร่วมกับบุคคลอื่นหรือจากสหการ

๔. ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ค่าปรับ ค่าตอบแทน หรือรายได้อื่นใดตามที่มีกฎหมายบัญญัติไว้ให้เป็นรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. ค่าบริการ

๖. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น

๗. เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศ หรือองค์การระหว่างประเทศ

๘. รายได้จากการจำหน่ายพันธบัตร

๙. เงินกู้จากต่างประเทศ ทบวง กรม องค์กร หรือนิติบุคคลต่าง ๆ

๑๐. เงินกู้จากต่างประเทศ องค์การต่างประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศ

๑๑. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้

๒.๖ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

จังหวัดชลบุรีแบ่งเขตการปกครองออกแบ่งเป็น ๑๑ อำเภอ ๙๒ ตำบล ๖๘๗ หมู่บ้าน การปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร ๒ แห่ง ได้แก่ เทศบาลนครแหลมฉบัง และเทศบาลนครเจ้าพระยาสุรศักดิ์ เทศบาลเมือง ๑๐ แห่ง เทศบาลตำบล ๓๕ แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล ๕๐ แห่ง และมีรูปแบบการปกครองพิเศษ ๑ แห่ง คือ เมืองพัทยา แยกจากการปกครองของอำเภอบางละมุง เนื่องจากเป็นเมืองท่องเที่ยวระดับนานาชาติ ซึ่งมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว อำเภอทั้ง ๑๑ ของจังหวัดชลบุรี ได้แก่ อำเภอเมืองชลบุรี อำเภอพนัสนิคม อำเภอพานทอง อำเภอบ้านบึง อำเภอศรีราชา อำเภอเกาะจันทร์ อำเภอบ่อทอง อำเภอหนองใหญ่ อำเภอบางละมุง อำเภอสัตหีบ และอำเภอเกาะสีชัง

พื้นที่บริบทในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ เทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองสัตหีบ เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองอ่างศิลาและ เทศบาลเมืองปรกฟ้า มีดังนี้

๒.๖.๑ เทศบาลเมืองชลบุรี

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองชลบุรี (Vision)

“เทศบาลเมืองชลบุรีน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

เทศบาลเมืองชลบุรีได้กำหนดพันธกิจ เพื่อการพัฒนาเมืองชลบุรีไว้ ดังนี้

๑. มุ่งพัฒนาสู่ความเป็นเมืองน่าอยู่

๒. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้เกิดความสมดุล

๓. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน

๔. ส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และวิถีชีวิตชุมชน

๕. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณธรรม นำความรู้

๖. ส่งเสริมองค์กรและระบบบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักการบริหารจัดการที่ดี

๗. พัฒนาและใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goals)

๑. จัดบริการขั้นพื้นฐานให้เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

๒. อนุรักษ์และดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๔. ปรับปรุงภูมิทัศน์พื้นที่สาธารณะและสวนสาธารณะให้มีความสวยงาม

๕. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมได้รับการดูแล รักษา ฟื้นฟูเกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และใช้ประโยชน์

๖. ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้มีงานทำนำความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาอาชีพและเศรษฐกิจภายในท้องถิ่น

๗. เพิ่มรายได้จากการจัดเก็บภาษี

๘. ส่งเสริมให้ประชาชนมีพื้นที่ในการประกอบการค้า

๙. เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสถานที่ออกก าลังกายและสนามกีฬาที่ได้มาตรฐาน

๑๐. เด็ก เยาวชน และประชาชนมีสุขภาพอนามัยแข็งแรง ได้รับบริการที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เพียงพอ รู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และห่างไกลจากยาเสพติด

๑๑. สร้างเสริมให้เด็ก เยาวชน และประชาชนเป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข

๑๒. บริหารท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้หลักธรรมาภิบาล และการมีส่วนร่วมของประชาชน

๑๓. ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่รวดเร็วและทันเหตุการณ์

๑๔. บุคลากรของเทศบาลมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น สามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเมืองน่าอยู่

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ

๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการเมืองการบริหาร[๘๓]

๒.๖.๒ เทศบาลเมืองบ้านบึง

---

[๘๓] เทศบาลเมืองชลบุรี, **แผนพัฒนาท้องถิ่นเทศบาลเมืองชลบุรี,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://chonburicity.go.th/ [๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

วิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น

“บ้านบึงน่าอยู่ คู่เศรษฐกิจพอเพียงและธรรมาภิบาล มาตรฐานเมืองสีเขียว”

พันธกิจเทศบาลเมืองบ้านบึง

พัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานเพื่อรองรับความเจริญเติบโตของเมืองอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืนและควบคู่กับวิถีชีวิตชุมชน พัฒนาคุณภาพชีวิต การเรียนรู้ และส่งเสริมอาชีพตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนพัฒนาการบริหารจัดของเทศบาลให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสร้างระบบการรักษาความปลอดภัย

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑. เมืองบ้านบึงมีโครงสร้างพื้นฐานครบถ้วน มีภูมิทัศน์ที่สวยงาม

๒. เมืองบ้านบึงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๓. ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

๔. เมืองน่าอยู่ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี

๕. ชุมชนเข้มแข็งสามารถเป็นรากฐานในการร่วมพัฒนาท้องถิ่น

๖. การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

๗. เมืองแห่งความปลอดภัยและอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข[๘๔]

๒.๖.๓ เทศบาลเมืองบ้านสวน

วิสันทัศน์

“เทศบาลเมืองบ้านสวน เมืองแห่งความสุข”

พันธกิจ

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของเทศบาลเมืองบ้านสวนจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการวางบทบาทการบริหารการพัฒนาเทศบาลมืองบ้านสวนในอนาคตอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับปัญหาความต้องการของประชาชนรวมทั้งสอดคล้องกับศักยภาพและบทบาทหน้าที่ของเทศบาทเพื่อที่จะให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ดังนั้นจึงกำหนดพันธกิจดังนี้

๑. พัฒนาและปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคเพื่อให้อำนวยต่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ

๒. ส่งเสริมการศึกษา พัฒนาเด็กและเยาวชนให้เป็นประชากรที่มีคุณภาพ

๓. พัฒนาคุณภาพชีวิต สุขภาพ และสิ่งแวดล้อม

๔. ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน และการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

---

[๘๔] เทศบาลเมืองบ้านบึง, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองบ้านบึง,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.banbungcity.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๕. การให้บริการที่ดีแก่ประชาชน และสร้างระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล

๖. ส่งเสริมการเป็นเมืองที่น่าอยู่ ชุมชนทันสมัย นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน

ยุทธศาสตร์เทศบาลเมืองบ้านสวน

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สาธารณูปโภค และสาธารณูปการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาส่งเสริมอาชีพคู่เศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การส่งเสริมวัฒนธรรมการท่องเที่ยว และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สังคม การศึกษา การกีฬา และนันทนาการ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กตามหลักธรรมาภิบาล[๘๕]

๒.๖.๔ เทศบาลเมืองปรกฟ้า

วิสัยทัศน์

“เทศบาลเมืองปรกฟ้า เป็นเทศบาลที่มีการบริหารจัดการแนวใหม่ มุ่งสร้างเศรษฐกิจ และสังคมชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

๑. พัฒนาระบบการบริการขั้นพื้นฐานด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการให้สมบูรณ์และได้มาตรฐาน

๒. พัฒนาด้านการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการและการกีฬาให้เยาวชน ประชาชน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สมบูรณ์

๔. ส่งเสริมกิจกรรมทางด้านศาสนาและอนุรักษ์และสืบสานวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

๕. ดูแลและส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๖. บริหารจัดการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม

๗. ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๘. อนุรักษ์บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๙. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

ยุทธศาสตร์

---

[๘๕] เทศบาลเมืองบ้านสวน, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองบ้านสวน,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.bansuan.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๑. ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

ภารกิจหลัก : การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสาธารณูปโภค

- พัฒนาเส้นทางคมนาคมให้ได้มาตรฐาน
- พัฒนาแหล่งน้ำให้เพียงพอ เพื่อใช้ในด้านการเกษตร
- พัฒนาระบบประปาชุมชนให้เพียงพอ และมีคุณภาพ
- พัฒนาระบบไฟฟ้าและแสงสว่างให้เพียงพอ

๒. ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพและพัฒนาสังคมให้น่าอยู่

ภารกิจหลัก : การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตให้มีคุณภาพและพัฒนาสังคมให้น่าอยู่

- ส่งเสริมด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ส่งเสริมด้านสาธารณสุข และด้านกีฬา
- ส่งเสริมด้านความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน
- ส่งเสริมและพัฒนากลุ่มอาชีพให้มีความเข้มแข็ง

๓. ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ภารกิจหลัก : การพัฒนาด้านการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

- ส่งเสริมด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ส่งเสริมด้านการให้บริการและการมีส่วนร่วมของประชาชน
- พัฒนาปรับปรุงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๔. ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

ภารกิจหลัก : การพัฒนาด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและฟื้นฟูสิ่งแวดล้อม

- พัฒนาระบบบริหารจัดการขยะ/น้ำเสียและสภาวะอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

๕. ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

ภารกิจหลัก : การพัฒนาด้านการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

- การป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด[๘๖]

๒.๖.๕ เทศบาลเมืองพนัสนิคม

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองพนัสนิคม (VISION)

พัฒนาเมืองพนัสนิคมเป็นเมืองน่าอยู่อย่างยั่งยืน ด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง และกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

พันธกิจ (MISSION)

---

[๘๖] เทศบาลเมืองปรกฟ้า, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองปรกฟ้า,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.prokfa.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๑. พัฒนาเมือง โครงสร้างทางกายภาพ การใช้ประโยชน์ในที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒. การรักษาความสงบเรียบร้อย ส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

๓. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

๔. พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกด้าน

๕. บริหารราชการภายใต้หลักการของความโปร่งใสและตรวจสอบได้

๖. พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ยุทธศาสตร์/แนวทางการพัฒนา

๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

- แนวทางการก่อสร้าง ปรับปรุง ถนน สะพาน ทางเท้า ท่อระบายน้ำ
- แนวทางการพัฒนาแหล่งน้ำ เพื่ออุปโภค บริโภค
- แนวทางการพัฒนาระบบไฟฟ้า และไฟฟ้าสาธารณะ
- แนวทางการพัฒนาระบบจราจร
- แนวทางการพัฒนาระบบสื่อสาร โทรคมนาคม
- แนวทางการบริหารจัดการระบบผังเมือง
- แนวทางการพัฒนาสวนสาธารณะ ลานกีฬา สนามกีฬา

๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ

- แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ
- แนวทางการปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการขยะ และระบบกำจัดขยะรวม
- แนวทางการปรับปรุง ส่งเสริม สนับสนุนระบบบริหารจัดการน้ำเสีย ระบบบำบัดน้ำเสียรวม และสิ่งปฏิกูล
- แนวทางการพัฒนาเมืองสู่เมืองคาร์บอนต่ำ

๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านคุณภาพชีวิต

- แนวทางการจัดการและสนับสนุนระบบการศึกษา กระบวนการเรียนรู้ทุกระดับ ทุกประเภท และพัฒนาการศึกษารองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- แนวทางการพัฒนาคุณภาพบุคลากรทางการศึกษา
- แนวทางการพัฒนา อาคารสถานที่ และอุปกรณ์การเรียนการสอน ทางการศึกษา

- แนวทางการก่อสร้าง ปรับปรุงตลาดจำหน่ายสินค้า และร้านค้าชุมชน

- แนวทางการส่งเสริมอาชีพ และพัฒนารายได้ให้แก่ประชาชน

- แนวทางการป้องกัน รักษา และส่งเสริมสุขภาพอนามัย

- แนวทางการส่งเสริม และจัดสวัสดิการให้กับประชาชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ ผู้ป่วยเอดส์ ผู้ยากไร้และผู้ด้อยโอกาส

- แนวทางการจัดสนับสนุน ส่งเสริมกิจกรรมของสถาบันครอบครัว เด็กและเยาวชน

- แนวทางการส่งเสริมการสร้างระบบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ประชาชน

- แนวทางการส่งเสริม สนับสนุนการแก้ไขปัญหายาเสพติด

- แนวทางการพัฒนาชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้วิถีชีวิตแบบประชาธิปไตยและเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริ

๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการท่องเที่ยว

- แนวทางการจัด สนับสนุน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม ประเพณี

- แนวทางการจัด สนับสนุน และส่งเสริมการจัดกิจกรรมในวันสำคัญของชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

- แนวทางการส่งเสริมพัฒนาการท่องเที่ยว และสถานที่ท่องเที่ยว

๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนา ด้านการบริหารจัดการองค์กร

- แนวทางการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีหลักสมรรถนะคุณธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

- แนวทางการพัฒนาโครงสร้างทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมให้ได้มาตรฐาน และเอื้อต่อ การทำงานและการให้บริการประชาชน

- แนวทางการพัฒนาระบบบริหารจัดการภายในองค์กรภายใต้หลักการความโปร่งใส และตรวจสอบได้

- แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ประชาคมอาเซียน[๘๗]

๒.๖.๖ เทศบาลเมืองศรีราชา

วิสัยทัศน์เทศบาลเมืองศรีราชา (VISION)

เมืองศรีราชา น่าอยู่ เมืองน่าเที่ยว

พันธกิจ

---

[๘๗] เทศบาลเมืองพนัสนิคม, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองพนัสนิคม,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.phanatnikhomcity.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

จัดให้มีสาธารณูปโภค สาธารณูปการ โครงการสร้างพื้นฐานครบถ้วนและทั่วไปส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีใหม่ ๆ แบบมีส่วนร่วม

- ส่งเสริมการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)
- ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น มีชุมชนเข้มแข็ง สังคมเอื้ออาทร
- อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- พัฒนาชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการเพื่อการท่องเที่ยว
- ส่งเสริมให้เมืองศรีราชาเป็นเมือง (Healthy town)
- ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเมือง (Gerden town)
- ส่งเสริมให้เมืองศรีราชา เป็นเมืองท่องเที่ยวที่สำคัญของอำเภอศรีราชา

ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการบริหารและการปกครอง

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการคลัง

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านพัฒนาคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการจราจร การขนส่งและสาธารณูปโภค

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ด้านการท่องเที่ยว ด้านจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ[๘๘]

๒.๖.๗ เทศบาลเมืองสัตหีบ

วิสัยทัศน์

เทศบาลเมืองสัตหีบเป็นเมืองน่าอยู่ น่าเยี่ยม มีมาตรฐานทางกายภาพคือสะอาด สงบ สง่างามมีเอกลักษณ์และเสน่ห์ของความเป็นประตูสู่ราชนาวีไทย โดยมีสังคมอบอุ่นและเศรษฐกิจชุมชนที่เข้มแข็งภายใต้การมีส่วนร่วมของประชาชนโดยถ้วนหน้า

พันธกิจ

๑. เมืองน่าอยู่ หมายถึง พัฒนาระบบผังเมือง โครงสร้างพื้นฐาน และแหล่งน้ำเพื่อรองรับการขยายตัว ทางเศรษฐกิจและสังคม

๒. สังคมแห่งการเรียนรู้ หมายถึง ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้โดยผ่าน ICT แหล่งเรียนรู้ที่ดี มีการถ่าย ทอดความรู้ และแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันในชุมชน/ทุกภาคส่วนทำให้เกิดความรู้เป็นเครื่องมือการเลือก และ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา และพัฒนาอย่างเหมาะสม

---

[๘๘] เทศบาลเมืองศรีราชา, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองศรีราชา,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา :https://www.srirachacity.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๓. แหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ หมายถึง ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวธรรมชาติ และกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงนิเวศน์ให้มีคุณภาพ เป็นที่ประทับใจของนักท่องเที่ยว

๔. แหล่งผลิตสินค้า หมายถึง พัฒนากระบวนการผลิตสินค้าด้านการเกษตร และสินค้าประมง เพื่อให้มีคุณภาพมาตรฐาน

๕. คุณภาพชีวิต หมายถึง พัฒนาคนและชุมชนให้มีคุณภาพ โดยการบริหาร จัดการสังคมให้มีคุณภาพ และมาตรฐาน

๖. สังคมเป็นสุข หมายถึง ส่งเสริมให้มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน เพื่อให้เกิดความเรียบร้อย

ยุทธศาสตร์ของเทศบาลเมืองสัตหีบ

ยุทธศาสตร์ (Strategies)

๑. การพัฒนาระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และโครงสร้างพื้นฐาน

๒. การพัฒนาคุณภาพชีวิต รณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด

๓. การพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ

๔. การพัฒนาการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่น

๕. การพัฒนาระบบบริหาร ส่งเสริมความรู้ด้านระเบียบกฎหมาย และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานและการบริการประชาชนที่มีคุณภาพมาตรฐาน[๘๙]

๒.๖.๘ เทศบาลเมืองแสนสุข

วิสัยทัศน์

เทศบาลเมืองแสนสุข เป็นเมืองน่าอยู่แหล่งท่องเที่ยวสวยงามและยั่งยืน รักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจรุ่งเรือง ประชาชนอยู่ดีมีสุข ชุมชนเข้มแข็ง ภายใต้ระบบการบริหารท้องถิ่นที่มีธรรมาภิบาล

พันธกิจ

ภายใต้แนวทางการพัฒนาที่มุ่งเน้น “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” โดยน้อมนำตามแนวทาง “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” จึงได้กำหนดพันธกิจของการพัฒนาท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑. พัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิต พัฒนาคนให้มีคุณภาพ คุณธรรม ครอบครัวอบอุ่น เสริมสร้างชุมชนที่เข้มแข็ง พึ่งตนเองได้ประชาชนมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์อนุรักษ์จารีต

---

[๘๙] เทศบาลเมืองสัตหีบ, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองสัตหีบ,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.sattahipmunicipality.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

ประเพณีศิลปะวัฒนธรรมของท้องถิ่นให้คงอยู่จัดทำแหล่งเรียนรู้ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นให้เกิดคุณค่า

๒) เสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจและยกระดับมาตรฐานการท่องเที่ยวให้มี คุณภาพ สู่แหล่งท่องเที่ยวที่สวยงามและยั่งยืนพัฒนาการค้าการท่องเที่ยว และส่งเสริมอาชีพของประชาชน ให้ประชาชนมีงานทำมีการประกอบสัมมาอาชีพที่ดีและมีการกระจายรายได้อย่างทั่วถึง มุ่งเสริมสร้างศักยภาพเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นให้สามารถแข่งขันได้นำความรู้และนวัตกรรมมาใช้ใน การพัฒนาใช้จุดแข็งของความมีชื่อเสียงของสถานที่ท่องเที่ยวและประเพณีที่เป็นเอกลักษณ์ในการ สร้างบรรยากาศที่ดีกิจกรรมการท่องเที่ยวที่หลากหลาย และการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้าน โครงสร้างพื้นฐาน

๓) สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อม สร้างความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนสนับสนุนให้ชุมชนมีองค์ความรู้และสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อคุ้มครองฐานทรัพยากรและส่งเสริมบทบาทของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากร สร้างจิตสำนึกรักสิ่งแวดล้อม

๔) พัฒนาระบบบริหารจัดการท้องถิ่นให้เกิดธรรมาภิบาลและมุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศอย่างรวดเร็วถูกต้องเสมอภาคเท่าเทียมกันประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น พร้อมกับพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองแสนสุข

มุ่งหมายเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

๑) สถานศึกษาในสังกัดได้รับการพัฒนามาตรฐานการให้บริการ มีสิ่งอำนวยความ สะดวก เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ทันสมัยเด็กได้รับโอกาสทางการศึกษา

๒) ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรงได้รับการบริการด้านสาธารณสุขอย่างสมดุลทั้งการส่งเสริมการป้องกันการรักษา และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ได้รับสวัสดิการอย่างเพียงพอและทั่วถึง ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓) ทุกภาคส่วนร่วมกันอนุรักษ์สืบสานประเพณีวัฒนธรรมท้องถิ่นภูมิปัญญา ท้องถิ่นให้คงอยู่สืบไป

๔) ประชาชนในท้องถิ่นเกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตมีการจัดการองค์ ความรู้ส่งเสริมครอบครัวอบอุ่นชุมชนเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเอง และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจและการท่องเที่ยว

๕) ประชาชนในท้องถิ่นมีรายได้มีงานทำนำความรู้และนวัตกรรมมาใช้ในการ พัฒนาอาชีพเศรษฐกิจภายในท้องถิ่นสามารถแข่งขันได้

๖) การท่องเที่ยวได้รับการพัฒนาให้ มีมาตรฐานและคุณภาพ พัฒนาสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

๗) โครงสร้างพื้นฐานมีมาตรฐาน สามารถรองรับการเจริญเติบโตของเมืองในระยะ ยาว และประชาชนมีความสะดวกปลอดภัยในการสัญจรด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๘) ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้รับการดูแล รักษา ฟื้นฟู้เกิดความสมดุลระหว่างการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืนด้านการบริหารจัดการ

๙) บริหารงานท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการบริการที่เป็นเลิศรวดเร็วและทันสมัยภายใต้ธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนา (เทศบาลเมืองแสนสุข) มีดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : ด้านการพัฒนาสังคมและคุณภาพชีวิต

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพ มาตรฐาน และโอกาสทางการศึกษา

แนวทางที่๒ เสริมสร้างความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินร่วมป้องกันอุบัติภัย อาชญากรรม และยาเสพติด

แนวทางที่ ๓ พัฒนาระบบการสาธารณสุขสนับสนุนสวัสดิการสังคม ส่งเสริมสุขภาพพลานามัยของประชาชนให้ดีถ้วนหน้า

แนวทางที่ ๔ อนุรักษ์และเผยแพร่วัฒนธรรม ประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ คงอยู่และเป็นที่รู้จักแพรหลาย

แนวทางที่ ๕ เสริมสร้างสังคม ชุมชนให้เข้มแข็งอย่างยั่งยืนและส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ด้านการส่งเสริมการท่องเที่ยวและเศรษฐกิจ

แนวทางที่ ๑ พัฒนามาตรฐาน คุณภาพ ในการท่องเที่ยว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้เกิดการพัฒนาสู่แหล่งท่องเที่ยวที่ยั่งยืน

แนวทางที่ ๒ ปรับปรุงและพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐานให้สมบูรณ์และเพียงพอ

แนวทางที่ ๓ ส่งเสริมการพัฒนาอาชีพสนับสนุนการนำความรู้และนวัตกรรมมาใช้

เพิ่มความสามารถในการแข่งขันได้และเพิ่มรายได้ให้แก่ประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๑ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

แนวทางที่ ๒ บริหารจัดการ ดูแล เฝ้าระวังและบำบัดฟื้นฟูทรัพยากร้ ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ด้านการบริหารจัดการที่ดี

แนวทางที่ ๑ พัฒนาระบบการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรให้มีคุณภาพ คุณธรรม และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง แนวทางที่2 ปรับปรุงและพัฒนา เครื่องมือเครื่องใช้ให้สามารถบริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วถูกต้อง และทันสมัย

แนวทางที่ ๒ สร้างความโปร่งใส ในการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานภาคราชการ[๙๐]

๒.๖.๙ เทศบาลเมืองหนองปรือ

วิสัยทัศน์ (Vision)

เมืองคุณธรรม นำสู่คุณภาพชีวิตที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ (Strategic)

ยุทธศาสตร์การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจ

ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น

เป้าประสงค์ (Goal)

๑) ส่งเสริมพัฒนาให้มีระบบโครงสร้างพื้นฐานให้สอดคล้องและเพียงพอต่อความต้องการของชุมชน รองรับการขยายตัวของเมืองในอนาคต

๒) ส่งเสริมพัฒนาการบริการด้านสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๓) ส่งเสริมพัฒนาเศรษฐกิจชุมชน ส่งเสริมการประกอบอาชีพและสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง

๔) ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ของเมือง

๕) ส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม ประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) ส่งเสริมพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาล โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

กลยุทธ์ (Strategy)

๑) การพัฒนาระบบโครงสร้างพื้นฐาน ระบบการจราจรและผังเมือง

๒) การให้บริการสาธารณสุขและสวัสดิการสังคมแก่ประชาชน

---

[๙๐] เทศบาลเมืองแสนสุข, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองแสนสุข,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : https://www.saensukcity.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

๓) ระบบเศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็งและได้รับการพัฒนา

๔) การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๕) การบริหารจัดการที่ดี ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖) พัฒนาระบบการศึกษา ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น[๙๑]

๒.๖.๑๐ เทศบาลเมืองอ่างศิลา

วิสัยทัศน์ (Vision)

พัฒนาแหล่งท่องเที่ยว ส่งเสริมคุณภาพชีวิต อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ทำให้เป็นเมืองน่าอยู่

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อนหลัง (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)

พันธกิจ

พัฒนาระบบข้อมูลที่สอดคล้องประเด็นยุทธศาสตร์ ความร่วมมือของท้องถิ่น และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนชุมชน

พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน / สาธารณปโภคที่ได้มาตรฐาน และปรับปรุงภูมิทัศน์ให้สวยงาม

พัฒนารูปแบบการท่องเที่ยวที่เหมาะสมกับสภาพพื้นที่หรือโซน และยกระดับในการให้บริการการท่องเที่ยวที่ได้มาตรฐาน

ส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรม ประเพณีของท้องถิ่นให้คงอยู่เป็นเอกลักษณ์ของชุมชน

พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ด้อยโอกาส/ขาดโอกาสในสังคมให้ได้รับสวัสดิการ มีอาชีพที่เหมาะสมและเด็กเยาวชนมีทักษะที่ดีส่งเสริมเกษตร/อุตสาหกรรมที่มีคุณภาพ/สนับสนุนการรวมกลุ่มวิสาหกิจ และเข้าถึงตลาด

อนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรที่คงความอุดมสมบูรณ์ และพัฒนาคุณภาพสิ่งแวดล้อมที่ได้มาตรฐานโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม

บริหาร/จัดการภายใต้หลักธรรมาภิบาล และยกระดับความรู้ทักษะบุคลากรตลอดจนรูปแบบการทำงานที่มุ่งเน้นสัมพันธภาพที่ดี

พัฒนาเครือข่าย และความร่วมมือทุกภาคส่วนในการเฝ้าระวังเตือนภัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมและภัยธรรมชาติส่งเสริมเครือข่ายเฝ้าระวังปัญหายาเสพติดและความปลอดภัยในชีวิต/ทรัพย์สิน

ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น

---

[๙๑] เทศบาลเมืองหนองปรือ, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองหนองปรือ,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://nongpruecity.go.th/public/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

เทศบาลเมืองอ่างศิลา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลเมืองอ่างศิลา (พ.ศ. ๒๕๕๔- ๒๕๕๘)โดยใช้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ เป็นกรอบแนวทางในการจัดทำ ประชาชนในเขตเทศบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งจากการระดมความคิดเห็นของชุมชน หน่วยงานภาครัฐและเอกชน พบว่าเทศบาลมีทั้งจุดเด่น ซึ่งเป็นศักยภาพสำคัญของจังหวัดแต่ขณะเดียวกันมีปัญหาอุปสรรคนานับประการที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไขซึ่งเทศบาลเมืองอ่างศิลาได้ดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามนโยบายของรัฐบาล และนโยบายริเริ่มของจังหวัดชลบุรี รวม ๕ ด้าน ดังนี้

๑) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งแบบบูรณาการ

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ

๔) ยุทธศาสตร์ด้านสังคม

๕) ยุทธศาสตร์ด้านการเมือง - การบริหาร

แนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี โดยเรียงลำดับก่อนหลัง (จากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น)

เทศบาลเมืองอ่างศิลา ได้ส่งเสริมการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวและเมืองน่าอยู่ เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอ่างศิลา มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแข่งขันทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชน โดยการบริหารราชการอย่างโปร่งใส ยุติธรรมและให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน และได้กำหนดแนวทางการพัฒนาเทศบาลเมืองอ่างศิลา ดังนี้

๑) จัดให้มีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอย่างครบถ้วนและทั่วถึง

๒) ส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยีใหม่ๆ แบบมีส่วนร่วม

๓) ส่งเสริมการให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service)

๔) ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น มีชุมชนเข้มแข็ง สังคมเอื้ออาทร

๕) อนุรักษ์ ฟื้นฟู ส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น

๖) พัฒนาชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ เพื่อการท่องเที่ยว

๗) พัฒนาระบบการทำงานและการให้บริการของเทศบาลเมืองอ่างศิลา

๘) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาสิ่งแวดล้อม

๙) ส่งเสริมให้อ่างศิลา เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญของจังหวัดชลบุรี

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา (Goal)

๑) ประชาชนมีระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการและโครงสร้างพื้นฐานอย่างครบถ้วนและทั่วถึง

๒) ประชาชน และเยาวชน ได้รับการส่งเสริมการศึกษา และเทคโนโลยี

๓) การให้บริการแบบครบวงจร (One Stop Service) มีประสิทธิภาพ

๔) คุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมเอื้ออาทร

๕) วัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และส่งเสริม

๖) มีการส่งเสริมการพัฒนาชายฝั่งทะเลแบบบูรณาการ เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวอย่างมีประสิทธิภาพ

๗) ประสิทธิภาพระบบการทำงานและการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนา

๘) สภาพสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ ได้รับมีการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และพัฒนาอย่างยั่งยืน

๙) มีแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพ และมีมาตรฐานที่สำคัญของจังหวัด[๙๒]

นโยบายการพัฒนาของผู้บริหารท้องถิ่น

ผู้บริหารท้องถิ่นเทศบาลเมืองอ่างศิลา ได้กำหนดนโยบายการพัฒนาเทศบาลเมืองอ่างศิลาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดชลบุรี และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด เพื่อให้ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอ่างศิลามีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข มีความเท่าเทียมกัน มีความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคม ซึ่งก่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนโดยการบริหารราชการอย่างโปร่งใสยุติธรรม และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาทุกขั้นตอน การผลักดันนโยบายอย่างเป็นกระบวนการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้เป็นเมืองน่าอยู่ ชุมชนมีสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมเอื้ออาทร มีชุมชนเข้มแข็ง มีความสะดวกสบาย มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีระบบเศรษฐกิจที่ดี ที่มีวัฒนธรรมประเพณี และจิตวิญญาณที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวประชาชนจะได้มีความภาคภูมิใจและช่วยกันบำรุงรักษาไว้ซึ่งมรดกทางวัฒนธรรมท้องถิ่น

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง

---

[๙๒] เทศบาลเมืองอ่างศิลา, **แผนพัฒนาเทศบาลเมืองอ่างศิลา,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://www.angsilacity.go.th/[๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๓].

ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองสัตหีบ เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองอ่างศิลาและ เทศบาลเมืองปรกฟ้า

ตารางแผนภาพที่ ๒.๑ ตารางแสดงจำนวนบุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีที่เป็นประชากร[๙๓]

ลำดับ	เทศบาลเมือง	ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานจ้าง		รวม	
		N (คน)	n (คน)	N (คน)	n (คน)	N (คน)	n (คน)	N (คน)	n (คน)
๑	หนองปรือ	๑๒๔	๑๔	๗	๑	๓๓๘	๓๘	๔๖๙	๕๓
๒	ชลบุรี	๑๐๓	๑๑	๑๘	๒	๒๑๐	๒๔	๓๓๑	๓๘
๓	แสนสุข	๑๐๐	๑๑	๑๗	๒	๓๔๔	๓๙	๔๖๑	๕๓
๔	ศรีราชา	๘๙	๑๐	๑๔	๒	๒๐๕	๒๓	๓๐๘	๓๕
๕	บ้านสวน	๘๑	๙	๗	๑	๔๘๗	๕๕	๕๗๕	๖๖
๖	บ้านบึง	๕๙	๗	๑๗	๒	๑๘๓	๒๑	๒๕๙	๓๐
๗	สัตหีบ	๔๒	๕	๑๑	๑	๑๕๓	๑๗	๒๐๖	๒๓
๘	พนัสนิคม	๔๐	๕	๕	๑	๑๐๗	๑๒	๑๕๒	๑๗
๙	อ่างศิลา	๓๘	๔	๑๐	๑	๑๖๒	๑๘	๒๑๐	๒๔
๑๐	ปรกฟ้า	๑๗	๒	๓	๑	๔๕	๕	๖๕	๗
รวม		**๖๙๓**	**๗๘**	**๑๐๙**	**๑๔**	**๒,๒๓๔**	**๒๕๒**	**๓,๐๓๖**	**๓๔๖**

[๙๓] สำนักงานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, **แผนพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา : http://oldweb.chonburilocal.go.th [๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓].

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”ผู้วิจัยได้กำหนดกระบวนการในการศึกษา โดยเริ่มต้นจากการทบทวนวรรณกรรม เพื่อสังเคราะห์ขอค้นพบจากผลงานวิจัยในบริบทต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ผู้วิจัยทำการศึกษา ดังนี้

๒.๗.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔ เป็นการทบทวนการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย ได้ดังนี้

ปกรณ์ มหากันธา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกหลักพุทธธรรมและหลักธรรรมาภิบาลกลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านฉันทะ (ความพอใจงาน) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความพึงพอใจดูแลเอาใจใส่กับการบริหารงานโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนาการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสพความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๙๔]

ผดุง วรรณทองและคณะได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป[๙๕]

---

[๙๔] ปกรณ์ มหากันธา, “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

[๙๕] ผดุง วรรณทองและคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,** ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๐๐.

สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) จากการวิจัยเชิงสำรวจพบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการและ ๓) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน[๙๖]

ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา เชียรวัฒนสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเมื่อปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยเฉพาะด้านวิมังสา พบว่าทุกข้อนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงทำให้รู้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้น เมื่อผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและพิจารณาอยู่เนื่องนิตย์สำหรับการมอบนโยบายหรืองานที่สำคัญให้ปฏิบัติตลอดมาส่งผลให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่ดีและงานที่ออกมานั้นก็จะมีประสิทธิภาพ[๙๗]

เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยด้านการพัฒนาการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑๐ ๓) รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธ

---

[๙๖] สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ, “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๑๔-๑๒๕.

[๙๗] ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา เชียรวัฒนสุข, "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**, Vol.8 No.1 (January-June 2021) : 307-319.

ธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน พากเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบ บูรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลักและปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง[๙๘]

พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีทั้ง ๔ ด้าน (PPSV) ประกอบด้วย ๑. การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Planning) ๒. การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ๓. การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน (Shared Services) ๔. การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม (Value Creation) ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี คือ ๑. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ: รักงาน ๒) วิริยะ: สู้งาน ๓) จิตตะ: ใส่ใจงาน ๔) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา[๙๙]

อภิญญา ฉัตรช่อฟ้าและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการขยะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองมี ๔ ปัจจัยหลัก โดยเฉพาะ ปัจจัยนำไป สู่ความสำเร็จ ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองได้อย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง โดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถในการจูงใจ ใฝ่คุณธรรมนำพัฒนาและเป็นผู้กล้าตัดสินใจ ที่ใช้การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบและการพัฒนา พร้อมทั้งมีการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด

---

[๙๘] เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ, “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๙๙-๑๑๓.

[๙๙] พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะ, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตรปริทรรศน์,** ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๗-๑๕๐.

อ่างทอง ดังนั้น ในการบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร[๑๐๐]

สรุปว่า การพัฒนาด้านการบริหารจัดการ ควรร่วมกันวางแผนและกำหนดนโยบาย มอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน และกำหนดให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม พร้อมทั้งนำหลักอิทธิบาทธรรม มาบูรณาการให้มีประสิทธิผล

ตารางที่ ๒.๑๖ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปกรณ์ มหากันธา	ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกหลักพุทธธรรมและหลักธรรรมาภิบาลกลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านฉันทะ (ความพอใจงาน) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความพึงพอใจดูแลเอาใจใส่กับการบริหารงานโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนาการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสพความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ผดุง วรรณทองและคณะ	อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดี

[๑๐๐] อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, “โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม –กันยายน ๒๕๖๓) : ๖๘-๗๘.

ตารางที่ ๒.๑๖ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ	หลักอิทธิบาทธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการและ ๓) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน
ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา	พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเมื่อปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยเฉพาะด้านวิมังสา พบว่าทุกข้อนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงทำให้รู้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้น เมื่อผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและพิจารณาอยู่เนื่องนิตย์สำหรับการมอบนโยบายหรืองานที่สำคัญให้ปฏิบัติตลอดมาส่งผลให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่ดีและงานที่ออกมานั้นก็จะมีประสิทธิภาพ
เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ	การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑๐ ๓) รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน พากเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบบูรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลักและปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง

ตารางที่ ๒.๑๖ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะ	การปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี ๑. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ: รักงาน ๒) วิริยะ: สู้งาน ๓) จิตตะ: ใส่ใจงาน ๔) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา
อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า	ปัจจัยนำไป สู่ความสำเร็จ ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองได้อย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง โดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือ มีความเฉลียวฉลาด สามารถในการจูงใจ ใฝ่คุณธรรมนำพัฒนาและเป็นผู้กล้าตัดสินใจ ที่ใช้การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบและการพัฒนา พร้อมทั้งมีการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง ดังนั้น ในการบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร

๒.๗.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล

การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงาน เป็นการทบทวนการวิจัยที่ใกล้เคียงที่ผู้วิจัยทำการวิจัยเป็นอย่างไร เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยที่ทำเพื่อให้สามารถอธิบายงานวิจัยที่ทำได้อย่างเหมาะสมกับงานของผู้วิจัย ได้ดังนี้

ทรงราชย์ ไชยญาติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนในการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชนไม่พบความแตกต่างของการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม แต่เป็นการเน้นเฉพาะทางกาย สังคม และสภาพแวดล้อมยังขาดมิติทางด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้การให้บริการดำเนินการแบบผสมผสานและ

ต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานของระดับประเทศและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง[๑๐๑]

พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ (คำพงษ์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน" ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑๐ ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสม ได้แก่หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต วจีสุจริต และหลักมโนสุจริตซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้องประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ประกอบด้วย ๑.๑) การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย ๑.๒) การยึดมั่นในหลักจริยธรรม วิชาชีพขององค์กรและ ๑.๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) หลักวจีสุจริต ประกอบด้วย ๒.๑) งานให้การบริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไม่เลือกปฏิบัติ ๒.๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๓) หลักมโนสุจริต ประกอบด้วย ๓.๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ๓.๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๓.๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ๓.๔) การถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ๓.๕) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น เป็นพลเมืองที่ดีร่วม กันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรมและดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก[๑๐๒]

มะณู บุญศรีมณีชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย" ผลการวิจัย ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทบ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ๖ ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ๑) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ๒) ด้านบรรยากาศองค์กร ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ๕) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและ ๖) ด้านการรับรู้บทบาท[๑๐๓]

---

[๑๐๑] ทรงราชย์ ไชยญาติ, "ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่", **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔๓.

[๑๐๒] พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ (คำพงษ์), "การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๑๐๓] มะณู บุญศรีมณีชัย, "รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย", **วารสารบทความ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗**, ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๙) : ๑๒.

เจตน์ ตันติวณิชชานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์” ผลการวิจัยพบว่า หลักพละ ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเกิดมีกำลังหรือพลังในตัวที่จะทำให้มีความมั่นใจ ไม่หวั่นกลัวอะไร คือ มีกำลังปัญญา กำลังความเพียร กำลังความสุจริต กำลังการที่ได้สงเคราะห์ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ ได้เลือกนำหลักจตุพละมาอธิบายเพราะเป็นหลักที่มีความสมบูรณ์ทำให้รู้ว่าอะไรเป็นความจริง ความดีและความงาม จึงต้องอาศัยปัญญาเป็นเบื้องต้นเพื่อหาช่องทางไปสู่จุดหมายอันประเสริฐ แต่ปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะถ้ารู้จริงแต่เกียจคร้านหรือเพิกเฉยทำให้ไม่สามารถสร้างงานหรือประโยชน์อะไรได้ ฉะนั้นจึงต้องใช้กำลังที่ ๒ คือ ความเพียร แต่ถ้าหากมีความเพียรและปัญญา เปรียบเสมือนรถมีเครื่องยนต์ มีผู้ขับที่มีความชำนาญนั้นยังไม่พอ ต้องมีเบรกและหางเสือ คือ สติ ในการคอยรั้งไว้ไม่ให้ปฏิบัติสิ่งที่เห็นโทษและมีภัย สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือต้องคิดถึงคนอื่น มีเมตตากรุณาเป็นที่ตั้ง สงเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่นให้พ้นทุกข์และมีความสุข[๑๐๔]

ณภัทร ปิณฑรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ ๔ ในธุรกิจประกันภัย” ผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมพละ ๔ หรือ ๔ คุณลักษณะ คือ ๑) ปัญญาพละ-คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ความรอบรู้ เฉลียวฉลาดรอบคอบ ในการตัดสินใจและสั่งการ ๒) วิริยะพละ-คุณลักษณะทางด้านความขยันอดทน ความอุตสาหะ บากบั่นไม่ย่อท้อ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็สามารถปลุกปลอบใจตนเองได้และมีกำลังใจดี ๓) อนวัชชพละ-คุณลักษณะทางด้านการงานไม่มีโทษ ความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักคุณธรรม จริยธรรมในการประกอบกิจการ ไม่เป็นโทษหรือเบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ๔) สังคหพละ-คุณลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์สร้างหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ การให้ การใช้วาจาเป็นมิตร สุภาพอ่อนหวาน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และการวางตน เหมาะสมถูกต้องดีงาม มีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงาน[๑๐๕]

ผดุง วรรณทองและคณะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๒) ด้านวิริยะ ทำให้มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ๓) ด้านจิตตะ

---

[๑๐๔] เจตน์ ตันติวณิชชานนท์, “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ป๋วยอึ๊ง ภากรณ์”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๗) : ๓๔๑-๓๕๕.

[๑๐๕] ณภัทร ปิณฑรัตน์, “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ ๔ ในธุรกิจประกันภัย”, **รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

เป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่อง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๔) ด้านวิมังสา เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป[๑๐๖]

ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภาวนา ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิด ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ กิจกรรม คือ การฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ๒) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพทางด้านร่างกาย, จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน การพัฒนาศักยภาพนอกจากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานแล้ว จึงต้องพิจารณาถึงห้วงระยะเวลา การสนับสนุน ขวัญกำลังใจและไหวพริบปฏิภาณของแต่ละคนด้วย การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้นเป็นรูปแบบที่สามารถประกันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจะออกมาในรูปแบบของการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเจริญงอกงามไปในทางที่ดีแก่ตัวผู้รับการพัฒนาและเป็นคุณแก่สังคมส่วนรวม[๑๐๗]

ธิติวุฒิ หมั่นมี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญต่อไปนี้ คือ องค์ความรู้ทางด้านความเป็นผู้นำ องค์ความรู้ทางด้านการบริหาร และองค์ความรู้ทางด้านการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล ซึ่งต้องอาศัยหลักการดังต่อไปนี้ หลักการด้านนิติธรรม ผู้นำจะต้องมีความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมในการบริหาร และที่สำคัญจะต้องไม่ยึดติดกับตำแหน่งแต่

---

[๑๐๖] ผดุง วรรณทอง และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๐๐.

[๑๐๗] ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์, “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ต้องยึดติดกับหลักการด้านหลักคุณธรรม ผู้นำจะต้องเป็นมีความประพฤติทั้งภายใน และภายนอกให้อยู่ในหลักเกณฑ์ของการบริหารและความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น หลักการด้านความโปร่งใส ผู้นำจะต้องบริหารงานโดยไม่มีความลับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีหลักการด้านการมีส่วนร่วม โดยผู้นำจะต้องใจกว้าง และต้องเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หลักการด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และหลักการด้านหลักความคุ้มค่า ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่มีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่ โดยที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีทางการบริหาร[๑๐๘]

พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ (วงษ์เขียด) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คนที่จะทำงานรับใช้ประชาชนบริการชุมชน ต้องมีความอดทน ไม่มีอคติ ซื่อสัตย์ มีความประพฤติดีซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทางกายภาพ การพัฒนาพฤติกรรมและการพัฒนาปัญญา การพัฒนาทางกายภาพ หรือกายภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ด้านพฤติกรรมคือศีลภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมที่มุ่งทำงานให้สำเร็จโดยชอบธรรม และการพัฒนาจิตใจ และปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สามารถนำตน นำคน นำงานได้ในทุกสถานการณ์[๑๐๙]

โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า มีสภาพปัญหาการ พัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยมีปัญหา ๔ ด้าน ใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย ขาดการพัฒนาตนเองในการเป็นผู้แทนที่ดี ขาดการ ปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ขาดความรอบรู้ในทุกด้าน ขาดความตื่นตัว ทันโลก ทันเหตุการณ์ ขาดความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ ขาดความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ๒) ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ขาดการมีสัจจะ ขาดความน่าเชื่อถือ มีการคอร์รัปชั่น รับสินบน ขาดความสุจริต ขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดี ๓) ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย ขาดการทำประชาวิจารณ์ ขาดการมีส่วนร่วมในการ

---

[๑๐๘] ธิติวุฒิ หมั่นมี, “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

[๑๐๙] พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ (วงษ์เขียด), “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

บริหาร หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขาดการพัฒนาการ ขาดความรู้บริหารตามกฎ และประชาธิปไตย ขาดความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการใช้ สติปัญญาในการแก้ไขให้ความถูกต้องและ ๔) ด้านการปฏิรูป ประกอบด้วย ขาดความเสมอภาค ในทางความคิดของประชาชน ขาดความจริงใจในการปฏิรูป ขาดเป้าหมายที่แท้จริงนั้น สืบเนื่องจากผลประโยชน์ ทั้งสิ้น มีการแบ่งเป็นกลุ่มๆ ใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ ขาดการควบคุมสถานการณ์[๑๑๐]

ศุภณัฐ เจริญสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำได้แยกออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ในการพัฒนาการครองตนยังขาดความเข้าใจตนเองในการนำทางวิสัยทัศน์ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาการครองคนจะข้อจำกัดของภาวะผู้นำของเทศบาลยังคงมีจุดอ่อนอยู่มาก และ ๓) กลยุทธ์การพัฒนาการครองงาน จะมีประสบการณ์ในการบริหารงานแต่จุดแข็งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารเทศบาลจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมากเพื่อการตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ[๑๑๑]

อภิษฎาข์ ศรีเครือดง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีการกำหนดโครงสร้าง มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกันปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็นให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิกปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ[๑๑๒]

---

[๑๑๐] โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์,** (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๑๑๑] ศุภณัฐ เจริญสุข, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

[๑๑๒] อภิษฎาข์ ศรีเครือดง, “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สรุปว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดอย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิขาการต่างสาจากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน

ตารางที่ ๒.๑๗ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ทรงราชย์ ไชยญาติ	การเปิดโอกาสให้ประชาชนในการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชนไม่พบความแตกต่างของการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม แต่เป็นการเน้นเฉพาะทางกาย สังคม และสภาพแวดล้อมยังขาดมิติทางด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้การให้บริการดำเนินการแบบผสมผสานและต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานของระดับประเทศและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง
พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ	มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑๐ ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมได้แก่หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต วจีสุจริต และหลักมโนสุจริตซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้องประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ๒) หลักวจีสุจริต ๓) หลักมโนสุจริต โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก
มะณู บุญศรีมณีชัย	๑) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทบ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ๖ ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ๑) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ๒) ด้านบรรยากาศองค์กร ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ๕) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและ ๖) ด้านการรับรู้บทบาท

ตารางที่ ๒.๑๗ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
เจตน์ ตันติวณิชชานนท์	หลักพละ ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเกิดมีกำลังหรือพลังในตัวที่จะทำให้มีความมั่นใจ ไม่หวั่นกลัวอะไร คือ มีกำลังปัญญา กำลังความเพียร กำลังความสุจริต กำลังการที่ได้สงเคราะห์ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ ได้เลือกนำหลักจตุพละมาอธิบาย เพราะเป็นหลักที่มีความสมบูรณ์ทำให้รู้ว่าอะไรเป็นความจริง ความดีและความงาม จึงต้องอาศัยปัญญาเป็นเบื้องต้นเพื่อหาช่องทางไปสู่จุดหมายอันประเสริฐ
ณภัทร ปิณฑรัตน์	หลักธรรมพละ ๔ คือ ๑) ปัญญาพละ ๒) วิริยะพละ ๓) อนวัชชพละ ๔) สังคหพละ-คุณลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์สร้างหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ การให้ การใช้วาจาเป็นมิตร สุภาพอ่อนหวาน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และการวางตน เหมาะสมถูกต้องดีงาม มีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงาน
ผดุง วรรณทอง และคณะ	อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๒) ด้านวิริยะ ทำให้มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ๓) ด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๔) ด้านวิมังสา เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญาแสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ ๒.๑๗ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์	การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานจะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพทางด้านร่างกาย, จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน การพัฒนาศักยภาพนอกจากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานแล้ว จึงต้องพิจารณาถึงห้วงระยะเวลา การสนับสนุน ขวัญกำลังใจและไหวพริบปฏิภาณของแต่ละคนด้วย การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้นเป็นรูปแบบที่สามารถประกันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจะออกมาในรูปแบบของการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเจริญงอกงามไปในทางที่ดีแก่ตัวผู้รับการพัฒนาและเป็นคุณแก่สังคมส่วนรวม
พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ	หลักการด้านนิติธรรม ผู้นำจะต้องมีความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมในการบริหาร และที่สำคัญจะต้องไม่ยึดติดกับตำแหน่ง แต่ต้องยึดติดกับหลักการด้านหลักคุณธรรม ผู้นำจะต้องเป็นมีความประพฤติทั้งภายใน
โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน์	การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยมีปัญหา ๔ ด้าน ใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะ ๒) ด้านพฤติกรรม ๓) ด้านสถานการณ์ ๔) ด้านการปฏิรูป

ตารางที่ ๒.๑๗ สาระสำคัญงานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานเทศบาล (ต่อ)

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศุภณัฐ เจริญสุข	สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำได้แยกออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ในการพัฒนาการครองตนยังขาดความเข้าใจตนเองในการนำทางวิสัยทัศน์ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาการครองคนจะข้อจำกัดของภาวะผู้นำของเทศบาลยังคงมีจุดอ่อนอยู่มาก และ ๓) กลยุทธ์การพัฒนาการครองงาน จะมีประสบการณ์ในการบริหารงานแต่จุดแข็งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำทางการบริหารเทศบาลจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมาก
อภิษฎาข์ ศรีเครือดง	ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีการกำหนดโครงสร้าง มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกันปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็นให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิกปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผล การสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ประกอบด้วยตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

๒.๗.๑ ตัวแปรต้น ได้แก่

๑. แรงจูงใจในการบริหารงานได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ Herzberg’s. ประกอบด้วย

๑) ด้านปัจจัยจูงใจ

๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน

๒. การบริหารสมัยใหม่ ได้จากการสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ Bateman,S.T.and Snell, A.S.ประกอบด้วย

๑) ด้านการด้านวางแผน

๒) ด้านการจัดองค์การ

๓) ด้านการนำ

๔) ด้านการควบคุม

๓. หลักอิทธิบาท ๔ ได้จากการค้นคว้าจากพระไตรปิฎก คือ คัมภีร์พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (ภาษาไทย) เล่ม ๓ ข้อ ๓๑๗ หน้า ๒๑๗. ขยายความโดย พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ประกอบด้วย

๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก)

๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)

๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

๒.๗.๒ ตัวแปรตาม คือ การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้จากการสังเคราะห์แนวคิดทฤษฎีของ กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

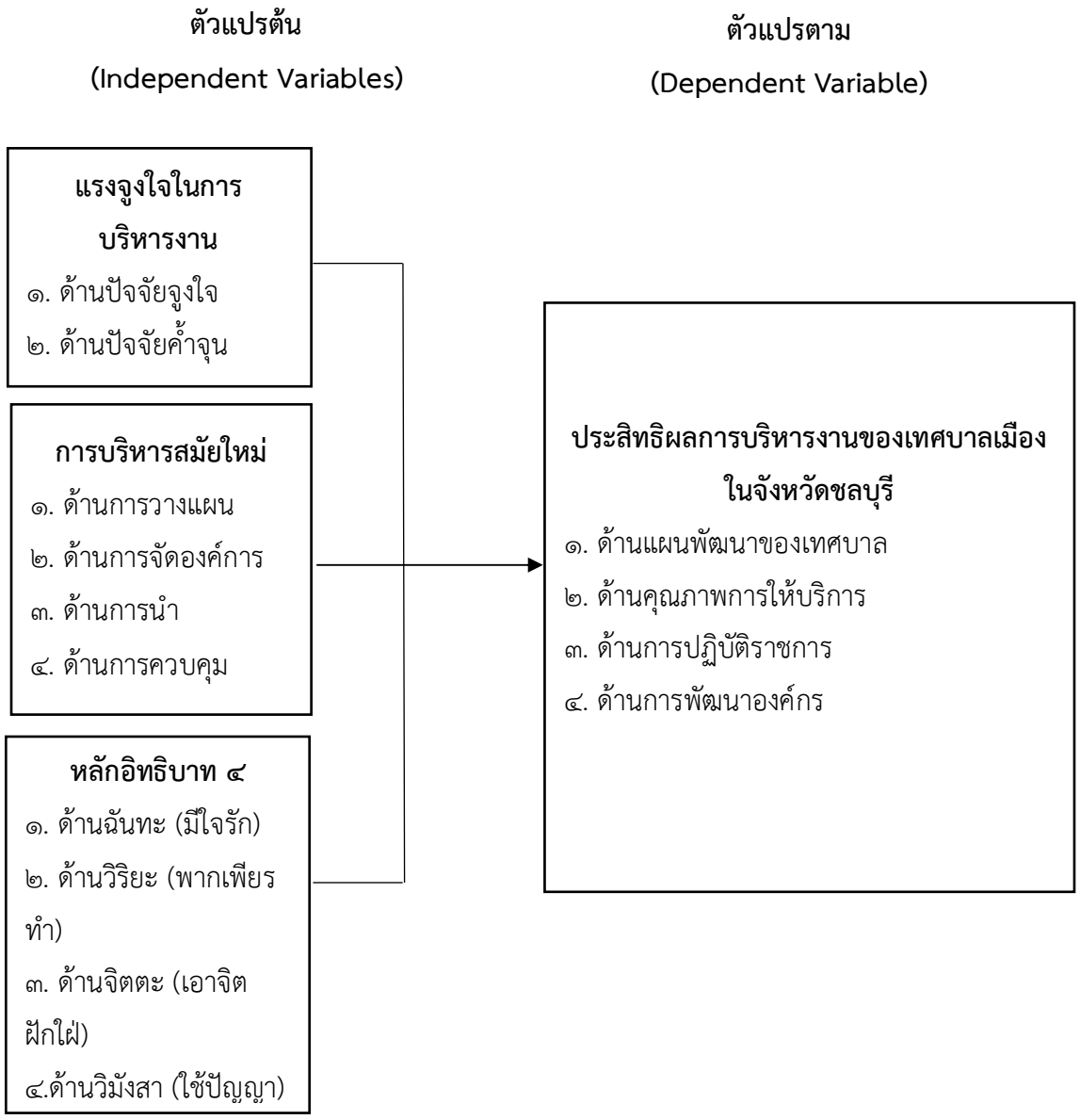
๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

กรอบแนวคิดในกาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ดังแผนภาพที่ ๒.๖



ภาพที่ ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) มีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หลังจากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์นำมาสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

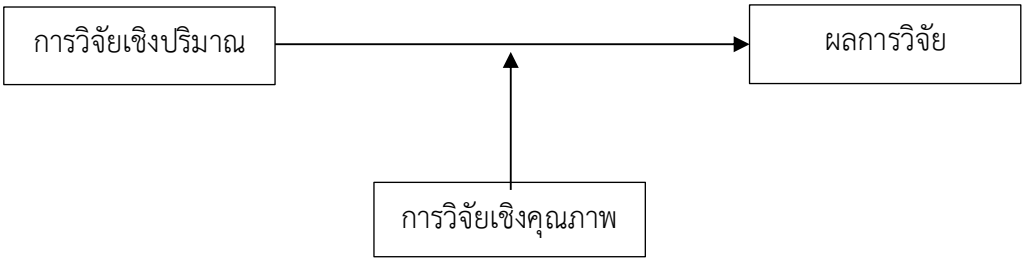
๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อขยายผลวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ ดังแผนภาพที่ ๓.๑



แผนภาพที่ ๓.๑ แผนแบบงานวิจัย[๑]

จากแผนภาพที่ ๓.๑ ทำให้ได้แนวทางในการออกแบบการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

เริ่มจากการศึกษาวิจัยในเชิงเอกสาร (Documentary Research) เพื่อทบทวน แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยเลือกตามเกณฑ์ที่สำคัญ ประกอบด้วย ๑) ความจริง (Authenticity) ๒) ความถูกต้องน่าเชื่อถือ (Credibility) ๓) การเป็นตัวแทน (Representativeness) และ ๔) ความหมาย (Meaning) ซึ่งความน่าเชื่อถือและความถูกต้องของข้อมูลในเอกสารที่นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยนำผลที่ได้รับมาดำเนินการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยและดำเนินการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๓,๐๓๖ คน[๒]

---

[๑] นงลักษณ์ วิรัชชัย, **วิจัยและสถิติ : คำถามชวนคำตอบ,** พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัดไอคอนพริ้นติ้ง, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖-๕๗.

๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๑๐ แห่ง ประกอบด้วย เทศบาลเมืองชลบุรี เทศบาลเมืองบ้านบึง เทศบาลเมืองพนัสนิคม เทศบาลเมืองสัตหีบ เทศบาลเมืองหนองปรือ เทศบาลเมืองศรีราชา เทศบาลเมืองบ้านสวน เทศบาลเมืองแสนสุข เทศบาลเมืองอ่างศิลาและเทศบาลเมืองปรกฟ้า ซึ่งมีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตร Taro Yamane กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง[๓] ดังนี้

จำนวนตัวอย่างในแต่ละชั้น = จำนวนตัวอย่างทั้งหมด × จำนวนประชากรในแต่ละชั้น
จำนวนประชากรทั้งหมด

สูตร $$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๓,๐๓๖ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{3{,}036}{1+3{,}036(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3{,}036}{1+7.59}$$

$$n = \frac{3{,}036}{8.59}$$

n = 353.43

n = 354

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

---

[๒] สำนักงานการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี, **แผนพัฒนาส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี,** [ออนไลน์], แหล่งที่มา http://oldweb.chonburilocal.go.th [๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๓].

[๓] สุรพล สุยะพรหม และสุทธิรัก ศรีจันทร์เพ็ญ, **ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ,** (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๖-๑๐๗.

จากสูตรดังกล่าวจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๕๔ คน และผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มอย่างง่าย (Simple sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามเขตเทศบาลทั้ง ๑๐ แห่ง แล้วทำการสุ่มแบบอย่างง่าย (Simple sampling) ตามสัดส่วนประชากรในแต่ละกลุ่ม รายละเอียดได้แสดงไว้ตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เทศบาลเมือง	**จำนวนประชากร (คน)**	**สัดส่วน**	**จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)**
หนองปรือ	๔๖๙	๔๖๙X๓๕๔/๓,๐๓๖	๕๔
ชลบุรี	๓๓๑	๓๓๑ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๓๘
แสนสุข	๔๖๑	๔๖๑ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๕๔
ศรีราชา	๓๐๘	๓๐๘ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๓๖
บ้านสวน	๕๗๕	๕๗๕ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๖๗
บ้านบึง	๒๕๙	๒๕๙ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๓๐
สัตหีบ	๒๐๖	๒๐๖ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๒๔
พนัสนิคม	๑๕๒	๑๕๒ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๑๘
อ่างศิลา	๒,๑๐๓	๒,๑๐๓ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๒๔
ปรกฟ้า	๖๕	๖๕ X๓๕๔/๓,๐๓๖	๙
รวมประชากร	**๓,๐๓๖**	**รวมกลุ่มตัวอย่าง**	**๓๕๔**

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ความสะดวก (Conveience Sampling) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) จะทำแบบสอบถามตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๑) เทศบาลนครเมืองในจังหวัดชลบุรี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐ แห่ง คิดเป็น ๑๐๐% ของพื้นที่

๒) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐ แห่ง คือ ๑) เทศบาลเมืองหนองปรือ ๒) เทศบาลเมืองชลบุรี ๓) เทศบาลเมืองแสนสุข ๔) เทศบาลเมืองศรีราชา ๕) เทศบาลเมืองบ้านสวน ๖) เทศบาลเมืองบ้านบึง ๗) เทศบาลเมืองสัตหีบ ๘) เทศบาลเมืองพนัสนิคม ๙) เทศบาลเมืองอ่างศิลา ๑๐) เทศบาลเมืองปรกฟ้า

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีแบ่งเป็น ๕ ส่วน

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสามัญ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาล เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List) จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหาร เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๑๔ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ	จำนวน ๗ ข้อ
ด้านปัจจัยค้ำจุน	จำนวน ๗ ข้อ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๑๖ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านการวางแผน	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการจัดองค์การ	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการนำ	จำนวน ๔ ข้อ
ด้านการควบคุม	จำนวน ๔ ข้อ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองจังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด จำนวน ๑๒ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านฉันทะ	จำนวน ๓ ข้อ
ด้านวิริยะ	จำนวน ๓ ข้อ
ด้านจิตตะ	จำนวน ๓ ข้อ
ด้านวิมังสา	จำนวน ๓ ข้อ

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด จำนวน ๒๐ ข้อ มีรายละเอียด ดังนี้

ด้านแผนพัฒนาเทศบาล	จำนวน ๕ ข้อ

ด้านคุณภาพการให้บริการ จำนวน ๕ ข้อ
ด้านการปฏิบัติราชการ จำนวน ๕ ข้อ
ด้านการพัฒนาองค์กร จำนวน ๕ ข้อ

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionaire) ให้ผู้ตอบคำถามเลือกตอบได้อย่างเสรี

ตอนที่ ๒ ถึงตอนที่ ๕ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale[๔] ซึ่งจะมีข้อคำถามแบบประมาณค่าที่ใช้วัด ๕ ระดับ (Rating Scale) และมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด ให้คะแนน ๕ คะแนน
มาก ให้คะแนน ๔ คะแนน
ปานกลาง ให้คะแนน ๓ คะแนน
น้อย ให้คะแนน ๒ คะแนน
น้อยที่สุด ให้คะแนน ๑ คะแนน

๒) จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการอภิปรายผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น มีดังนี้[๕] จากสูตร

$$\text{ช่วงชั้นคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระบบการวัด}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

จะได้เกณฑ์การแปลผล ๕ ระดับ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐ หมายถึง มาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐ หมายถึง ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๘๑ – ๒.๖๐ หมายถึง น้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐ หมายถึง น้อยที่สุด

๓) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

---

[๔] Likert, Rensis, "The Method of Constructing and Attitude Scale", **Reading in Attitude Theory and Measurement**. (Fishbeic, Matin, Ed. New York: Wiley & Son, 1967), pp. 90-95.

