

การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

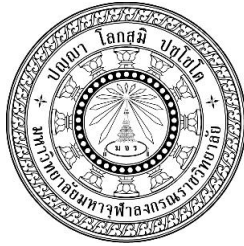
BUDDHADHAMMA APPLICATION PRINCIPLES FOR THE DEVELOPMENT
OF ADMINISTRATION OF THE PRAJ SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION BAN PHO DISTRICT CHACHOENGSAO PROVINCE

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์

พระปราโมทย์ พุทธิธมฺโม (แช่ลี)

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๖



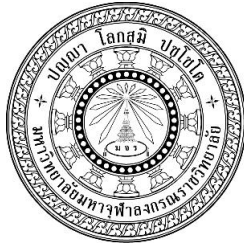
การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Buddhadhamma Application Principles for the Development
of Administration of Thepraj Subdistrict Administrative
Organization Ban Pho District Chachoengsao Province

Phrapramot Buddhadhammo (Saelee)

A Research Paper Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree or Master of
Public Administration

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2023

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์
เรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
เทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการตรวจสอบสารนิพนธ์

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รศ. ดร.สุรพล สุธะพรหม)

(รศ. ดร.วันทนา เนาว์วัน)

(ผศ. ดร.จิตวุฒิ หมั่นมี)

(ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์)

(ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าว)

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ประธานกรรมการ

ผศ. ดร.หิฏฐกรณ์ แก่นท้าว กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระปราโมทย์ พุทธิธมฺโม)

ชื่อสารนิพนธ์ : การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผู้วิจัย : พระปราโมทย์ พุทธิธมฺโม (แช่ลี)

ปริญญา : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์

: ผศ. ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์, ศศ.บ. (ภาษาอังกฤษ),
ศศ.ม. (จีนในเศรษฐกิจโลก), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

: ผศ. ดร.หิรัญกรณ แก่นท้าว

วันสำเร็จการศึกษา : ๖ ตุลาคม ๒๕๖๖

บทคัดย่อ

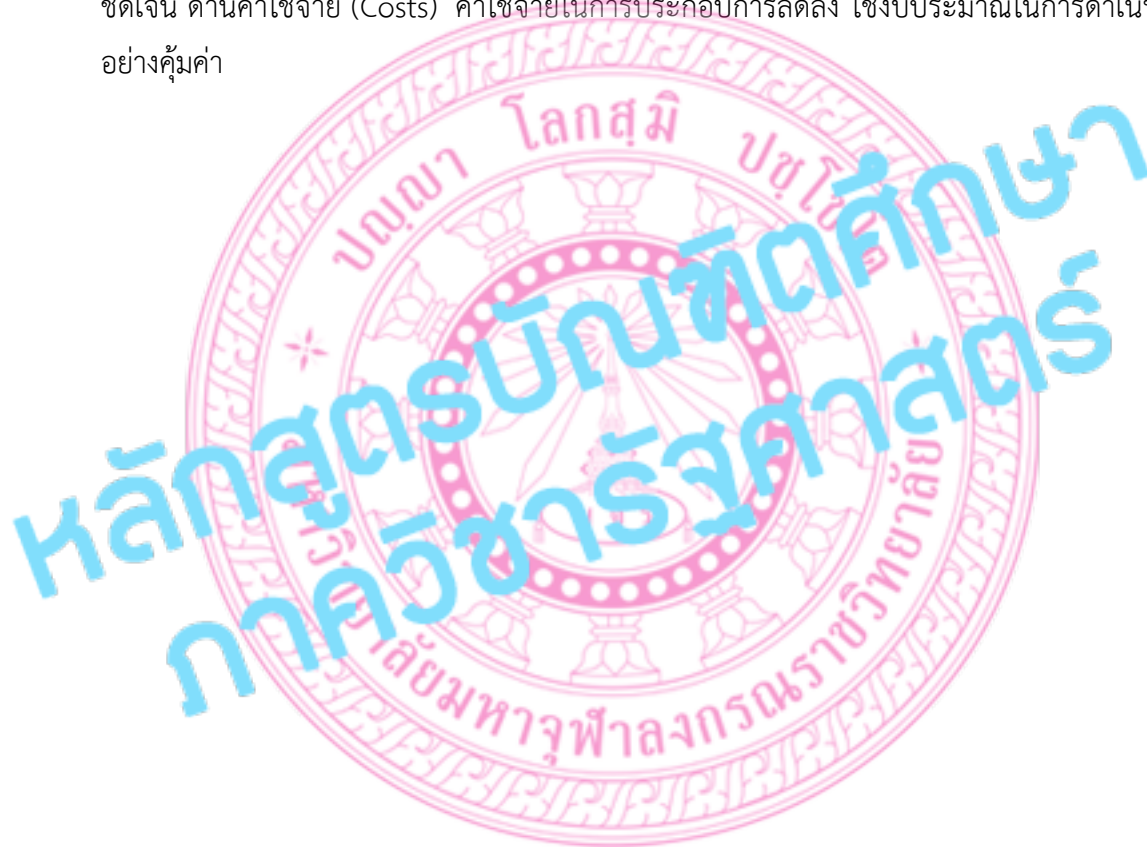
งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓) ศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ระเบียบวิธีวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงปริมาณดำเนินการโดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๗ คน โดยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ จากประชากรจำนวน ๔,๓๘๙ คน ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า ๕ ระดับ ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๖ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการ โดยสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.774^{**}$)

๒. การบริหารงานตามหลักอริยาบท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักเอาใจใส่จัดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓. การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ด้านคุณภาพของการให้บริการได้มาตรฐาน การให้บริการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการ ด้านปริมาณงาน (Quantity) ให้บริการได้จำนวนมากขึ้น ด้านเวลา (Time) เวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนลดลง มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการประกอบการลดลง ใช้งบประมาณในการดำเนินการอย่างคุ้มค่า



Research Paper Title : Buddha-dhamma Application for Administrative Development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province

Researcher : Phra Pramote Buddhadhammo (Saelee)

Degree : Master of Public Administration

Research Paper Supervisory Committee

: Assistant Prof. Dr. Pongpat Chittanurak, B.A. (English), M.A. (China in World Economy), Ph.D. (Doctor of Public Administration)

: Assist. Prof. Dr. Haskorn Kaentao, B.A. (Sociology), M.A. (Politics), Ph.D. (Public Administration),

Date of Graduation : October 6, 2023

Abstract

Objectives of this research paper were: 1. To study the level of Buddha-dhamma integration for administrative development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province, 2. To study the relationship between Buddha-dhamma and administrative development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province, and 3. To study problems, obstacles and recommendations for Buddha-dhamma application for efficiency development of administration of Devaraj Sub-District Administrative Administration, conducted by the mixed research methods. The quantitative research, data were collected from 367 samples, by stratified sampling, derived from the populations of 4,389 people who were the personnel of the Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province. The tool used to collect data were 5 scales questionnaires with the reliability value at 0.976. Data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation and Coefficient Correlation. The qualitative research, data were collected from 9 informants by in-depth-interviewing and analyzed by content descriptive interpretation.

Findings were as follows:

1. Relationship between Buddha-dhamma and administrative development of Devaraja Sub-District Administrative Organization were found that Itthipāda 4, by overall, and the administrative development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province had positive relationship at the middle level ($R=774^{**}$)

2. Administration according to Itthipāda 4 for administrative development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province were found that personnel had opinions on administration with attention to the duty, by overall, were at high level in all aspects.

3. The administrative development of Devaraj Sub-District Administrative Organization, Ban Bho District, Chachoengsao Province was found that the aspect of standard of service rendering, service rendering with satisfaction of customers, aspect of work quantity, service for more people, aspect of time, time for each step of service was reduced. There was clear set time for each step of service rendering. The aspect of cost, the cost-of-service rendering was reduced with worthwhile budget expenditure.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” สำเร็จลุล่วงเรียบร้อยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยจากด้วยความกรุณา และความเมตตาอย่างดียิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย โดยผู้วิจัยขอระบุนามเพื่อแสดงความขอบคุณไว้ดังนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.สุรพล สุษะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่ให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอนและพัฒนาความรู้ จนทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุรักษ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เกื้อกูลในการตรวจทาน ให้คำแนะนำ ตั้งแต่เริ่มต้นจัดทำงานวิจัยจนสำเร็จ เพื่อให้มั่นใจว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้เกิดความสมบูรณ์ ตอบวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และมีมาตรฐานในระดับสูง

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.หัตถุภรณ์ แก่นทั่ว กรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้คำแนะนำ ตั้งแต่เริ่มต้นจัดทำงานวิจัยจนสำเร็จ เพื่อให้มั่นใจว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้เกิดความสมบูรณ์ ตอบวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ และมีมาตรฐานในระดับสูง

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ท่านผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ๙ รูปหรือคน ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๖๗ คน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา ทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงประจักษ์ และข้อมูลเชิงคุณภาพ อันทำให้ผู้วิจัยสามารถทำการวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ทุกข้อ รวมทั้งสามารถนำมาสังเคราะห์องค์ความรู้ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา สมาชิกครอบครัว ครู อาจารย์ ในทุกระดับชั้น เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย และเพื่อนนิสิต ที่สนับสนุนและมอบกำลังใจให้กับ ผู้วิจัย มาโดยตลอดจนสำเร็จการศึกษา

พระปราโมทย์ พุทธธมโม (แช่ลี)

๒๐ กันยายน ๒๕๖๖

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์	๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา	๑๐
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสิทธิภาพ	๑๑
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๑๗
๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๔
๒.๖ หลักอิทธิบาท ๔	๔๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย	๕๑
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕๗
๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๕
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๗
๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ	๖๘
๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ	๗๓
บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๖
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์	๗๘
๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๙๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๐๑
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๑๐
บรรณานุกรม	๑๑๒
ภาคผนวก	๑๑๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๓

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	ความหมายของการประยุกต์	๙
๒.๒	ความหมายของการพัฒนา	๑๑
๒.๓	ความหมายของประสิทธิภาพ	๑๓
๒.๔	ความสำคัญของประสิทธิภาพ	๑๔
๒.๕	องค์ประกอบของประสิทธิภาพ	๑๗
๒.๖	ความหมายของการบริหาร	๑๙
๒.๗	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	๓๓
๒.๘	หลักอิทธิบาท ๔	๔๒
๒.๙	ความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔	๔๔
๒.๑๐	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ	๖๐
๒.๑๑	งานวิจัยเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔	๖๔
๓.๑	สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๖๙
๓.๒	รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม	๗๔
๓.๓	รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๗๔
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๖
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม	๗๙
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่)	๘๐
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่)	๘๑
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	๘๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้าน โพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิมังสา (ไต่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่)	๘๓
๔.๗	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	๘๔
๔.๘	ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	๘๕
๔.๙	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	๘๕
๔.๑๐	ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงาน ส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	๙๐
๔.๑๑	ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเท ราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	๙๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	๓๘
๒.๒	ความสัมพันธ์ระหว่างแผนการพัฒนาระดับต่าง ๆ กับแผนการพัฒนาท้องถิ่น	๔๐
๒.๓	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๖
๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๙๘



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อชื่อคัมภีร์ในสารนิพนธ์นี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารูป ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เฉลิมพระเกียรติพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช ๒๕๓๙ คัมภีร์อรรถกถาภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

การอ้างอิงพระไตรปิฎกอ้างอิงทั้งฉบับภาษาบาลีและภาษาไทย ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึงเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น วิ.มหา. (บาลี) ๕/๑๖/๑๕. หมายถึง คัมภีร์วินยปิฎก มหาวิภังคภาษาบาลี เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๑๕ วิ.มหา. (ไทย) ๕/๑๖/๒๑-๒๒. หมายถึง คัมภีร์วินยปิฎก มหาวิภังค ภาษาไทย เล่ม ๕ ข้อ ๑๖ หน้า ๒๑-๒๒ เป็นต้น

พระสุตตันตปิฎก

ม.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ (ภาษาไทย)

ที.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภ.วิ. (ไทย) = อภิธัมมปิฎก วิภังค์ (ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

๑.๑.๑ ความเป็นมา

สังคมมนุษย์เป็นสังคมที่ประกอบด้วยองค์การ หรือหน่วยงานนานาชนิด ซึ่งองค์การเหล่านี้ จะมีความผูกพันกับวิถีชีวิตมนุษย์ตั้งแต่แรกเกิด กล่าวคือ มนุษย์ถือกำเนิดมาในโรงพยาบาล ได้รับการศึกษาจากสถาบันการศึกษา และประกอบอาชีพในองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ดังนั้น องค์การหรือหน่วยงานจึงมิใช่สิ่งแปลกใหม่ แต่เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมาตั้งแต่สมัยโบราณ องค์การมักเป็นที่รวมของงานและคน โดยงานจะสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย หรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับหลักการบริหารและการจัดองค์การเป็นสำคัญ^๑

ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) เป็นยุทธศาสตร์ฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว^๒ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการบริหารจัดการบ้านเมืองของรัฐในระบบประชาธิปไตยโดยมุ่งลดบทบาทของรัฐส่วนกลาง (Decentralize) ลงเหลือภารกิจหลักเท่าที่ต้องทำเท่าที่จำเป็นและให้ประชาชนได้มีส่วนในการบริหารงานชุมชนท้องถิ่นตามเจตนารมณ์ของประชาชนมากขึ้นซึ่งเหตุผลการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญ เพื่อให้การดำเนินงานของรัฐมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อตอบสนองความต้องการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มีบทบัญญัติที่ให้ความสำคัญ กับการกระจายอำนาจการปกครองแก่ท้องถิ่น เพื่อให้การปฏิรูปการเมืองในระดับท้องถิ่นบรรลุผลตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยในหมวด ๑๔ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑ บัญญัติว่า “ภายใต้บังคับมาตรา ๑ รัฐจะต้องให้ความสำคัญเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในท้องถิ่น^๓ นับตั้งแต่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ถูก

^๑สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับพิมพ์ที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^๒สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐) ฉบับย่อ, หน้า ๒.

^๓ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๔.

จัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพุทธศักราช ๒๕๓๗ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ ๑๑๑ ตอน ๕๓ ก. ลงวันที่ ๒ เดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ สภาตำบลซึ่งมีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ย ไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ได้รับการประกาศจัดตั้ง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นแล้วจนถึงปัจจุบันจำนวน ๖,๗๔๕ แห่งทั่วประเทศ โดยมีความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจ ในการพัฒนาและการปกครองท้องถิ่นแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา กำหนดทิศทางการพัฒนา จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบแต่ด้วยเหตุที่องค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น โดยผลของกฎหมายพร้อม ๆ กันจำนวนมากโดยมิได้คำนึงถึงความพร้อม ทำให้ในระยะเริ่มต้น ของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนมากมีปัญหาในการบริหารจัดการให้เป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ รวมทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม^๔

ชาติไทยได้มีความเจริญมั่นคง ดำรงเอกราชอธิปไตยสืบต่อกันมาตั้งแต่โบราณกาล จวบจนกาลปัจจุบัน ก็ด้วยคนไทยทั้งชาติยึดมั่นอยู่ในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปีในยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการ ที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองตอบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังทันสมัยอยู่ หลักธรรมเพื่อบริหารงาน พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ถ้าขาดความขยัน ความขำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือ จิตจ่อ ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจ ลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจัง และอย่างทุ่มเท ๔) วิมังสา คือ วินิจจวิจย ได้แก่ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนา เมื่อเราทำงานอะไรก็ตามให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจำพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่

^๔มานิต จุมปา, คำอธิบายกฎหมายการปกครองว่าด้วยการจัดระเบียบราชการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๓๙๓.

^๕พระครูปริยัติกิตติธำรง, “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ๒๕๖๓, (๒๕๖๓) : ๘๓-๑๐๐.

^๖กนก แสนประเสริฐ, หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา, [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://onab.go.th/๑๕> กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖].

ทำให้พระพุทธรเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์^๗

๑.๑.๒ ความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นสถานที่ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานราชการ ซึ่งประกอบไปด้วยหลายฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ในส่วนของการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ยังมีปัญหาอยู่บ้างในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะบุคลากรบางท่านไม่ได้รับงาน ไม่พอใจกับงานที่ทำอยู่ผู้ปฏิบัติงาน ขาดความขยันหมั่นเพียรอยู่บ้างและยังไม่เอาใจใส่ที่รับผิดชอบและการดูแลประชาชนที่มาติดต่องาน ที่สำคัญไปกว่านั้นบุคลากรบางคนยังใช้เหตุผล ฟินิจพิเคราะห์ที่ค่อนข้างน้อย

การสร้างค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ยึดกับสังคม คือ การปฏิบัติงานเร็วและได้งานดี บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความสุขและความพอใจในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน รู้จักคิดค้น/ดัดแปลงแก้ไข วิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีขึ้นอยู่เสมอ กันคว่าหากวิธีหรือเทคนิคในการสร้างคุณภาพงานให้ได้นานที่สุด มีระบบการบริหารจัดการตนเองที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการได้ตามเป้าหมาย และสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายด้านพลังงานและระยะเวลาอันน้อยที่สำคัญคือบุคลากรมีส่วนช่วยกันแก้ไขปัญหาและอุปสรรคโดยไม่ใช้ความรุนแรง หรือเกิดข้อขัดแย้งน้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยซึ่งเป็นผู้หนึ่งที่ให้บริการที่องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จึงตระหนักถึงความสำเร็จ ของการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบล เทพรราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ในด้านต่าง ๆ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งเป็นข้อเด่นและข้อด้อย และระดับการนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อันจะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบุคลากร องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราและสามารถนำผลที่พบไปใช้ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา อยู่ในระดับใด

^๗พระมหาจรรุญ อภิธมฺมจิตโต ปิยวรรณ หอมจันทร์ และภัทรพล ใจเย็นมา, “หลักธรรมเพื่อการบริหารตน บริหารคน และบริหารงาน”,วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ (๒๕๖๒) : ๒๗๙.

๑.๒.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

๑.๒.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีอะไรบ้าง

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๓.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขต เนื้อหาจากหลักพุทธธรรม ได้แก่

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้/ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ประกอบด้วย หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

- ๑) ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น^๙

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎี ได้แก่ การบริหารงาน^๙ ประกอบด้วย

^๙ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓, อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๕๒.

^๙ E. Peterson, and G. E. Plowman, *Business Organization and Management*, (New York: Irwin, 1989), p. 56.

๑. คุณภาพของงาน (Quality)

๒. ปริมาณงาน (Quantity)

๓. เวลา (Time)

๔. ค่าใช้จ่าย (Costs)

๑) ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๘๙ คน^{๑๐} กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๗ คน โดยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่านการใช้ Google form ซึ่งให้ดาวน์โหลดแบบสอบถามออนไลน์ด้วย QR code

๒) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้วิธีการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Video Calling เป็นต้น เจาะจงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูป หรือคน แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้ ๑) ผู้บริหารระดับสูง ๓ คน ๒) บุคลากรระดับฝ่ายปฏิบัติการ ๒ คน ๓) บุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ๒ คน และ ๔) นักวิชาการด้านรัฐประศาสนศาสตร์ จำนวน ๒ รูป

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาตั้งแต่ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ รวมเป็นระยะเวลา ๑๙ เดือน

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

หลักอทิบาท ๔ ส่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๕.๑ ฉันทะ ส่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๕.๒ วิริยะ ส่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

^{๑๐}องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [http ://www.teppharach.go.th](http://www.teppharach.go.th) [๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕]

๑.๕.๓ จิตตะ ส่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ บริหารงาน ส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๕.๔ วิมังสา ส่งมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ บริหารงาน ส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ประยุกต์ หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การ บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

หลักธรรม หมายถึง อธิปไตยธรรมสำหรับการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยนำอภิปาธรรม มาประยุกต์ใช้ ซึ่งประกอบด้วย

- ๑) ฉันทะ ความพอใจ หมายถึง ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่
 - ๒) วิริยะ ความพากเพียร หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรกับงาน
 - ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่และรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความเอาใจใส่ที่จะ รับผิดชอบงาน
 - ๔) วิมังสา ตรวจสอบ วิเคราะห์ด้วยปัญญาอย่างมีเหตุผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง การพิจารณาวิเคราะห์และปฏิบัติงานต้องใช้ปัญญาในการตรวจสอบงาน
- การพัฒนาการบริหารงาน หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการสร้างประสิทธิภาพการ บริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
- บุคลากร หมายถึง บุคคลทำงานอยู่ในองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้าน โพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การบริหารงาน หมายถึง การทำงาน การพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารงานส่วน ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาการ บริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๗.๒ ทำให้ได้ความรู้เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการ บริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๗.๓ ทำให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการ ประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงาน ส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลและเป็นแนวทางในการประยุกต์หลักพุทธธรรม เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยจะนำเสนอการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบ การทำวิจัย เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นเที่ยงตรง ตามหลักระเบียบวิธีวิจัย ดังมีประเด็นที่ศึกษาประกอบด้วย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสิทธิภาพ

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๖ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องทวิวิจัย

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประยุกต์

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการ ของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ความหมายของการประยุกต์

การประยุกต์ หมายถึง การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสถานะที่เฉพาะเจาะจง^๑

การประยุกต์ หมายถึง วิธีการนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ บางสิ่งที้นำมานั้นอาจเป็นทฤษฎีหลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้ากับบริบทแวดล้อมที่เป็นอยู่อย่างเหมาะสม นอกจากนี้บางสิ่งนั้น อาจเป็นวัตถุดิบของ ที่นำมาใช้นอกเหนือบทบาทหน้าที่เดิมเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทใหม่^๒

การประยุกต์ หมายถึง การนำความรู้ หรือทฤษฎีสาขาหนึ่งมาปรับใช้กับเพื่อปฏิบัติ มิใช่การลอกเลียน เป็นเพียงการนำบางส่วนของบางสิ่งมาใช้มาปรับใช้ในบทบาทหน้าที่ใหม่ หรือเพื่อเป้าหมายใหม่^๓

การประยุกต์ หมายถึง การคิดเพื่อดึงความสามารถในการนำบางสิ่งมาปรับใช้ประโยชน์ได้

^๑T.R. Batten, **Application**, (London: Oxford University Press, 2009), p. 2.

^๒อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรรณสูตร (บรรณาธิการ), **ทฤษฎีและแนวความคิดในการประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการชอแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒), หน้า ๒ - ๘.

^๓ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, **หลักการประยุกต์**, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยนคราที่ไทย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและเวลาขณะนั้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้สามารถปรับตัวและปรับใช้สิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมเข้ากับยุคสมัย ที่บริบทแวดล้อมเปลี่ยนไป^๔

การประยุกต์ หมายถึง การคิดที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการก้าวขึ้นเป็นนักคิด ผู้มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการเรียนรู้ที่จะเลือกและนำสิ่งดี ๆ มาสู่ชีวิตของตน และเป็นความคิดที่จำเป็นต้องพัฒนาในส่วนของท่านคนคิด และลักษณะนิสัยด้วยเช่นเดียวกับ การคิด ในมิติอื่น ๆ^๕

การประยุกต์ หมายถึง การนำทฤษฎี แนวคิด หลักการ ความรู้อย่างใดอย่างหนึ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจง^๖

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการประยุกต์

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
T.R. Batten	การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจง
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี	การนำความรู้ หรือทฤษฎีสาขาหนึ่งมาปรับใช้กับเพื่อปฏิบัติมิใช่การลอกเลียน เป็นเพียงการนำบางส่วนของบางสิ่งมาใช้มาปรับใช้ในบทบาทหน้าที่ใหม่ หรือเพื่อเป้าหมายใหม่
พิทยา สายหู	การคิดเพื่อดึงความสามารถในการนำบางสิ่งมาปรับใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับบริบทสภาพแวดล้อมและเวลาขณะนั้น เพื่อบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์ ช่วยให้สามารถปรับตัวและปรับใช้สิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมเข้ากับยุคสมัยที่บริบทแวดล้อมเปลี่ยนไป

^๔พิทยา สายหู, “การคิดเชิงประยุกต์” ใน อมร รักษาสัตย์ และ ชัดติยา กรรณสูตร, หน้า ๕๘๖.

^๕สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การประยุกต์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๖), หน้า ๕.

^๖ฉันทชัย สิงห์มัตย์, การคิดเชิงประยุกต์, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕].

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายของการประยุกต์ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สัญญา สัญญาวิวัฒน์	การคิดที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการก้าวขึ้นเป็นนักคิดผู้มีความสามารถในการคิดแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการเรียนรู้ที่จะเลือก และนำสิ่งดี ๆ มาสู่ชีวิตของตน และเป็นการคิดที่จำเป็นต้องพัฒนา ในส่วนของทัศนคติและลักษณะนิสัยด้วยเช่นเดียวกับการคิดในมิติอื่น ๆ
จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์	เป็นการบอกให้ทราบว่า การปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้น ทำได้ตามที่เรากำหนดเป้าหมายหรือไม่ตามหน่วยงานต่าง ๆ การที่จะได้ประสิทธิผลนั้น ทางหน่วยงานหรือองค์กรนั้นต้องมีการวางแผนที่ดี และผู้ดำเนินงานที่เข้าใจในแผนงานจึงออกมาได้สำเร็จ และสามารถทำให้เกิดประสิทธิผล ต่อองค์การได้อย่างแน่นอน

จากตารางที่ ๒.๑ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประยุกต์ หมายถึง การนำความคิด ความรู้ ทฤษฎี แนวคิด หลักการ อย่างใดอย่างหนึ่งมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาวะ บริบท สภาพแวดล้อม และยุคสมัยที่เปลี่ยนไป หรือเวลาขณะนั้น เพื่อแก้ปัญหาเพื่อตัดสินใจ เพื่อเป้าหมายใหม่ เพื่อการเรียนรู้ และเพื่อนำสิ่งดี ๆ มาสู่ชีวิตของตน

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการพัฒนา

การพัฒนา มาจากคำภาษาอังกฤษว่า Development หมายถึง การเปลี่ยนแปลง มีหรือการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ จนสามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิม หรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่น่าพอใจ^๗

การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง หรือการเปลี่ยนแปลงที่ได้วางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า^๘

การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่ง ที่ดีกว่า^๙

^๗ปกรณัม ปรียากร, ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ในการบริหารการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

^๘สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

^๙ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทย

การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา^{๑๐}

การพัฒนา หมายถึง กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว โดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า^{๑๑}

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายของการพัฒนา

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปกรณ ปรียากร	การเปลี่ยนแปลง หรือการปรับปรุงให้ดีขึ้น จนสามารถขยายเติบโตจนเป็นที่น่าพอใจ
สัญญา สัญญาวิวัฒน์	การเปลี่ยนแปลงที่มีการกำหนดทิศทาง หรือวางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า
ยุวัฒน์ วุฒิเมธี	การกระทำให้เกิดการเปลี่ยนจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า
พทยา สายหู	การทำให้เจริญ การทำให้เปลี่ยนแปลงไปในทางที่พึงปรารถนา
ทิตยา สุวรรณชฎ	การเปลี่ยนแปลงที่ต้องการและได้กำหนดทิศทาง และมุ่งที่จะควบคุมอัตราการเปลี่ยนแปลงด้วยสภาวะการพัฒนาสมาชิกของสังคมได้ใช้ความรู้ความสามารถ ของตนได้เต็มที่โดยไม่มีสภาวะครอบงำ
วิวัฒน์ ชัยวรมุขกุล	กระบวนการที่เปลี่ยนแปลงที่มีการวางแผนไว้แล้ว โดยมุ่งหมายว่า ลักษณะใหม่ที่เข้ามาแทนที่นั้นจะดีกว่าลักษณะเก่า

จากตารางที่ ๒.๒ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนา หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากสภาพหนึ่งไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า หรือการปรับปรุงให้ดีขึ้น โดยมีการกำหนดทิศทาง หรือวางแผนไว้แน่นอนล่วงหน้า จนสามารถขยายเติบโตจนเป็นที่พึงพอใจ

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการประสิทธิภาพ

การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานนั้น จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมาเป็นต้นแบบของการพัฒนาและปรับปรุง กล่าวคือ เมื่อใดก็ตาม ที่องค์การต้องการงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรในองค์การนั้น ๆ ก็ควรจะต้องทราบความหมาย และความสำคัญของประสิทธิภาพอย่างแท้จริง เพื่อที่จะได้นำมาเป็นอย่างในการปฏิบัติที่ถูกต้องแม่นยำและยั่งยืน ดังนั้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจในหลักประสิทธิภาพให้มากขึ้นผู้วิจัยจึงค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ ซึ่งค้นคว้าจากเอกสารของนักวิชาการผู้มีความรู้ ความชำนาญ

อนุเคราะห์ไทย, ๒๕๕๕), หน้า ๑.