[๕] มัลลิกา บุนนาค, **สถิติเพื่อการตัดสินใจ**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑๔๓.

๓.๑) ศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องหลักการ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและสร้างเครื่องมือเป็นแบบบันทึกเอกสาร เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและนำมาวิเคราะห์ เก็บผลการวิเคราะห์ไว้ในแบบบันทึกเอกสาร

๓.๒) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาประมวลเพื่อกำหนดโครงสร้างของเครื่องมือและขอบเขตเนื้อหา โดยการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยการนำข้อมูลสรุปประเด็นจากการวิเคราะห์ สังเคราะห์มาจัดทำเป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม จำแนกตามตัวแปรพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีทั้ง ๑๔ ตัวแปร รวมข้อคำถามทั้งสิ้น ๖๒ ข้อคำถาม ภายใต้คำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา แล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ ๕ คน และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยพิจารณาจากค่า IOC มากกว่า ๐.๖๐ ขึ้นไป

๓.๓) นำความรู้และแนวคิดที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าและผลการวิเคราะห์องค์ประกอบมาเป็นฐานในการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลและนำมาวิเคราะห์เพื่อหารูปแบบหลัก “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” และการหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๔) การหาค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังต่อไปนี้

๔.๑) การตรวจสอบความตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจ จากนั้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ คน ประกอบด้วย

๔.๑.๑) ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อาจารย์ประจำหลักสูตร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๒) ผศ. ดร. รัฐพล เย็นใจมา หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๓) ผศ.ดร. อนุวัตน์ กระสังข์ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๔) อาจารย์ ดร. สมบัติ นามบุรี อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๕) อาจารย์ ดร.กาญจนา ดำจุติ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความชัดเจนของภาษา ความครอบคลุมของโครงสร้างและความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้

เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) โดยผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านจะประเมินให้คะแนน ๓ ระดับ คือ +๑ = มีความสอดคล้อง ๐ = ไม่แน่ใจ -๑ = ไม่สอดคล้อง แล้วคำนวณค่าและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องพบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ ๐.๖ - ๑.๐๐ ทุกข้อถาม

๔.๒) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๐ คน

๔.๓) นำแบบสอบถามที่ได้มาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)[๖] โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α – Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นในภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๓

๔.๔) แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลจากการทดลองใช้ในขั้นตอนที่ผ่านมาทำการปรับปรุงแก้ไขโดยผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง หลังจากนั้นจึงนำมาสร้างเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การศึกษา “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” คือ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำนวน ๓๕๔ คน

๒) ยื่นคำร้อง บฑ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตใช้สถานที่เก็บข้อมูลวิจัย เมื่อได้รับหนังสือดังกล่าว เรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยกำหนดวัน เวลาและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เพื่อลงพื้นที่เก็บข้อมูล

๓) ลงพื้นที่แจกและเก็บแบบสอบถามสำหรับการวิจัยกับบุคลากรเทศบาลในจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๑๐ แห่งตามที่กำหนดไว้ จำนวน ๓๕๔ คน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่วันที่ ๒๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จนถึงวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๔ และรวมถึงระยะเวลาการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวนทั้งสิ้น ๓๕ วัน

๔) เมื่อรวบรวมแบบสอบที่ได้รับคืนมาทั้งหมด จำนวน ๓๕๔ ชุด แล้วซึ่งคิดเป็น ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

---

[๖] สิน พันธุ์พินิจ, **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์,** (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้[๗]

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อศึกษาลักษณะและการแจกแจงของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยมีเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๔๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

๑) สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหารสมัยใหม่ หลักอิทธิบาท ๔ และประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

๓) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชลบุรี วิเคราะห์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยอย่างง่าย (Simple) และการถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwrie Regression Analysis)

๔) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์ โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูล โดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X1 แทน แรงจูงใจในการบริหาร

---

[๗] อภินันท์ จันตะนี, **วิธีวิจัยทางธุรกิจ,** (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ. พริ้นติ้ง, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๕-๒๐๐.

X2 แทน การบริหารสมัยใหม่

X3 แทน อิทธิบาท ๔

Y แทน ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

การออกแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เริ่มตั้งแต่โจทย์หรือคำถามการวิจัย การเลือกพื้นที่ศึกษาและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลคนสำคัญ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การตรวจสอบและการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๗ รูปหรือคนและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) เพื่อให้ได้ค้นพบที่ชัดเจน สามารถอธิบายเสริม สนับสนุน ข้อโต้แย้งและเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ รวมถึงการเสนอแนะข้อคิดเห็นในประเด็นที่มีข้อขัดแย้งหรือเห็นควรเพิ่มเติมให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นผู้เชี่ยวชาญทางวิชาการที่เกี่ยวข้องหรือมีประสบการณ์โดยตรงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) เป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๑๗ รูปหรือคน ดังนี้

ลำดับที่	กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา	ตำแหน่ง
๑.	พระชลญาณมุนี, ดร	เจ้าอาวาสวัดอุทกเขปสีมาราม
๒.	พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม, ดร	ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการจังหวัดชลบุรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์	
๓.	ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ลำดับที่	กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์	ตำแหน่ง
๔.	ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี	รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการการเมือง)	
๕.	นายสุรสิตย์ กังวลกิจ	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านบึง
๖.	นายจักรวาล ตั้งประกอบ	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านสวน
๗.	นายณรงค์ชัย คุณปลื้ม	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข
๘.	นายสุทิน สุดถิ่น	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองปรกฟ้า
๙.	นายมาย ไชยนิตย์	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองปรือ
๑๐.	นายณรงค์ บุญบรรเจิดศรี	นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองสัตหีบ
	กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ)	
๑๑.	นางนันท์ธนาภา เวชเดช	ปลัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม
๑๒.	นายไพศาล สีนาคล้วน	ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข
๑๓.	นายวิรัตน์ ตันติปาลกุล	ปลัดเทศบาลเมืองหนองปรือ
๑๔.	นางสาวจุฑารัตน์ ปริญวชิรพัฒน์	ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองชลบุรี
๑๕.	นางอัญชลี จันทรกรานต์	หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน
๑๖.	นายวีรวิชญ์ เดชศรฐิตวัฒน์	หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองปรกฟ้า
๑๗.	นายอนุรักษ์ อุตยานะ	หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองสัตหีบ

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

๑) การพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ประกอบด้วย ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร มีความเหมาะหรือไม่และหรือด้านใดไม่เหมาะสมและด้านใดยังขาดอยู่

๔) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ (มีใจรัก) วิริยะ (พากเพียรทำ) จิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) วิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ส่งผลการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี หรือไม่ อย่างไร

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้

๑) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีรายละเอียดดังนี้

๑.๑) คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์โดยตรงและสามารถให้ข้อมูลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้เป็นอย่างดียิ่ง ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview Form) กับกลุ่มผู้บริหารหรือกำหนดนโยบาย ได้แก่ ๑. กลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ๒. กลุ่มนักวิชาการด้านรัฐประศาสนาศาสตร์ ๓. กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการการเมือง) ๔. กลุ่มผู้บริหาร (ข้าราชการประจำ) รวมจำนวนทั้งสิ้น ๑๗ รูปหรือคน

๑.๒) ยื่นคำร้อง บฑ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อได้รับหนังสือ ดังกล่าวเรียบร้อยแล้วจึงนำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลาและสถานที่เพื่อเข้าไปสัมภาษณ์

๑.๓) สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามเวลานัด ใช้เวลาสัมภาษณ์ต่อคนไม่เกิน ๖๐ นาที โดยใช้วิธีการจดบันทึก ใช้เครื่องบันทึกเสียงในการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งหลังจากผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว ได้อนุโมทนาขอบคุณพร้อมกับถ่ายภาพ ซึ่งระยะเวลาการสัมภาษณ์ ๑๔ วัน (วันที่ ๑๑, ๒๐ ,๒๗, ๒๘, ๒๙ มกราคม และ วันที่ ๑, ๕, ๖, ๗, ๘, ๑๑, ๑๓, ๒๔, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

๑.๔) สรุปผลจากการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๒) การสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เป็นการระดมความคิดเห็นและการอภิปรายในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษา เป็นวิธีการเสริมในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ซึ่งผู้เข้าร่วมสนทนาควรมีพื้นฐานประสบการณ์ที่ใกล้เคียงหรือคล้ายคลึงกัน มีรายละเอียดดังนี้

๒.๑) ผู้วิจัยได้ขอคำปรึกษาประธานกรรมการควบคุมเล่มดุษฎีนิพนธ์ เพื่อคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญในงานวิจัยรวมทั้งให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จำนวน ๙ รูปหรือคน โดยรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิที่ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะมีดังต่อไปนี้

ลำดับที่	ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่ง
๑.	รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม	ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง	รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ, ผศ.ดร.	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ) อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๖.	อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗.	นายประสิทธิ์ ผาสุข	ปลัดเทศบาลตำบลหัวกุญแจ ตำบลคลองกิ่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
๘.	นายปรีชา แซ่ซื้อ	ปลัดเทศบาลตำบลเหมือง ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
๙.	นายธราธิป เกียรติวุฒิไกร	ปลัดเทศบาลตำบลบางพระ ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

๒.๒) ยื่นคำร้อง บฑ. ๖.๒ แบบคำร้องทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group

Discussion) เมื่อได้รับหนังสือดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว นำส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิพร้อมกำหนดวัน เวลา และสถานที่ เพื่อเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๒.๓) เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ใช้เวลานำเสนอผลงานวิจัย ไม่เกิน ๑๕ นาที ซึ่งรายละเอียดในการนำเสนอข้อมูล ประกอบด้วย ๑. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๒. วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓. กรอบแนวคิดในการวิจัย ๔. ระเบียบวิธีวิจัย ๕. สรุปผลการวิจัย ๖. องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยและ ๗. แบบประเมินการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ตามวัตถุประสงค์เพื่อประเมินความเหมาะสมขององค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ใช้เครื่องบันทึกเสียง ในการบันทึกการสนทนา เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากผู้วิจัยได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เรียบร้อยแล้ว ได้อนุโมทนาขอบคุณ พร้อมกับถ่ายภาพและมอบของที่ระลึกให้กับผู้ทรงคุณวุฒิ (วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔ ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เวลา ๐๙.๐๐ น.)

๒.๔) สรุปผลจากการเข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) และนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว จะต้องทำการตรวจสอบข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งบางครั้งอาจทำไปพร้อมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลก็ได้ การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพมักจะใช้วิธีการที่เรียกว่า การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยเมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจดบันทึกมาแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้อง ความเพียงพอและความเชื่อถือได้ของข้อมูลว่าจะสามารถตอบปัญหาของการศึกษาวิจัยได้อย่างครบถ้วน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งจะทำการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและตอบปัญหาการวิจัยโดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลพิจารณาในแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ ในการศึกษาในครั้งนี้ได้ใช้การตรวจสอบจากแหล่งบุคคลมากที่สุดโดยการสอบถามข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างหลายกลุ่มในคำถามเดียวกันและจากกลุ่มตัวอย่างคนเดียวกันจากแหล่งบุคคลหลาย ๆ คน เพื่อเป็นการยืนยันในข้อมูลที่ได้รับว่ามีความถูกต้องกันหรือไม่

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) เป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๗ รูปหรือคนและการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จำนวน ๙ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์โดยตรงหรือสามารถให้ข้อมูลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้อย่างครอบคลุม นำมาเขียนสรุปเป็นแบบแผนของความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล พรรณนาและวิเคราะห์ความสัมพันธ์ข้อมูลเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีหรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอแนะข้อมูลเป็นองค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยแบ่งออกเป็น ๔ ประเด็นดังนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๔.๒.๓ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๕๔ คน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานเทศบาล แสดงด้วยความถี่และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n=๓๕๔)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๒๑	๓๔.๓
หญิง	๒๓๓	๖๕.๗
รวม	**๓๕๔**	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๑๐๕	๒๙.๕
๓๐ - ๔๐ ปี	๑๔๔	๔๐.๘
๔๑ - ๕๐ ปี	๗๙	๒๒.๔
๕๑ ปีขึ้นไป	๒๖	๗.๔
รวม	**๓๕๔**	**๑๐๐.๐**
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๔	๒๐.๗
ปริญญาตรี	๒๒๗	๖๔.๓
สูงกว่าปริญญาตรี	๕๓	๑๕.๐
รวม	**๓๕๔**	**๑๐๐.๐**
ตำแหน่ง		
พนักงานประจำ	๑๖๕	๔๖.๕
ลูกจ้างประจำ	๓๕	๙.๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๐๖	๓๐.๐
อื่น ๆ	๔๘	๑๓.๖
รวม	**๓๕๔**	**๑๐๐.๐**
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเทศบาล		

น้อยกว่า ๕ ปี	๑๕๘	๔๔.๕
๕ – ๑๐ ปี	๑๑๐	๓๑.๒
๑๑ – ๒๐ ปี	๕๔	๑๕.๓
มากกว่า ๒๐ ปี	๓๒	๙.๑
รวม	**๓๕๔**	**๑๐๐.๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗ ส่วนเพศชาย จำนวน ๑๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๐ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘ อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๕ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๔ อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๔ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๗ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐ ตามลำดับ

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานประจำ จำนวน ๑๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน ๑๐๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐ มีตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๖ มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๙ ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานเทศบาล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเทศบาลน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๕ - ๑๐ ปี มีจำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ๑๑ - ๒๐ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๓ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า ๒๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๑ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการบริหารงาน

แรงจูงใจในการบริหารงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ ด้านปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจ **โดยภาพรวม**

(n=๓๕๔)

แรงจูงใจในการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านปัจจัยจูงใจ	๓.๘๓	๐.๗๒๓	มาก
๒. ด้านปัจจัยค้ำจุน	๓.๙๐	๐.๗๓๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๘๖**	**๐.๖๙๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า แรงจูงใจในการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๖๙๗)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ด้านปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓๐) ด้านปัจจัยจูงใจ ($\bar{X}$ = ๓.๘๓, S.D. = ๐.๗๒๓) ทุกด้านอยู่ในระดับมากตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๓๕๔)

แรงจูงใจในการบริหารงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ	๓.๘๑	๐.๘๐๕	มาก
๒. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ	๓.๗๕	๐.๘๗๙	มาก
๓. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ	๓.๘๐	๐.๘๑๖	มาก
๔. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จ	๓.๘๘	๐.๘๗๙	มาก

ตามเป้าหมายที่วางไว้			
๕. ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ	๓.๘๔	๐.๙๐๒	มาก
๖. มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น	๓.๘๑	๐.๙๗๗	มาก
๗. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ	๓.๘๘	๐.๘๖๙	มาก
ภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจ	**๓.๘๓**	**๐.๗๒๓**	มาก
ด้านปัจจัยค้ำจุน			
๑. หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น	๓.๘๖	๐.๙๔๑	มาก
๒. การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมีความสะดวกรวดเร็ว	๓.๘๕	๐.๘๕๘	มาก
๓. การทำงานในองค์การนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	๓.๘๘	๐.๙๑๘	มาก
๔. มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ	๓.๙๙	๐.๘๓๙	มาก
๕. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน	๓.๘๙	๐.๘๕๙	มาก
๖. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน	๓.๙๔	๐.๘๗๕	มาก
๗. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้	๓.๙๐	๐.๘๘๑	มาก

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการบริหารงาน จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๓๕๔)

แรงจูงใจในการบริหารงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ภาพรวมด้านปัจจัยค้ำจุน	**๓.๙๐**	**๐.๗๓๐**	**มาก**
ภาพรวมแรงจูงใจในการบริหารงาน	**๓.๘๖**	**๐.๖๙๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๖๙๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๒๓) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๖๙) รองลงมาคือ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ($\overline{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๗๙) และได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๙๐๒)

๒. ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓๐) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๘๓๙) รองลงมาคือ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ($\overline{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๗๔๖) และหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้ ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓๐)

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสมัยใหม่

ข้อมูลการบริหารสมัยใหม่ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุมผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารสมัยใหม่

(n=๓๕๔)

การบริหารสมัยใหม่	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. ด้านการวางแผน	๓.๘๕	๐.๗๖๐	มาก
๒. ด้านการจัดองค์การ	๓.๘๔	๐.๗๗๙	มาก
๓. ด้านการนำ	๓.๘๗	๐.๗๖๗	มาก
๔. ด้านการควบคุม	๓.๘๙	๐.๗๔๘	มาก
ภาพรวม	**๓.๘๖**	**๐.๗๐๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า การบริหารสมัยใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษาคือ ด้านการควบคุม($\overline{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๔๘) รองลงมาคือ การนำ ($\overline{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๖๗) ด้านการ

วางแผน ($\overline{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๖๐) และด้านการจัดองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๗๙) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารสมัยใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๓๕๔)

การบริหารมัยใหม่	**ระดับความคิดเห็น**		
ด้านการวางแผน	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. จัดประชุมพนักงานเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการบริหารงาน	๓.๗๑	๐.๙๔๓	มาก
๒. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาคุณภาพงานปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานของกิจการ	๓.๗๒	๐.๘๙๙	มาก
๓. เทศบาลมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานของกิจการ	๓.๙๓	๐.๘๘๙	มาก
๔. เทศบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	๔.๐๕	๐.๘๒๘	มาก
ภาพรวมด้านการวางแผน	**๓.๘๕**	**๐.๗๖๐**	**มาก**
ด้านการจัดองค์การ			
๑. เทศบาลมีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๘๗๓	มาก
๒. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๘๕๑	มาก
๓. เทศบาลมีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้	๓.๘๙	๐.๘๕๔	มาก
๔. เทศบาลมีการติดตาม ตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับพนักงาน	๓.๘๑	๐.๘๗๘	มาก

ภาพรวมด้านการจัดองค์การ	**๓.๘๔**	**๐.๗๗๙**	**มาก**

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารสมัยใหม่ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๓๕๔)

การบริหารสมัยใหม่	**ระดับความคิดเห็น**		
ด้านการนำ	$\bar{X}$	S.D.	**แปลผล**
๑. เทศบาลมีการวางแผนและประสานงานที่ดีก่อนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น	๓.๘๖	๐.๘๔๕	มาก
๒. เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม	๓.๘๔	๐.๘๕๑	มาก
๓. เทศบาลมีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงาน	๓.๘๙	๐.๘๖๘	มาก
๔. เทศบาลมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำทันสมัยและเชื่อถือได้มาช่วยในการติดต่อสื่อสาร	๓.๙๐	๐.๘๒๔	มาก
ภาพรวมด้านการนำ	**๓.๘๗**	**๐.๗๖๗**	**มาก**
ด้านการควบคุม			
๑. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการระหว่างดำเนินการร่วมกับพนักงาน	๓.๙๐	๐.๘๑๗	มาก
๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการตามแผนงานโครงการ โดยเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	๓.๘๗	๐.๘๒๑	มาก
๓. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกประเภทมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	๓.๘๘	๐.๘๕๙	มาก
๔. เทศบาลมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด	๓.๙๑	๐.๘๐๘	มาก
ภาพรวมด้านการควบคุม	**๓.๘๙**	**๐.๗๔๘**	**มาก**
ภาพรวมการบริหารสมัยใหม่	**๓.๘๖**	**๐.๗๐๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารสมัยใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านการวางแผน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๖๐) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ($\overline{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๘๒๘) รองลงมา คือ เทศบาลมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานของกิจการ ($\overline{X}$ = ๓.๙๓, S.D. = ๐.๘๘๙) และเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาคุณภาพงานปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานของกิจการ ($\overline{X}$ = ๓.๗๒, S.D. = ๐.๘๙๙)

๒. ด้านการจัดองค์การ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๗๙) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก เทศบาลมีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้ ($\overline{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๘๕๔) รองลงมา คือ เทศบาลมีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๘๗๓) และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = ๓.๘๒, S.D. = ๐.๘๕๑)

๓. ด้านการนำ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๖๗) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก มีเทศบาลมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัยและเชื่อถือได้มาช่วยในการติดต่อสื่อสาร ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๘๒๔) รองลงมาคือ เทศบาลมีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงาน ($\overline{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๘๖๘) และเทศบาลมีการวางแผนและประสานงานที่ดีก่อนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๘๔๕)

๔. ด้านการควบคุม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๗๔๘) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด ($\overline{X}$ = ๓.๙๑, S.D. = ๐.๘๐๘) รองลงมา คือ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการระหว่างดำเนินการร่วมกับพนักงาน ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๘๑๗) และนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกประเภทมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = ๓.๘๘, S.D. = ๐.๘๕๙)

๓. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) และด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔

(n=๓๕๔)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ (มีใจรัก)	๔.๐๘	๐.๗๗๕	มาก
๒. ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)	๓.๙๖	๐.๗๗๗	มาก
๓. ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)	๓.๙๖	๐.๗๐๖	มาก
๔. ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)	๓.๙๙	๐.๗๒๓	มาก
ภาพรวมการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔	**๔.๐๐**	**๐.๖๘๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ($\bar{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๗๗๕) รองลงมาคือ ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ($\bar{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๒๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๐๖) และด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ($\bar{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๗๗) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๓๕๔)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (มีใจรัก)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เทศบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น	๔.๐๖	๐.๘๑๓	มาก
๒. เทศบาลมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา	๔.๐๙	๐.๘๒๘	มาก
๓. เทศบาลมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา	๔.๐๙	๐.๘๑๔	มาก

และแนวทางการพัฒนา

ภาพรวมด้านฉันทะ (มีใจรัก)	**๔.๐๘**	**๐.๗๗๕**	**มาก**
ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)			
๑. เทศบาลมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ	๓.๙๒	๐.๘๓๖	มาก
๒. เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้	๓.๙๔	๐.๘๒๒	มาก
๓. เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ	๔.๐๓	๐.๘๒๔	มาก
ภาพรวมด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)	**๓.๙๖**	**๐.๗๗๗**	**มาก**
ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)			
๑. เทศบาลมีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด	๓.๙๙	๐.๗๘๕	มาก
๒. เทศบาลมีการติดตามตรวจสอบและการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ	๓.๙๕	๐.๗๕๐	มาก
๓. เทศบาลมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๓.๙๕	๐.๗๗๖	มาก
ภาพรวมด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)	**๓.๙๖**	**๐.๗๐๖**	**มาก**

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๓๕๔)

การบริหารงานหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. ผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น	๓.๙๖	๐.๗๗๗	มาก
๒. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง	๓.๙๘	๐.๗๙๘	มาก
๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนว	๔.๐๔	๐.๗๘๑	มาก

ทางแก้ไข ปัญหาจากการติดตามและประเมินผล

ภาพรวมด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)	**๓.๙๙**	**๐.๗๒๓**	**มาก**
ภาพรวมการบริหารงานหลักอิทธิบาท ๔	**๔.๐๐**	**๐.๖๘๕**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านฉันทะ (มีใจรัก) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๗๗๕) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา ($\overline{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๘๑๔) รองลงมา คือ เทศบาลมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา ($\overline{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๘๒๘) และเทศบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๘๑๓)

๒. ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๗๗) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๘๒๔) รองลงมา คือ เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้ ($\overline{X}$ = ๓.๙๔, S.D. = ๐.๘๒๒) และเทศบาลมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ ($\overline{X}$ = ๓.๙๒, S.D. = ๐.๘๓๖)

๓. ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๐๖) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๘๕) รองลงมา คือ เทศบาลมีการติดตามตรวจสอบและการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ ($\overline{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๗๕๐) และเทศบาลมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\overline{X}$ = ๓.๙๕, S.D. = ๐.๗๗๖)

๔. ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๒๓) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาจากการติดตามและประเมินผล ($\overline{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๗๘๑) รองลงมา คือ ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง ($\overline{X}$ = ๓.๙๘, S.D. = ๐.๗๙๘) และผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๗๗)

๔. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง ประกอบด้วย ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล.ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร ผลการวิเคราะห์ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

(n=๓๕๔)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล.	๔.๐๖	๐.๗๔๑	มาก
๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ	๓.๙๗	๐.๗๓๖	มาก
๓. ด้านการปฏิบัติราชการ	๔.๐๓	๐.๗๔๒	มาก
๔. ด้านการพัฒนาองค์กร	๓.๙๙	๐.๗๖๐	มาก
ภาพรวมประสิทธิผลในการบริหารงาน	**๔.๐๕**	**๐.๖๙๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๖๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลการศึกษา คือ ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ($\overline{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๗๔๑) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๗๔๒) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๖๐) ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๗๓๖) ตามลำดับและเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของแต่ละด้านพบผลการศึกษาดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายข้อ

(n=๓๕๔)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล	ระดับความคิดเห็น		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา	๔.๑๐	๐.๘๔๗	มาก
๒. เทศบาลมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่	๔.๐๘	๐.๘๑๘	มาก

กำหนดไว้			
๓. เทศบาลมีการดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา	๔.๐๔	๐.๘๑๙	มาก
๔. เทศบาลมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา	๔.๑๐	๐.๘๑๐	มาก
๕.เทศบาลมีการนำผลการประเมินไปใช้ใน การพัฒนางาน	๓.๙๗	๐.๗๙๙	มาก
ภาพรวมด้านแผนพัฒนาของเทศบาล	**๔.๐๖**	**๐.๗๔๑**	**มาก**
ด้านคุณภาพการให้บริการ			
๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๓.๙๔	๐.๘๓๐	มาก
๒. เทศบาลมีโครงการบริการประชาชนในวันหยุด	๓.๗๕	๐.๙๔๒	มาก
๓. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน	๔.๐๙	๐.๘๔๑	มาก
๔. เทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ	๔.๐๔	๐.๘๒๘	มาก
๕. เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค	๔.๐๕	๐.๘๕๓	มาก
ภาพรวมด้านคุณภาพการให้บริการ	**๓.๙๗**	**๐.๗๓๖**	**มาก**

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จำแนกเป็นรายข้อ (ต่อ)

(n=๓๕๔)

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ด้านการปฏิบัติราชการ	**ระดับความคิดเห็น**		
	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ	๔.๐๘	๐.๗๙๔	มาก
๒. เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้	๔.๐๒	๐.๘๐๘	มาก

๓.เทศบาลมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และสามารถตรวจสอบได้	๔.๐๒	๐.๘๒๗	มาก
๔. เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้	๔.๐๑	๐.๘๐๗	มาก
๕.เทศบาลมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	๔.๐๓	๐.๘๓๒	มาก
ภาพรวมด้านการปฏิบัติราชการ	**๔.๐๓**	**๐.๗๔๒**	**มาก**
ด้านการพัฒนาองค์กร			
๑.เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	๔.๐๓	๐.๘๓๐	มาก
๒. เทศบาลมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๔.๐๐	๐.๘๖๙	มาก
๓. เทศบาลมีการวางแผนอัตราก าลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	๔.๐๓	๐.๘๔๗	มาก
๔. เทศบาลมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน	๓.๙๑	๐.๘๗๑	มาก
๕. เทศบาลมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	๓.๙๗	๐.๘๖๙	มาก
ภาพรวมด้านการพัฒนาองค์กร	**๓.๙๙**	**๐.๗๖๐**	**มาก**
ภาพรวมประสิทธิผลในการบริหารงาน	**๔.๐๑**	**๐.๖๙๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๑, S.D. = ๐.๖๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบผลการศึกษาดังนี้

๑. ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๗๔๑) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ($\overline{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๘๑๐) รองลงมา คือ เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ($\overline{X}$ = ๔.๑๐, S.D. = ๐.๘๔๗) และเทศบาลมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๘๑๘)

๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๗๓๖) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน ($\overline{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๘๔๑) รองลงมา คือ เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค ($\overline{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๘๕๓) และเทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ($\overline{X}$ = ๔.๐๔, S.D. = ๐.๘๒๘)

๓. ด้านการปฏิบัติราชการ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๗๔๒) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๗๙๔) รองลงมา คือ เทศบาลมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๘๓๒) และเทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ ($\overline{X}$ = ๔.๐๒, S.D. = ๐.๘๐๘)

๔. ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๖๐) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ ให้บริการอย่างทุ่มเท อย่างเต็มกำลังเพื่อให้ผู้รับบริการประทับใจ ($\overline{X}$ = ๔.๑๖, S.D. = ๐.๖๙๓) รองลงมา คือ ให้บริการแก่ผู้มารับบริการด้วยความเป็นมิตร ยิ้มแย่มแจ่มใส ($\overline{X}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๗๑๘) และสร้างสรรค์การให้บริการเพื่อให้การบริการมีคุณค่าสำหรับผู้รับบริการ ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๖๘๒)

๕. ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๑๒, S.D. = ๐.๖๑๗) เมื่อพิจารณาข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่ เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๘๓๐) รองลงมา คือ เทศบาลมีการวางแผนอัตราก าลังภายใน หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๘๔๗) และเทศบาลมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\overline{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๘๖๙)

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพื่อใช้สร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในการวิเคราะห์พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ดังต่อไปนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

X1 แทน แรงจูงใจในการบริหารงานเทศบาล

X2 แทน การบริหารสมัยใหม่

X3 แทน หลักอิทธิบาท ๔

Y แทน ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ตาราง ๔.๑๐ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหารสมัยใหม่และหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ตัวแปร	X1	X2	X3	Y
X1	1.00			
X2	.858**	1.00		
X3	.776**	.870**	1.00	
Y	.768**	.864**	.907**	1.00

** P<.01

การทดสอบสมมติฐานสำหรับการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้ คือ

สมมติฐานที่ ๑ แรงจูงใจในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) เป็นตัวแปรต้น ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้ คือ

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1)

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X1[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.768[a]	.590	.589	8.89081

a. Predictors: (Constant), X1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40110.679	1	40110.679	507.431	.000[b]
	Residual	27824.372	353	79.047		
	Total	67935.051	354			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	21.310	2.661		8.008	.000
	X1	1.090	.048	.768	22.526	.000

a. Dependent Variable: Y

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายข้างต้น ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายคือ

$\hat{Y} = 21.310 + (1.090)X_1$ (unstandardized equation)

$\hat{Z}_Y = (0.768)Z_{X1}$ (standardized equation)

โดยมี F = 507.431, p-value (Sig.) = 0.000, R-square = 0.590 (59.0%)

แสดงว่า แรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) ซึ่งแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) ได้ร้อยละ 59.0 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ 0.768

สมมติฐานที่ ๒ การบริหารสมัยใหม่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และการบริหารสมัยใหม่ (X_2) เป็นตัวแปรต้น ผลการวิเคราะห์ มีดังนี้ คือ

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นการบริหารสมัยใหม่ (X_2)

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864[a]	.747	.746	6.99230

a. Predictors: (Constant), X2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50724.980	1	50724.980	1037.485	.000[b]
	Residual	17210.071	353	48.892		
	Total	67935.051	354			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นการบริหารสมัยใหม่ (X_2) (ต่อ)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	15.048	2.060		7.306	.000
	X2	1.055	.033	.864	32.210	.000

a. Dependent Variable: Y

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายข้างต้น ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายคือ

$$\hat{Y} = 15.048 + (1.055)X_2 \quad \text{(unstandardized equation)}$$

$$\hat{Z}_Y = (0.864)Z_{X2} \quad \text{(standardized equation)}$$

โดยมี F = 1,307.485, p-value (Sig.) = 0.000, R-square = 0.747 (74.7%)

แสดงว่า การบริหารสมัยใหม่ (X_2) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) ซึ่งการบริหารสมัยใหม่ (X_2) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) ได้ร้อยละ 74.7 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ 0.864

สมมติฐานที่ ๓ อิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และอิทธิบาท ๔ (X_3) เป็นตัวแปรต้น ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้ คือ

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นอิทธิบาท ๔ (X_3)

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907[a]	.822	.822	5.85763

a. Predictors: (Constant), X3

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55857.295	1	55857.295	1627.932	.000[b]
	Residual	12077.755	353	34.312		
	Total	67935.051	354			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

ตารางที่ ๔.๑๓ ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย (Simple Linear Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นอิทธิบาท ๔ (X_3) (ต่อ)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.917	1.845		3.748	.000
	X3	1.528	.038	.907	40.348	.000

a. Dependent Variable: Y

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายข้างต้น ได้สมการการถดถอยเชิงเส้นอย่างง่ายคือ

$$\hat{Y} = 6.917 + (1.528)X_3 \quad \text{(unstandardized equation)}$$

$$\hat{Z}_Y = (0.907)Z_{X3} \quad \text{(standardized equation)}$$

โดยมี F = 1,627.932, p-value (Sig.) = 0.000, R-square = 0.822 (82.2%) แสดงว่า อิทธิบาท ๔ (X_3) ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) ซึ่งอิทธิบาท ๔ (X_3) สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) ได้ร้อยละ 82.2 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3) เท่ากับ 0.907

สมมติฐานที่ ๔ แรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหารสมัยใหม่และอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ในการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน การจัดการสมัยใหม่ และอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) การบริหารสมัยใหม่ (X_2) และอิทธิบาท ๔ (X_3) เป็นตัวแปรต้น ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้คือ

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) การบริหารสมัยใหม่ (X_2) และอิทธิบาท ๔ (X_3)

Regression

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).
2	X2	.	Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907[a]	.822	.822	5.85763
2	.920[b]	.846	.845	5.46833

a. Predictors: (Constant), X3

b. Predictors: (Constant), X3, X2

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) การบริหารสมัยใหม่ (X_2) และอิทธิบาท ๔ (X_3) (ต่อ)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55857.295	1	55857.295	1627.932	.000[b]
	Residual	12077.755	353	34.312		
	Total	67935.051	354			
2	Regression	57439.212	2	28719.606	960.436	.000[c]
	Residual	10495.839	352	29.903		
	Total	67935.051	354			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3

c. Predictors: (Constant), X3, X2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6.917	1.845		3.748	.000
	X3	1.528	.038	.907	40.348	.000
2	(Constant)	5.336	1.736		3.073	.002
	X3	1.075	.072	.638	14.985	.000
	X2	.378	.052	.309	7.273	.000

a. Dependent Variable: Y

ตารางที่ ๔.๑๔ ผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Regression Analysis) โดยมีตัวแปรตามเป็นประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) และตัวแปรต้นเป็นแรงจูงใจในการบริหารงาน (X_1) การบริหารสมัยใหม่ (X_2) และอิทธิบาท ๔ (X_3) (ต่อ)

Excluded Variables[a]

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.163[b]	4.719	.000	.244	.398
	X2	.309[b]	7.273	.000	.362	.243
2	X1	.032[c]	.771	.441	.041	.260

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors in the Model: (Constant), X3

c. Predictors in the Model: (Constant), X3, X2

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงแบบขั้นตอนยข้างต้น ได้สมการการถดถอยคือ

$\hat{Y} = 5.336 + (1.075)X_3 + (0.378)X_2$ (unstandardized equation)

$\hat{Z}_Y = (0.638)Z_{X3} + (0.309)Z_{X2}$ (standardized equation)

โดยมี F = 960.436, p-value (Sig.) = 0.000, R-square = 0.846 (84.6%)

แสดงว่า หลักอิทธิบาท ๔ (X_3) และการบริหารสมัยใหม่ (X_2) ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01) ซึ่งอิทธิบาท ๔ (X_3) และการบริหารสมัยใหม่ (X_2) สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) ได้ร้อยละ 84.6 โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3 และ β_2) เท่ากับ 0.638 และ 0.309 ตามลำดับ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ที่	วิธีการ	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
๑	การวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นอย่างง่าย	อิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานฯ สูงสุด (β_3 =0.907) รองลงมาคือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน (β_2 =0.864 และβ_1 = 0.768 ตามลำดับ)
๒	การวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน	อิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานฯ (β_3 =0.636 และβ_2 = 0.309 ตามลำดับ)

๔.๒.๓ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

จากการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณแล้วผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการศึกษาข้างต้นจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างตามวัตถุประสงค์และนำเสนอตามลำดับดังนี้

๑) หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑.๑ ด้านฉันทะ (มีใจรัก)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การปฏิบัติตามหลักของ “ฉันทะ (มีใจรัก)” จะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน พบผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. Where there is the will, there in the way. ที่ใดมีความปรารถนาอันแรงกล้าที่นั่นย่อมมีทาง (ความสำเร็จ) เสมอหลักอิทธิบาท ๔ ความแนวทางพระพุทธศาสนา มีความหมายกับคนทุกยุคสมัย โดยเฉพาะกับคนรุ่นใหม่ที่ปรารถนาจะไปสู่ความสำเร็จในชีวิต หน้าที่การงาน[๑]

๒. คนทำงานจะต้องมีความพอใจในงานที่ตัวเองทำก่อน เมื่อมีความพอใจก็จะเกิดความอยากใฝ่รู้ในงานที่ทำ รักงานที่ทำทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับงานที่ตัวเองรับผิดชอบเป็นอย่างดี เพื่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กรของตน[๒]

---

[๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๓. หากพนักงานทุกคนมีใจรักในงานที่ทำ ย่อมจะทำให้งานออกมาดีมีคุณภาพและมีความมั่นใจที่จะทำงานนั้น[๓]

๔. ผู้บังคับบัญชา ได้เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมที่จะพัฒนางานมีการจัดฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานตามความสามารถรักและพอใจที่จะได้พัฒนาตนเอง ทำให้มีใจรักในงานที่ทำ[๔]

๕. ความรักงานจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราเล็งเห็นผลของงาน จะต้องปลูกฝังความรู้สึกพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาของเรามีความพอใจเกิดขึ้น งานที่ออกมาก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้นตามลำดับ[๕]

๖. บุคลากรต้องมีความมั่นคงและภูมิใจในสิ่งที่ตนเองทำอยู่ และมั่นใจในสิ่งที่ผู้บริหารตัดสินใจอย่างรอบคอบในการบริหารงาน[๖]

๗. การที่จะทำให้ชีวิตมีสุขในการทำงานต้องมีใจรักในงานชิ้นๆงานถึงจะออกมาดีแต่ต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองและเพื่อนร่วมงาน[๗]

๘. มีจิตใจมีความรักในการทำงาน มีความเต็มใจ โดยการแสดงออกมาโดยกาย วาจา ความยิ้มแย้มแจ่มใสและมีความกระตือรือร้น ยินดีที่ได้ทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือยินดีประสานงาน/ให้บริการกับผู้มาติดต่อราชการ[๘]

๙. การมีใจในงานที่ทำจะส่งผลให้มีความมุ่งมั่นเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จการหนักในหน้าที่จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นที่จะพัฒนางานในหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ[๙]

๑๐. มีมานะอุตสาหะในการทำงานซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานตามระเบียบและหลักเกณฑ์[๑๐]

---

[๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔..

[๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๑. เมื่อมีใจรักในสิ่งที่ทำจะทำทุกอย่างด้วยความตั้งใจ เมื่อนำด้วยความตั้งใจผลสำเร็จย่อมจะต้องดีจึงจำเป็นจะต้องหาคนที่มีใจรักในการบริการและจริงใจมุ่งมั่นที่จะทำงาน เพื่อส่งผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน[๑๑]

๑๒. มีความพยายามทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำงาน[๑๒]

๑๓. ผู้บริหารจะได้มีวิสัยทัศน์มี่กว้างไกล มองเห็นถึง จุดแข็ง จุดด้อย อุปสรรคและโอกาส และจะต้องมีใจรักในการบริหารที่เกิดขึ้นจากจิตใจ ที่มากกว่าความมีอคติในการบริหารงาน[๑๓]

๑๔. การบริหารงานจะต้องเริ่มต้นที่เราความพึงพอใจเป็นหลักก่อน หากใจรักแล้วทำงานอะไรหรือจะบริหารคน บริหารตน บริหารงาน รวมไปถึงการกำหนดเป้าหมายออกมาดีมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[๑๔]

๑๕. ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพ รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษา บริหารทำไปด้วยใจรัก ในวิชาชีพ ไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไป พอให้ผ่านไป เพราะเป็นหน้าที่สำหรับการบริหาร[๑๕]

๑๖. ความพอใจหรือมีใจรักในงานมีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารงาน เพราะเป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง[๑๖]

๑๗. การบริหารที่ดีมีประสิทธิผลหรือความสำเร็จอย่างสูงสุดจะต้องเริ่มต้องจากการมีฉันทะหรือความพอใจในงานที่บริหารมาก่อน เพราะงานบริหารในองค์กรมีความหลากหลายที่มีความสำคัญในแต่ละด้านแตกต่างกันไป[๑๗]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการบริหารตามหลักฉันทะ (มีใจรัก)

---

[๑๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

[๑๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๗] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑. โครงการพัฒนาศักยภาพของเทศบาลในด้านความพึงพอใจการให้บริการของบุคลากรเทศบาล

๒. กิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระบวนการปฏิบัติและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนและของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล

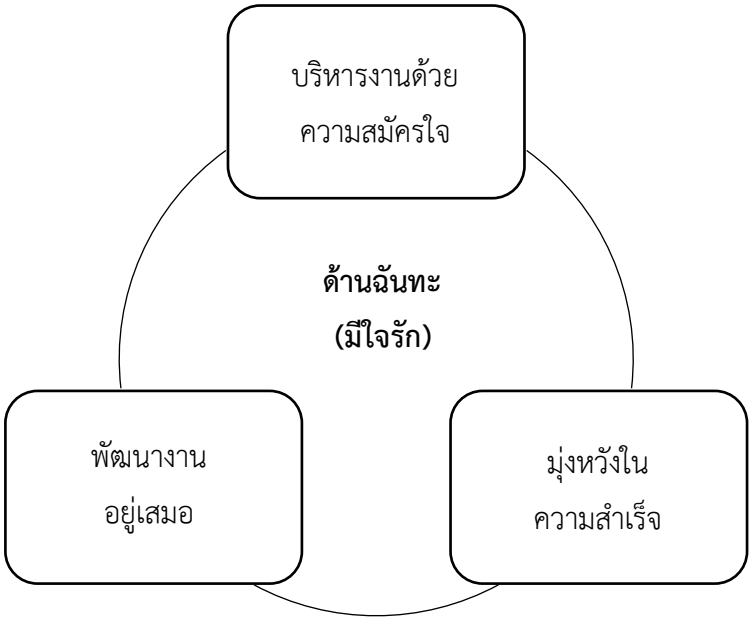
๓. กิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงานรวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดี

๔. กิจกรรมโดยการอบรมและศึกษาดูงานของคณะผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาล พนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาล

๕. โครงการปลูกจิตสำนึกบุคลากรของเทศบาลให้ตระหนักถึงความสำคัญในการรับรู้ถึงความสามัคคีภายในองค์กร

ตารางที่ ๔.๑๕ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านฉันทะ (มีใจรัก)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	บริหารงานด้วยความสมัครใจ	๓	๒,๕๑๗
๒	มุ่งหวังในความสำเร็จ	๕	๑,๔,๖,๑๐,๑๔
๓	พัฒนางานอยู่เสมอ	๓	๘,๑๓,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๑ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านฉันทะ (มีใจรัก)
ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านฉันทะ (มีใจรัก) คือ ผู้บริหารต้องมีใจรักและพอใจจะทำสิ่งนั้น ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้ใน ๓ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. บริหารงานด้วยความสมัครใจ ๒. มุ่งหวังในความสำเร็จ ๓. พัฒนางานอยู่เสมอ

๑.๒ ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การปฏิบัติตามหลักของ “วิริยะ (พากเพียรทำ)” จะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน พบผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. โลกปัจจุบันมีความฉาบฉวยและวุ่นวาย จึงจำต้องมีการฝึกฝนตนเอง เพื่อเข้าใจหลักธรรม (อิทธิบาท ๔) เพื่อก่อเกิดการพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาองค์กรตลอด[๑๘]

[๑๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

๒. ในการบริหารงานต้องมีความเพียร เพราะเป็นธรรมดาทำงานต้องมีอุปสรรคความยากลำบากไม่มากก็น้อย แต่ถ้ามีวิริยะเกิดขึ้นแก่ตนเองแล้วจุดมุ่งหมายปลายทางจะยากลำบากเท่าใดก็จะไม่ท้อแท้ ไม่ท้อถอย จะชนะอุปสรรคได้[๑๙]

๓. หากทุกคนมีความเพียรและมุ่งมั่นในการทำงานจะให้งานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี[๒๐]

๔. บุคลากรในหน่วยงานมีความตั้งใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทั้งงานประจำและงานบริการประชาชน โดยใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน[๒๑]

๕. บริหารงานโดยไม่เบื่อหน่าย บริหารงานได้สม่ำเสมอและควรบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง[๒๒]

๖. มีความจริงใจในการทำงาน และรับผิดชอบในสิ่งที่ตนเองได้มอบหมาย และพยายามพัฒนาตนเองอยู่เสมอ[๒๓]

๗. ความตั้งใจ ความมุ่งมั่น จะทำให้ผลลัพธ์ของสิ่งที่ทำออกมาดีและสมบูรณ์แบบที่สุด[๒๔]

๘. มีความเพียรระมัดระวังในการทำงานโดยสุจริต ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความพยายามหมั่นฝึกฝนและค้นคว้าหาความรู้เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงในการทำงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ มีความมุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์วางไว้[๒๕]

๙. ความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นทมีแรงขับเคลื่อนงานให้ประสบผลสำเร็จ ความขยันหมั่นเพียร จะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จการบริหารงานของเทศบาลจะเป็นไปตามแผนงาน โครงการที่กำหนดไว้ตามห่วงระยะเวลา[๒๖]

๑๐. มุ่งมั่นและทุ่มเทต่อการทำงานมีความตั้งใจที่จะแก้ไขปัญหาทุกเรื่องราวทั้งในส่วนของภาคประชาชนและบุคคลในองค์กรแก้ไขในสิ่งที่เป็นปัญหาและทำให้ดียิ่งขึ้น[๒๗]

---

[๑๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๒๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔..

[๒๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๒๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๒๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๑. ความเพียรและความมุ่งมั่นจะก่อให้เกิดความชำนาญและประสบการณ์ในการแก้ปัญหางานทุกอย่างล้วนมีปัญหาถ้าเรามีความมุ่งมั่นทุ่มเทก็สามารถผ่านพ้นปัญหาและอุปสรรคได้[๒๘]

๑๒. ปัญหาของประชาชนมีหลายมิติแตกต่างกันไปการจะแก้ไขปัญหาต่างๆต้องมีความอดทน ใช้สติปัญญา[๒๙]

๑๓. บริหารงานได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่ายบริหารงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก บริหารงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลา มีมานะอดทน[๓๐]

๑๔. บริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง มีความขยันอดทนและหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาทักษะการบริหารให้เกิดความชำนาญ[๓๑]

๑๕. มีความพยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการบริหารงานให้เพิ่มพูนกล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะบริหารงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก เพียรที่จะแนะนำและชักจูงพนักงานที่อยู่ในการปกครองให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย[๓๒]

๑๖. มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการปฏิบัติงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง[๓๓]

๑๗. ความวิริยะพากเพียรจะเป็นสิ่งที่จำทำให้การบริหารงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพรวดเร็วและเป็นที่หมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชา[๓๔]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นการบริหารตามหลักวิริยะ (พากเพียรทำ)

๑. ส่งเสริมจริยธรรมเพื่อให้พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม

---

[๒๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๒๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๓๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๓๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๓๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

[๓๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๓๔] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

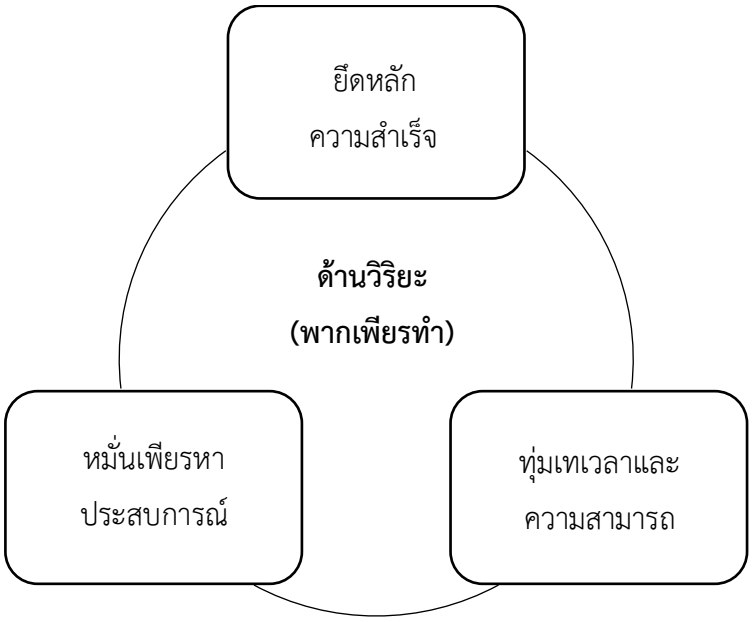
๒. การพัฒนาระบบการสื่อสารที่รวดเร็วและทันสมัย เช่น แอพพลิเคชั่น สมาร์ทโฟน ให้เป็นประโยชน์ต่อบริหารการทำงาน

๓. .ให้มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในการปฏิบัติงานและเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน

๔. ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการบริหารงานเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

ตารางที่ ๔.๑๖ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	ยึดหลักความสำเร็จ	๔	๑,๘,๑๓,๑๔
๒	ทุ่มเทเวลาและความสามารถ	๖	๔,๕,๖,๗,๑๑,๑๒
๓	หมั่นเพียรหาประสบการณ์	๒	๒,๗



แผนภาพที่ ๔.๒ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านวิริยะ (พากเพียรในงาน) คือ ผู้บริหารต้องพากเพียร หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน ไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้ใน ๓ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. ยึดหลักความสำเร็จ ๒. ทุ่มเทเวลาและความสามารถ ๓. หมั่นเพียรหาประสบการณ์

๑.๓ ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การปฏิบัติตามหลักของ “จิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)” จะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน พบผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. การทำงานต้องเอาใจใส่ในการทำงาน จะส่งผลถึงการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างแท้จริง[๓๕]

๒. การทำงานต้องเอาใจใส่ในการทำงาน มีจิตจดจ่อ เอาใจฝักใฝ่ เฝ้าคิดในงานนั้น มีสมาธิอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยวาง ถ้ามีจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งแล้ว ผู้นั้นจะไม่สนใจในเรื่องอื่นๆ งานก็จะสำเร็จ[๓๖]

๓. ความรับผิดชอบเป็นไปสิ่งที่สำคัญ ที่ตะทำให้งานทุกอย่างสำเร็จและมีประสิทธิผล[๓๗]

๔. เมื่อเทศบาลได้กำหนดโครงการ/กิจกรรม หรือภาระงานต่างๆที่จะกระทำแล้วเทศบาลได้มีการดำเนินงานเป็นไปตามกำหนดระยะเวลา มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานระหว่างและหลังการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมและนำผลการประเมินไปปรับปรุงในคราวต่อไป[๓๘]

๕. เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่บริหารงาน ใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน มีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจ[๓๙]

๖. ตระหนักถึงความรับผิดชอบของตนเอง มีความเสียสละในงานท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เสริมสร้างศักยภาพในการบริหารงาน กล้าตัดสินใจในสิ่งที่รับผิดชอบในงานพร้อมบูรณาการร่วมกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่างๆ[๔๐]

๗. ควรทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามแผนงานที่กำหนดไว้[๔๑]

๘. มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ มีความตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ พร้อมบูรณาการช่วยงานกับบุคลากรหรือหน่วยงานต่างๆ[๔๒]

---

[๓๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๓๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๓๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๓๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๓๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๔๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๔๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

๙. การรับผิดชอบในงานที่ทำ แสดงถึงความลับผิดชอบในผลงาน การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแบบแผน จะส่งผลให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ ยอมรับในการผิดพลาด แต่ดำเนินการแก้ไขให้เป็นปอน่าวที่ถูกต้อง[๔๓]

๑๐. มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบควบคุมดูแลพนักงานเทศบาลในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในหลักเกณฑ์ของระเบียบกฎหมาย[๔๔]

๑๑. จะต้องอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงต้องพัฒนาทักษะและความรู้ในตัวตนเพื่อมีความพร้อมและความเข้าใจในการปฏิบัติงาน[๔๕]

๑๒. ความรับผิดชอบร่วมการทำงานมาจากนายกและยังต้องรับผิดชอบให้ข้าราชการพนักงานจากสามารถ แบบคิดในต้องมีทุกคน[๔๖]

๑๓. รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค เอาใจใส่งานและผู้อยู่ในการปกครอง เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข มีความตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะบริหารงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง[๔๗]

๑๔. การบริหารงานให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจังและอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ[๔๘]

๑๕. การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้น ๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น[๔๙]

๑๖. การบริหารงานที่ต้องอาศัยด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่องของตนเองเพื่อพัฒนางานของตนเอง[๕๐]

๑๗. การบริหารงานทีดีจะต้องมาจากสมาธิจิตแน่วแน่ก็จะทำให้งานนั้นออกมาสำเร็จ[๕๑]

---

[๔๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๔๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

[๕๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๕๑] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

โครงการหรือกิจกรรมที่ยึดหลักจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

๑. โครงการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์ส่วนร่วม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

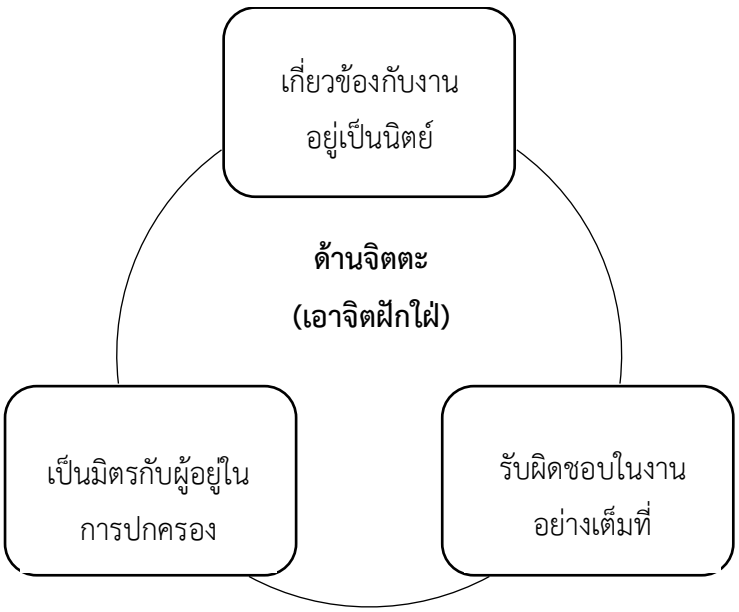
๒. กิจกรรมการเสริมสร้างหลักการการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม

๓. กิจกรรมการส่งเสริมการบริหารงานตามประมวลจริยธรรมของเทศบาล

๖. นโยบายในการการบริหารเพื่อการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

ตารางที่ ๔.๑๗ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์	๒	๓,๑๖
๒	รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่	๔	๙,๑๒,๑๓,๑๗
๓	เป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง	๒	๒,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๓ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) คือ ผู้บริหารต้องเอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่าน เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่บริหารงาน ใส่ใจใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน มีจิตใจแน่วแน่มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค เอาใจใส่งานและผู้อยู่ในการปกครอง เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข มีความตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะบริหารงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง ไม่บริหารงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย จดจ่อกับงานที่บริหาร โดยไม่คำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณงาน มีจิตอาสาเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครองและคนรอบข้างด้วยความจริงใจ จากผลการสัมภาษณ์สามารถจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ได้ใน ๓ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ๒. รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ๓. เป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง

๑.๔ ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

ประเด็นสัมภาษณ์คือ การปฏิบัติตามหลักของ “วิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)” จะส่งผลต่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีได้อย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน พบผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๑. ผู้บริหารควรพิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี ข้อด้อยในการบริหารงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา มีการซักซ้อม ทดลองและทำความเข้าใจเนื้อหางานก่อนที่จะวางแผนการบริหาร[๕๒]

๒. ในการบริหารงานต้องใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ สอบสวนไตร่ตรองหาเหตุผลข้อบกพร่องในงานต่างๆที่ทำแล้วหาหนทางปรับปรุงแก้ไข ติดตามเรื่องที่พิจารณาอยู่ตลอดเวลา[๕๓]

๓. งานทุกอย่างต้องผ่านการทบทวนตรวจสอบเพื่อความถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุม[๕๔]

๔. เทศบาลได้ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเสร็จสิ้นเรียบร้อยแล้ว ได้มีการทบทวนว่าโครงการ/กิจกรรมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ ประชาชนได้รับการแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เสนอแนวทางการแก้ไขปัญหาในครั้งต่อไป[๕๕]

---

[๕๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

๕. ผู้บริหารควร ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการบริหารงาน ตรวจสอบและทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ จะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น[๕๖]

๖. ต้องมีสติในการทำงานควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการงานส่วนท้องถิ่นมุ่งผลสมาธิและพัฒนาการทำงานในเชิงบวก พัฒนาตนเององค์กร งานที่ได้มอบหมาย บูรณาการกับการทำงานร่วมกับผู้อื่น[๕๗]

๗. เมื่อท่านทำสิ่งใดสิ่งนั้นแล้วเสร็จแล้วนั้นควรมานั่งไตร่ตรองทบทวนดู ว่าสิ่งนั้นผิดถูกอย่างไร[๕๘]

๘. การทำงานร่วมกันอาจก่อให้เกิดการกระทบกระทั่ง ต้องหมั่นใช้สติปัญญาไตร่ตรองและทบทวนการกระทำทั้งกายและวาจาเพื่อให้รู้เท่าทันความรู้สึกนึกคิดแล้วนำไปปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นและเพื่อลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น[๕๙]

๙. การบริหารงานจะต้องปฏิบัติติงานให้เป็นไปตามแผนงานโครงการที่บรรจุอยู่ในแผนพัฒนาเทศบาล หากดังเป็นการโครงการ กิจกรรมใดไปแล้ว จะต้องทีการติดตามประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคและเพื่อนำผลที่ได้มอบประเมินการดำเนินงานในครั้งต่อไป[๖๐]

๑๐. นำประสบการณ์และความรอบรู้ที่ได้สั่งสมประสบการณ์มาปรับใช้ในการทำงานและเผยแพร่สิ่งที่ได้รับจากประสบการณ์ลงไปสู่ผู้ปฏิบัติเพื่อลงมือทำเพื่อที่จะได้วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียป้องกันการเกิดข้อผิดพลาด[๖๑]

๑๑. การทบทวนจะทำให้เราเห็นความผิดพลาดหรือสิ่งที่จะทำให้งานสมบูรณ์ขึ้นในทุกๆ งานควรมีการประเมินผลและนำผลไปทบทวนเพื่อนำไปสู่การแก้ไขหรือต่อยอดในการพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น[๖๒]

๑๒. ประสบการณ์ต่าง ๆ ในการทำงานเป็นบางเรื่องที่นำมาวิเคราะห์ ผลดี ผลเสีย เพื่อกันความผิดพลาด[๖๓]

---

[๕๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๕๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๓. ผู้บริหารที่ดีควรค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผลและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา[๖๔]

๑๔. ควรศึกษาไตร่ตรองระบบการทำงานงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ[๖๕]

๑๕. การบริหารที่ดีควรมีการการพิจารณาแผนการบริหารงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน มีการวัดผลประเมินผล อย่างเป็นรูปธรรมและมีความรู้ที่ได้จากการบริกหารงาครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานครั้งต่อไป[๖๖]

๑๖. ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้เพิ่มเติมหาวิธีการต่าง ๆ มาพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้ความรู้ความสามารถไตร่ตรองแสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป[๖๗]

๑๗. การบริหารที่ดีควรมีการการพิจารณาแผนการบริหารงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจนและเกิดการพัฒนางานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป[๖๘]

โครงการหรือกิจกรรมที่ยึดหลักวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

๑. การพัฒนาให้มีการลดระยะเวลา ลดขั้นตอนในการทำงาน การปรับใช้ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๒. การพัฒนาจิตสำนึกรับผิดชอบต่อการบริหารบ้านเมืองเพื่อความยั่งยืนต่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๓. กิจกรรมเสริมสร้างการให้บริการที่ดีแก่ผู้รับบริการหรือประชาชนด้วยความเอาใจใส่ในความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการหรือประชาชน โดยมุ่งประโยชน์และความพึงพอใจของผู้รับบริการหรือประชาชนเป็นหลัก

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

---

[๖๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

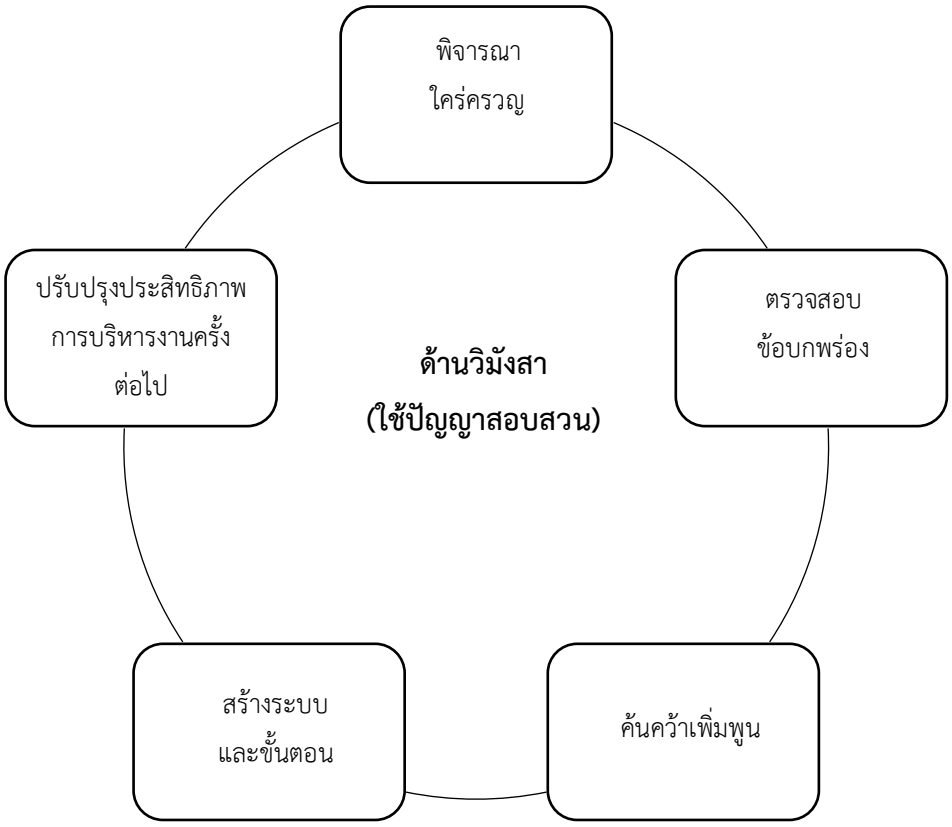
[๖๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๖๘] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	พิจารณาใคร่ครวญ	๔	๑,๒,๓,๔,๑๑,๑๔,๑๗
๒	ตรวจสอบข้อบกพร่อง	๒	๗,๑๓
๓	ค้นคว้าเพิ่มพูน	๑	๑๑
๔	สร้างระบบและขั้นตอน	๒	๑๔,๑๗
๕	ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานครั้งต่อไป	๙	๙,๑๖



แผนภาพที่ ๔.๔ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) คือ ผู้บริหารต้องหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงปัญหาที่เกิดขึ้น มีการพิจารณาแผนการบริหารงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน มีการวัดผลประเมินผล การบริกหารงานอย่างเป็นรูปธรรมและมีความรู้ที่ได้จากการบริกหารงาครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุง

ประสิทธิภาพการบริหารงานครั้งต่อไปจากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้ใน ๕ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. พิจารณาใคร่ครวญ ๒. ตรวจสอบข้อบกพร่อง ๓. ค้นคว้าเพิ่มพูน ๔. สร้างระบบและขั้นตอน ๕. ปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานครั้งต่อไป

๒) ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง

ประเด็นสัมภาษณ์คือ ตามทัศนะของท่าน “ท่านคิดว่าการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลควรเป็นอย่างไร จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ รูปหรือคน พบผลการสัมภาษณ์ดังนี้

๒.๑ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. มีเป้าหมายงานที่ชัดเจน มีสายงานบังคับบัญชาที่หลากหลายและสายงานสั้นกระชับ มีฐานข้อมูลที่ดีเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานมีความโปร่งใสน่าเชื่อถือ มีการทำงานเป็นทีมและมีการประชาสัมพันธ์ที่ดี[๖๙]

๒. ต้องมีการวางแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนา โดยจะต้องให้สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น ปัญหาและความต้องการของประชาชน[๗๐]

๓. ต้องมีการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร อย่างครบคลุมและทั่วถึง กล่าวคือ ประชาชนต้องมีคุณภาพชีวิตที่ดี ถ้วนหน้ากัน[๗๑]

๔. เทศบาลเมืองควรเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กรหรือภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา มีการระดมความคิด ปัญหา ความต้องการมารวบรวมในการจัดำแผนพัฒนาท้องถิ่น[๗๒]

๕. ด้านการพัฒนาต้องมีการจัดทำแผนใช้ระยะทาง ระยะทางและมีความชัดเจนสามารถปฏิบัติได้ และมีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์เพราะความจำเป็นได้[๗๓]

๖. ควรมุ่งให้เทศบาลพัฒนาทั้งด้านการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมชุมชนโดยให้การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นหลักในรวมการแสดงความคิดเห็น[๗๔]

---

[๖๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

๗. การวางแผนมีความสำคัญต่อองกรณ์อย่างมากเพราะถ้าหากไม่มีการวางแผนแล้วนั้นก็จะทำให้งานไม่สามารถสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ได้[๗๕]

๘. ผลลัพธ์ของการพัฒนาความสำเร็จของการบริหารของเทศบาล ควรเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประชาชน ประชาชนอยู่ดีมีสุข[๗๖]

๙. แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน บรรลุเป้าหมาย วิลัยทัศน์และพันธกิจ เป้าหมายประสงค์ของท้องถิ่น[๗๗]

๑๐. เทศบาลจัดทำแผนพัฒนาตามนโยบายโมเดลพัฒนาเศรษฐกิจ 4.0 โดยการนำเทคโนโลยี 5G เข้ามาพัฒนาท้องถิ่นและการบริหารราชการเพื่อพัฒนาวิถีชีวิตความเป็นอยู่ควบคู่กับเทคโนโลยีสมัยใหม่[๗๘]

๑๑. แผนพัฒนาจะเป็นแนวทางในการบริหารงานให้เป็นไปตามทิศทางที่เรากำหนดทำให้เห็นถึงกรอบแนวทางการพัฒนาและสามารถหาวิธีการจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๗๙]

๑๒. เทศบาลมีแผนพัฒนา ร่วมด้วยภาคประชาสังคมทำให้พัฒนา ตามความต้องการของประชาชนและครองราชการ[๘๐]

๑๓. การวางแผนถือเป็นการลดความไม่แน่นอนและปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ก็เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางด้านการจัดการให้วางแผนมีสายตากว้างไกล มองเหตุการณ์ในแง่มุมของการบริหารจัดการที่ดีของเทศบาลต่าง ๆ ในอนาคตทอาจเกิดขึ้นได้[๘๑]

๑๔. แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำให้การดำเนินการขององค์การบรรลุถึงเป้าหมายที่ปรารถนา ทั้งนี้เพราะการวางแผนเป็นงานที่ต้องกระทำเป็นจุดเริ่มแรกของทุกฝ่ายในองค์การ[๘๒]

---

[๗๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๗๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๗๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๗๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๗๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๘๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๘๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๘๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๕. แผนนั้นจะต้องเป็นการลดความสูญเปล่าของเทศบาลที่มีความซ้ำซ่อน การวางแผนต้องทำให้มองเห็นภาพรวมของเทศบาลที่ชัดเจนเจนและควรอำนวยประโยชน์ในการจัดระเบียบให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงานมากยิ่งขึ้น[๘๓]

๑๖. การที่จะพัฒนาประสิทธิผลได้นั้นต้องคำนึงถึงตัวงานหรือรูปแบบการบริหารของเทศบาลกล่าวคือประสิทธิผลคือผลของการบริหารงาน ดังนั้นต้องมีการกำหนดแผนที่ดีสอดคล้องกับผู้บริหาร วิสัยทัศน์ของ เทศบาล. แผนที่ดีคิดตอบสนองความต้องการของประชาชนในชุมชน[๘๔]

๑๗. ต้องมีความรู้ความสามารถ ต้องเป็นบุคคลที่ซื่อสัตย์สุจริตและขยันมั่นเพียรทำงานให้กับประชาชนยึดผลของประชาชนเป็นหลัก[๘๕]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. เทศบาลจัดโครงการอบรมให้ความรู้การพัฒนาศักยภาพด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒. โครงการเสริมสร้างความเข้าใจด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้บุคลากรของเทศบาล ได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

๓. กิจกรรมการเสริมสร้างการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด อีกทั้งหมายความรวมถึงความมุ่งมั่นตั้งใจและความขยันหมั่นเพียรในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุดอยู่เสมอ

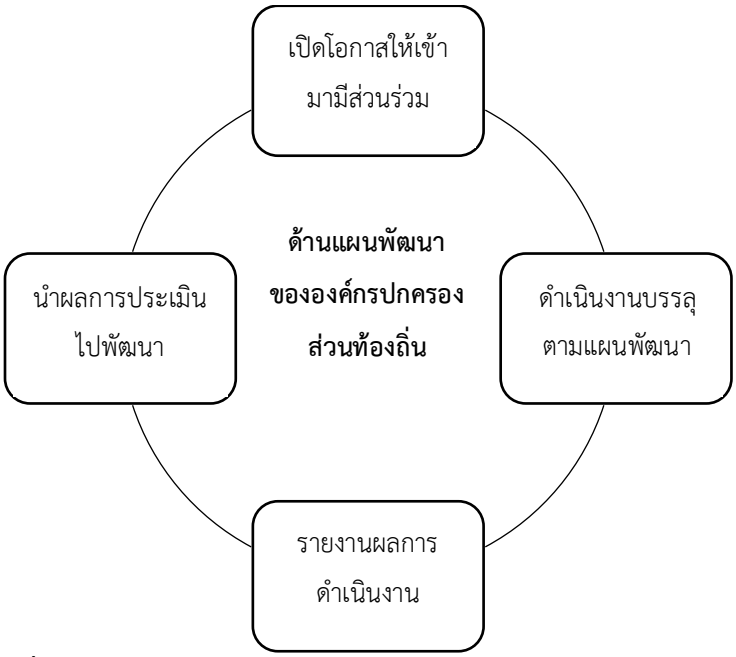
ตารางที่ ๔.๑๙ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม	๓	๔,๑๑,๑๕,
๒	ดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา	๑	๓
๓	รายงานผลการดำเนินงาน	๕	๒,๗,๑๒,๑๓,๑๖
๔	นำผลการประเมินไปพัฒนา	๓	๖,๙,๑๔

[๘๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๘๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๘๕] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.



แผนภาพที่ ๔.๕ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ได้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้รวมไปถึงการเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนาและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตลอดจนถึงมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อเกิดมีประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ใน ๔ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ๒. ดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา ๓. รายงานผลการดำเนินงาน ๔. นำผลการประเมินไปพัฒนา

๒.๒ ด้านคุณภาพการให้บริการ

๑. มีต้นแบบที่ดี มีการอบรมเจ้าหน้าที่ให้เข้าใจงานอย่างมีหลักการ มีการติดตามงานเพื่อการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง[๘๖]

๒. ผู้ให้บริการต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่มารับบริการอย่างชัดเจน สถานที่จะต้องมีความสะดวกให้บริการอย่างรวดเร็วเป็นกันเองกับทุกคน[๘๗]

๓. ต้องให้ความสำคัญในด้านกาให้บริหารประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงที่สุด[๘๘]

---

[๘๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๘๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

๔. เทศบาลได้จัดให้บริการประชาชนครอบคลุมทุกด้าน ด้วยความตั้งใจและเต็มใจ เจ้าหน้าที่ยึดหลักความเสมอภาคในการให้บริการ ให้ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว และประทับใจ[๘๙]

๕. บริการทุกระดับประทับใจเป็นธรรม รวดเร็ว ถูกต้อง[๙๐]

๖. กระจายอำนาจการบริหารให้กับผู้บริหารและสมาชิกในทุกด้าน การปฏิบัติงานตามขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบและมีการประชาสัมพันธ์ให้มีการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของประชาชน[๙๑]

๗. ควรสร้างจิตสำนึกพนักงานรักในการให้บริการมีความสำคัญมากเพราะแต่บางที่เป็นที่บริการของประชาชน[๙๒]

๘. เน้นการให้บริการครบวงจร สะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง เหมาะสม[๙๓]

๙. เทศบาลควรให้บริการอย่างทั่วถึง เท่าเทียบและทันเหตุการณ์ลดขั้นตอนการปฏิบัติให้สะดวกและรวดเร็ว[๙๔]

๑๐. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความถูกต้องโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานตามช่องทางประชาสัมพันธ์จนได้รับคะแนนประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ คะแนนอยู่ในอันดับที่ ๘ ของเทศบาลเมืองทั้งประเทศ[๙๕]

๑๑. ผู้ให้การบริหารที่ดีมีคุณภาพต้องมีใจรักในงานบริการมาเป็นอันดับแรก เพราะจะต้องพบปะพูดคุยให้ความอนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน[๙๖]

๑๒. ต้องมีความรวดเร็วทันเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาวการณ์แข่งขันยุคปัจจุบัน ความรวดเร็วของการปฏิบัติงาน ความรวดเร็วของการให้บริการจากการติดต่อจะเป็นที่พึงประสงค์ของทุก

---

[๘๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๘๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๙๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๙๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๙๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๙๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ฝ่าย ดังนั้นการให้บริการที่รวดเร็วจึงเป็นที่ประทับใจเพราะไม่ต้องเสียเวลารอคอย สามารถใช้เวลาได้คุ้มค่า[๙๗]

๑๓. ต้องมีความถูกต้องชัดเจนงานบริการที่ไม่ว่าจะเป็นการให้ข่าวสาร ข้อมูลหรือการดำเนินงานต่าง ๆ ต้องเป็นข้อมูลที่ถูกต้องและชัดเจนเสมอ[๙๘]

๑๔. ต้องมีความยิ้มแย้มแจ่มใสหน้าต่างบานแรกของหัวใจในการให้บริการคือความรู้สึกความเต็มใจและความกระตือรือร้นที่จะให้บริการ เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลว่าเราเป็นผู้ให้บริการ[๙๙]

๑๕. การเอาใจเขามาใส่ใจเรา นึกถึงความรู้สึกของผู้มาติดต่อขอรับบริการ เขามุ่งหวังได้รับความสะดวกสบาย ความรวดเร็ว ความถูกต้อง การแสดงออกด้วยไมตรีจากผู้ให้บริการ การอธิบายในสิ่งที่ผู้มารับบริการไม่รู้ด้วยความชัดเจน ภาษาที่เปี่ยมไปด้วยไมตรีจิต มีความเอื้ออาทร ติดตามงานและให้ความสนใจต่องานที่รับบริการอย่างเต็มที่ จะทำให้ผู้มาขอรับบริการเกิดความพึงพอใจ[๑๐๐]

๑๖. การบริการต้องเน้นที่ตัวบุคลากรในองค์กรที่มีหน้าที่ใช้บริการโดยผู้บริหารต้องกำหนดภาระงานและวางหน้าที่ให้ การให้บริการที่ชัดเจน ที่สำคัญต้องเน้นตัวชี้วัดและที่สำคัญต้องมีประเด็นการให้บริการของเจ้าหน้าที่จากประชาชนผู้มารับบริการด้วย ดังนั้น ผู้ให้บริการควรเอาใจใส่และกำหนดแผนงานชัดเจนด้วย เพราะการให้บริการเป็นหน้าตาอันดับแรกของงานบริหารงาน[๑๐๑]

๑๗. ผู้ให้การบริการที่ดีมีคุณภาพต้องมีใจรักในงานบริการมาเป็นอันดับแรก ต้องมีความรวดเร็วทันเวลาตอบสนองความต้องการของประชาชนให้มากที่สุด ให้เหมาะสมกับภาษีที่เทศบาลจัดเก็บมา[๑๐๒]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นด้านคุณภาพการให้บริการ

๑. โครงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาเครือข่ายในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

---

[๙๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๙๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๓ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๐๒] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

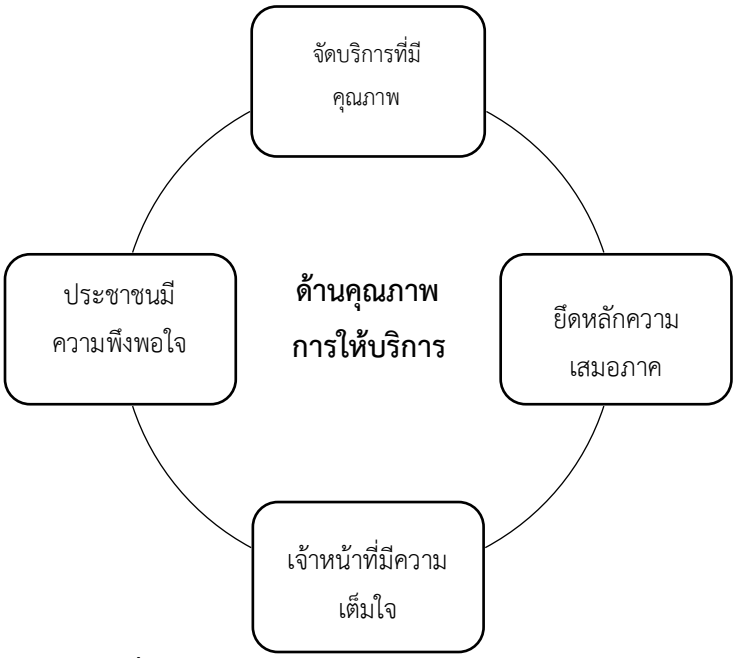
๒. หลักเกณฑ์การจัดประโยชน์ตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

๓. กิจกรรมพัฒนาปรับปรุงบรรยายกาศของสถานที่ปฏิบัติงานในเทศบาล

๔. โครงการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๒๐ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านคุณภาพการให้บริการ

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	ยึดหลักความเสมอภาค	๓	๗,๑๓,๑๗
๒	จัดบริการที่มีคุณภาพ	๓	๙,๑๒,๑๔
๓	เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจ	๒	๑๖,๕
๔	ประชาชนมีความพึงพอใจ	๕	๑,๔,๘,๑๐,๑๑



แผนภาพที่ ๔.๖ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านคุณภาพการให้บริการ

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านคุณภาพการให้บริการคือ ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีบริการประชาชนในวันหยุดเจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน เทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพเจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปด้านคุณภาพการให้บริการ ได้ใน ๔ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑.

จัดบริการที่มีคุณภาพ ๒. ยึดหลักความเสมอภาค ๓. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจ ๔. ประชาชนมีความพึงพอใจ

๒.๓ ด้านการปฏิบัติราชการ

๑. มีความรู้ดี (รู้วิชา, รู้งาน, รู้สึก, รู้กว้าง) มีคุณธรรม (ประพฤติดีทางกาย, วาจา, ใจ) มีมนุษยสัมพันธ์ (โอบอ้อมอารี, มีความสามัคคี) มีจิตสาธารณะ (คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม)[๑๐๓]

๒. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ตอบสนองความต้องการของประชาชน คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของประชาชน[๑๐๔]

๓. ต้องมีความโปร่งใสในการทำงานโดยบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของทางราชการหรือมีการแบ่งปันข้อมูลซึ่งกันและกัน[๑๐๕]

๔. เทศบาลได้มีการจัดทำแผนงาน/โครงการประจำปีงบประมาณ เพื่อกำหนดกรอบแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดทำโครงการ/กิจกรรมเป็นไปตามวัตถุประสงค์และมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า[๑๐๖]

๕. ต้องปฏิบัติตน กฎหมายเหมือนแบบแผนของทางราชการเพื่อบริการประชาชน[๑๐๗]

๖. เสริมสร้างความมั่นคงของบุคลากร ให้มีการพัฒนาอยู่เสมอเพื่อให้สังคมรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๑๐๘]

๗. หากได้รับมอบหมายงานมาแล้วก็ต้องทำให้เต็มที่ให้สุดความสามารถให้สมกับที่ทุกคนไว้ใจ[๑๐๙]

๘. การปฏิบัติราชการเป็นไปตามอำนาจหน้าที่ มุ่งผลทำฤทธิ์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ลดขั้นตอน[๑๑๐]

๙. ปฏิบัติราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติตามีระเบียบที่เกี่ยวข้องโดยยึดถือกฎหมายแล้วระเบียบหนังสือการเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน[๑๑๑]

---

[๑๐๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๐๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๑๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑๐. ควบคุมดูแลพนักงานเทศบาล,ลูกจ้างในองค์กรกำชับเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบของกฎหมายปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงานและประชาชนที่เข้ามารับบริการ[๑๑๒]

๑๑. ควรสร้างจิตสำนึกในการเป็นข้าราชการที่ดีของแผ่นดินและการเสียสละเพื่อสังคมและส่วนรวมให้เป็นประโยชน์มากที่สุด[๑๑๓]

๑๒. ได้เข้าข้าราชการ ลูกจ้างของเทศบาล ปฏิบัติงาน ความซื่อสัตย์ ขยัน ประสบผลสำเร็จคนดี[๑๑๔]

๑๓. ต้องทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า โดยตั้งคำถามกับตนเองเสมอว่า ประชาชนจะได้อะไร มุ่งเน้นอะไร ปัญหาความต้องการและตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยไม่ต้องรอให้ประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการหรือร้องขอความช่วยเหลือ[๑๑๕]

๑๔. ต้องทำงานอย่างเตรียมการณ์ไว้ล่วงหน้ามีการวิเคราะห์ความเสี่ยง สร้างนวัตกรรมหรือความคิดริเริ่มและประยุกต์องค์ความรู้[๑๑๖]

๑๕. การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานจ้างเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โดยจัดทำแผนพัฒนาข้าราชการตามที่กฎหมายกำหนด โดยมีระยะเวลาที่ชัดเจน[๑๑๗]

๑๖. ควรยึดตามระเบียบข้อปฏิบัติราชการ ผู้บริหารต้องกำกับ ติดตามอย่างใกล้ชิดและควรมีการรายงานการปฏิบัติงานเป็นประจำ[๑๑๘]

๑๗. ทำงานในเชิงรุกและมองไปข้างหน้า กำชับเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ในกรอบระเบียบของกฎหมายปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อเพื่อนร่วมงาน[๑๑๙]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นด้านการปฏิบัติราชการ

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

๓. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

---

[๑๑๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๑๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

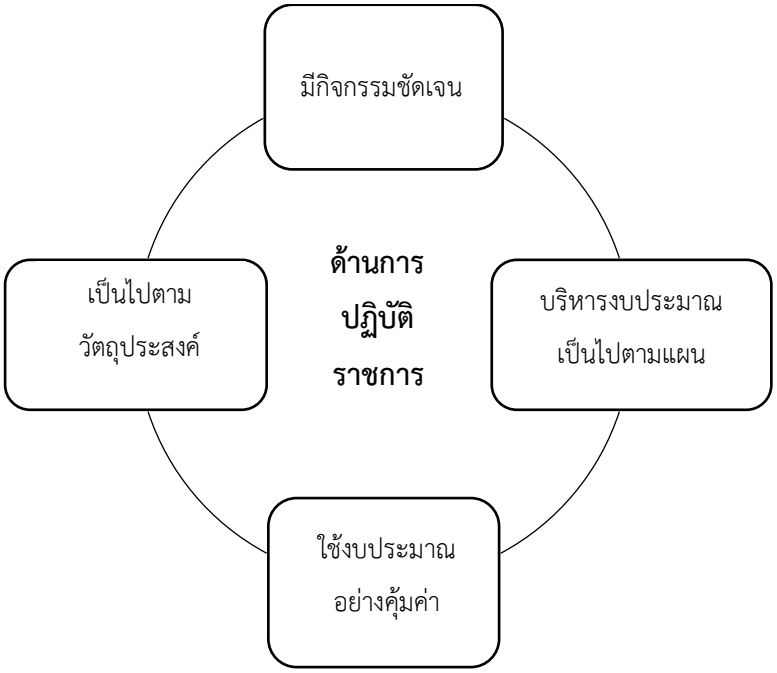
[๑๑๙] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ตารางที่ ๔.๒๑ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการปฏิบัติราชการ

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	มีแผนในการดำเนินกิจกรรม	๓	๕,๑๐,๑๗
๒	บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน	๓	๑,๔,๑๓
๓	ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า	๒	๙,๑๔
๔	เป็นไปตามวัตถุประสงค์	๒	๓,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๗ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการปฏิบัติราชการ

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านการปฏิบัติราชการ คือ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ มีมาตรการประหยัดพลังงานมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปด้านการปฏิบัติราชการได้ใน ๔ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. มีกิจกรรมชัดเจน ๒. บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน ๓. ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ๔. เป็นไปตามวัตถุประสงค์

๒.๔ ด้านการพัฒนาองค์กร

๑. มีเป้าหมายที่ชัดเจน มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ มีทุนทรัพย์และเทคโนโลยีที่ดี เมื่อองค์กรมีองค์ประกอบ ๓ สิ่งนี้แล้ว การพัฒนาองค์กรย่อมมีความเจริญก้าวหน้า ปัจจุบันองค์กรที่อยู่รอดในโลกแห่งความเป็นจริง คือองค์กรที่มีการปรับตัวอยู่ตลอด เพื่อการก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคปัจจุบันนั่นเอง[๑๒๐]

๒. ต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเป็นบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพมากที่สุด[๑๒๑]

๓. การพัฒนาทั้งโครงสร้างขององค์กร และพัฒนามุคลากรขององค์กรควบคุมกันไป[๑๒๒]

๔. เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงาน มีมาตรการลดขั้นตอนการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรต่อไป[๑๒๓]

๕. ต้องพัฒนา สถานที่ บุคลากร การใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร[๑๒๔]

๖. เน้นพัฒนาในด้านต่าง ๆ เช่น โครงสร้างพื้นฐานขององค์กร กระบวนการทำงานหรือระบบระเบียบให้เป็นไปตามกฎหมาย HR ให้เป็นไปตามทิศทางนี้ได้กำหนดวิสัยทัศน์ให้ไปสู่จุดมุ่งหมาย[๑๒๕]

๗. องค์กรจะพัฒนาให้ดีได้คนในองค์กรต้องรักและสามัคคีกัน[๑๒๖]

๘. พัฒนาบุคลากรในองค์กรนำเทคโนโลยี เข้ามาใช้ในการให้บริการ เช่น Internet ตำบลแจ้งร้องเรียนทาง Applications Line.[๑๒๗]

๙. คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเป็นสำคัญและพัฒนาศึกยภาภาพผู้นำพนักงานทุกภาคส่วนให้มีความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติหน้าที่ ศึกษาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน[๑๒๘]

๑๐. ส่งเสริมให้พนักงานเทศบาล ลูกจ้างเข้าฝึกอบรมตามหลักสูตรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นเพื่อให้ราชการ ลูกจ้าง

---

[๑๒๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๖ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๐ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๖] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๕ วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

[๑๒๗] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๗ วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๒๘] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๑ วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๑๒๙]

๑๑. จะต้องรู้รักสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันการดำเนินงานใดๆจะสำเร็จเพียงผู้หนึ่งผู้ใดไม่ได้จะต้องร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานการพัฒนาจึงจะเกิดขึ้นได้[๑๓๐]

๑๒. ส่งเสริมข้าราชการฝึกอบรมตามเกณฑ์ของกรมส่งเสริม ทำให้ข้าราชการ ลูกจ้างมีความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาได้ไปตามความสามารถหน้าที่[๑๓๑]

๑๓. ควรกระจายอำนาจ ความรับผิดชอบให้ประชาชนมีส่วนร่วมร่วมคิดร่วมทำและร่วมประโยชน์ราชการส่งเสริมให้ทำงานในมารยาความของความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม[๑๓๒]

๑๔. การนำหลักอิทธิบาทธรรมมาใช้ร่วมกันในทุกข้อสิ่งสำคัญคือการสร้างคนที่เข้ามาปฏิบัติงานให้มีหลักอิทธิบาทธรรมในการทำงานให้ครบทุกข้อก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จและไปสู่การพัฒนาในที่สุด[๑๓๓]

๑๕. การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจโดยมอบหมายให้ผู้อำนวยการของแต่ละกองรับผิดชอบในการควบคุมดูแลพนักงานลูกจ้างของตนเนื่องจากมีความใกล้ชิดและมีความมั่นใจกันสามารถแบ่งหน้าที่รับผิดชอบได้ตรงเป้าประสงค์ไม่มี เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติหน้าที่และมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม[๑๓๔]

๑๖. ผู้บริหารควรบริหารงานโดยเปิดโอกาสในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเมื่อมีการพัฒนาองค์กรโดยให้ทุกคนมีสิทธิ์แสดงความคิดแสดงในทุกมิติ[๑๓๕]

๑๗. การพัฒนาองค์กร คือ การจัดระดับให้เป็นไปตามกฎหมายบัญญัติแต่บางทีกฎระเบียบบัญญัติเป็นเครื่องถ่วงความเจริญ เพราะเป็นกฎระเบียบเก่าขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบที่สามารถนำไปใช้ได้และก็กฎระเบียบ[๑๓๖]

โครงการหรือกิจกรรมที่เน้นด้านการพัฒนาองค์กร

---

[๑๒๙] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๓ วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๐] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๑] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๒] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๔ วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๓] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑๒ วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๔] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๕] สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

[๑๓๖] สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

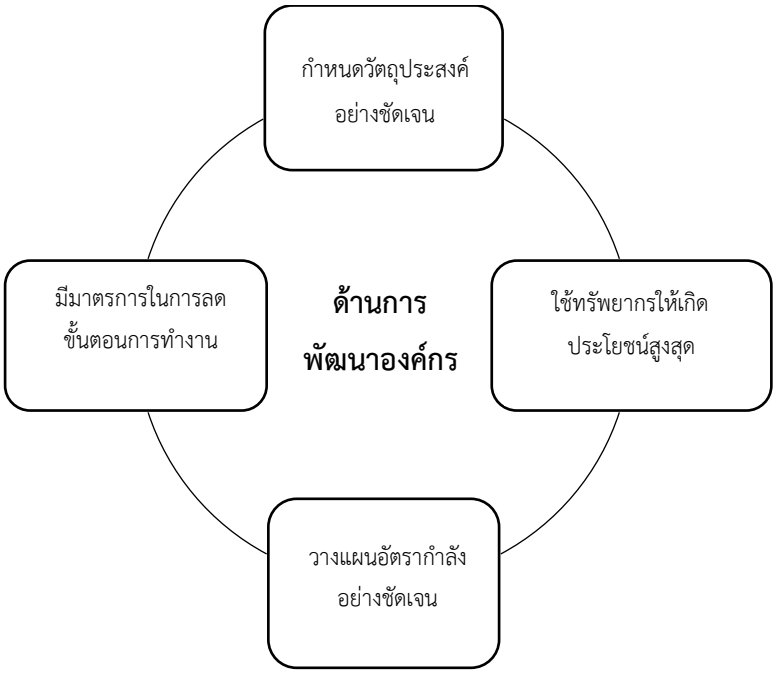
๓. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่ความดี

๔. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

๕. การสร้างวัฒนธรรมในองค์กรให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้และร่วมกันพัฒนา