^{๑๐}พทยา สายหู, “การพัฒนาสังคม” ใน อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรณสูตร, หน้า ๕๘๖.

^{๑๑}วิวัฒน์ ชัยวรมุขกุล, การพัฒนา คือ อะไร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕].

ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

๒.๓.๑. ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้กับสิ่งที่นำเข้าให้ประสบความสำเร็จ^{๑๒}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลงานการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน^{๑๓}

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้สิ่งนำเข้าที่น้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยทำสิ่งที่ถูกต้องตามกระบวนการ^{๑๔}

ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว บ่อนเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ รวมถึงผลตอบแทน จากการลงทุนหรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่ายต่อหน่วย ค่าสูญเสีย และสูญเสียเปล่า^{๑๕}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่वलมนุษย และได้รับผล

กำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย^{๑๖}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ภาวะแห่งสำเร็จ หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จ^{๑๗}

ประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติงาน หรือการทำการกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตามที่วางแผน การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ ทันเวลาได้คุณภาพ ได้ผลงาน เท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า^{๑๘}

ประสิทธิภาพ หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิต ที่ได้เป็นตัวกำกับของการดำเนินงานใด ๆ ให้มีวิธีการที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด^{๑๙}

ประสิทธิภาพ^{๒๐} หมายถึง ความสำเร็จ ความสมบูรณ์ การบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์แล้วร่วมกันทำวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จด้วยดี

^{๑๒}Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge, **Organizational Behavior**, 12th en, Pearson Education, Inc., 2007.

^{๑๓}Millet, John D, **Management in the Public Service**, (New York: McGra-Hill Book Company, lhc., 1954), p.4.

^{๑๔}Pamela S. Lewis., and Stephen H, Goodman and Patrica M. Fandt, **Management. Challenges For Tomorrow' s Leaders**, 4th ed, Thomson South Western 2004.

^{๑๕}Gibson, J.L., **Organization : Behavior, Structure and Processes**, 3 rd ed, (Dellas,Texas: Business Publications, 2012), p. 50.

^{๑๖}John D. Millet, J.D., **Management in the public service**, (New York: Hill, 2010), p. 4.

^{๑๗}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา และสถาบันสื่อธรรม, ๒๕๔๖) ,หน้า ๑.

^{๑๘}จุฑพล พัฒนกิจเจริญการ, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อาควานิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด”, **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๒), หน้า ๓๒.

^{๑๙}สมใจ ลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เพื่อฟ้าพรันต์, ๒๕๕๓), หน้า ๗ - ๘.

^{๒๐}พระอธิการมูล จรณธมโม (แสงสกุล), “ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของสำนักทะเบียน บึง

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge Millet, John D.	อัตราส่วนของผลลัพธ์ที่ได้กับสิ่งที่นำเข้าไปให้ประสบ ความสำเร็จ ผลงานการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผล กำไรจากการปฏิบัติงาน
Pamela S. Lewis, Stephen H, Goodman and Patrica M. Fandt. Gibson, J.L.	การใช้สิ่งนำเข้าน้อยที่สุด เพื่อก่อให้เกิดผลลัพธ์ โดยทำสิ่งที่ ถูกต้องตามกระบวนการ อัตราส่วนของผลผลิตต่อตัว ป้อนเกณฑ์การวัดประสิทธิภาพ รวมถึงผลตอบแทน จากการลงทุน หรือทรัพย์สิน ค่าใช้จ่าย ต่อหน่วย ค่าสูญเสีย และสูญเสีย ภาวะแห่งสำเร็จ หรือภาวะที่ทำให้สำเร็จ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	การปฏิบัติงาน หรือการทำการกิจกรรมใด ๆ ที่ได้มีการ ตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถปฏิบัติได้เป็นไปตาม ที่วางแผน
จตุพล พัฒนกิจเจริญการ สมใจ ลักษณะ	การใช้ทรัพยากรที่กำหนดไว้ หนึ่งเวลาได้คุณภาพ ได้ผลงาน เท่ากับหรือเพิ่มขึ้นกว่าปัจจัยนำเข้า ผลผลิตที่ได้เป็นตัวกำกับของการดำเนินงานใด ๆ ให้มีวิธีการ ที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลือง ค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
พระอธิการมูล จรณธมฺโม (แสง สกุล)	หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งร่วมกันตั้งวัตถุประสงค์แล้ว ร่วมกันทำวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้สำเร็จด้วยดี

๒.๓.๒. ความสำคัญของประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้วิจัยได้ค้นคว้าทบทวนความสำคัญของประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ดังนี้

ประสิทธิภาพ เป็นสิ่งบ่งบอกผลงานของคนงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่า มีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร^{๒๑}

ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิด หรือความมุ่งมาด ประารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจ^{๒๒}

นาราง จังหวัดพิจิตร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๒๑}วิทยากร เชียงกูล, พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๔๐), หน้า ๑๗๓.

^{๒๒}ชุบ กาญจนประกร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔) หน้า ๔๐.

ประสิทธิภาพการบริหารงาน^{๒๓} เป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการนำเข้าผลผลิต โดยเป้าหมายในการพิจารณาที่สำคัญ ได้แก่ การใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุด ซึ่งต้นทุนประกอบด้วย บุคลากร เงินทุน อุปกรณ์ ฯลฯ ต่าง ๆ^{๒๔}

ประสิทธิภาพ เป็นการทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้เสร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดด้วย การทำได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการ และใช้ทรัพยากรต่ำสุด^{๒๕}

ประสิทธิภาพ เป็นผลของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพอใจหมายถึง ความพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจากการให้บริการ อย่างเท่าเทียม (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) และการให้บริการด้วยความก้าวหน้า (Progression Service)^{๒๖}

ตารางที่ ๒.๔ ความสำคัญของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิทยากร เชียงกูล	สิ่งบ่งบอกผลงานของหน่วยงาน (ปฏิบัติงาน) ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งใช้เป็นเครื่องวัดว่า มีการใช้ทรัพยากรขององค์กรหรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร
สถิต คำลาเลียง	ผลของการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (Human Satisfaction and Benefit Produced) ซึ่งความพอใจหมายถึง ความพอใจในการบริการให้กับประชาชนโดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely) และการให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) และการให้บริการด้วยความก้าวหน้า (Progression Service)
ชูป กาญจนประกร	แนวความคิด หรือความมุ่งมั่น บรรณาธิการในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย ในอันที่จะทำให้การบริหารราชการได้ผลสูงสุดคุ้มกับที่ได้ใช้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานประเทศและผลสุดท้ายประชาชนได้รับความพึงพอใจ

^{๒๓}ชูป กาญจนประกร, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔) หน้า ๔๐.

^{๒๔}นภาพร ชื่นธนา, การจัดองค์กรและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

^{๒๕}เสนาะ ดีเยาว์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๒๖}สถิต คำลาเลียง, ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๔), หน้า ๑๓.

ตารางที่ ๒.๔ ความสำคัญของประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิรัช สงวนวงศ์วาน	เครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
เสนาะ ตีเยาว์	การทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด หรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุดการทำงานให้เสร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดด้วย การทำได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และใช้ทรัพยากรต่ำสุด

จากตารางที่ ๒.๔ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานโดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม (Equitable Service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (Timely Service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service) และการให้บริการด้วยความก้าวหน้า (Progression Service) เพื่อให้ประชาชนได้รับความพึงพอใจ ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกผลงานของคนปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เป็นเครื่องวัดว่ามีการใช้ทรัพยากรขององค์กร หรือหน่วยงานเหมาะสมเพียงไร ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กร ผู้บริหารที่เชี่ยวชาญจะเลือกการบริการที่เหมาะสมกับองค์กรของตน และนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๓.๓ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

องค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นประกอบด้วยองค์ประกอบ ๑๒ ประการที่สะท้อนถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการบริหารจัดการที่มีระบบ โดยมุ่งที่การทำงานให้เหมาะสมและง่ายขึ้น ซึ่งจะลดความสับสนในต่าง ๆ มีรายละเอียด ดังนี้^{๒๗}

๑) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน (Clearly Defined Ideal) ผู้บริหารต้องทราบถึงสิ่งที่ต้องการเพื่อลดความคลุมเครือและความไม่แน่นอน

๒) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป (Common Sense) ผู้บริหารต้องพัฒนาความสามารถ สร้างความแตกต่างโดยค้นหาความรู้ และคำแนะนำให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

๓) คำแนะนำที่ดี (Competent Counsel) ผู้บริหารต้องการคำแนะนำจากบุคคลอื่น

๔) วินัย ผู้บริหารควรกำหนดองค์การเพื่อให้พนักงานเชื่อถือตามกฎหมายและวินัย

๕) ความยุติธรรม (Fair Deal) ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรม และความเหมาะสม

๖) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน (Reliable, Date, Accurate, And Permanent Records) ผู้บริหารควรมีข้อเท็จจริงเพื่อใช้ในการตัดสินใจ

๗) ความฉับไวของการจัดส่ง (Dispatching) ผู้บริหารควรใช้การวางแผนตามหลักวิทยาศาสตร์สำหรับแต่ละหน้าที่เพื่อให้งานที่ทำหน้าที่ได้อย่างราบรื่นและบรรลุจุดมุ่งหมาย

๘) มาตรฐานและตารางเวลา (Standards And Schedules) ผู้บริหารต้องพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเวลาทำงานสำหรับแต่ละหน้าที่

^{๒๗} Robert G. Harington, Public Administration and Financial Management, (Englewood: Cliff NJ: Prentice Hall, 1996), p. 251.

๙) สภาพมาตรฐาน (Standardized Conditions) ผู้บริหารควรรักษาสภาพแวดล้อมให้ดี
๑๐) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน (standardized Operations) ผู้บริหารควรรักษา
รูปแบบมาตรฐานของวิธีการปฏิบัติที่ดี

๑๑) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ (Written Standard – Practice
Instructions) ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

๑๒) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency Reward) ผู้บริหารควรให้รางวัลพนักงาน
สำหรับการทำงานที่เสร็จสมบูรณ์

ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นกับองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ^{๒๘}

๑) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาด ความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจการ
เปลี่ยนแปลงค่านิยมของสังคม การพัฒนาเทคโนโลยี สภาพการแข่งขันทางการผลิต และ
การบริการ แหล่งวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

๒) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การ การกำหนด
ทิศทางการดำเนินงานขององค์การ วัฒนธรรมองค์การ และการจัดบรรยากาศการทำงานที่จะส่งเสริม
การทำงานของบุคลากร

๓) ปัจจัยขององค์การ ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่
อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็น
หัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์การ บุคลากรต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน โดย
องค์ประกอบด้านบุคคลที่จะนำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ ปรัชญา และ
อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการค่านิยม การมีเป้าหมายที่เหมาะสมของชีวิต และการทำงาน
ความสามารถในการสำรวจตนเองความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความ
เชื่อมั่นในตนเอง

๔) กระบวนการขององค์การ เป็นองค์ประกอบที่สำคัญรองจากองค์ประกอบด้านบุคคล
กระบวนการขององค์การ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ
ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัด
โครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์การในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ ในการ
ทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดย
สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุดิบและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่ม
ความแม่นยำ ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น^{๒๙} ฉะนั้นประสิทธิภาพเป็นเรื่องของ
การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดง ประสิทธิภาพ
ของการดำเนินงานใด ๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการ
ลงทุนกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้าผลกำไรมีสูงกว่าต้นทุนเท่าใดยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพ
อาจไม่แสดงประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้ เงิน วัสดุ คนและเวลา ใน

^{๒๘} สมใจ ลักษณะ, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : เพิ่ม
ทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒ - ๑๓.

^{๒๙} ดิน ปรชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๗.

การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเสียเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถนำไปสู่การบังเกิดได้เร็ว ตรงและมีคุณภาพ ประสิทธิภาพมี ๒ ระดับดังนี้

๑) (ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมคือการทำงานได้เร็วและได้งานดี บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจโดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงานและเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการปฏิบัติงานเป็นบุคคลที่มีความพอใจที่จะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

การวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรนั้นว่าการปฏิบัติงานได้ปริมาณงานมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน เวลา แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะหมายถึงผลงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย^{๓๐} ประสิทธิภาพในระบบราชการมีความหมายรวมถึงการผลิตและประสิทธิภาพ โดยประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา คือ

๑) ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คัดค้านและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ ได้แก่ การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

ตารางที่ ๒.๕ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Robert G. Harington	ประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๑๒ ประการ คือ กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ใช้หลักเหตุผลทั่วไป คำนวณนำที่ดี วินัย ผู้บริหารควรกำหนดองค์การ ความยุติธรรม
ดิน รัชฎพฤทธิ	ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด นั่นก็คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลง ในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคง ความเร็วและความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น
สัญญา สัญญาวิวัฒน์	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะหมายถึงผลงานได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรโดยรวมมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขรวม เป็นผลดีต่อส่วนรวมและผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงานและงบประมาณน้อย

^{๓๐}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖๓.