ตารางที่ ๔.๒๒ สรุปประเด็นสำคัญการสัมภาษณ์เชิงลึกด้านการพัฒนาองค์กร

ที่	สรุปประเด็นสำคัญ	ความถี่	คนที่
๑	กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน	๓	๕,๑๐,๑๗
๒	ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๓	๑,๔,๑๓
๓	วางแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน	๒	๙,๑๔
๔	มีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน	๒	๓,๑๕



แผนภาพที่ ๔.๘ สังเคราะห์องค์ความรู้ด้านการพัฒนาองค์กร

ที่มา : สังเคราะห์โดยผู้วิจัย

สรุป ด้านการปฏิบัติราชการ คือ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ มีมาตรการประหยัดพลังงานมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จากผลการสัมภาษณ์สามารถสรุปด้านการพัฒนาองค์กรได้ใน ๔ ลักษณะ ดังต่อไปนี้คือ ๑. กำหนดวัตถุประสงค์

อย่างชัดเจน ๒. ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๓. วางแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจน ๔. มีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) องค์ความรู้จากการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ” มีวัตถุประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน ๙ รูปหรือคน ได้ประเมินความเหมาะสมของรูปแบบและให้ข้อคิดเห็นต่อองค์ความรู้สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒๓ ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงาน โดยภาพรวม

(N=๙)

ปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงาน	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑.ด้านปัจจัยจูงใจ	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๒.ด้านปัจจัยค้ำจุน	๔.๕๖	๐.๕๒๗	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๑	๐.๔๓๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงาน

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับแก้ไของค์ความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรระบุชื่อตัวแปรหลักก่อนแล้วจึงแยกเป็นตัวแปรย่อย[๑๓๗]

[๑๓๗] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๔ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

๒. ควรปรับบริบทให้ชัดเจนในเรื่องของกลุ่มตัวอย่างระหว่างผู้บริหารหรือพนักงาน[๑๓๘]

ตารางที่ ๔.๒๔ ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม

(N=๙)

หลักอิทธิบาท ๔	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านฉันทะ (มีใจรัก)	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๒. ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๓. ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)	๔.๕๖	๐.๕๒๗	มากที่สุด
๔. ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)	๔.๕๖	๐.๕๒๗	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๑	๐.๔๗๐	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของหลักอิทธิบาท ๔ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๐๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในหลักอิทธิบาท ๔

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับแก้ไของค์ความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรเพิ่มแนวทางการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ อย่างครอบคลุมและทั่วถึง[๑๓๙]

๒. ควรเสริมหลักอิทธิบาท ๔ ให้เกิดความชัดเจนในหลักของการบริหารงานอย่างไรเพื่อประสบผลสำเร็จในเชิงประจักษ์[๑๔๐]

๓. ควรระบุผลการวิจัยเพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาประเด็นของแต่ละตัวแปรขององค์ความรู้ได้ชัดเจนมากขึ้น[๑๔๑]

---

[๑๓๘] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๓๙] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๙ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๔๐] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๔๑] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๒๕ ผลการประเมินความเหมาะสมของการบริหารสมัยใหม่ โดยภาพรวม

(N=๙)

การบริหารสมัยใหม่	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. ด้านการวางแผน	๔.๗๘	๐.๖๖๗	มากที่สุด
๒. ด้านการจัดองค์การ	๔.๗๘	๐.๔๔๑	มากที่สุด
๓. ด้านการนำ	๔.๖๗	๐.๗๐๗	มากที่สุด
๔. ด้านการควบคุม	๔.๘๙	๐.๓๓๓	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๗๘	๐.๔๙๑	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของปัจจัยการบริหารสมัยใหม่ ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๗๘ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๔๙๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในปัจจัยการบริหารสมัยใหม่

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับแก้ไของค์ความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรอธิบายขยายความของตัวแปรย่อยให้มีความชัดเจน[๑๔๒]

๒. ควรนำเสนอในลักษณะของตัวชี้วัดด้านบริหารงานของเทศบาลในจังหวัดชลบุรีอย่างชัดเจน[๑๔๓]

---

[๑๔๒] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

[๑๔๓] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

ตารางที่ ๔.๒๖ ผลการประเมินความเหมาะสมของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวม

(N=๙)

ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความเหมาะสม		
	μ	σ	แปลผล
๑. กายภาวนา (การพัฒนาด้านร่างกาย)	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
๒. สีลภาวนา (การพัฒนาด้านพฤติกรรม)	๔.๕๖	๐.๗๒๖	มากที่สุด
๓. จิตภาวนา (การพัฒนาด้านจิตใจ)	๔.๕๖	๐.๗๒๖	มากที่สุด
๔. ปัญญาภาวนา (การพัฒนาด้านปัญญา)	๔.๖๗	๐.๕๐๐	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๑	๐.๕๓๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสมของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๑ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ ๐.๕๓๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเหมาะสมมากที่สุดทุกด้าน

ข้อคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ทรงคุณวุฒิในประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นด้วยกับรูปแบบที่นำเสนอ แต่มีผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม เพื่อการปรับแก้ไของค์ความรู้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในประเด็นต่อไปนี้

๑. ควรอธิบายขยายความของตัวแปรย่อยให้มีความชัดเจนและมองเห็นเป็นรูปธรรม[๑๔๔]

๒. ควรปรับนิยามศัพท์และสำนวนให้เป็นลักษณะเชิงวิชาการด้านการบริหารในชัดเจนมากกว่านี้[๑๔๕]

[๑๔๔] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๘ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

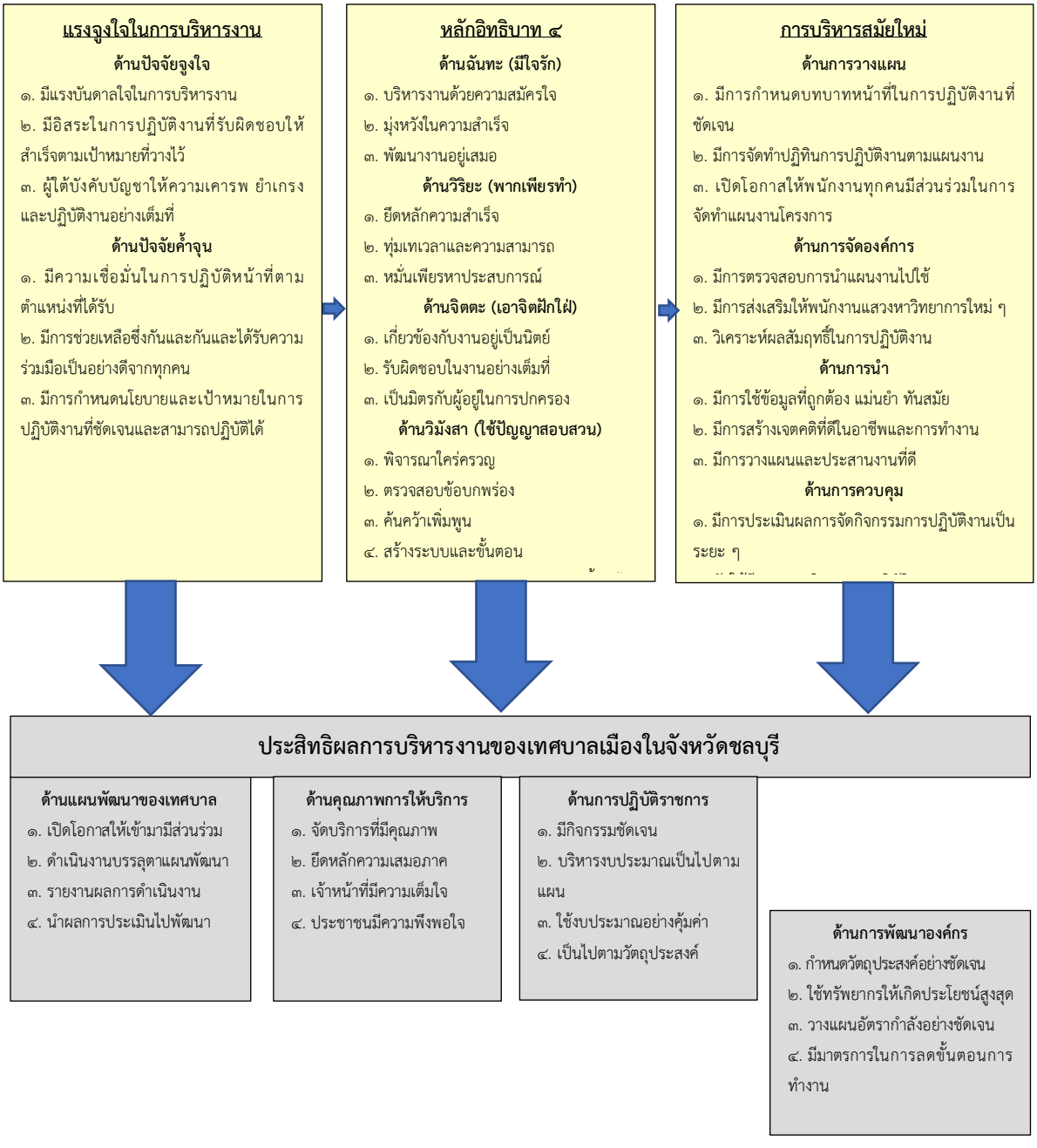
[๑๔๕] สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ทรงคุณวุฒิลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๖๔.

๔.๔ องค์ความรู้

๔.๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี จากวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๔.๙

“พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”



แผนภาพที่ ๔.๙ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยดังอธิบายได้ว่า

ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ด้านแผนพัฒนาของ เทศบาล. ๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓. ด้านการปฏิบัติราชการ ๔. ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร ๒ อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาล คือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นและในแต่ละด้านมีลักษณะ ดังนี้

๑. แรงจูงใจในการบริหารงาน มีลักษณะดังนี้

๑) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ

๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนและมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

๒. การบริหารสมัยใหม่ มีลักษณะ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน ได้แก่ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการ

๒) ด้านการจัดองค์การ ได้แก่ มีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้ มีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๓) ด้านการนำ ได้แก่ มีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย มีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงานและมีการวางแผนและประสานงานที่ดี

๔) ด้านการควบคุม ได้แก่ มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินผลมาใช้ในการวางแผนพัฒนา

โดยปัจจัยการบริหารทั้ง ๒ ประการ จะต้องนำมาบูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๓. หลักอธิบาท ๔ มีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ

๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ทุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์

๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง

๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นคว้าเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน

ดังนั้น เมื่อปัจจัยการบริหารทั้ง ๒ ประการข้างต้น โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ จะส่งผลทำให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี นั้นทั้ง ๔ ด้าน มีลักษณะดังนี้

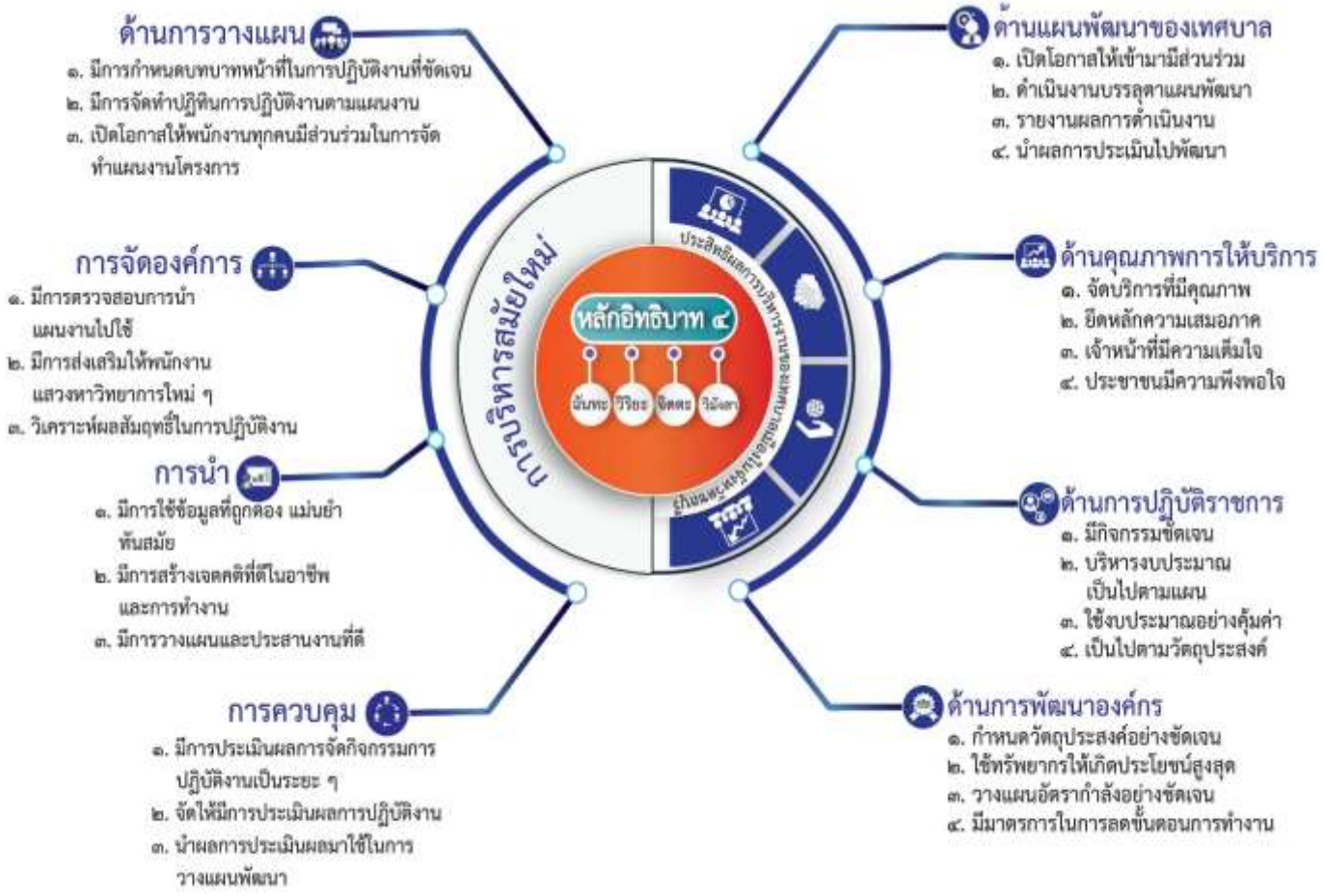
๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ประกอบด้วย เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา รายงานผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปพัฒนา

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย จัดบริการที่มีคุณภาพ ยึดหลักความเสมอภาค เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและประชาชนมีความพึงพอใจ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย มีกิจกรรมชัดเจน บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจนและมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน

๔.๔.๒ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๑๐ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑๐ องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ (การบริหารงานสมัยใหม่ + บูรณาการหลักอิทธิบาท ๔) = ประสิทธิผลการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

การบริหารสมัยใหม่

๑) ด้านการวางแผน ได้แก่ การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ เป็นการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานขององค์การในอนาคต ตัดสินใจในงาน และประโยชน์จากทรัพยากรให้เป็นไปตามที่ต้องการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ ในส่วนของการปฏิบัติตามกลยุทธ์การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและการประสมประสาน ตลอดจนการประสานงานกิจกรรมต่าง ๆ ในทุกระดับองค์การ และการตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว การวางแผนก็จะครอบคลุมถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น การวิเคราะห์ SWOT การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดทิศทางขององค์การ การกำหนดทางเลือกของการบริหารองค์การ การวางแผน เป็นการกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด การกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการเพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ

๒) ด้านการจัดองค์การ ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่นและไม่ทับซ้อนกัน รวมถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เป็นการหาว่าจะทำงานอะไรบ้าง ใครเป็นผู้ทำ วิธีการที่จะรวมกลุ่มงาน ผู้ที่จะรายงานและรายงานถึงใคร รวมทั้งที่ไหนที่จะทำการตัดสินใจได้ เป็นการออกแบบและดำเนินการระบบ เพื่อจัดเตรียมโครงสร้างและความสม่ำเสมอขององค์การในการปฏิบัติตามกลยุทธ์ การมอบหมายงานให้บุคคลในแผนกหรือฝ่ายได้ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนที่วางไว้ เมื่อแผนกหรือฝ่ายประสบความสำเร็จก็จะทา ให้องค์การประสบความสำเร็จไปด้วยดี กระบวนการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ และการจัดระบบการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การจัดบุคคลแบ่งแผนงานและจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ให้เหมาะสม สอดคล้องกับ

แผนงาน เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการตามแผนให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดการวางแผน การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาท หน้าที่ ตลอดจนการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่นและไม่ทับซ้อนกัน การจัดการองค์กรยังรวมไปถึงการจัดระเบียบในการทำงานที่จะทำให้การทำงานไม่สะดุด จัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน จัดการงานให้เป็นระบบระเบียบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด

๓) ด้านการนำ ได้แก่ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลให้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดีและมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้ เป็นหน้าที่งานอย่างหนึ่งในการจัดการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลต่อการจูงใจผู้ปฏิบัติตามให้ไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ การที่ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการระดมกำลังคนให้สามารถใช้ความสามารถและสมองให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยผู้นำจะต้องมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล มีการกำหนดทิศทาง การสร้างแรงจูงใจและการสื่อสารกับบุคลากร การชี้นำ เป็นการจูงใจการชักนำ การกระตุ้นและชี้ทิศทางให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย โดยการเพิ่มผลผลิตและเน้นมนุษย์สัมพันธ์ทำให้เกิดระดับผลผลิตในระยะยาวที่สูงกว่าภาวะงานเพราะคนมักไม่ค่อยชอบภาวะงาน การอำนวยการและการประสานงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความสามารถของผู้บริหารในการกระตุ้น หรือส่งเสริมให้พนักงานหรือลูกน้องให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้รวมถึงการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารกับพนักงานในแบบรายบุคคลและรายกลุ่ม เพื่อช่วยเหลือให้คำแนะนำและสร้างแรงบันดาลใจให้พนักงานสามารถทำงานได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง โดยต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้ ต้องบริหารงานบุคคลได้ดี ต้องเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้

๔) ด้านการควบคุม ได้แก่ การดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ตลอดจนการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์หรือเปล่า มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมนั้นยังหมายถึงการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกับการทำงานน้อยที่สุดอีกด้วย เป็นขั้นตอนการ วัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับแผนที่วางไว้ และใช้วิธีการแก้ไขเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าการปฏิบัติงานสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ การใช้เทคนิคการควบคุมจะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจว่ากลยุทธ์มีการปฏิบัติอย่างถูกต้องและมีการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นหรือไม่ หมายถึง การเรียนรู้และ

การเปลี่ยนแปลงในการบริหารจะประกอบด้วยกิจกรรมง่าย ๆ การวางแผนการจัดองค์การและการนำก็จะสำเร็จไม่ได้เช่นกัน การควบคุมประกอบไปด้วยกิจกรรมการตรวจสอบ การตรวจงาน การประเมินผลการควบคุมเกี่ยวข้องกับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง การควบคุมจะลดความสูญเสียในองค์การ เป็นการกำกับดูแลเพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินผลการดำเนินงาน เปรียบเทียบผลงานปัจจุบันกับเกณฑ์มาตรฐานที่ตั้งไว้และทำการตัดสินใจไปตามเกณฑ์หรือไม่ การควบคุมนี้นับเป็นกระบวนการสำคัญ หากขาดกระบวนการนี้แผนงานจะไม่ถูกประเมินผล และองค์การไม่รู้ว่าผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านคุณภาพและความปลอดภัย

ดังนั้น การกำหนดหน้าที่การงานที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยกำหนดว่าจะดำเนินการอย่างไรและดำเนินการเมื่อไร เพื่อให้ความสำเร็จตามแผนที่วางไว้การวางแผนต้องควบคุมทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

บูรณาการหลักอิทธิบาท ๔

๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จ ๆ หรือ เพียงเพราะอย่างได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ พากเพียรทำ ขยัน หมั่นประกบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ท้อถอย

๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ได้แก่ เอาจิตฝักใฝ่ ตั้งจิต รับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องขัดข้องในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผนวัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป

ดังนั้น หลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัยหรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

ประสิทธิผลการบริหารงาน

การส่งเสริมด้วยปัจจัยพื้นฐาน ทั้ง ๒ และการประยุกต์หลักสาราณียธรรม เพื่อให้เกิดความรัก ความผูกพันต่อองค์กร เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและบรรลุเป้าหมายในแนวทางเดียวกัน ประกอบด้วย

๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ได้แก่ การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ได้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนาและมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ตลอดจนถึงมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อเกิดมีประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีบริการประชาชนในวันหยุดเจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน เทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพเจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ได้แก่ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้มีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ มีมาตรการประหยัดพลังงานมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร ได้แก่ เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงานและการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้

สรุปได้ว่า องค์ความรู้ที่ได้สังเคราะห์จากการวิจัย “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ การบริหารงานสมัยใหม่ + บูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ = เกิดประสิทธิผลการบริหารงาน ดังต่อไปนี้

การบริหารงานสมัยใหม่

การบริหารงานสมัยใหม่ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำและการควบคุม

บูรณาการหลักอิทธิบาท ๔

หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ (มีใจรัก) วิริยะ (พากเพียรทำ) จิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)และวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

เกิดประสิทธิผลการบริหารงาน

การส่งเสริมด้วยการบริหารงานสมัยใหม่บวกกับบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงาน ได้แก่ ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการและด้านการพัฒนาองค์กร

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาคือ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) สามารถอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้มีรายละเอียด ดังนี้คือ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การเสนอสรุปผลการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น ๒ ส่วนคือ ส่วนที่ ๑ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และส่วนที่ ๒ เป็นการสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗ มีอายุ ๓๐ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๘ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๓ มีตำแหน่งพนักงานประจำ จำนวน ๑๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๕ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเทศบาล น้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๕

ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๖๙๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ปัจจัยค้ำจุน ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓๐) ปัจจัยจูงใจ ($\overline{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๗๓๐)

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๘๖, S.D. = ๐.๗๐๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การควบคุม ($\overline{X}$ =๓.๘๙, S.D. =

๐.๗๔๘) รองลงมาคือ การนำ ($\overline{X}$ = ๓.๘๗, S.D. = ๐.๗๖๗) การวางแผน ($\overline{X}$ = ๓.๘๕, S.D. = ๐.๗๖๐) การจัดองค์การ ($\overline{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๗๙)

ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๐, S.D. = ๐.๖๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ฉันทะ (มีใจรัก) ($\overline{X}$ = ๔.๐๘, S.D. = ๐.๗๗๕) รองลงมาคือ วิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๒๓) จิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๐๖) และวิริยะ (พากเพียรทำ) ($\overline{X}$ = ๓.๙๖, S.D. = ๐.๗๗๗)

ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมือง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๖๙๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ($\overline{X}$ = ๔.๐๖, S.D. = ๐.๗๔๑) รองลงมา คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๔.๐๓, S.D. = ๐.๗๔๒) ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๙๙, S.D. = ๐.๗๖๐) ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๗๓๖)

๕.๑.๒ สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ ผู้วิจัยนำเสนอสาระจากวิธีการเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ แยกตามวัตถุประสงค์การวิจัยเป็น ๓ ด้านคือ ๑) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี และ ๓) รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

จากผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๔ ด้าน พบว่า

(๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ได้แก่ เทศบาลมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาเทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาเทศบาลมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้เทศบาลมีการดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนาเทศบาลมีการนำผลการประเมินไปใช้ใน การพัฒนางาน

(๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ได้แก่ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชนเทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพเจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาคประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลมีโครงการบริการประชาชนใน วันหยุด

(๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ได้แก่ เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการเทศบาลมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ เทศบาลมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และสามารถตรวจสอบได้เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้

(๔) ด้านการพัฒนาองค์กร เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนเทศบาลมีการวางแผนอัตรากำลังภายใน หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน๒. เทศบาลมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด เทศบาลมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ เทศบาลมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน

๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า

๑) แรงจูงใจในการบริหารงาน พบว่า แรงจูงใจในการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งแรงจูงใจในการบริหารงาน สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๕๙.๐ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_1) เท่ากับ ๐.๗๖๘

๒) การบริหาร พบว่า การบริหารสมัยใหม่ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งการบริหารสมัยใหม่ สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (Y) ได้ร้อยละ ๗๔.๗ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_2) เท่ากับ ๐.๘๖๔

๓) อิทธิบาท ๔ พบว่า อิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๒.๒ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3) เท่ากับ ๐.๙๐๗

๔) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารสมัยใหม่แล หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๔.๖ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3 และ β_2) เท่ากับ ๐.๖๓๘ และ ๐.๓๐๙ ตามลำดับ

๓) รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ควรเป็นอย่างไร

การวิจัยนี้มี ๔ ตัวแปร อันประกอบด้วย แรงจูงใจในการบริหารงาน การบริหาร อิทธิบาท ๔ และประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ผลจากการวิเคราะห์โมเดลพบว่า ๔) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารสมัยใหม่แล หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๔.๖ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3 และ β_2) เท่ากับ ๐.๖๓๘ และ ๐.๓๐๙ ตามลำดับ

ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑. ด้านแผนพัฒนาของ เทศบาล. ๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓. ด้านการปฏิบัติราชการ ๔. ด้านการพัฒนาองค์กร โดยในการบริหารงานของเทศบาลมีปัจจัยการบริหาร ๒ อย่าง เพื่อเป็นตัวสนับสนุนให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาล คือ การบริหารสมัยใหม่และแรงจูงใจในการบริหารงาน นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เพื่อเป็นตัวส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานมากยิ่งขึ้นและในแต่ละด้านมีลักษณะ ดังนี้

๑. แรงจูงใจในการบริหารงาน มีลักษณะดังนี้

๑) ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ

๒) ด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคนและมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้

๒. การบริหารสมัยใหม่ มีลักษณะ ดังนี้

๑) ด้านการวางแผน ได้แก่ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานและเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการ

๒) ด้านการจัดองค์การ ได้แก่ มีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้ มีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ ๆ และวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

๓) ด้านการนำ ได้แก่ มีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัย มีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงานและมีการวางแผนและประสานงานที่ดี

๔) ด้านการควบคุม ได้แก่ มีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินผลมาใช้ในการวางแผนพัฒนา

โดยปัจจัยการบริหารทั้ง ๒ ประการ จะต้องนำมาบูรณาการเข้ากับหลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

๓. หลักอธิบาท ๔ มีหลักในการปฏิบัติ ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ

๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ ทุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์

๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง

๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นคว้าเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน

ดังนั้น เมื่อปัจจัยการบริหารทั้ง ๒ ประการข้างต้น โดยบูรณาการหลักอิทธิบาท ๔ จะส่งผลทำให้การบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี นั้นทั้ง ๔ ด้าน มีลักษณะดังนี้

๑) ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล. ประกอบด้วย เปิดโอกาสให้เข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา รายงานผลการดำเนินงานและนำผลการประเมินไปพัฒนา

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย จัดบริการที่มีคุณภาพ ยึดหลักความเสมอภาค เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและประชาชนมีความพึงพอใจ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย มีกิจกรรมชัดเจน บริหารงบประมาณเป็นไปตามแผน ใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย กำหนดวัตถุประสงค์อย่างชัดเจน ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด วางแผนอัตรากำลังอย่างชัดเจนและมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ส่วนคือ ๑) ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีและ ๓) รูปแบบรูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยยกข้อค้นพบจากผลการวิจัยที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองชลบุรี

จากผลการวิจัยประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองชลบุรี พบว่า ทั้ง ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านแผนพัฒนาของ เทศบาล. ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ๔ ด้านการพัฒนาองค์กร ผลการวิจัยอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแผนพัฒนาของ เทศบาล. แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี มุ่งเน้นที่ การเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ได้มีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้รวมไปถึงการเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา และมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาตลอดจนถึงมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางานเพื่อเกิดมีประสิทธิผลของการบริหารงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ทรงราชย์ ไชยญาติ**[๑] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดเชียงใหม่” ผลวิจัยพบว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนในการจัดตั้งศูนย์สุขภาพชุมชนไม่พบความแตกต่างของการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม แต่เป็นการเน้นเฉพาะทางกาย สังคม และสภาพแวดล้อมยังขาดมิติทางด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้การให้บริการดำเนินการแบบผสมผสานและต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานของระดับประเทศและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ (คำพงษ์)**[๒] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า มาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑๐ ประการนำมาบูรณาการกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมได้แก่หลักสุจริตธรรม ๓ ประการ คือ หลักกายสุจริต วจีสุจริต และหลักมโนสุจริตซึ่งสามารถจำแนกหลักการที่สอดคล้องประกอบด้วย ๑) หลักกายสุจริต ประกอบด้วย ๑.๑) การยืนยันในสิ่งที่ถูกต้องเป็นธรรมและถูกกฎหมาย ๑.๒) การยึดมั่นในหลักจริยธรรม วิชาชีพขององค์กรและ ๑.๓) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ๒) หลักวจีสุจริตประกอบด้วย ๒.๑) งานให้การบริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยไม่เลือกปฏิบัติ ๒.๒) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ๓) หลักมโนสุจริต ประกอบด้วย ๓.๑) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข๓.๒) ยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ๓.๓) การมีจิตสำนึกที่ดีซื่อสัตย์สุจริตและรับผิดชอบ ๓.๔) การถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

---

[๑] ทรงราชย์ ไชยญาติ, “ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔๓.

[๒] พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ (คำพงษ์), “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๓.๕) สร้างจิตสำนึกให้ประชาชนในท้องถิ่น เป็นพลเมืองที่ดีร่วม กันพัฒนาชุมชนให้น่าอยู่คู่คุณธรรม และดูแลสภาพสิ่งแวดล้อมให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบัน โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มะญู บุญศรีมณีชัย**[๓] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย” ผลการวิจัย ๑) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทบ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย ๖ ปัจจัย เรียงตามลำดับ ได้แก่ ๑) ด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ๒) ด้านบรรยากาศองค์กร ๓) ด้านการทำงานเป็นทีม ๔) ด้านความฉลาดทางอารมณ์ ๕) ด้านความเชื่อมั่นในตนเองและ ๖) ด้านการรับรู้บทบาท

๕.๒.๒ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า การบริหารสมัยใหม่และ หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๔.๖ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (β_3 และ β_2) เท่ากับ ๐.๖๓๘ และ ๐.๓๐๙ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการการบริหารสมัยใหม่ ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม จะมีประสิทธิภาพสูงสุดได้ก็ต้องโดยผ่านกระบวนการที่เรียกว่าพุทธบูรณาการคือหลักอิทธิบาท ๔ เป็นสิ่งที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลการบริหารได้ เมื่อมีความรู้แล้วก็จะต้องนำความรู้ไปสู่การบริหารและในการบริหารนั้นต้องมีพื้นฐานผู้บริหารต้องมีใจรักและพอใจจะทำเป็นตัวขับเคลื่อนองค์กรและที่สำคัญเนื่องจากว่าบริหารเทศบาลเป็นบุคลากรของรัฐที่เข้ามารับใช้ประชาชนจะต้องไม่ท้อถอยก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จก่อให้การพัฒนาคนบนพื้นฐานของคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย **เจตน์ ตันติวณิชชานนท์**[๔] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ป๋วย อึ๊งภากรณ์” พบว่า หลักพละ ๔ เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเกิดมีกำลังหรือพลังในตัวที่จะทำให้มีความมั่นใจ ไม่หวั่นกลัวอะไร คือ มีกำลังปัญญา กำลังความเพียร

---

[๓] มะญู บุญศรีมณีชัย, “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย”, **วารสารบทความ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗**, ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๓ (กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๙) : ๑๒.

[๔] เจตน์ ตันติวณิชชานนท์, “บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ป๋วยอึ๊ง ภากรณ์”, **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๗) : ๓๔๑-๓๕๕.

กำลังความสุจริต กำลังการที่ได้สงเคราะห์ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ ได้เลือกนำหลักจตุพละมาอธิบายเพราะเป็นหลักที่มีความสมบูรณ์ทำให้รู้ว่าอะไรเป็นความจริง ความดีและความงาม จึงต้องอาศัยปัญญาเป็นเบื้องต้นเพื่อหาช่องทางไปสู่จุดหมายอันประเสริฐ แต่ปัญญาอย่างเดียวไม่เพียงพอ เพราะถ้ารู้จริงแต่เกียจคร้านหรือเพิกเฉยทำให้ไม่สามารถสร้างงานหรือประโยชน์อะไรได้ ฉะนั้นจึงต้องใช้กำลังที่ ๒ คือ ความเพียร แต่ถ้าหากมีความเพียรและปัญญา เปรียบเสมือนรถมีเครื่องยนต์ มีผู้ขับที่มีความชำนาญนั้นยังไม่พอ ต้องมีเบรกและหางเสือ คือ สติ ในการคอยรั้งไว้ไม่ให้ปฏิบัติสิ่งที่เห็นโทษและมีภัย สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือต้องคิดถึงคนอื่น มีเมตตากรุณาเป็นที่ตั้ง สงเคราะห์เกื้อกูลผู้อื่นให้พ้นทุกข์และมีความสุขและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณภัทร ปิณฑรัตน์**[๕] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ ๔ ในธุรกิจประกันภัย” พบว่า หลักธรรมพละ ๔ หรือ ๔ คุณลักษณะ คือ ๑) ปัญญาพละ - คุณลักษณะทางด้านสติปัญญา ความรอบรู้ เฉลียวฉลาดรอบคอบในการตัดสินใจและสั่งการ ๒) วิริยะพละ - คุณลักษณะทางด้านความขยันอดทน ความอุตสาหะ บากบั่นไม่ย่อท้อ เมื่อพบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานก็สามารถปลุกปลอบใจตนเองได้และมีกำลังใจดี ๓) อนวัชชพละ - คุณลักษณะทางด้านการงานไม่มีโทษ ความซื่อสัตย์สุจริตยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการประกอบกิจการ ไม่เป็นโทษหรือเบียดเบียนผู้อื่นให้ได้รับความเดือดร้อน ๔) สังคหพละ - คุณลักษณะทางด้านมนุษยสัมพันธ์สร้างหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยวัตถุ ๔ ประการ ได้แก่ การให้ การใช้วาจาเป็นมิตร สุภาพอ่อนหวาน การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม และการวางตน เหมาะสมถูกต้องดีงาม มีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ผดุง วรรณทองและคณะ**[๖] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๒) ด้านวิริยะ ทำให้มีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ๓) ด้านจิตตะเป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาก็หมั่นตรวจสอบหาข้อบกพร่อง ทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ ๔) ด้านวิมังสา เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้

---

[๕] ณภัทร ปิณฑรัตน์, “คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ ๔ ในธุรกิจประกันภัย”, **รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

[๖] ผดุง วรรณทอง และคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๐๐.

กำลังสติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์**[๗] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสำหรับการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครทหารพราน พบว่า การนำหลักภาวนา ๔ มาใช้เป็นแนวทางหลัก จะทำให้การพัฒนาศักยภาพสามารถดำเนินการได้แม้จะอยู่ในสถานการณ์ที่ไม่เอื้ออำนวยก็ตาม นอกจากนั้นยังสามารถพัฒนาได้ครบทุกด้านทั้งด้านร่างกาย ระเบียบวินัย จิตใจและปัญญาปฏิภาณไหวพริบ ผู้บังคับบัญชาสามารถทราบถึงจุดอ่อน จุดแข็งของกำลังพลในหน่วยพัฒนาได้ตรงจุด โดยใช้แนวคิด ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๓ กิจกรรมคือ การฝึกอบรม การให้การศึกษาและการพัฒนา ๒) รูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้น พบว่า การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพราน จะต้องพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไปเพราะบุคคลมีศักยภาพทางด้านร่างกาย, จิตใจและปัญญาไม่เท่ากัน การพัฒนาศักยภาพนอกจากจะพิจารณากำหนดมาตรฐานแล้ว จึงต้องพิจารณาถึงห้วงระยะเวลา การสนับสนุน ขวัญกำลังใจและไหวพริบปฏิภาณของแต่ละคนด้วย การพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือการพัฒนาไปพร้อม ๆ กันทั้ง ๔ ด้าน สำหรับรูปแบบการพัฒนาศักยภาพตามหลักพุทธธรรมนั้นเป็นรูปแบบที่สามารถประกันได้ว่าผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาจะออกมาในรูปแบบของการมีคุณธรรม จริยธรรม มีความเจริญงอกงามไปในทางที่ดีแก่ตัวผู้รับการพัฒนาและเป็นคุณแก่สังคมส่วนรวม

๕.๒.๓ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีเกิดจากปัจจัยพื้นฐาน คือ การบริหารสมัยใหม่และหลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลใจเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า เป้าหมายหลักในการบริหารงานของเทศบาลให้มีประสิทธิผลนั้น ได้แก่ ประสิทธิผลด้านแผนพัฒนา ประสิทธิผลด้านคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติราชการ และประสิทธิผลด้านการพัฒนาองค์กร องค์การที่มีประสิทธิผลเหล่านี้ นับได้ว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงาม สามารถสร้างท้องถิ่นและชุมชนให้เข้มแข็งได้ และที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลที่

---

[๗] ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์, “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

สำคัญคือ องค์กรนั้น ๆ จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล โดยข้อค้นพบที่สำคัญคือ

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เกิดจากการควบคุม มาเป็นอันดับที่ ๑ แสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างแท้จริงนั้นผู้บริหารจะต้องการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธิติวุฒิ หมั่นมี**[๘] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้นำจะต้องมีองค์ความรู้ขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญ หรือความชำนาญต่อไปนี้ คือ องค์ความรู้ทางด้านความเป็นผู้นำ องค์ความรู้ทางด้านการบริหาร และองค์ความรู้ทางด้านการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล ซึ่งต้องอาศัยหลักการดังต่อไปนี้ หลักการด้านนิติธรรม ผู้นำจะต้องมีความเที่ยงตรง และเที่ยงธรรมในการบริหาร และที่สำคัญจะต้องไม่ยึดติดกับตำแหน่งแต่ต้องยึดติดกับหลักการด้านหลักคุณธรรม ผู้นำจะต้องเป็นมีความประพฤติทั้งภายใน และภายนอกให้อยู่ในหลักเกณฑ์ของการบริหาร และความประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น หลักการด้านความโปร่งใส ผู้นำจะต้องบริหารงานโดยไม่มีความลับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และจะต้องทำตัวเสมอต้นเสมอปลาย มีหลักการด้านการมีส่วนร่วม โดยผู้นำจะต้องใจกว้าง และต้องเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งจะต้องทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หลักการด้านหลักความรับผิดชอบ ผู้นำจะต้องคำนึงถึงเป้าหมาย หรือความสำเร็จขององค์กรโดยรวม และหลักการด้านหลักความคุ้มค่า ผู้นำต้องเป็นผู้นำที่มีการศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะความรู้ด้านการบริหารสมัยใหม่ โดยที่ต้องอาศัยเทคโนโลยีทางการบริหารและสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ (วงษ์เขียด)**[๙] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณลักษณะภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืน ภาคเหนือตอนล่าง พบว่า คนที่จะทำงานรับใช้ประชาชนบริการชุมชน ต้องมีความอดทน ไม่มีอคติ ซื่อสัตย์ มีความประพฤติดีซึ่งเป็นผลมาจากการพัฒนาทางกายภาพ การพัฒนาพฤติกรรมและการพัฒนาปัญญาการพัฒนาทางกายภาพหรือกายภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงการพัฒนา ด้านพฤติกรรมคือศีลภาวนาเป็นปัจจัยให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมที่มุ่งทำงานให้สำเร็จโดยชอบธรรม

---

[๘] ธิติวุฒิ หมั่นมี, “ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

[๙] พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ (วงษ์เขียด), “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

และการพัฒนาจิตใจ และปัญญาเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณลักษณะภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่สามารถนำตน นำคน นำงานได้ในทุกสถานการณ์

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีเกิดจาก การนำเป็นอันดับที่ ๒ แสดงให้เห็นว่าในแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นจะต้องมีมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัยและเชื่อถือได้มาช่วยในการติดต่อสื่อสารและงมีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน**[๑๐] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย” ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย พบว่า มีสภาพปัญหาการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะการบริหารพรรคการเมืองไทย โดยมีปัญหา ๔ ด้าน ใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) ด้านคุณลักษณะ ประกอบด้วย ขาดการพัฒนาตนเองในการเป็นผู้แทนที่ดี ขาดการปฏิบัติตนเป็นประโยชน์ต่อสังคมและส่วนรวม ขาดความรอบรู้ในทุกด้าน ขาดความตื่นตัว ทันโลก ทันเหตุการณ์ ขาดความสามารถในการประสานความสัมพันธ์ ขาดความโปร่งใสที่ตรวจสอบได้ ๒) ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย ขาดการมีสัจจะ ขาดความน่าเชื่อถือ มีการคอร์รัปชั่น รับสินบน ขาดความสุจริต ขาดคุณธรรมจริยธรรม ขาดการเป็นแบบอย่างที่ดี ๓) ด้านสถานการณ์ ประกอบด้วย ขาดการทำประชาวิจารณ์ ขาดการมีส่วนร่วมในการบริหาร หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ขาดการพัฒนาการขาดความรู้บริหารตามกฎ และประชาธิปไตย ขาดความกล้าหาญเด็ดเดี่ยวในการใช้ สติปัญญาในการแก้ไขให้ความถูกต้องและ ๔) ด้านการปฏิรูปประกอบด้วย ขาดความเสมอภาค ในทางความคิดของประชาชน ขาดความจริงใจในการปฏิรูป ขาดเป้าหมายที่แท้จริงนั้น สืบเนื่องจากผลประโยชน์ ทั้งสิ้น มีการแบ่งเป็นกลุ่มๆ ใช้อำนาจแบบเบ็ดเสร็จ ขาดการควบคุมสถานการณ์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศุภณัฐ เจริญสุข**[๑๑] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำได้แยกออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ๆ ได้แก่ ๑) กลยุทธ์ในการพัฒนาการครองตนยังขาดความเข้าใจตนเองในการนำทางวิสัยทัศน์ ๒) กลยุทธ์การพัฒนาการครองคนจะข้อจำกัดของภาวะผู้นำของเทศบาลยังคงมีจุดอ่อนอยู่มาก และ ๓) กลยุทธ์การพัฒนาการครองงาน จะมีประสบการณ์ในการบริหารงานแต่จุดแข็งต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ

---

[๑๐] โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

[๑๑] ศุภณัฐ เจริญสุข, “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ทางการบริหารเทศบาลจะมีความตั้งใจในการทำงานอย่างมากเพื่อการตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีเกิดจาก การวางแผน เป็นอันดับที่ ๓ แสดงให้เห็นว่าในแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นควรมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนและมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานของกิจการซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิษฎาข์ ศรีเครือดง**[๑๒] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี มีการกำหนดโครงสร้าง มีกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง และตารางกิจกรรมไว้ให้ชัดเจน มีการจัดกีฬาสันทนาการระหว่างชุมชน มีการวางแผนงานร่วมกัน ควรมีการพบปะเพื่อประเมินผลร่วมกันประจำทุกเดือน และให้มีการจัดงานประเพณีท้องถิ่นร่วมกันปัจจัยด้านการมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือการมีความจริงใจต่อกัน รับฟังความคิดเห็นให้ความร่วมมือในกิจกรรมของชุมชน มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันระหว่างสมาชิกปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิก การเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในกระบวนการวางแผนและการตัดสินใจ คิดและเสนอปัญหา การแบ่งปันผลประโยชน์ การประเมินผลการสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีเกิดจาก การจัดองค์กร เป็นอันดับที่ ๔ แสดงให้เห็นว่าในแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้นต้องมีการตรวจสอบการนำแผนงานไปปฏิบัติ มีการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงานใช้ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พิรัชย์ ศรีราม**[๑๓] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า สภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นชุมชนอยู่ในเขตเกษตรกรรม และเขตอุตสาหกรรม การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่ามีปัญหา และผลกระทบ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริการสาธารณะ ด้านการบริหารบุคคล ด้านบริหารการศึกษา และด้านบริหารสาธารณะสุขการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรม พบว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงานอยู่ในระดับที่ดีมาก การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน ในด้านการบริหาร การบริการ และการสนับสนุน บุคลากรเทศบาล

---

[๑๒] อภิษฎาข์ ศรีเครือดง, “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี”, **รายงานการวิจัย**, (คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

[๑๓] ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์, “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

และประชาชนต้องมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานและมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาล การบริหารงานที่ยึดมั่นในหลักการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม และการเสียสละ เพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมาย

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เกิดจากด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) มาเป็นอันดับที่ ๑ แสดงให้เห็นว่า ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในงาน) เป็นหลักธรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เป็นหลักการพื้นฐานของการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จไม่ว่าองค์กรใดหรือหน่วยงานใดจะต้องยึดหลักการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น กำหนดเป้าหมายการพัฒนาและ มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เจริญรุ่งเรืองได้อย่างมีประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปกรณ์ มหากันธา**[๑๔] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำแนกหลักพุทธธรรมและหลักธรรรมาภิบาลกลุ่มผู้บริหาร มีความเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ โดยเฉพาะด้านฉันทะ (ความพอใจงาน) พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ อันเนื่องมาจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้บริหารมีความพึงพอใจดูแลเอาใจใส่กับการบริหารงานโดยการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา กำหนดยุทธศาสตร์ได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่งผลให้การพัฒนาการบริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประสพความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ผดุง วรรณทองและคณะ**[๑๕] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กรเอกชน เพราะ ๑) ด้านฉันทะ เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบและปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถ เพราะสามารถแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอดทนต่อปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองไตร่ตรองการทำงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ โดยใช้กำลังสติปัญญา แสวงหาวิธีการปรับปรุงกระบวนการ

---

[๑๔] ปกรณ์ มหากันธา, “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ”, **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗)

[๑๕] ผดุง วรรณทองและคณะ, “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,** ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑) : ๙๙-๑๐๐.

ทำงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ**[๑๖] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ๑) จากการวิจัยเชิงสำรวจ พบว่า บุคลากรสายปฏิบัติการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒) จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรม ต่างก็มีอิทธิพลโดยตรงและร่วมกันต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการและ ๓) แนวทางการส่งเสริมความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ คือส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีการเห็นคุณค่าในตนเองและประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เกิดจากด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) มาเป็นอันดับที่ ๒ แสดงให้เห็นว่า ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) จะเป็นหลักส่งเสริมให้การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผลมากขึ้นทั้งทางด้านการดำเนินการโครงการเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่นซึ่งทำให้ประชาชนนั้นได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการได้อย่างแท้จริงและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการหาแนวทาง ร่วมคิด ร่วมใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนถึงปัญหาอุปสรรคหรือโอกาสที่จะพัฒนาไปในทางที่ถูกต้องเป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคลองกับงานวิจัยของ **ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา เชียรวัฒนสุข**[๑๗] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การเมื่อปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยเฉพาะด้านวิมังสา พบว่าทุกข้อนั้นอยู่ในระดับมากทุกข้อ จึงทำให้รู้ว่าพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การนั้น เมื่อผู้บริหารได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและพิจารณาอยู่เนื่องนิตย์สำหรับการมอบนโยบายหรืองานที่สำคัญให้ปฏิบัติตลอดมาส่งผลให้พฤติกรรมของพนักงานเป็นไปในทิศทางที่ดีและงานที่ออกมานั้นก็จะมีประสิทธิภาพ

---

[๑๖] สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ, “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๑๑๔-๑๒๕.

[๑๗] ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา เชียรวัฒนสุข, "พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา" **Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University**, Vol.8 No.1 (January-June 2021) : 307-319.

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เกิดจากด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) มาเป็นอันดับที่ ๓ แสดงให้เห็นว่า ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่) เป็นหลักธรรมที่จะส่งผลให้การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะการดำเนินงานที่เป็นไปตามระยะเวลาตรงตามเป้าหมายที่กำหนด การติดตามตรวจสอบรวมไปถึงการดำเนินงานการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการที่ทางเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ที่กำหนดไว้ และการนำผลการประเมินจากการบริหารงานในด้านต่างๆที่มีอยู่ในเทศบาลไปพัฒนาปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ**[๑๘] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยด้านการพัฒนาการบริหาร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑๐ ๓) รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ มีการบูรณาการหลักพุทธธรรม คือ มีใจรักในการส่งเสริมการจัดการขยะมูลฝอยและการแปรรูปเป็นพลังงาน พากเพียรเฝ้าระวังคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤติและพื้นที่เสี่ยง ติดตามตรวจสอบ บูรณะและฟื้นฟูแม่น้ำสายหลักและปรับปรุงแก้ไขระบบป้องกันการกัดเซาะชายฝั่งและการเฝ้าระวัง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะ**[๑๙] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีทั้ง ๔ ด้าน (PPSV) ประกอบด้วย ๑. การจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Planning) ๒. การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ๓. การนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน (Shared Services) ๔. การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม (Value Creation) ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี คือ ๑. การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนา

---

[๑๘] เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ, “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ”, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔) : ๙๙-๑๑๓.

[๑๙] พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะ, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”, **วารสาร มจร สังคมศาสตรปริทรรศน์,** ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓) : ๑๓๗-๑๕๐.

ทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร ๒. แรงจูงใจในการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ: รักงาน ๒) วิริยะ: สู้งาน ๓) จิตตะ: ใส่ใจงาน ๔) วิมังสา: ทำงานด้วยปัญญา

การพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี เกิดจากด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) มาเป็นอันดับที่ ๔ แสดงให้เห็นว่า ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) เป็นหลักของการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ การปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้และการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิญญา ฉัตรช่อฟ้าและคณะ**[๒๐] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่าโมเดลสมการโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการจัดการขยะองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองมี ๔ ปัจจัยหลัก โดยเฉพาะ ปัจจัยนำไป สู่ความสำเร็จ ที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองได้อย่างยั่งยืน เพื่อส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง โดยมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำคือ มีความเฉลียวฉลาดสามารถในการจูงใจ ใฝ่คุณธรรมนำพัฒนาและเป็นผู้กล้าตัดสินใจ ที่ใช้การบริหารองค์การอย่างเป็นระบบด้วยการวางแผน การดำเนินการ การตรวจสอบและการพัฒนา พร้อมทั้งมีการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมกับมีบุคลากรที่มีคุณภาพที่ทำให้เกิดประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง ดังนั้น ในการบริหารจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทองให้มีประสิทธิผลจำเป็นต้องมีปัจจัยที่เอื้อต่อการบริหาร

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

---

[๒๐] อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง, **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์,** ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ (กรกฎาคม –กันยายน ๒๕๖๓) : ๖๘-๗๘.

๑) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรที่จะส่งเสริมประเด็นเรื่องการพัฒนาการศึกษาให้กับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นได้มีความรู้เกี่ยวกับการพึ่งพาตนเอง มีความพอดีพอประมาณในการบริหารงบประมาณสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมทุกพื้นที่เพื่อให้ประชาชนมีองค์ความรู้ในการแสดงความคิดเห็น

๒) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรกำหนดการพัฒนากลยุทธผ่านระบบการประชุมระดับผู้บริหารส่วนท้องถิ่นโดยใช้ระบบหมุนเวียนไปตามเทศบาลต่าง ๆ ด้วยการประชาสัมพันธ์ ระบบตัวแทนในรูปของคณะกรรมการส่วนท้องถิ่น รวมทั้งการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการจัดทำคู่มือในการวางแผนนโยบาย

๓) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีนโยบายในการกำกับควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ด้านการวางแผน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ต้องนำแผนยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติเพื่อรองรับนโยบายของผู้บริหารและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน โดยมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนและนำไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมแผนยุทธศาสตร์ เพื่อแก้ไขปัญหาขององค์กรและประชาชนในพื้นที่ได้อย่างแท้จริง

๒) ด้านการจัดองค์การ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี มีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่และโครงสร้างขององค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และสภาพแวดล้อม

๓) ด้านการนำ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีการนำข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นไปปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงาน

๔) ด้านการควบคุม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรี ควรนำมาตรการหรือข้อบังคับมาปฏิบัติพร้อมมีบทลงโทษ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบหรือข้อตกลงที่กำหนดไว้โดยมีการออก กฎ ระเบียบข้อบังคับเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน

๕) ควรมีการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถและทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๖) ควรจัดระบบการติดตามและประเมินผลที่มีคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเห็นความสำคัญของการติดตามและประเมินผล แล้วนำผลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๗) เทศบาล ควรมีแผนงานในการนำเสนอผลงานอย่างเป็นรูปธรรมผลประโยชน์ตรงกับความต้องการของประชาชนสามารถนำไปสู่การเกิดขึ้นของความสามัคคีกันในเชิงสถาบันทางสังคม การรับผลประโยชนผ่านกิจกรรมทางสังคมรวมทั้งความสามารถในการผสานงานกับทุก ๆ กลุ่มและการทำให้ทุกคนทำงานตามการวางแผนที่ตรงกับนโยบาย ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในตัวของผู้นำภาวะผู้นำมีการปฏิบัติตนเองอย่างตรงไปตรงมา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑) ควรศึกษาปัจจัยทางด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดชลบุรี ทั้งปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายนอกองค์กรเพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดชลบุรีได้ดียิ่งขึ้น

๒) ควรศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรในด้านสารสนเทศ เพื่อมุ่งไปสู่องค์การแห่งการเรียนรู้เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพทางด้านการศึกษาให้เพิ่มมากขึ้น

๓) องค์กรต่าง ๆ สามารถนำเอาผลวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้เพื่อการกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานขององค์กรและนำไปสู่การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานได้อย่างแท้จริง

๔) การศึกษากลยุทธ์การมีส่วนร่วมของประชาชนส่วนท้องถิ่นในการกำหนดนโยบายสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕) กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยการนำหลักพุทธธรรมอื่นมาศึกษาเพื่อให้เกิดความแตกต่างและมีความสมบูรณ์ในเชิงองค์ความรู้มากยิ่งขึ้น

๖) ควรศึกษาวิจัยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยบูรณาการหลักทฤษฎีทั่วไปกับหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา

๗) ควรมีการนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลหรือแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อในเชิงการพัฒนาเพื่อสนับสนุนให้เกิดเป็นรูปธรรมและประยุกต์ใช้ในบริบทของพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข.ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ:

กนก วงษ์ตระหน่าน. **การเมืองในระบอบประชาธิปไตย ฉบับปรับปรุง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๘.

กรมศาสนา. **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎก เล่มที่ ๓๕.** พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๑.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **การให้บริการต่อประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๙.

ณรงค์วิทย์ แสงทอง. **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ.** พิมพ์ครั้งที่ ๓,

ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒิ. **การจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการบริหารองค์การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๕๖.

ทองหล่อ เดชไทย. **ภาวะผู้นำเพื่อการบริหารสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๔.

ทองอาน พาไทสง. **ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร : วี. เจ.พริ้นติ้ง, ๒๕๕๙.

ทิศนา แขมมณี. **รูปแบบการเรียนการสอนทางเลือกที่หลากหลาย.** กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์, ๒๕๕๐.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป, ๒๕๕๐.

บุญเกียรติ ชีวะตระกูลกิจ**. การจัดการเชิงยุทธศาสตร์สำหรับ CEO.** (พิมพ์ครั้งที่๑๐) กรุงเทพมหานคร : พี. เพรส, ๒๕๕๖.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. **ทัศนคติ: การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานค : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี. **วิเคราะห์บริบทความท้าทายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารท้องถิ่นเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมท้องถิ่นในยุคไทยแลนด์ ๔.๐.** มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย : วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช, ๒๕๖๐.

พรชัย เจดามาน. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยใช้หัวใจและมันสมอง.** กรุงเทพมหานคร : สูตรไพศาลบิวเดอร์, ๒๕๕๖.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานค : ธรรมสภา, ม.ป.ป. ๒๕๓๒.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ กรมศาสนา, ๒๕๔๕.

พระมหาวิชาญ สุวิชาโณ และคณะ. **โรงเรียนวิถีพุทธ Buddhist Oriented School**. พระนครศรีอยุธยา : ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม สำนักงานพระสอนศีลธรรมและหลักสูตรพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.

ภรณี กีร์ติบุตร. **การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙.

มารุต วันทนากร. **“พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย”**. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย, ๒๕๕๗.

รังสรรค์ ประเสริฐศรี. **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๙.

รุ่งแก้วแดง และชัยณรงค์สุวรรณสาร. **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ, แนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่๑๑).** นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.

วรรณา พรหมบุรมย์. **การพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืน.** (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก, ๒๕๔๐.

วราภรณ์ ตระกลูสฤษดิ์. **การทำงานเป็นทีม.** กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๕๐.

สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สนิท จรอนันต์. **ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายศึกษา , พิมพ์ที่บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๕๓.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๕๗.

สมใจ ลักษณะ. **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒.

สัญญา เคณาภูมิ. **กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและการบริหารแผน**. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม - สิงหาคม ๒๕๖๐).

สาคร สุขทวีวงศ์. **การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ จี พี ไซเบอร์พรินท์), ๒๕๕๐.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**.(เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการโครงการพัฒนาการประเมินสมรรถนะด้วยเทคนิคศูนย์การประเมินข้าราชการระดับ “ชำนาญการพิเศษ” อาคารศูนย์สัมมนา อาคาร ๓ สำนักงาน ก.พ. จ.นนทบุรี, ๒๕๕๐.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗.

สุพจน์ ทรายแก้ว. **การวัดผลการปฏิบัติงาน,เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน.** เชียงราย : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕.

สุรพล สุยะพรหม และสุทธิรัก ศรีจันทร์เพ็ญ. **ระเบียบวิธีวิจัยทางการจัดการ.** กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

แสงอรุณ โปร่งธุระ. **พุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

อภินันท์ จันตะนี**. วิธีวิจัยทำงธุรกิจ.** กรุงเทพมหานคร : วี.เจ. พริ้นติ้ง, ๒๕๓๘.

อรุณ รักธรรม. **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๒) ดุษฎีนิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์และรายงานวิจัย:

ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์. “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ณรัฐ สวาสดิ์รัตน์. “รูปแบบการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของอาสาสมัครทหารพรานในจังหวัดชายแดนภาคใต้ตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ดวงเนตร สำราญวงศ์. “ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๗.

ทรงราชย์ ไชยญาติ. “ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓

นงลักษณ์ เรือนทอง. “รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล”**, วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

ปกรณ์ มหากันธา. “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ”. **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ประพัฒน์ ปัญญาชาติรักษ์. “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาวิถีชีวิตชาวนาไทยตามบทบาทของสภาเกษตรกรแห่งชาติ”. **ดุษฎีนิพนธ์หลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัญฑิต**. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑.

ปิติชาย ตันปิติ. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม. “รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน”**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระปลัดเทียน พลวุฑฺโฒ (คำพงษ์). “การส่งเสริมจริยธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคเหนือตอนบน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาสกล ฐานวุฑฺโฒ (วงษ์เขียด). “รูปแบบการเสริมสร้างภาวะผู้นำกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ เพื่อพัฒนาชุมชนยั่งยืนภาคเหนือตอนล่าง”. **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

ศุภณัฐ เจริญสุข. “กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สมคิด ดวงจักร. “ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลใน มหาวิทยาลัยราชภัฏ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลย อลงกรณ์ฯ, ๒๕๕๖.

สมจิตร พึ่งหรรษพร. “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

โอฬาร์ ปัญญปิติพัฒน์. “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของคณะกรรมการบริหารพรรคการเมืองไทย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙.

(๓) วารสาร:

กองวิชาการและแผนงาน เทศบาลเมืองมหาสารคาม. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองมหาสารคาม. **รายงานการวิจัย**. มหาสารคาม: เทศบาลเมืองมหาสารคาม, มปพ.

เจตน์ ตันติวณิชชานนท์. บทบาทของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาชาติ : มุมมองของอาจารย์ ป๋วยอึ๊งภากรณ์”. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**. (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๒, ๒๕๕๗.

เจริญชัย กุลวัฒนาพรและคณะ. “รูปแบบการจัดการคุณภาพด้านสิ่งแวดล้อมโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสมุทรปราการ”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ชาลีวัฒน์ จิตต์โสภาและ กฤษดา เชียรวัฒนสุข. "**พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การและอิทธิบาท 4 ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**". Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. Vol.8 No.1(January-June 2021.

ณภัทร ปิณฑรัตน์. คุณลักษณะของผู้นำองค์กรตามหลักพละ ๔ ในธุรกิจประกันภัย. **รายงานวิจัย.** สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. ภาวะผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, **รายงานการวิจัย**. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐.

นฤมล วงษ์เดือน. "**สมรรถนะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมเพื่อการบริการสุขภาพแรงงานข้ามชาติ**". วารสารปัญญาภิวัฒน์. ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒ (พฤษภาคม – สิงหาคม), ๒๕๖๐.

บุญช่วย ภูทองเงิน. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้นำท้องถิ่นในเขตพัฒนาพิเศษมุกดาหาร. **วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์, ๔**(๓), กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๖๐.

บุษยมาศ แสงเงิน. **ลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.gotoknow.org/posts/๓๘๕๘๗๘๘. [๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๙].

ปกรณ์ มหากันธา. "รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ", **ดุษฎีนิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. พระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ผดุง วรรณทอง และคณะ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการบริหารองค์กรเอกชนในจังหวัดนนทบุรี. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๑.

พระครูใบฎีกาสุวินท์ สุวิชาโน และคณะ. "การพัฒนาการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธในจังหวัดสมุทรปราการ". ใน **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ ๒๕๖๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระครูอุทัยสุตกิจ. **ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี**, **วารสารสมาคมนักวิจัย**, **๒๐**(๒), พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๘.

พระครูอุทัยสุตกิจ. **ความสำเร็จของการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทสี่ของพระสงฆ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาในเขตพื้นที่จังหวัดอุทัยธานี**. **วารสารสมาคมนักวิจัย**. ๒๐ (๒), พฤษภาคม-สิงหาคม, ๒๕๕๘.