ตารางที่ ๒.๕ องค์ประกอบของประสิทธิภาพ (ต่อ)

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Robert G. Harington	มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน ความฉับไวของการจัดส่ง มาตรฐานและตารางเวลา สภาพมาตรฐาน การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ
สมใจ ลักษณะ	ประสิทธิภาพขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๔ ประการ คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร สิ่งแวดล้อมในองค์กร ปัจจัยขององค์การ กระบวนการขององค์กร

จากตารางที่ ๒.๕ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ได้แก่ ๑) สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ๒) สิ่งแวดล้อมในองค์กร ๓) ปัจจัยขององค์การ ๔) กระบวนการขององค์กร ๑) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ๒) ใช้หลักเหตุผลทั่วไป ๓) คำแนะนำที่ดี ๔) วินัย ผู้บริหารควรกำหนดองค์การ ๕) ความยุติธรรม ๖) มีข้อมูลที่เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ถูกต้อง และแน่นอน ๗) ความฉับไว ของการจัดส่ง ๘) มาตรฐานและตารางเวลา ๙) สภาพมาตรฐาน ๑๐) การปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน ๑๑) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ ๑๒) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตำราทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า "ปญฺหํ ปริหริตํ สมตฺถํ" แปลว่า ผู้สามารถ เพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายว่า การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วาง ส่งเสริมและบำรุง^{๓๑}

การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์กร การวางแผน การติดตาม และการควบคุม^{๓๒}

การบริหาร (Administration) หมายถึง กระบวนการการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือแรงร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง

^{๓๑} สิริภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๓๒} วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ และความมุ่งมั่น ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๓๓}

การบริหาร หมายถึง การทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำ โดยมีทรัพยากรด้านบุคคลเข้าร่วมทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน และข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ^{๓๔} การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตาม เป้าหมายที่ต้องการ^{๓๕} การนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรม และอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๓๖} การใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อนำเอาทรัพยากรการบริหารมาประกอบกันตามกระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้ได้อย่างมีคุณภาพ^{๓๗}

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
วิโรจน์ สารรัตนะ	กระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยการจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม
พะยอม วงศ์สารศรี	กระบวนการการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่าง ๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่าง ๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจ ของสมาชิกในองค์กร
ธงชัย สันติวงษ์	การทำงานต่าง ๆ ให้เสร็จลุล่วงไปโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำโดยมีทรัพยากรด้านบุคคลเข้าร่วมทำงานในองค์การ ซึ่งเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านเครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน และข้อมูลสารสนเทศต่าง ๆ
มัลลิกา ต้นสอน	การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ ตามเป้าหมายที่ต้องการ
พิทยา บวรวัฒนา	การนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้
สมพงษ์ เกษมสิน	

^{๓๓} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๓๔} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๑-๑๓.

^{๓๕} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๓๖} พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๓๗} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

จากตารางที่ ๒.๖ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการใช้ศาสตร์ และศิลป์ กฎหมาย และนโยบาย หรือกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย โดยใช้วิธีการจัดการ องค์กร การวางแผน การติดตาม การควบคุม การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติให้เกิดผลด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรม และอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้สามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร ความสามารถ ความถนัด ความต้องการ ความมุ่งมั่น ความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์กรจึงจะสัมฤทธิ์ผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๔.๒ ความสำคัญของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของ องค์กร เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือ ความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องมือบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของ สังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้า การ บริหาร เป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มคนในองค์กร ซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้อง คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการ การบริหารเป็นเครื่องแสดงถึงความสามารถของนัก บริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าครอบครัว หรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ การบริหารจึงเป็นสิ่งที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของ มนุษย์ในสังคม คำว่าบริหาร มาจากคำว่า Administration มีความหมายเหมือนกับ คำว่า Management ฉะนั้น จึงมีการใช้ทั้งสอง คำนี้ในลักษณะเดียวกัน แต่คำว่า Management มักจะใช้ ในการบริหารองค์การหรือหน่วยงานที่มุ่งเน้นในด้านกำไร แต่การบริหารงานในวงการศึกษาหรือการ บริหารงานโครงการสุขภาพในสถานศึกษานั้นไม่ได้ มุ่งหวังผลกำไรหรือขาดทุน จึงใช้คำว่า Administration จึงจะเหมาะสมที่สุด มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลากหลาย ท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ^{๓๘} การบริหาร ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการ บริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคง และสามารถ เป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตาม ความชำนาญของแต่ละคน และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานบุคคลในองค์กร^{๓๙}

๒.๔.๓ องค์ประกอบของการบริหาร

ส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ มีหลักการใน การบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการ ดังนี้^{๔๐}

^{๓๘}พิศสมัย หมกทอง, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๓๙}พระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕ - ๓๒.

^{๔๐}Henri Fayol (1930), อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น หลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการจะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึก ของผู้ใต้บังคับบัญชามากจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต

๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมงานของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนก หรือการทำงานข้ามสายนั้น เป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบ หรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่ม หรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่า จะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนั้นนับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คาขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้ หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัว มีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การ

ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภคน และความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

กระบวนการบริหารให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๔ ประการ ดังนี้^{๔๑}

- ๑) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
- ๒) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- ๓) การบริหารมีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
- ๔) การบริหารเป็นการดำเนินงานร่วมกันของบุคคล

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้^{๔๒}

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือประกอบการทำงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4 Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6 Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 Ms หรือ 6 Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนอกและรายได้ขององค์กร

^{๔๑}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๔.

^{๔๒}สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) กรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้ประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ๕ ประการ หรือตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้^{๕๓}

๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดทิศทาง ขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์กร ดังนี้^{๕๔}

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องมือประกอบการทำงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ 4 Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ 6 Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง 4 Ms หรือ 6 Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์กรก็คือ ประสิทธิภาพขององค์กร หมายถึง ความสามารถขององค์กร ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนอกและรายได้ขององค์กร

^{๕๓}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๕๔}สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖๒ - ๖๓.

๒.๔.๔ แนวคิดของการบริหาร

หลักการบริหาร ไว้ดังนี้^{๔๕}

๑) หน้าที่ทางการบริหาร (Management function) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling)

๒) ผู้บริหารจะต้องมีลักษณะพร้อมด้วยความสามารถทางร่างกายจิตใจ ไหวพริบการศึกษาหาความรู้ เทคนิคการทำงานและประสบการณ์ต่าง ๆ

๓) หลักการบริหาร ซึ่งมีหลักทั่วไปที่ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร ๑๔ ข้อ คือ

(๑) หลักการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ (Authority and responsibility)

(๒) หลักของการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว (Unity of command)

(๓) หลักการมีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Unity of direction)

(๔) หลักการธารงไว้ซึ่งสายงาน (Scalar of chain)

(๕) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of work, or specialization)

(๖) หลักเกี่ยวกับระเบียบวินัย (Discipline)

(๗) หลักของการถือประโยชน์ส่วนบุคลลรองจากประโยชน์ส่วนร่วม (Subordination of individual to general interest) (๘) หลักของการให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration)

(๙) หลักของการรวมอำนาจไว้ส่วนกลาง (Centralization)

(๑๐) หลักของการมีระเบียบเรียบร้อย (Order)

(๑๑) หลักของความเสมอภาค (Equity)

(๑๒) หลักของการมีเสถียรภาพของการว่าจ้างทำงาน (Stability of tenure)

(๑๓) หลักของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative)

(๑๔) หลักของความสามัคคี (Esprit de corps)

บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๔๖}

๑) ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จจุล่งไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒) ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีความสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

^{๔๕}Henri Fayol, *Industrial and General Administration*, (New York: Mc - Graw Hill, 1930), pp. 17 - 18.

^{๔๖}Frederick W. Taylor อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, *องค์การและการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

๓) ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานกฎวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

๔) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหาร และคนงานฝ่ายบริหาร ควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๔๗}

๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

^{๔๗} เสนาะ ตีเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑ -

แนวคิดการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และวิเคราะห์หาวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ^{๔๘}

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ หรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนี้ องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและได้รับผลความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน โดยพิจารณาจาก

- ๑) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
- ๒) การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
- ๓) การให้บริการอย่างทันเวลา (Ample Service)
- ๔) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
- ๕) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progression Service)

ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) ^{๔๙}

องค์ประกอบการทำงานองค์การที่นำไปสู่ความมีประสิทธิภาพของการผลิต มีดังนี้

๑) องค์ประกอบด้านปัจจัย (Input)

๑.๑) ปัจจัยมนุษย์ (Human) ได้แก่ การสังคม (Manpower) ความสามารถ (Abilities) พลัง (Energies) ความต้องการ (Needs) ความคาดหวัง (Expectations)

๑.๒) ปัจจัยนอกจากมนุษย์ (Non-Human) ได้แก่ เงินทุน (Money) เครื่องมือเครื่องจักร (Machines) วัสดุ (Materials) เทคนิควิธีการ (Methods) ที่ดิน (Land)

๒) องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process)

๒.๑) การจัดการองค์การ ได้แก่ จัดโครงสร้าง จัดศักยภาพการปรับเปลี่ยน

^{๔๘}สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๔๙}A. Simom, **Administrative Behavior**, (New York: The Mcmillion, 2014), pp. 181-182.

(Dynamics) การวิเคราะห์ (Analysis) การกำหนดวัตถุประสงค์ การกำหนดกลยุทธ์ (Tactics)

๒.๒) การจัดระบบตัดสินใจและระบบข้อมูล ได้แก่ กระบวนการตัดสินใจการใช้ระบบสารสนเทศเพื่อการจัดการ (Management Information System) และการจัดระบบสนับสนุน

๒.๓) การวางแผนและควบคุม ได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Planning Systems) รูปแบบการวางแผนและวิธีการที่ใช้ (Planning Methods and Models) การวางแผนงานโครงการ (Project and Program Planning) การจัดระบบควบคุมและคอมพิวเตอร์ช่วยควบคุม (Control Systems and Cybernetics) การวิเคราะห์ทุนและกำไรเพิ่มประสิทธิผล (Cost-Benefit Analysis and Effectiveness) และการบริหารบุคลากรและการประเมิน (Human Systems Management Evaluation)

๓) องค์ประกอบด้านผลผลิต (Outputs)

๓.๑) สินค้าและบริการ (Product and Service)

๓.๒) ความสามารถในการปฏิบัติขององค์กร (Performance)

๓.๓) ระดับการเพิ่มผลผลิต (Productivity)

๓.๔) นวัตกรรม (Innovation)

๓.๕) การเติบโตและพัฒนาการขององค์กร ได้แก่ การขยายสถานที่ (Plant) การขยายทุน (Capital) การขยายตลาด (Markets) การใช้เทคโนโลยี (Technology) และการขยายบุคลากร (Personnel)

๓.๖) ภาพพจน์ขององค์กร (Image)

๓.๗) ความมุ่งมั่นขององค์กร (Commitment)

๓.๘) แรงจูงใจขององค์กร (Motivation)

๓.๙) ความพอใจของบุคลากร (Satisfaction) ^{๕๐}

ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้า หรือความล้มเหลวขององค์กรงานที่สำคัญของการบริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใดเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง สถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด^{๕๑} ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

๑) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง ๒ สิ่ง หรือมากกว่า หรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลุล่วงไปแล้ว หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

๒) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง กระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข

๓) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่

^{๕๐}M. Smith, *Educational Leadership : Culture and Diversity*, (Gateshead: Athenaeum Press, 2012), p. 178.

^{๕๑}วิรัช สงวนวงศ์วาน, *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร*, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๗๕-๗๗.

เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา

๔) ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

๕) ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าพนักงานนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูงสูญเสียไป มาตรฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ช่วยให้การเปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็น มีความชัดเจน ช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้^{๕๒} ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

๑) การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักทำงาน ตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใด ระดับขวัญของคน

๒) การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ หรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์กร เพื่อกระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น การวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้นโดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้น สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ

๒.๑) การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

๒.๒) การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

๒.๓) การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

๒.๔) การกำหนดโครงการ การจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

๓) กำหนดระบบ การประเมินและการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

๔) การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงาน การติดต่อสื่อสารความมีส่วนร่วมของคนในองค์กร

๕) ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการณ์นโยบาย

๖) การวัดหรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์กรจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

๗) การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพขององค์กร กำไร การเจริญเติบโตค่าใช้จ่าย และอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงานดังนั้นประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของพนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติความสามารถความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกันในอนาคต ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณ คุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ โดยเฉพาะในด้านการแสดงให้เห็นถึงศักยภาพในการ

^{๕๒}C.S. Certo, *Modern Management*, (New Jersey: Prentice Hall, 2014), p. 18.

ทำงานร่วมกัน ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพไว้ ๑๑ ด้านดังนี้

๑) ความสมดุลในบทบาท (Balanced Roles) คือในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันของบุคคลและใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

๒) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear Objectives and Agreed Goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

๓) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and Confrontation) คือบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึกรู้สึกความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหาสร้างความเข้าใจกัน

๔) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and Trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

๕) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and Conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกันทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์เพื่อร่วมมือกันแก้ไขปัญหา

๖) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound Procedures) คือการทำงานของทีมมีการประชุมปรึกษาหารือและหาแนวทางปฏิบัติร่วมกันการตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

๗) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้นๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำที่มีได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น

๘) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular Review) คือการติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

๙) การพัฒนาบุคลากร (Individual Development) คือการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสสมาชิกได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

๑๐) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound Inter-group Relations) คือการทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๑๑) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communications) คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้องชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น

การสร้างทีมที่มีประสิทธิผล (Characteristics of Effective Team) ว่าปัจจัยที่สำคัญ คือ ผู้นำทีมจะต้องมีความรับผิดชอบ และมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) มอบหมายงานให้ถูกคนหรือจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

๒) ทำให้ความคาดหวังชัดเจน

๓) กระตุ้นผู้ร่วมทีมโดยผลักดัน มอบหมาย สอน ช่วยเหลือและตอบคำถาม

- ๔) มองให้เห็นภาพใหม่หรือมีวิสัยทัศน์ที่ใหม่และชัดเจน
- ๕) มีการวางแผนที่ดี
- ๖) นำพนักงานใหม่เข้าไปในทีม เพื่อทำให้เกิดวิธีการหรือภาพใหม่ๆ ที่สดขึ้น
- ๗) ให้การกระตุ้น จูงใจและมุ่งมั่น
- ๘) ให้รางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงาน ให้แรงเสริมทางบวกและเห็นคุณค่าของการให้

การสนับสนุน

- ๙) เคลื่อนย้ายอุปสรรคที่ทำให้ทีมไม่บรรลุเป้าหมาย
- ๑๐) มุ่งมั่นกับสิ่งซึ่งเป็นวิถีทางที่จะนำทีมไปสู่ความก้าวหน้า ที่เกี่ยวกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ๑๒ ประการดังนี้

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
- ๒) ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
- ๕) ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทำงานต้องเชื่อถือได้มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ
- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถเป็นเครื่องมือในการฝึกสอนงานได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๕๓}

องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ ๔ ข้อด้วยกัน คือ

๑. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

๒. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๓. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น ๔. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิตได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด^{๕๔}

^{๕๓}สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๕๖), หน้า ๓๓.