พระรัตนมุนี (ปุณณมีวิสารโท) “การพัฒนารูปแบบการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาสังคม”. ใน **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๒ ๒๕๖๑.

พัชรี ชำนาญศิลป์ และคณะ. “การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารวิทยาลัยการอาชีพเขตภาคเหนือตอนล่าง”. ใน **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**. ปีที่ ๔ ฉบับที่ ๓ .๒๕๕๘

พัทธนัญพร พิพิธวรโภคินและคณะ. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”. **วารสาร มจร สังคมศาสตรปริทรรศน์.** ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๔ ตุลาคม-ธันวาคม ๒๕๖๓.

มกรพ์พล พันสวัสดิวง และชัยวุฒิ จันมา. การพัฒนาการบริหารตามกระบวนการบริหารและทักษะการบริหารของผู้บริหารระดับต้นในธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, ๑๑**(๒๔), มกราคม-เมษายน, ๒๕๖๐.

มะญู บุญศรีมณีชัย. รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์สาธารณสุขไทย. **วารสารบทความ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ ๗.** ปีที่ ๒๓ ฉบับที่ ๓ กันยายน-ธันวาคม, ๒๕๕๙.

วิทยา จิตนุพงศ์. รูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพิเศษจังหวัดตราด, **วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา. ๘**(๑), มกราคม-มิถุนายน, ๒๕๖๑.

วิสุทธิณี ธานีรัตน์. สมรรถนะผู้นำเทศบาลเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน, **เอกสารการประชุมวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระดับชาติ ครั้งที่ ๑**. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา, ๒๕๖๑.

สถาพร วิชัยรัมย์. **สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**, **รมยสาร**, **๑๓**(๑), (มกราคม-เมษายน), ๒๕๕๘.

สถาพร วิชัยรัมย์. **สมรรถนะของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์โดยใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**. **รมยสาร**. **๑๓** (๑), มกราคม-เมษายน, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สน รูปสูง. **คู่มือประชาธิปไตยชุมชน**. แหล่งที่มา ,[ออนไลน์],www.pdc.go.th/th/images /stories/file /Nai_SPM%๕B๑%๕D.pdf, [๒๖ สิงหาคม ๒๕๖๓].

สุรินทร์ นิยมางกูรและคณะ. “อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักอิทธิบาทธรรมที่มีต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** ปีที่ ๑๐ ฉบับที่ ๒. เมษายน-มิถุนายน ๒๕๖๔.

อภิญญา ฉัตรช่อฟ้า, “โมเดลสมการโครงสร้างประสิทธิผลการจัดการขยะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอ่างทอง”. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.** ปีที่ ๙ ฉบับที่ ๓ กรกฎาคม –กันยายน ๒๕๖๓.

อภิษฎาข์ ศรีเครือดง. “การพัฒนาเครือข่ายการบริหารงานของเทศบาลนครนนทบุรี”. **รายงานการวิจัย**. คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

(๕) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ พระชลญาณมุนี. ดร. เจ้าอาวาสวัดอุทกเขปาราม, ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔.

พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม. ดร. ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการจังหวัดชลบุรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.

นายสุทิน สุดถิ่น. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองปรกฟ้า, ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔.

นายสุรสิตย์ กังวลกิจ. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านบึง, ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔.

นายณรงค์ บุญบรรเจิดศรี. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองสัตหีบ, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

นางอัญชลี จันทรกรานต์. หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

วีรวิชญ์ เดชศรฐิตวัฒน์. หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองปรกฟ้า, ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔.

นายอนุรักษ์ อุตยานะ. หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองสัตหีบ, ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นางนันท์ธนาภา เวชเดช. ปลัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายวิรัตน์ ตันติปาลกุล. ปลัดเทศบาลเมืองหนองปรือ, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายจักรวาล ตั้งประกอบ. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านสวน, ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายมาย ไชยนิตย์. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองปรือ, ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นางสาวจุฑารัตน์ ปริญวชิรพัฒน์. ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองชลบุรี,

บรรณานุกรม (ต่อ)

๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายไพศาล สีนาคล้วน. ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข, ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

นายณรงค์ชัย คุณปลื้ม. นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข, ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี. รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔.

(๖) สนทนากลุ่ม :

สนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม. ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร.. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ, ผศ.ดร.. เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง. เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ) อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

นายประสิทธิ์ ผาสุก. ปลัดเทศบาลตำบลหัวกุญแจ ตำบลคลองกิ่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

นายปรีชา แซ่ซื้อ. ปลัดเทศบาลตำบลเหมือง ตำบลเหมือง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

นายธราธิป เกียรติวุฒิไกร. ปลัดเทศบาลตำบลบางพระ ตำบลบางพระ อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี, ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔.

๒. ภาษาอังกฤษ:

1. Primary Sources

2. Secondary Sources

(I) Books:

Dele, M. and Hes, K. Creating Training Miracles, (Tokyo: Tosho Insatsu, 1995.

Drucker, P.F. **Management: Tasks, Responsibilities, Practices**. (New York: Truman Talley Books, 2005.

Kenicki, A. and Williams, B.K. **Management: A Practical Introduction**. (2nd ed.). (New York: McGraw-Hill / Irwin, 2006.

Bateman, S.T. and Snell, A.S. **Management: Leading & Collaborating in A Competitive World**. (8th ed.), (Boston, MA: McGraw Hill, 2009.

Allen, L.A. **Organization and Management**. (New York: McGraw-Hill, 1958.

Dele, M. and Hes, K. **Creating Training Miracles**. (Tokyo: Tosho Insatsu, 1995.

Draft, R.L. **Management**. (6th ed.), (Australia: Thomson South-Western, 2003.

Hellriegel, D., Jackson, S. E. and Slocum, J. W., **Management: A Competency - Based Approach**. (10th ed), (Singapore: Thomson South-Western), 2005.

Bloom, Benjamin S. **Taxonomy of Educational Objectives.Published by Allyn and Bacon,** Boston, MA. (Copyright (c) 1997 by Pearson Education), 1956.

Herzberg, Frederick; Mausner. Bernard and Snyderman, **The Motivation to Work**. (New York: John Wiley), 1959.

McClelland, D. C. **Identifying Competencies with Behavioral-event Interviews**. (New York: Psychological Science), 1999.

Richard. L. **Organization Theory and Design**. (U.S.A.: SouthX, 2001.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Shermon, G. **Competencies Based HRM: A Strategic Resource for Competencies Mapping**. (New Delhi: Tata McGraw – Hill), 2003.

Hellriegel, D., Jackson, S. E. and Slocum, J. W. **Management: A Competency - Based Approach**. (10th ed), (Singapore: Thomson South-Western), 2005.

Pearce, J. A., & Robinson. R. B. **Strategic management: Formulation, implementation and contro.** (New York: McGraw-Hall, 2009.

Marc Edelman, Tony Weis et al., **"Introduction, Critical perspective food sovereignty."** The Journal of Peasant Study Vol. 41 No. 6.

Abraham Segie and Meni Koslowsky, **Participation and Empowerment inOrganizations : Modeling**,Effectiveness, and Applications, California: Sage Publications, Inc), 2000.

Mancur Olson. JR, The Logic of Collective Action, Public goods and theTheory of Groups (Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press), 1965.

ภาคผนวก ก เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

.....

<u>คำชี้แจง</u>

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้น เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิผล

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)
นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณาชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลทั่วไป

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๓๐ ปี ☐ ๓๐ – ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี ☐ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. วุฒิการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานประจำ ☐ ลูกจ้างประจำ

☐ ลูกจ้างชั่วคราว ☐ อื่นๆ (ระบุ).....

๕. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในเทศบาล

☐ น้อยกว่า ๕ ปี ☐ ๕ – ๑๐ ปี

☐ ๑๑ – ๒๐ ปี ☐ มากกว่า ๒๐ ปี

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงาน

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	**ระดับความคิดเห็น**				
	๕	๔	๓	๒	๑
ปัจจัยจูงใจ					
๑. มีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบความสำเร็จ					
๒. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ					
๓. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์จนสำเร็จ					
๔. มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้					
๕. การได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ					
๖. มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ เช่น ได้ไปดูงาน อบรม สัมมนา เป็นต้น					
๗. ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ					

แรงจูงใจในการบริหารงานส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ปัจจัยค้ำจุน					
๑. หน่วยงานมีการจัดระบบสวัสดิการและเงินตอบแทนอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทางไปราชการ ค่าตอบแทนการทำงานนอกเวลา เป็นต้น					
๒. การติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมีความสะดวกรวดเร็ว					
๓. การทำงานในองค์การนี้ช่วยส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว					
๔. มีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ตามตำแหน่งที่ได้รับ					
๕. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมในการปฏิบัติงาน					
๖. มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน					
๗. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้					

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารสมัยใหม่

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

การบริหารสมัยใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านการวางแผน					
๑. จัดประชุมพนักงานเพื่อศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการ					

การบริหารสมัยใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
บริหารงาน					
๒. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนงานโครงการพัฒนาคุณภาพงานปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการในการพัฒนาคุณภาพงานของกิจการ					
๓. เทศบาลมีการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงานตามแผนงานของกิจการ					
๔. เทศบาลมีการกำหนดบทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน					
ด้านการจัดองค์การ					
๑. เทศบาลมีการส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน					
๒. วิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานและนำผลมาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
๓. เทศบาลมีการตรวจสอบการนำแผนงานไปใช้					
๔. เทศบาลมีการติดตาม ตรวจสอบการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อดำเนินการปรับปรุงพัฒนาให้เหมาะสมกับพนักงาน					
ด้านการนำ					
๑. เทศบาลมีการวางแผนและประสานงานที่ดีก่อนตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น					
๒. เป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม					
๓. เทศบาลมีการสร้างเจตคติที่ดีในอาชีพและการทำงาน					
๔. เทศบาลมีการใช้ข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ ทันสมัยและเชื่อถือได้มาช่วยในการติดต่อสื่อสาร					
ด้านการควบคุม					
๑. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานโครงการระหว่างดำเนินการร่วมกับพนักงาน					
๒. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการตามแผนงานโครงการ โดยเปรียบเทียบกับ					

การบริหารสมัยใหม่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
วัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
๓. นำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกประเภทมาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน					
๔. เทศบาลมีการประเมินผลการจัดกิจกรรมการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ในแผนงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านฉันทะ (มีใจรัก)					
๑. เทศบาลมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับศักยภาพของท้องถิ่น					
๒. เทศบาลมีการกำหนดเป้าหมายการพัฒนา					
๓. เทศบาลมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนา					
ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ)					
๑. เทศบาลมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ					
๒. เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่ได้วางไว้					
๓. เทศบาลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ					
ด้านจิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)					

หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. เทศบาลมีการดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
๒. เทศบาลมีการติดตามตรวจสอบและการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ					
๓.เทศบาลมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)					
๑. ผลการดำเนินโครงการ/กิจการนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น					
๒. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง					
๓. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางแก้ไข ปัญหาจากการติดตามและประเมินผล					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ = มากที่สุด ๔ = มาก ๓ = ปานกลาง ๒ = น้อย ๑ = น้อยที่สุด

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านแผนพัฒนาเทศบาล					
๑. เทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่าง ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา					
๒. เทศบาลมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้					
๓. เทศบาลมีการดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา					
๔. เทศบาลมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา					
๕.เทศบาลมีการนำผลการประเมินไปใช้ใน การพัฒนางาน					

ประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี	ระดับความคิดเห็น				
	๕	๔	๓	๒	๑
ด้านคุณภาพการให้บริการ					
๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
๒. เทศบาลมีโครงการบริการประชาชนใน วันหยุด					
๓. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน					
๔. เทศบาลมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ					
๕. เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค					
ด้านการปฏิบัติราชการ					
๑. เทศบาลมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ					
๒. เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้					
๓.เทศบาลมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า และสามารถตรวจสอบได้					
๔. เทศบาลมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตาม แผนที่วางไว้					
๕.เทศบาลมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไป ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
ด้านการพัฒนาองค์กร					
๑.เทศบาลมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
๒. เทศบาลมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
๓. เทศบาลมีการวางแผนอัตราก าลังภายใน หน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
๔. เทศบาลมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน					
๕. เทศบาลมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้					

ตอนที่ ๖ แบบสอบถามปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี

๑. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลฯ ด้านการพัฒนาเทศบาล

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๒. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลฯ ด้านคุณภาพการให้บริการ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๓. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลฯ ด้านการปฏิบัติราชการ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลฯ ด้านการพัฒนาองค์กร

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ในจังหวัดชลบุรี

****

ตอนที่๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

วัน/เดือน/ปี ที่ให้สัมภาษณ์.....เวลา.....น.

ชื่อ/นามสกุล.....

อายุ.....ปี ตำแหน่ง.....

ตอนที่ ๒ ตามทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าการพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ควรเป็นอย่างไร

๑. ด้านแผนพัฒนาของเทศบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านการปฏิบัติราชการ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ด้านการพัฒนาองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ตามทัศนะของท่าน ท่านคิดว่าหลักอิทธิบาท ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล ควรเป็นอย่างไร

๑. ฉันทะ (มีใจรัก)

.....

.....

.....

.....

๒. วิริยะ (พากเพียรทำ)

.....

.....

.....

.....

๓. จิตตะ (เอาจิตฝักใฝ่)

.....

.....

.....

.....

๔. วิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๔ ท่านมีแนวทางใดบ้างที่จะเป็นการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานของเทศบาล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

****

ขออนุโมทนาขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความกรุณาสละเวลาอันมีค่า

ในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

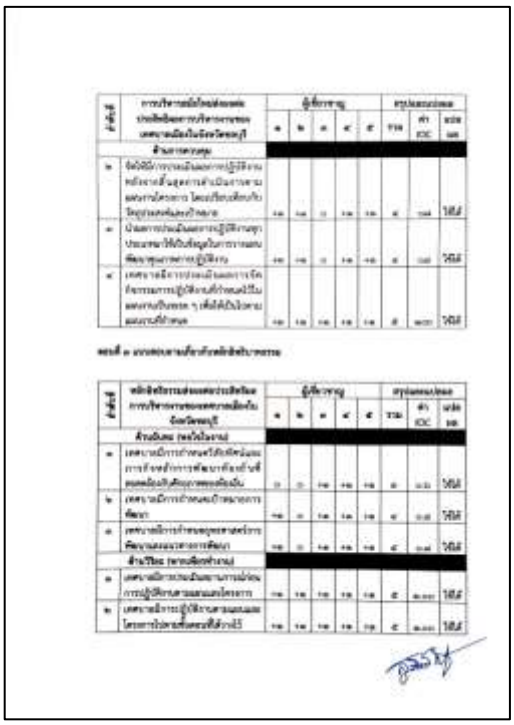
บันทึกข้อความ

บันทึกข้อความ

บันทึกข้อความ

บันทึกข้อความ

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์ค่า IOC



ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)

ที่ ชบ ๕๖๐๐๕/๓๑๓ สำนักงานเทศบาลตำบลหนองชั้วซาก
อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ๒๐๓๗๐

๓๐ ธันวาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อ้างถึง หนังสือมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ อว ๘๐๐๕๒/๓๘๘ ลงวันที่ ๗ ธันวาคม ๒๕๖๓

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๓๐ ชุด

ตามที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยพระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม นิสิตหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี อันเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรและได้ประสานขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม นั้น

ในการนี้ เทศบาลตำบลหนองชั้วซาก ขอเรียนว่า เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแบบสอบถามใช้ทำการศึกษาวิจัยตามหลักสูตรดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล เทศบาลตำบลหนองชั้วซาก จึงขอส่งแบบสอบถามคืนให้กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาต่อไป รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายธานี เนืองจำนงค์)
นายกเทศมนตรีตำบลหนองชั้วซาก

กองการศึกษา
โทร. ๐-๓๘๑๙-๖๒๒๒-๕ ต่อ ๑๐๘
โทรสาร. ๐-๓๘๑๙-๖๒๒๓

"ซื่อสัตย์ สุจริต มุ่งสัมฤทธิ์ของงาน ยึดมั่นมาตรฐาน บริการด้วยใจเป็นธรรม"

ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ตารางภาคผนวกที่ ๑ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นแบบสอบถามแรงจูงใจ

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	๓๐	๑๐๐.๐
	Excluded*	๐	.๐
	Total	๓๐	๑๐๐.๐
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.๙๒๔	๑๔

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A๑	๕๓.๑๐	๕๒.๖๔๕	.๔๘๖	.๙๒๔
A๒	๕๓.๔๐	๔๕.๐๐๗	.๗๑๘	.๙๒๑
A๓	๕๓.๑๗	๔๕.๖๗๗	.๗๗๗	.๙๒๑
A๔	๕๓.๒๘	๔๔.๑๑๖	.๗๓๖	.๙๒๑
A๕	๕๓.๔๓	๔๔.๑๔๔	.๗๒๔	.๙๒๐
A๖	๕๓.๑๓	๔๔.๒๗๐	.๖๗๕	.๙๒๑
A๗	๕๓.๑๗	๔๕.๓๓๐	.๖๓๖	.๙๒๓
B๑	๕๓.๑๗	๕๐.๔๒๐	.๕๓๘	.๙๒๖
B๒	๕๓.๒๗	๕๐.๔๗๒	.๕๑๗	.๙๒๖
B๓	๕๓.๑๐	๕๐.๔๗๔	.๗๐๗	.๙๒๑
B๔	๕๓.๑๐	๕๒.๒๖๖	.๖๗๔	.๙๒๓
B๕	๕๓.๐๐	๕๐.๕๕๒	.๗๐๑	.๙๒๒
B๖	๕๓.๑๐	๔๕.๔๗๗	.๖๗๖	.๙๒๖
B๗	๕๓.๑๗	๕๐.๒๒๖	.๗๔๐	.๙๒๓

ภาคผนวก ฉ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ภาคผนวก ช

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

บันทึกข้อความ

บันทึกข้อความ

ภาคผนวก ซ
ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

สัมภาษณ์ พระชลญาณมุนี, ดร
ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดอุทกเขปสีมาราม

สัมภาษณ์ที่วัดอุทกเขปาราม

วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ พระมหาสุชาติ ธมฺมกาโม, ดร.
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหน่วยวิทยบริการจังหวัดชลบุรี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัมภาษณ์ที่วัดใหญ่อินทราราม (พระอารามหลวง)

วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายสุทิน สุดถิ่น
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองปรกฟ้า
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองปรกฟ้า
วันที่ ๒๗ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายสุรสิตย์ กังวลกิจ
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านบึง
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองบ้านบึง
วันที่ ๒๘ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายวีรวิชญ์ เดชศรฐิตวัฒน์
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองปรกฟ้า
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองปรกฟ้า
วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายณรงค์ บุญบรรเจิดศรี
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองสัตหีบ

สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองสัตหีบ
วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นางอัญชลี จันทรกรานต์
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองบ้านสวน
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองบ้านสวน
วันที่ ๒๙ มกราคม ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายอนุรักษ์ อุตยานะ
ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดปลัดเทศบาลเมืองสัตหีบ
สัมภาษณ์ที่เทศบาลตำบลหนองหัวฟาน
วันที่ ๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นางนันท์ธนาภา เวชเดช
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเมืองพนัสนิคม
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองพนัสนิคม
วันที่ ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายวิรัตน์ ตันติปาลกุล
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเมืองหนองปรือ
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองหนองปรือ
วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายจักรวาล ตั้งประกอบ
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองบ้านสวน

สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองบ้านสวน

สัมภาษณ์ นายมาย ไชยนิตย์
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองหนองปรือ
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองหนองปรือ

วันที่ ๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นางสาวจุฑารัตน์ ปริญวชิรพัฒน์
ตำแหน่ง ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกเทศมนตรี
เทศบาลเมืองชลบุรี
สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองชลบุรี
วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

วันที่ ๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายไพศาล สีนาคล้วน
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลเมืองแสนสุข

สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองแสนสุข
วันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ นายณรงค์ชัย คุณปลื้ม
ตำแหน่ง นายกเทศมนตรีเทศบาลเมืองแสนสุข

สัมภาษณ์ที่เทศบาลเมืองแสนสุข

วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ ผศ.ดร. ธิติวุฒิ หมั่นมี
ตำแหน่ง รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์/ประธานหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์

สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วันอาทิตย์ที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

สัมภาษณ์ ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สัมภาษณ์ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๔

ภาคผนวก ฌ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเข้าร่วมสนทนากลุ่ม
(FOCUS GROUP DISCUSSION)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรนิเทศศึกษา คณะวิทยาวิฐาศาสตร์ โทร.[illegible] ต่อ – แฟกซ์ – ๐๐๐๐ (ภายใน ๐๐๐๐)

ที่ อว ๐๐๐๕.๒๙/ว ๑๐๒๕ วันที่ [illegible] มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน [illegible]

เนื่องด้วย [illegible] ได้ประสงค์ที่จะ [illegible] หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ คณะวิทยาวิฐาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ศิลปาการเพื่อการเผยแพร่ส่งเสริมความยั่งยืนต่อองค์การของสมุดภาพเสด็จในจังหวัดนครศรีธรรม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ ที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์ศิลปาการเพื่อการเผยแพร่ส่งเสริมความยั่งยืนต่อองค์การของสมุดภาพเสด็จในจังหวัดนครศรีธรรม" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย ตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อมาในโอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูรัช ภูมะธน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศึกษา
สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูรัช ภูมะธน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศึกษา
สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

ผู้ประสานงาน [illegible]
โทรศัพท์ [illegible]

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรนิเทศศึกษา สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ โทร.[illegible] ต่อ – แฟกซ์ – ๐๐๐๐ (ภายใน ๐๐๐๐)

ที่ อว ๐๐๐๕.๒๙/ว ๑๐๒๕ วันที่ [illegible] มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน [illegible]

เนื่องด้วย [illegible] ได้ประสงค์ที่จะ [illegible] หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ คณะวิทยาวิฐาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ศิลปาการเพื่อการเผยแพร่ส่งเสริมความยั่งยืนต่อองค์การของสมุดภาพเสด็จในจังหวัดนครศรีธรรม" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ ที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเชิญท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์ศิลปาการเพื่อการเผยแพร่ส่งเสริมความยั่งยืนต่อองค์การของสมุดภาพเสด็จในจังหวัดนครศรีธรรม" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๔ โซนบี อาคารเรียนรวม คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย ตำบลวังน้อย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัจจัยสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสุดาสวรรยาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อมาในโอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูรัช ภูมะธน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศึกษา
สาขาวิชาวิฐประสานศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

เจ้าของบทสัมภาษณ์กลุ่ม

(ผศ.ดร.[illegible])
[illegible]

ผู้ประสานงาน [illegible]
โทรศัพท์ [illegible]

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา โทร. ๐๒๒๔๑๑ ๑๐ – ๑๙ ต่อ – ๑๑๐๐๐ (ปากเป็ด ๑๑๐๐๐)

ที่ อว ๑๑๐๐๐/ว ๑๐๖๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ท่านวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ

เนื่องด้วย ท่านอาจารย์ ดร.ศุภชัย ยาวะประภาษ อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงแรมบางกอก คอนซัลทนอสาร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ สุดสงวน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนักศึกษา
สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน พรรณาสุวัณ เหลาไว
โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๙๙-๑๙๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา โทร. ๐๒๒๔๑๑ ๑๐ – ๑๙ ต่อ – ๑๑๐๐๐ (ปากเป็ด ๑๑๐๐๐)

ที่ อว ๑๑๐๐๐/ว ๑๐๖๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน พระมหาสุวัฒน์ กิตฺติโสภโณ, ผศ.ดร.
เลขานุการหลักสูตรนักศึกษา สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

เนื่องด้วย พรรณาสุวัณ เหลาไว ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงแรมบางกอก คอนซัลทนอสาร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ สุดสงวน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนักศึกษา
สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน พรรณาสุวัณ เหลาไว
โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๙๙-๑๙๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา โทร. ๐๒๒๔๑๑ ๑๐ – ๑๙ ต่อ – ๑๑๐๐๐ (ปากเป็ด ๑๑๐๐๐)

ที่ อว ๑๑๐๐๐/ว ๑๐๖๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปุริดา จิตรานิยม
เลขานุการหลักสูตรนักศึกษา สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ (ว่าราชการแทน)

เนื่องด้วย พรรณาสุวัณ เหลาไว ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงแรมบางกอก คอนซัลทนอสาร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ สุดสงวน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนักศึกษา
สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน พรรณาสุวัณ เหลาไว
โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๙๙-๑๙๙๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา โทร. ๐๒๒๔๑๑ ๑๐ – ๑๙ ต่อ – ๑๑๐๐๐ (ปากเป็ด ๑๑๐๐๐)

ที่ อว ๑๑๐๐๐/ว ๑๐๖๔ วันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.ณเดชา บางปุ้ย อาจารย์ประจำหลักสูตรนักศึกษา

เนื่องด้วย พรรณาสุวัณ เหลาไว ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ความเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง "การประยุกต์หลักการเมืองธรรมเพื่อส่งเสริมความฉลาดรู้ทางสิ่งแวดล้อมของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนครราชสีมา" ในวันจันทร์ที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เวลา ๑๔.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้องประชุม ชั้น ๕ โรงแรมบางกอก คอนซัลทนอสาร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นักศึกษาหลักสูตรปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเมตตาเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ สุดสงวน)
ผู้อำนวยการหลักสูตรนักศึกษา
สาขาวิชาปฏิรูปการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

ผู้ประสานงาน พรรณาสุวัณ เหลาไว
โทรศัพท์ ๐๖๓-๑๙๙-๑๙๙๙

บันทึกข้อความ

ลำดับ	ชื่อ-นามสกุล/ยศ	ตำแหน่ง	ลายมือชื่อ
๔.	พลตรีสุวิทย์ รักษาเมือง	เสนาธิการกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๒ ผู้รับมอบอำนาจจากแม่ทัพภาคที่ ๒ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๑ และผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๒ กองพลทหารราบที่ ๒	
๕.	ว่าที่ร้อยตรีหญิง นวลปุ	ผู้ช่วยเสนาธิการกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๒ ผู้รับมอบอำนาจจากแม่ทัพภาคที่ ๒ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๑ และผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๒ กองพลทหารราบที่ ๒	
๖.	ว่าที่ร้อยตรีหญิง ศิริพร	ผู้ช่วยเสนาธิการกองบัญชาการกองทัพภาคที่ ๒ ผู้รับมอบอำนาจจากแม่ทัพภาคที่ ๒ ผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๑ และผู้บังคับการกรมทหารราบที่ ๒๒ กองพลทหารราบที่ ๒	
๗.	นายกรวิทย์ นวลนาค	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	
๘.	พ.ต.หญิงพิชา เลิศวิทยพันธุ์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สำนักงานเลขานุการกรม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม	

ภาคผนวก ญ
ประมวลภาพจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ
(FOCUS GROUP DISCUSSION)

รศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ห้อง B507

รศ.ดร.เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง
ตำแหน่ง รองคณบดีคณะสังคมศาสตร์
ฝ่ายวิชาการ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ห้อง B507

พระปลัดระพิน พุทฺธิสาโร, ผศ.ดร.
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ, ผศ.ดร.
ตำแหน่ง เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ ภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ

ราชวิทยาลัย
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง
ตำแหน่ง เลขานุการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ) อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

ราชวิทยาลัย
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus GroupDiscussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

นายธราธิป เกียรติวุฒิไกร
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลบางพระ
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

นายประสิทธิ์ ผาสุข
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลหัวกุณแจ
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

นายปรีชา แซ่ซื้อ
ตำแหน่ง ปลัดเทศบาลตำบลเหมือง
สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
วันศุกร์ ที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๔
ผ่านระบบ Zoom Video Conference
ID:4567898999

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง)

: PHRAMAHAWISET KANTADHOMMO (MANGKHANG)

วันเกิด : ๑ พฤศจิกายน ๒๕๒๗

สถานที่เกิด : ๖๗ ม. ๑ ต.มาบไผ่ อ.บ้านบึง จ. ชลบุรี

อุปสมบท : วันอาทิตย์ที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๔๘ ณ วัดมาบไผ่ ตำบลมาบไผ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

การศึกษา : พ.ศ. ๒๕๕๓ แผนกธรรม นักธรรมชั้นเอก

พ.ศ. ๒๕๕๓ แผนกบาลี เปรียญธรรม ๓ ประโยค

พ.ศ. ๒๕๖๐ พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ) ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: พ.ศ. ๒๕๖๒ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) ภาควิชารัฐศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตำแหน่งงานหน้าที่ : พ.ศ.๒๕๕๓ เป็นครูพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

: พ.ศ. ๒๕๕๘ เป็นครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม สำนักเรียนคณะจังหวัดชลบุรี

: พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นพระธรรมทูต สายปฏิบัติการจังหวัดชลบุรี

: พ.ศ. ๒๕๖๒ เป็นพระวินยาธิการ ศูนย์พระวินยาธิการประจำจังหวัดชลบุรี

: พ.ศ. ๒๕๖๔ เป็นเจ้าอาวาสวัดมาบคล้า ตำบลคลองกิ่ว อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

ผลงานทางวิชาการ : **งานวิจัย**

- พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม “บทบาทผู้นำฝ่ายปกครองในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในชุมชนอำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี” **สารนิพนธ์.** สาขาวิชารัฐประศาสนาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๒.

: **บทความทางวิชาการ**

- พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม “การจัดการความขัดแย้งตามหลักสาราณียธรรม”. **นิตยสารพุทธจักร ฉบับพิเศษ**. เนื่องในงานสัมมนาวิชาการระดับนานาชาติ ณ มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาสีหนุราช ประเทศราชอาณาจักรกัมพูชา ๒๗ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๔ (International Seminar, Buddhist Sihanouk Raja University Cambodia, March 27, 2021) : 160-168.

- พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม “การพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานเทศบาลตามหลักอิทธิบาท 4” **วารสาร วิทยาลัยสงฆ์เลย**. ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๔).

- พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนเทศบาลเมือง” **วารสาร วิทยาลัยสงฆ์เลย**. ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน - ธันวาคม ๒๕๖๔) : ๔๖-๕๕.

ปีที่เข้าศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๒

ปีที่สำเร็จการศึกษา : พ.ศ. ๒๕๖๔

ศึกษาดูงาน : ศึกษาดูงานนอกสถานที่ ณ ศูนย์ราชการ หน่วยงานงาน คือ องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ (อพวช.) จังหวัดปทุมธานีและสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ณ ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ วันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๖๑

: ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศสิงคโปร์ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ ธันวาคม ๒๕๖๑

: ศึกษาดูงานต่างประเทศ ณ ประเทศกัมพูชา เดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ที่อยู่ปัจจุบัน : เลขที่ ๑๒๐ หมู่ที่ ๒ วัดมาบไผ่ ตำบลมาบไผ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ๒๐๑๗๐ โทร ๐๙๒-๕๖๓-๐๐๕๖
E-mail: mahawiset08@ gmail.com