^{๕๔}E. Peterson, and G. E. Plowman., *Business Organization and Management*, (New York: Irwin, 1989), p. 56.

การจัดการองค์กรด้วยเทคโนโลยีด้านสารสนเทศ (Information Technology Management) การก้าวเข้าสู่รูปแบบใหม่ของการจัดการองค์กรด้วยการนำเทคโนโลยีด้านสารสนเทศเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทั้งในส่วนการบริหารจัดการที่สำคัญทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจากสามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพในทุกกิจกรรม โดยช่วยเพิ่มคุณภาพงาน ลดต้นทุน จึงได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรสำหรับการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชนต่างก็พัฒนาระบบรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในองค์กรในการจัดเก็บข้อมูลได้มากแต่ใช้พื้นที่น้อยสะดวกในการค้นหา อีกประการหนึ่งเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการจัดการสภาพแวดล้อม ในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อช่วยในการจัดการ อาทิ การใช้ภาพถ่ายดาวเทียม การใช้ระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ การจำลองรูปแบบสภาวะแวดล้อม การติดตามข้อมูลสภาพอากาศ การตรวจวัดมลภาวะ การจัดการน้ำและการเฝ้าระวังอุทกภัยด้วยระบบสารสนเทศภูมิศาสตร์ จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีสารสนเทศถ้าเรามองให้ลึก อาจจะเห็นมิติที่แตกต่างออกไป กล่าวคือ ผู้บริหารส่วนใหญ่มักให้ความสำคัญระบบสารสนเทศในเรื่องการลดต้นทุนทางทรัพยากรเป็นสำคัญทั้งที่จริงแล้วการใช้สารสนเทศเป็นตัวสื่อสารระหว่างในองค์กรและนอกองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญจะเห็นภาพได้ชัดเจนว่า เมื่อองค์กร, ทรัพยากรบุคคล, วัตถุดิบ, ทุน, ความรู้พร้อม องค์กรต้องเสริมความแข็งแกร่งด้วยการวางกลยุทธ์และยุทธวิธี ให้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทางที่เหมาะสมที่สุด คิดในสิ่งที่ทำได้และได้ทำในสิ่งที่คิดดีกว่า^{๕๕}

สรุปได้ว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจัดการแผนงานลงทุน เป็นความต้องการที่จะทราบถึงปัญหาของบริหารงาน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับองค์กร และเพื่อให้ถูกต้องหลัก วิชาการจึงทำการวิจัยจะเป็นวิธีได้มากซึ่งความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เราต้องการศึกษาอย่างถูกต้อง ตามหลักวิชาการเป็นการกระทำซึ่งมีระบบสามารถตรวจสอบอย่างถูกต้อง เพื่อแสวงหาความรู้ ความเข้าใจในสิ่งที่ต้องการ เนื่องจากองค์กรที่มีการดำเนินกิจกรรมใดๆ อย่างมีระเบียบแบบแผน และถูกต้องตามกฎหมายเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากบริหารงานหรือบริหารงานตามสภาวะต่างกัน ย่อมทำให้มีการตัดสินใจ และบริหารงานไปตามวิถีทางที่ได้กำหนดแผนการดำเนินกิจกรรมนั้นไว้

^{๕๕} สุขุม เกลยทรัพย์ และคณะ, เทคโนโลยีสารสนเทศ, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔-๑๘.

ตารางที่ ๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
Millet	การให้บริหารอย่างเท่าเทียมการ,การบริการอย่างรวดเร็วทันเวลา, ,การให้บริการอย่างก้าวหน้า,ให้บริการอย่างทันเวลา
A. Simom	ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทำงานของเครื่องจักรโดยพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงสุดให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Output) และผลผลิต (Input)
M. Smith	การวางแผนและควบคุมได้แก่ การวางแผนยุทธศาสตร์รูปแบบ, การวางแผนและวิธีการที่ใช้
วิรัช สงวนวงศ์วาน	การบริหารองค์กรก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใด มีจุดประสงค์ใด เป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารที่เหมาะสมกับองค์กรของตนเอง
C.S. Certo	ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็น สิ่งสำคัญในการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน
บรรยงค์ ไตจินดา	ประสิทธิภาพในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่เกิดจากความพึงพอใจของ พนักงานที่ทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยพิจารณาถึงภารกิจที่ปฏิบัติ ความสามารถความพึงพอใจที่จะ ทำงานร่วมกันในอนาคต
M. Woodcock	การติดต่อสื่อสารที่ดี คือการติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสาร เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารความคิดเห็น
รัตติกรณ์ จงวิศาล	หลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีดังนี้ ๑.ทำความเข้าใจและ กำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง ๒. ให้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน๓. คำปรึกษา แนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง ๔.รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
สมพงศ์ เกษมสิน	คุณภาพของงาน จะต้องมียุทธศาสตร์สูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ (Quality) ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจผลการทำงานมีความ ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มา รับบริการ
สุขุม เฉลยทรัพย์ และคณะ	เทคโนโลยีด้านสารสนเทศ เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทั้งใน ส่วนการบริหารที่สำคัญทั้งในปัจจุบันและอนาคต เนื่องจาก สามารถในการเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถภาพในทุกกิจกรรม โดยช่วยเพิ่มคุณภาพงาน ลดต้นทุน จึงได้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามา ใช้ในองค์กรสำหรับการดำเนินการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลใน หน่วยงานต่างๆไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน

๒.๕ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความจำเป็นอย่างมาก ในการบริหารแผ่นดิน ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น เป็นหน่วยการของรัฐที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เป็นหน่วยที่เข้าใจถึงปัญหาและแก้ไขรวมทั้งพัฒนาดูแลประชาชนได้ดีที่สุด ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๖ พ.ศ.๒๕๕๒ องค์การบริหารส่วนตำบลมีวิวัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีการบริหารที่สอดคล้องกันกับนโยบาย ของรัฐบาล ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนได้รับการเอาใจใส่มากขึ้น และประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง

๒.๕.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการ ได้ให้ความหมายขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่นจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘^{๕๖}

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะ เป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ก็เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชน ให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา^{๕๗}

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการของรัฐที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด เป็นหน่วยที่เข้าใจถึงปัญหาและแก้ไขรวมทั้งพัฒนาดูแลประชาชนได้ดีที่สุด ซึ่งจัดตั้งขึ้น ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ.๒๕๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบล มีวิวัฒนาการตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบันอย่างเป็นระบบ ซึ่งมีการบริหารที่สอดคล้องกันกับนโยบายของรัฐบาล ซึ่งทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนได้รับการเอาใจใส่มากขึ้น และประชาชนมีส่วนร่วม ในการปกครองตนเอง

๒.๕.๒ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ ดังนี้

๑) การแบ่งชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๕๖}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต (ปรับปรุงใหม่), พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔.

^{๕๗}สนธิ จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

องค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลออกเป็น ๕ ชั้นตามระดับของรายได้ คือ^{๕๘}

- (๑) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๑ มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
- (๒) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๒ มีรายได้ระหว่าง ๑๒ – ๒๐ ล้านบาท
- (๓) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๓ มีรายได้ระหว่าง ๖- ๑๒ ล้านบาท
- (๔) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๔ มีรายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท
- (๕) องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๕ มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท

ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ที่มีเขตติดต่อกันภายในอำเภอเดียวกัน และมีการยกฐานะ ของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวนทั้งหมด ๖,๖๑๖ แห่ง ในขณะที่เดียวกันเกณฑ์ในการแบ่งชั้นและจำนวนชั้นที่ใช้อยู่เดิม มีการยกเลิก

๒) โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีโครงสร้างประกอบด้วย ๒ ฝ่าย คือ

(๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนเขตเลือกตั้งละหนึ่งคน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละเขตเลือกตั้ง ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นให้ถือเขตหมู่บ้านเป็นเขตเลือกตั้ง เว้นแต่หมู่บ้านใดมีราษฎร ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎรไม่ถึงยี่สิบห้าคน ให้รวมหมู่บ้านนั้นกับหมู่บ้านที่มีพื้นที่ติดต่อกัน และเมื่อรวมกันแล้วจะมีราษฎรถึงยี่สิบห้าคนเป็นเขตเลือกตั้งเดียวกัน การนับจำนวนราษฎรดังกล่าวให้นับ ณ วันที่ ๑ มกราคมของปีที่มีการเลือกตั้ง อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนด คราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง^{๕๙}

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบาย และแผนพัฒนาตำบลตาม และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ ๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขาธิการสภา อบต. ๕) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

^{๕๘}ชวลิต สละ, *ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑๓๖ - ๑๓๙.

^{๕๙}พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล, แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗, พ.ศ. ๒๕๖๒, หน้า ๑๕๒.

ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี ๖) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ ๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้ ๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือก ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

(๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๒ คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๑ คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้นับเป็น ๑ วาระ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๖๐}

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

ส่วนการบริหารงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลก็เป็นภาระหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานส่วนตำบล โดยมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้า และมีพนักงานส่วนต่าง ๆ อีกจำนวนหนึ่ง ตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

๓) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๒ องค์การบริหารส่วน

^{๖๐}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘.

ตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมรวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่น ในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

(๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) จัดการส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนการดูแลและพัฒนาเด็กเล็ก ตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(๗) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณ หรือบุคลากร ให้ตามความจำเป็นและสมควร

มาตรา ๖๘ องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

(๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภคบริโภคและการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

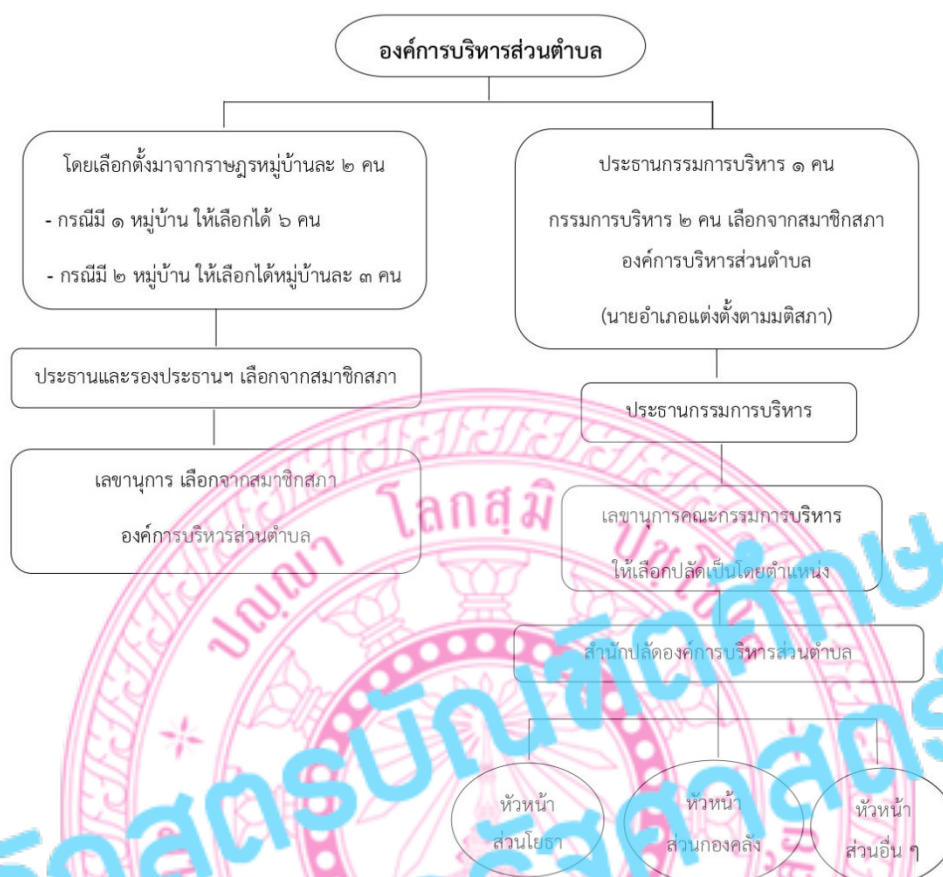
(๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(๑๒) การท่องเที่ยว

(๑๓) การผังเมือง โครงสร้างถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ แก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังปรากฏในภาพที่ ๒.๑



ภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๒๑}

๒.๕.๓ ขั้นตอนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี

หลังจากที่ได้รับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแล้ว มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาในแผนยุทธศาสตร์ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแล้ว ขั้นตอนต่อมา คือ การแปลงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาไปสู่การปฏิบัติโดยการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี ซึ่งมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การเตรียมการจัดทำแผน

สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลที่รับผิดชอบการจัดทำแผนพัฒนาแจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนพัฒนาทราบ ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานภายในขององค์การบริหารส่วนตำบล หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และประชาคมทราบ

ขั้นตอนที่ ๒. การกำหนดประเด็นการพัฒนา

^{๒๑}วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ, โครงสร้างทางการเมืองและการปกครอง, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ม.ป.ท., ๒๕๕๔), หน้า ๔๗๑.

คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลจะสรุป ยุทธศาสตร์การพัฒนา และแนวทางการพัฒนาจากแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา พร้อมทั้งข้อมูล ที่เกี่ยวข้องปัญหาความต้องการของท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด ยุทธศาสตร์การพัฒนาของจังหวัดอำเภอ ขอบเขต/ประเภท โครงการที่เกื้อหนุนภาพขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และแผนพัฒนาระดับต่าง ๆ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น

คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น จัดประชุมร่วมกันระหว่างคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่นและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเพื่อร่วมกันพิจารณา โดยในการจัดทำแผนพัฒนาสามปี ครั้งแรกให้เวทีการประชุมร่วมกันคัดเลือกยุทธศาสตร์การพัฒนา แนวทางการพัฒนาที่สมควรนำมาใช้ เป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาสามปี สำหรับการจัดแผนพัฒนาสามปีครั้งต่อไปให้ที่ประชุม พิจารณาทบทวนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่ได้คัดเลือกและโครงการ/ กิจกรรมที่กำหนดไว้ ว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เมื่อได้แนวทางการพัฒนาแล้ว ที่ประชุมร่วมกันพิจารณาจะมีแผนงาน/ โครงการ/กิจกรรมอะไรบ้างที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของแนวทาง การพัฒนาที่คัดเลือก

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำรายละเอียดโครงการกิจกรรมการพัฒนา

คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น พิจารณาคัดเลือกโครงการกิจกรรม ที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี มาจัดทำรายละเอียด โครงการในด้าน เป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ งบประมาณ ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ และตัวชี้วัดความสำเร็จ โดยเน้น การศึกษารายละเอียดของกิจกรรมที่จะดำเนินการในปีแรกของแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี เพื่อให้ สามารถนำไปจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๔ การจัดทำร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี

๑) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดทำร่างแผนพัฒนาท้องถิ่น ห้า ปี ตามประเด็นที่คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นกำหนด โดยมีเค้าโครงประกอบด้วย ๕ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ บทนำ

ส่วนที่ ๒ ภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ส่วนที่ ๓ สรุปผลการพัฒนาท้องถิ่นในปีที่ผ่านมา

ส่วนที่ ๔ ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี

ส่วนที่ ๕ การนำแผนพัฒนาสามปีไปสู่การปฏิบัติ

๒) คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น จัดเวทีประชาคมซึ่ง ประกอบด้วย คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น ประชาคมท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อเสนอ นำร่างแผนพัฒนาและรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปปรับปรุงแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปีให้ สมบูรณ์ต่อไป

ขั้นตอนที่ ๕ การพิจารณาร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี

คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น เสนอร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นสี่ปี ต่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อพิจารณาและปรับปรุงให้สมบูรณ์หากมีข้อบกพร่องก่อนนำเสนอต่อผู้บริหารท้องถิ่น

ขั้นตอนที่ ๖ การอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปี

เมื่อคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นพิจารณาร่างแผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปีเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนอให้ผู้บริหารท้องถิ่นเสนอร่างแผนพัฒนาห้าปีต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ความเห็นชอบเมื่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วผู้บริหารท้องถิ่นจึงพิจารณาอนุมัติและประกาศใช้แผนพัฒนาท้องถิ่นห้าปีต่อไป



ภาพที่ ๒.๒ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแผนการพัฒนาระดับต่าง ๆ กับแผนการพัฒนาท้องถิ่น^{๒๒}

๒.๕.๔ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตย ดังนี้

๑) องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน กล่าวคือ องค์การบริหารการปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมือง ของ

^{๒๒}กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, คู่มือโครงสร้างแผนพัฒนาท้องถิ่น, (ม.ป.ท.,ม.ป.ป.), หน้า ๑๑. (อัดสำเนา).

อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๖๗}

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
อภิ.วิ. (ไทย)	ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี กิริยาที่สำเร็จ กิริยาที่สำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้เฉพาะ ความถึง คามถึง ด้วยดี ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึงธรรม
พระมหาณรงค์ศักดิ์ จิตินาโณ	ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำ ให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น
พุทธทาสภิกขุ	การทำให้แจ้งต่าง ๆ ด้วยความพอใจ ความยืนยันขึ้นแข็ง ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอจนเป็นนิสัย นี้เรียกว่า มีอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนั้นโดยไม่รู้สีกตัว
พระมหาณรงค์ศักดิ์ จิตินาโณ	ความถูกต้อง การทำให้แจ้ง ความเข้าถึงธรรม ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำ ให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น
พุทธทาสภิกขุ	การทำให้แจ้งต่าง ๆ ด้วยความพอใจ ความยืนยันขึ้นแข็ง ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอจนเป็นนิสัยนี้ เรียกว่า มีอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนั้นโดยไม่รู้สีกตัว
สนอง วรอุไร	ธรรมแห่งความสำเร็จของชีวิต การกระทำให้แจ้งต่าง ๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อ และใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต)	ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ - ๒๒๑.

^{๖๖} สนอง วรอุไร, *ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข*, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๑๙๗๗).

^{๒๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒๔, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๕๕), หน้า ๑๓.

๒.๖.๒ ความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาตามหลักคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ในพระไตรปิฎก เพื่อให้เป็นข้อปฏิบัติ หรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานหรือประกอบกิจการงานที่ดี เมื่อต้องการสมาธิ เพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดี ก็พึงปลูกเร้า และชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔ พระพุทธองค์ได้ให้หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสูตรต้นตปิฎก มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์^{๖๘} ไว้ว่า สาวกทั้งหลายของเรา ผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะ ความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตต ความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสา สมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สูตรต้นตปิฎก ที่ขม นิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

อิทธิบาท ๔ เป็นทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่ามนุษย์ไม่แปลกแยกจากความเป็นจริงของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐานทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด ไม่มีอะไรเสียหายเมื่อเราวางฐานได้ดีแล้วเราก็ใช้หลักการต่างๆ ในการทำงานบนพื้นฐานแห่งความถูกต้องนั้น เมื่อพื้นฐานถูกต้องแล้วเราเอาธรรมะอะไรมาใช้ตอนนี้ก็เดินหน้าไปด้วยดี เช่น เอาหลักอิทธิบาทมาใช้ก็คือ หลักแห่งความสำเร็จ^{๖๙}

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการกิจการงาน หรือการอาชีพ ประการแรก อิทธิบาท แปลความว่าทางแห่งความสำเร็จ กล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพ^{๗๐}

อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ^{๗๑}

^{๖๘}ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒. ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๔๗/๒๑๙.

^{๖๙}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๗๙.

^{๗๐}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๗๑}พระเทพศิสิก (ระแบบ ฐิตญาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

อิทธิบาท ๔ เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำให้ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทดลอง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๗๒}

จากความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่าการทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดความสุขและเจริญยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ ๒.๙ ความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรพต ธีรโม)	อิทธิบาท ๔ เป็นแนวทางให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน หรือประกอบกิจการงาน เพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดี เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ ทางแห่งความสำเร็จ จุดเริ่มที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ถ้าเราพัฒนาคนถูกต้องอย่างที่ว่ามนุษย์ไม่แปลกแยกจากความเป็นจริงของธรรมชาติตั้งแต่ขั้นพื้นฐานทุกอย่างก็สอดคล้องไปกันได้หมด หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการกิจการงาน หรือการอาชีพประการแรก เป็นข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)	ใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้ มิใช่เป็นความพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จ
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคโล)	
พระเทพคิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ)	
สมพร เทพสิทธา	อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย

^{๗๒} สมพร เทพสิทธา, *คุณธรรมและจริยธรรม*, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

๒.๖.๓ องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้^{๗๓}

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งมานั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ หรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมาย ก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้น หรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวังพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ช้าน ไม่สาย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒) วิริยะ แปลว่า ความอาลัยหา แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงาน หรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจิตทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุ่ยจนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมนอน ลืมกิน ลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดสมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่น แนบสนิท ในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่า เป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบตรองหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ เหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่เคยคาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไข ที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่นแล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลัง

^{๗๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) , พุทธธรรม , พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิ ข้ออื่น ๆ

อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่ง กิจการนั้น ๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ^{๗๔}

๑) ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓) จิตตะ เอาจิตฝึกฝน คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

๔) วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตรองหา เหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์ คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ^{๗๕}

๑) ฉันทะ ความพอใจ ความยินดี หรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

๒) วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย

๓) จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่ หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ

๔) วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยันอย่างโง่ ๆ

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่^{๗๖}

๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรัก ในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒) วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียร ด้วยความพยายาม เข้มแข็งอุตุน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (เข้มแข็ง)

๓) จิตตะ ความเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง หาด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าใจ)

๔) วิมังสา ความหมั่นตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดหาด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพินิจพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ) จากองค์ประกอบ ของอิทธิบาท ๔ ดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมที่ ทำให้ประสบความสำเร็จ ตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องหาต้นให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่ เรียกว่า อิทธิบาท มี ๔ ประการ

^{๗๔}แสงอรุณ โปรงธุระ, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙) , หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

^{๗๕}วิเชียร ขาบุตรบุณทริก, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๗๖}พิฑูร มลิวัลย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา , ๒๕๔๐), หน้า ๑๙ - ๒๐.

คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบ สิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตรองพิจารณาเหตุผล)

๒.๖.๔ อธิธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎก

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอธิธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้น สมบัติที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอธิธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิธิบาทประกอบด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอธิธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร หมายถึง สมบัติที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้น อธิธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้^{๗๗}

ฉันทสมาธิ หมายถึง สมบัติที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหัส ความ ทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ทอดย ความไม่ทอดทิ้ง ธุระ ความประคับประคองธุระไว้ ด้วยดี วิริยะ วิริยนิทรย์ วิริยะพละสัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทวิฐิสมธิหมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไป แห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้ องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้า ได้ตรัสถึง อธิธิบาท ซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎก ดังนี้

อธิธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๗๘}

๑) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปานสังขาร

๒) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปานสังขาร

๓) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปานสังขาร

๔) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปานสังขาร หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอธิธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เอง และได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์

ดังนั้นที่มาและความหมายของหลัก อธิธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ ดังนี้ อธิธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๗๙}

๑) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปานสังขาร

๒) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปานสังขาร

๓) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปานสังขาร

๔) เจริญอธิธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปานสังขาร

^{๗๗}ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๗๘}อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒ - ๓๕๗.

^{๗๙}อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

ในมหาปริณิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนท กรุงราชคฤห์นารีนรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรม อิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มาก แล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรรกต ผู้หนึ่งเมื่อมุ่งหวัง พึง ดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์ หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญ ทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยาน แล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สังสมแล้ว ปรรกตแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่ง กัลป์ หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๘๐}

ในขนวสฺสสูตร สันฑุมมารพรหม ได้กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพ ชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๘๑}

๑) เจริญอิทธิบาท คือ ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียร สร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาท คือ วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียร สร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาท คือ แจตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียร สร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาท คือ วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียร สร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขนวสฺสสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาท ธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จ ตลอดทั้งการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง การเจริญอิทธิ บาท ที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร ดังนี้ ภิกษุเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิ และปธานสังขารเป็นอย่างไร ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิ ได้เอกัคคตาจิต นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาป อกุศล ธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่น เพื่อละ บาปอกุศล ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่นเพื่ อยังกุศลธรรมที่ ยังไม่เกิดให้เกิด ภิกษุนั้นสร้างฉันทะ พยายาม ปรรกความเพียร ประคองจิต มุ่งมั่น เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย ภิกษุโดยภาพ ไพบูลย์ เจริญเต็มที่แห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกัน จึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและ ปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๒}

บรรดาธรรมเหล่านั้น ฉันทะ เป็นใจ ความพอใจ การทำความพอใจ ความเป็นผู้ประสงค์ จะหา ความฉลาด ความพอใจใน ธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี

^{๘๐}ที.ม.(ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๘๑}ที.ม.(ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

^{๘๒}อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึง แล้วเข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึง เรียกว่า ประกอบด้วย ฉันทะสมาธิปธานสังขาร^{๘๓}

สรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งประกอบไปด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

๒.๖.๕ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ กับการบริหารงาน

การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ กับหลักแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย เพื่อให้เกิดผลเป็นเครื่องจูงใจและเป็นปัจจัยที่จะผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ อย่างถูกต้อง มีดังนี้

๑) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ดียิ่งขึ้นไป เป็นอาการที่จิตใฝ่ปรารถนาอยากทำสิ่งนั้นด้วยความสุจริต อยากทำสิ่งดีงาม เพื่อให้ความถูกต้องเกิดมีขึ้น อยากให้สิ่งนั้นเข้าถึง หรือดำรงอยู่ในภาวะที่ประณีตงดงาม เมื่อมีความพอใจใคร่ จะทำ เช่นนี้คนเราก็มักมีความเพียรสร้างสรรค์ และทำสิ่งนั้นให้สำเร็จลงได้ ฉันทะนี้เป็นคุณธรรมที่ผู้ปรารถนาความเจริญพึงทำให้เกิดมีในตน เพื่อขจัดความเกียจคร้านให้หมดไป แล้วเฝ้าหาความเจริญก้าวหน้าหันมาเอาใจใส่ต่อกิจการที่สามารถทำให้สมปรารถนาได้

๒) วิริยะ หมายถึง มีความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง ความเพียร ประกอบความดี ความบากบั่นในการศึกษา ศิลปวิทยา ความเพียรในการระงับและละอกุศล หรือความเพียรในการทำและรักษากุศล เป็นต้น ด้วยความกล้าหาญ ไม่กลัวต่อความยากลำบาก

๓) จิตตะ หมายถึง มีความตั้งใจตรึงมั่นในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาใจใส่ฝักใฝ่ ไม่ปล่อยจิตให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย หมั่นใส่ใจ สนใจฝักใฝ่ในความดีด้วยความมั่นใจ เกิดสมาธิพร้อมกับความคิดจดจ่อ จิตตะนี้จะมีผลผลิตน้อยมากและผลงานที่ทำสำเร็จลงก็มีประสิทธิภาพ

๔) วิมังสา หมายถึง มีความมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลวางแผนคิดค้น หาวิธีแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาอยู่เสมอ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ กับหลักแนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาและการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพ และสำเร็จตามเป้าหมายด้วยดี ผู้บริหาร หรือผู้นำน้องการต้องมีความเข้าใจหลักอิทธิบาท ๔ จึงจะสามารถนำไปประยุกต์ใช้และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

๒.๖.๖ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

จากการศึกษาประโยชน์ของหลักอิทธิบาทธรรม ๔ ประการ เป็นหลักธรรมที่ช่วยอุปถัมภ์ผู้นำ หรือผู้บริหารจัดการ ช่วยกำจัดอุปสรรคต่าง ๆ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดัน การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ คือ

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจ ที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ สามารถ

^{๘๓}อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

สรุปได้ ดังนี้^{๔๔}

๑) ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจืดจาง ไม่ก้าวหน้า

๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้าง กลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี ถ้าขาดวิมังสาจะ ทำงานผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา

ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ มีดังนี้^{๔๕}

๑) ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่ รักในจุดหมายของสิ่งนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้น หรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงาน และรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ปรารถนาต่อภาวะดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำ หรือซึ่งจะเข้าพึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้ สิ่งนั้น ๆ เข้าถึง หรือดำรงอยู่ในภาวะของสิ่งนั้น ๆ ของงานนั้นเป็นจริงขึ้น อยากให้ทำให้สำเร็จผล ตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากของฉันทะนั้นทำให้เกิดความสุข ความชื่นชม ความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใส เบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

๒) วิริยะ คือ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค และความยากลำบาก คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงาน จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง มุ่งตรงต่อจุดหมายและประสบการณ์เกี่ยวกับการงานที่ตนบริหารจัดการ

ด้วยความกล้าหาญ ไม่กลัวต่อความยากลำบาก^{๔๖}

๓) จิตตะ คือ ความจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อ ฝ่าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ยอมนำให้สมาธิเกิดมั่นคงอยู่กับงาน ไม่ทอดธุระ ไม่ปล่อยปละละเลยในงานที่ทำ จนไม่สนใจรับรู้สิ่งอื่นรอบข้าง จะสนใจรับรู้แค่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนกำลังทำ

^{๔๔}วิเชียร พากเพียร, การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๘ - ๑๕๐.

^{๔๕}พระมหาอำนาจ ปวตฺตโน, “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๓๓.

^{๔๖}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) หน้า ๘๔๔.

เท่านั้น จะประกอบกิจการสิ่งใด ก็จะทำด้วยความมีชีวิตชีวา มีความกระตือรือร้น สดชื่นอยู่ในขณะที่ทำงาน จะมีความผิดพลาดน้อยมาก และผลงานที่ทำสำเร็จลงก็มีผลเป็นที่น่าพอใจ อย่างยิ่ง

๔) **วิมังสา** คือ ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณา หมั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบเหตุผล และตรวจสอบข้อที่ยังหยาบเกินเลย บกพร่อง หรือขัดข้อง การที่คนเราใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจสอบตรองเหตุผลในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยคิดหาเหตุผล เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่ แล่นไป ดังไป กับเรื่องที่พิจารณานั้นโดยไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก เมื่อพิจารณาแล้วพบข้อบกพร่องก็รีบแก้ไขทำให้ดียิ่งขึ้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ฉันทะ อิทธิบาทในข้อนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่รู้สึกไม่เบื่อหน่าย ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจ ๒) วิริยะ อิทธิบาทในข้อนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติไม่เกียจคร้าน ไม่กลัวความลำบาก อดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ๓) จิตตะ อิทธิบาทในข้อนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติมีจิตใจมั่นคง แน่วแน่ ทำงานมีประสิทธิภาพ ผิดพลาดน้อยที่สุด ๔) วิมังสา อิทธิบาทในข้อนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติมีสติ และมีปัญญารอบคอบ มีเหตุมีผล

๒.๗ ข้อมูลบริบทเรื่องที่วิจัย

๒.๗.๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับตำบลเทพราช

ประวัติความเป็นมาของตำบลเทพราช คนชราในหมู่บ้านเล่าว่า ในอดีตตำบลเทพราช มีบ้านเรือนตั้งอยู่ไม่มากนัก ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านการเกษตร โดยเฉพาะอาชีพทำนา เลี้ยงปลาและเลี้ยงไก่ไข่ การตั้งบ้านเรือนมักจะทำตามริมคลอง โดยเฉพาะคลองประเวศบุรีรมย์ ด้วยวิถีชีวิตของคนไทยส่วนใหญ่นิยมทำบุญ เข้าวัด แต่เนื่องจากไม่มีสถานที่บำเพ็ญกุศล ต่อมาท่านขุนเทพราชได้มาสร้างวัดขึ้นในหมู่บ้านและตั้งชื่อว่า “วัดเทพราช” เมื่อชุมชนใหญ่ขึ้นมีหลายหมู่บ้านรวมกันและจัดตั้งเป็นตำบล จึงให้ชื่อว่า “ตำบลเทพราช” ดังปรากฏในปัจจุบัน^{๘๗}

ความหมายตราสัญลักษณ์ อบต.เทพราช

รูปไก่ เป็นอาชีพที่ชาวเทพราชได้ประกอบมาตั้งแต่สมัยก่อน เป็นแค่ไก่เล็ก ๆ ปัจจุบันได้สร้างชื่อเสียงให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป โดยเฉพาะไก่ไข่ซึ่งผลิตผลส่วนหนึ่ง ไม่เพียงแต่ขาย ตามท้องตลาดทั่วไปซึ่งที่เทพราชยังมีตู้แช่แข็งไข่ไก่ในนามชมรมผู้เลี้ยงไก่ไข่แปดริ้ว เพื่อส่งขาย ยัง

^{๘๗} องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.teppharach.go.th> [๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕]

ต่างประเทศ

รูปกุ้ง การเลี้ยงกุ้ง เมื่อก่อนการเลี้ยงกุ้งและการเพาะลูกกุ้งขายเป็นที่รู้จัก โดยทั่วไป ยังนำรายได้มาให้ประชาชนชาวเทพราชเป็นเงินจำนวนมาก สามารถสร้างฐานะให้ดีขึ้นมา จนถึงปัจจุบัน และลูกกุ้งของชาวเทพราชจะมีพ่อค้าจากถิ่นอื่นมารับถึงที่ เพราะมีคุณภาพดี

รูปปลา เป็นอาชีพเสริมของชาวเทพราช ที่นำรายได้มาสู่ประชาชนไม่น้อยกว่าการเลี้ยงไก่และกุ้ง

รวงข้าว ที่รองรับด้านล่างของสัตว์ทั้งสามชนิดนั้น เป็นผลสืบเนื่องมาจากข้าวเป็นอาหารหล่อเลี้ยงชีวิตทั้งหลาย ถือเป็นต้นผลิตของสิ่งต่าง ๆ หากไม่มีข้าว สิ่งมีชีวิตต่างๆ คงไม่สามารถดำรงอยู่ได้ ข้าวเป็นอาหารหลักของมนุษย์และสัตว์ทั้งหลาย

วิสัยทัศน์

เทพราชตำบลนาอยู่ คุณภาพชีวิตพัฒนา วัฒนธรรมคงอยู่ สังคมและเศรษฐกิจเข้มแข็ง สิ่งแวดล้อมปลอดภัย พร้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๒.๗.๒ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช ยุทธศาสตร์

- ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจ
- ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสงบเรียบร้อย
- ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษา ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และเทิดทูนพิทักษ์รักษาสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
- ๕) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว และการขนส่ง

๖) ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี

พันธกิจ

- ๑) ปรับปรุงและพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้ได้มาตรฐานและเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน
- ๒) พัฒนาศักยภาพของคนและชุมชนให้เข้มแข็งและสามารถพึ่งตนเองได้
- ๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่ยั่งยืน
- ๔) ส่งเสริมและอนุรักษ์วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้ยั่งยืน
- ๕) ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้พร้อมต่อการให้บริการและงานที่ ถวาย

โอนมา

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

- ๑) การคมนาคมมีความสะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงเส้นทางคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ชุมชน ให้ทั่วถึงและได้มาตรฐาน ตลอดจนปรับปรุงด้านสาธารณูปการพื้นฐานให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ๒) ประชาชนมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู และสืบสานวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๓) พัฒนางานด้านการเกษตรแบบ “ทฤษฎีใหม่” ยึดหลักพอเพียงและพึ่งตนเองได้ เพื่อคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน

๔) ประชาชนได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาอย่างทั่วถึง

๕) อบต.มีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

เนื้อที่

พื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จำนวน ๑๐,๕๔๑ ไร่ หรือ ๑๖.๘๗ ตารางกิโลเมตร

พื้นที่การเกษตรองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช จำนวน ๘,๒๐๐ ไร่ หรือ ๑๓.๑๒ ตารางกิโลเมตร

เขตพื้นที่ติดต่อขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช

ทิศเหนือติดต่อกับพื้นที่ตำบลบางกะเฒ่า อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา

ทิศใต้ติดต่อกับพื้นที่ตำบลทิวเขาและตำบลหนองจอก อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันออกติดต่อกับพื้นที่ตำบลคลองประเวศ อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ทิศตะวันตกติดต่อกับพื้นที่ตำบลคลองสวน อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ

ประชากร

จำนวนประชากรทั้งสิ้น จำนวน ๔,๓๘๙ คน แยกเป็นชาย ๒,๑๕๖ คน หญิง ๒,๒๓๓ คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม ๒๕๖๓)

อาชีพ

ประชากรร้อยละ ๙๕ ประกอบอาชีพเกษตรกรรม ได้แก่

- อาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ ๓๕
- การเลี้ยงกุ้ง การเพาะลูกกุ้ง ร้อยละ ๓๐
- การเลี้ยงปลาน้ำจืด ร้อยละ ๒๐
- การเลี้ยงไก่ไข่ ร้อยละ ๕
- การทำนา ร้อยละ ๕
- รับราชการและค้าขาย

หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช มีทั้งสิ้นจำนวน ๖ หมู่ ดังนี้

หมู่ที่ ๑ บ้านปากคลองขุนพิทักษ์

หมู่ที่ ๒ บ้านปากลัดยายมุด

หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแขวงกลั่น

หมู่ที่ ๔ บ้านปากคลองแขวงกลั่น

หมู่ที่ ๕ บ้านปากคลองพระยาสมุทร

หมู่ที่ ๖ บ้านตลาดคลองสวน

- จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตอบต. เต็มหมู่บ้าน ๑ หมู่ ได้แก่ หมู่ที่ ๓ บ้านคลองแขวงกลั่น

- จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตอบต. บางส่วน ๕ หมู่ ได้แก่ หมู่ ๑ หมู่ ๒ หมู่ ๔ หมู่ ๕ หมู่ ๖

หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ธนาคาร ๑ แห่ง (ธนาคารกสิกรไทย)

- ปั้มน้ำมัน ๒ แห่ง (เชลล์ หมู่ ๕, เอสโซ่ หมู่ ๖)

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา (โรงเรียนวัดกลางราษฎร์บำรุง หมู่ ๓) ๑ แห่ง

- ที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้าน ๒ แห่ง

*อนุบาล ๓ ขวบ อบต.เทพราช เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบการจัดการศึกษา

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/สำนักสงฆ์ ๑ แห่ง (วัดกลางราษฎร์บำรุง หมู่ ๓)

สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล ๑ แห่ง

- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

กลุ่มงานของสถานีอนามัยตำบลเทพราช (ที่ให้บริการแก่ประชาชน)

๑) กลุ่มงานรักษาพยาบาล

- งานรักษาพยาบาลทั่วไป

- งานอุบัติเหตุ - อุบัติเหตุ

- งานทันตกรรม

- งานดูแลผู้ป่วยที่บ้าน (Home Health care)

- งานโรคเรื้อรัง (เบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจ)

๒) กลุ่มงานส่งเสริมสุขภาพ

- การฝากครรภ์

- งานวางแผนครอบครัว

- งานอนามัย เด็กวัยเรียนและเยาวชน

- งานออกกำลังกาย

- งานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ

- งานยาเสพติด

- งานโภชนาการ
- ๓) กลุ่มงานควบคุมและป้องกันโรค
 - งานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคขั้นพื้นฐาน
 - งานควบคุมโรคไขเลือดออก
 - งานควบคุมโรคอุจจาระร่วง
 - งานป้องกันและควบคุมโรคเอดส์
 - งานควบคุมวัณโรค
 - งานโรคพิษสุนัขบ้า

๔) กลุ่มงานคุ้มครองผู้บริโภค และอนามัยสิ่งแวดล้อม

- งานอาหารปลอดภัย
- งานแพทย์แผนไทย
- งานมลพิษและเหตุรำคาญ

๕) งานฟื้นฟูสุขภาพ

- การดูแลผู้พิการ
- การดูแลผู้สูงอายุ

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อบต. มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒)

๑) พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (มาตรา ๖๖)

๒) มีหน้าที่ต้องทำตามมาตรา ๖๗ ดังนี้

(๑) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก

(๒) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้ง การกำจัด

ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

(๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุและพิการ

(๗) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของ ท้องถิ่น

(๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย

๓) มีหน้าที่ที่อาจทำกิจกรรมในเขต อบต. ตามมาตรา ๖๘ ดังนี้

(๑) ให้น้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(๒) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต.
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ไม่เป็นการ ตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบล แต่ต้องแจ้งให้องค์การบริหารส่วนตำบลทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ นำความเห็นขององค์การบริหารส่วนตำบลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินการ ของทางราชการในตำบล เว้นแต่ข้อมูลหรือข่าวสารที่ทางราชการถือว่าเป็นความลับเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงแห่งชาติ

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบัญญัติ้องการบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้บังคับ ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกินหนึ่งพันบาท เว้นแต่จะมีกฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น

ในส่วนของการบริหารงานนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลมีการจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลและส่วนต่าง ๆ ที่้องการบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น โดยมีพนักงานส่วนตำบลเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม โดยให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็น และในกรณีที่เป็นการข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

นอกจากนั้นองค์การบริหารส่วนตำบลอาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วน ท้องถิ่น ที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงาน

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ดังนี้

พระจำเริญ อุตตเตโช (นวน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ๑) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา ประชาชนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ฉันทะ วิมังสา จิตตะ และวิริยะ ตามลำดับ ๒) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ สถานภาพ อายุ และระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนประชาชนที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐาน ๓) ปัญหาและอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า การพัฒนาท้องถิ่นไม่สอดคล้องกับสภาพท้องถิ่นเท่าที่ควร ขาดการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อทำแผนพัฒนา ประชาชนขาดการมีส่วนร่วมตรวจสอบติดตามโครงการ/กิจกรรม ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงกับสภาพท้องถิ่น ควรมีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรม และโครงการต่าง ๆ ขององค์กร^{๔๘}

ภาณรินทร์ ไชยเอิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทอ อำเภอมะนังนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ๑) ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจันทอ อำเภอมะนังนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ

^{๔๘}พระจำเริญ อุตตเตโช (นวน), “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอมะนัง จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี อาชีพ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ๓) ข้อเสนอแนะความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหออำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา มีดังนี้ ๑) ด้านกระบวนการให้บริการ ควรมีการสำรวจชุมชนบ่อย ๆ และควรมีการลงพื้นที่ตรวจสอบ เพื่อแก้ปัญหาอย่างเข้มงวดในเรื่องการกำจัดยาเสพติดควมมีระบบการทำงานเป็นขั้นตอน เป็นสัดส่วน ควรสร้างองค์กรให้เข้มแข็งและต่อต้านการกระทำความผิด ๒) ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่ควรบริการทุกคนด้วยความเสมอภาคกัน ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงออกสำหรับแนวทาง ในการแก้ไขปัญหา ๓) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกควรให้การดูแลช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกในแต่ละหมู่บ้านอย่างเท่าเทียมกัน ในเรื่องของไฟฟ้า น้ำประปาและการทำความสะอาด ควรมีระบบท่อระบายน้ำที่ดีขึ้น ควรที่จะมีจุดบริการน้ำดื่มและห้องน้ำตามจุดต่าง ๆ และควรจัดหาทุนการศึกษาสนับสนุนเด็กที่มีฐานะยากจน^{๘๙}

พระครูนิภาภักตกิจ (สามารถ ฐิตสทฺโธ) ได้วิจัยเรื่อง การนำแผนยุทธศาสตร์การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการทำงานร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ต้องมีการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ จัดทำแผนงาน โครงการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงพุทธและนวัตกรรมให้ทันสมัย ต้องมีการจัดโครงการส่งเสริมนวัตกรรมเชิงพุทธ จัดการศึกษาวิจัย การประกวด ส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษา นำเทคโนโลยีมาใช้ในการเผยแพร่ และทุก ๆ ด้านต้องมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน และกระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมของทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านการร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ด้านการพัฒนาระบบธรรมาภิบาล ด้านการพัฒนาระบบสารสนเทศ ๔.๐ ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงพุทธ^{๙๐}

จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วย ปัจจัย ๖ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านคนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จ, เงินหรืองบประมาณถูกใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพสูงสุด อันประกอบด้วย งบประมาณด้านบุคลากร งบประมาณด้านสิ่งก่อสร้าง

^{๘๙} ภาวนรินทร์ ไชยเอิก, “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^{๙๐} พระครูนิภาภักตกิจ (สามารถ ฐิตสทฺโธ), การนำแผนยุทธศาสตร์การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์, คุษณินพนธ์ปรัชญาคุษณินบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

งบประมาณเพื่อการทำวิจัย งบประมาณด้านการสร้างเครือข่ายเพื่อสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง มีความเชี่ยวชาญตรงกัน ,ปัจจัยด้านการบริหารจัดการเป็นเครื่องมือหรือปัจจัยนำเข้าที่จะช่วยให้ดำเนินการขององค์กรประสบความสำเร็จซึ่งประกอบด้วยการบริหารจัดการด้านสถานที่ ด้านการกำหนดผลลัพธ์ ด้านการบริหารจัดการบุคลากรที่ทำงานประจำมีความก้าวหน้าในอาชีพหรือสวัสดิการชัดเจน เนื่องจากบุคลากรมีส่วนผลักดันให้ประสบความสำเร็จและเกิดความยั่งยืน โดยเฉพาะระยะเวลาการจ้างงาน ภาระงาน เงินเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพและสวัสดิการ และด้านการบริหารจัดการงานธุรการ วัสดุ/ครุภัณฑ์ การประสานงาน และการประเมินผลงาน^{๙๑}

พระมหาปรีชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยบทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานเพราะการที่จะทำงานให้ได้ตามแผนหรือการแบ่งหน้าที่ในการทำงานหากเราไม่มีบุคลากรที่ชำนาญหรือมีความสามารถเฉพาะก็ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนได้และการดำเนินงานให้ได้ตามแผนนั้นจะต้องมีค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีกฎระเบียบ ผู้บริหารมีความเข้าใจแบ่งงานตามหน้าที่และติดตามกำกับดูแลผลงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงหากมีปัญหาช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้รวมทั้งบุคลากรต้องมีความสามัคคีมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการประสานความร่วมมือทำกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์ การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องทำเป็นแผนแม่บทระดับจังหวัดมีการระดมความคิดเห็น มีการตั้งศูนย์ประสานงานระดับจังหวัด มีบุคลากรประจำมีการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว^{๙๒}

สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้น เป็นการสร้างความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยีเกี่ยวกับยานยนต์ วัฒนธรรมการไว้วางใจ การบริหารจัดการความรู้ลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะให้มีการนำความรู้ใหม่ๆ ซึ่งอาจเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากร มีองค์ประกอบ ๒ ด้าน คือ ด้านปัจจัยนำเข้า และยังมีด้านกระบวนการบริหารจัดการ และด้านภาวะผู้นำและด้านกระบวนการบริหารจัดการเป็นการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดแผนพัฒนาและแผนปฏิบัติการ ที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

^{๙๑}จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ, “รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทางมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๙), หน้า ๙๔-๙๙.

^{๙๒}พระมหาปรีชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ), “การประยุกต์หลักอริยบทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **คุณิพนธ์พุทธศาสนคดียุคสมัย** สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ตารางที่ ๒.๑๐ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
สรเสรีญ อินทร์ตัน	กลยุทธ์การบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคใต้ตอนล่างที่เหมาะสม ได้แก่ ๑ (กลยุทธ์ด้านความรู้ความสามารถของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล ๒กลยุทธ์ด้านความรู้และ ((ความเข้าใจในศาสนาและวัฒนธรรมท้องถิ่น ๓กลยุทธ์ด้านนโยบายการบริหารจัดการ ๔กลยุทธ์ด้านการปลูก (จิตสำนึก
สุวัฒน์ อินทรประไพ	๑) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำลุ่มน้ำป่าสัก ๒) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำชุมชนควรดำเนินการ ๓) องค์การภายนอกชุมชน ควรดำเนินการและให้การสนับสนุน
ถนัด แก้วเจริญไพศาล	คำสอนของพระพุทธองค์ที่เกี่ยวกับปฏิจจสมุปบาท อริยสัจ ๔ และ โยนิโสมนสิการ และแนวคิดทฤษฎีความสมบูรณ์ของระบบนิเวศ ทำให้รู้ความสัมพันธ์และความจริงขององค์ประกอบธรรมชาติและวิถีคิดแก้ปัญหาที่ถูกต้อง
จิตตานันท์ ดิกุล และคณะ	ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จของการจัดตั้งศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มทส. ประกอบด้วย ปัจจัย ๖ ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านคนเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จ
พระมหาปรีชา เขมนนโท	บุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนงานเพราะการทำงานให้ได้ตามแผนหรือการแบ่งหน้าที่ในการทำงานหากไม่มีบุคลากรที่ชำนาญก็ไม่สามารถดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนได้และการดำเนินงานให้ได้ตามแผนนั้นจะต้องมีค่าใช้จ่ายในส่วนต่างๆเพื่อช่วยสนับสนุนการดำเนินงาน ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี
กันณพงศ์ ทองมัน	๑) การพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อการบริหารงานจำเป็นต้องรู้เกี่ยวกับเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์การอย่างเป็นระบบว่าสามารถที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล ๒) แนวทางการแก้ไขเพื่อการพัฒนาให้คนมีพฤติกรรมในองค์กรจึงต้องมีการสร้างคนสร้างองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรพร้อมในการปรับเปลี่ยนนิสัย เช่น ผู้บริหารจะต้องมองการพัฒนาคนไปข้างหน้า พัฒนาคนให้เป็นนักนวัตกรรม คิดทำสิ่งสร้างสรรค์ใหม่ๆ

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

หลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมคำสอนอันเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็น หลักธรรมที่เข้าใจง่าย ที่สำคัญถือเป็นหลักธรรมที่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วส่งผลแก่ผู้ปฏิบัติ ได้อย่างแท้จริง กล่าวคือ เป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ทุกประเภท ทั้ง ในบ้านเรือน โรงเรียน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ดังนั้น จึงมีผู้ที่สนใจนำมาทำการศึกษาวิจัยอยู่ตลอดเวลา รวมทั้ง ผู้ดำเนินการวิจัยเองด้วย เพื่อเป็นการแสดงความหลากหลายในการดำเนินการวิจัย ผู้ดำเนินการวิจัย จึงได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ สำหรับ เป็น แนวทางในการ ศึกษาวิจัย ดังนี้

ธงชัย คล้ายแสง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลัก พุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการ หลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์ มีปัจจัยด้านการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาประกอบด้วย พัฒนา คุณภาพแหล่งท่องเที่ยว พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวก พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ ท่องเที่ยว การสร้างความสมดุลให้กับการท่องเที่ยว และการบูรณาการการจัดการการท่องเที่ยว ภายในจังหวัด โดยมีปัจจัยภายนอกที่เป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาได้แก่ แนวโน้มการท่องเที่ยวในอนาคต ประกอบด้วย การเติบโตของชนชั้นกลางและรายได้ที่เพิ่มขึ้น การ เติบโตของสายการบินต้นทุนต่ำ การเติบโตของสังคมผู้สูงอายุซึ่งมีการใช้จ่ายใช้สอยเพื่อการ ท่องเที่ยว การใช้เทคโนโลยีระหว่างการท่องเที่ยว นักท่องเที่ยวมุ่งเน้นประสบการณ์ นอกจากนี้ยัง ต้องนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็น การใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การ วางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตาม ตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ^{๓๓}

พัทธณัฏฐพร พิพิธวรโกศล ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยดังนี้ การนำรูปแบบการให้บริการร่วมกัน รองลงมาคือ การสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม การให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ และจัดทำแผนการเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงาน ตามลำดับ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ผลการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($P\text{-value} = 0.0511$, $\chi^2 = 86.53$, $df = 74$, $\chi^2/df = 1.169$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.95$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.021$, $RMSEA = 0.019$) ผลการศึกษาพบว่า สำหรับค่าสัมประสิทธิ์การ พหุการณ (R²) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่ามีความเท่ากับ 0.95 แสดงว่าตัวแปรใน โมเดลคือ การจัดการภายในองค์กร และปัจจัยคำจูน สามารถร่วมกันพยากรณ์แรงจูงใจในการ

^{๓๓}ธงชัย คล้ายแสง, “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัด บุรีรัมย์”, *ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้ร้อยละ ๗๕ และยังพบอีกว่าสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในมีค่าเท่ากับ ๐.๖๕ แสดงว่าตัวแปรในโมเดลประกอบด้วย การจัดการภายในองค์กร ปัจจัยค่าจ้าง และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถร่วมกันพยากรณ์การเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ ได้ร้อยละ ๖๕ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรงทางอ้อม และอิทธิพลรวมพบว่า ๑) การจัดการภายในองค์กร ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๒) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจงาน) และวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) ส่งผลต่อการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ รูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี มีองค์ประกอบของการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๕ ด้านคือ ๑) ด้านจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ๒) ด้านการให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ ๓) ด้านการนำรูปแบบการใช้บริการร่วมกัน ๔) ด้านการสร้างและพัฒนาแนวคิดนวัตกรรม และมีปัจจัยภายนอกที่เป็นตัวส่งเสริมให้เกิดการเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการประกอบด้วย การจัดการภายในองค์กรทั้ง ๕ ด้าน (การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และวัฒนธรรมองค์กร) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหลักอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) และปัจจัยค่าจ้าง (เงินเดือนและผลตอบแทนอื่น โอกาสความก้าวหน้าในอนาคต สถานะของอาชีพ สภาพการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน)^{๔๔}

พระมหาวิเศษ กนฺตมโม (มิ่งคั่ง) ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี (ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑) ซึ่งอิทธิบาท ๔ และการบริหารสมัยใหม่สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ได้ร้อยละ ๘๔.๖ โดยมีสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน เท่ากับ ๐.๖๓๘ และ ๐.๓๐๙ ตามลำดับ รูปแบบพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี ทั้ง ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาของอปท. 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 (เอาจิตฝึกฝน) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับ

^{๔๔} พัทธัญพร พิพิชรโกศล, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”, *ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุชนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

ผู้อยู่ในการปกครอง ๔) ด้านวิม้งสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ ข้อบกพร่อง ค้นหาเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน^{๙๕}

มนตรี พรหมวัน ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, $S.D. = 0.311$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับปานกลางทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยพบผลดังนี้ ๑) การเพิ่มปริมาณและคุณภาพ แรงงานต่างด้าวตามความต้องการทางเศรษฐกิจ ๒) การลดจำนวนแรงงานต่างด้าวผิดกฎหมาย ๓) ยกระดับการคุ้มครองแรงงานต่างด้าวให้ได้มาตรฐานสากล ๔) การติดตามและประเมินผลให้เป็นไป ตามเป้าหมายที่กำหนด และ ๕) ยกระดับการบริหารแรงงานต่างด้าวทั้งระบบ ตามลำดับ ปัจจัยเชิง สาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการตรวจสอบ สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($P\text{-value} = 0.054$, $\chi^2 = 87.70$, $df = 68$, $\chi^2/df = 1.28$, $GFI = 0.98$, $AGFI = 0.94$, $CFI = 1.00$, $SRMR = 0.023$, $RMSEA = 0.027$) ผลการศึกษาพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) ของสมการโครงสร้างตัวแปรแฝงภายในพบว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตาม หลักอิทธิบาท ๔ ได้ร้อยละ ๘๕ และยังพบว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายความแปรปรวนของ ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ ๑๐๐ เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง ทางอ้อม พบผลคือ ๑) ศักยภาพผู้ประกอบการมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าวในจังหวัดเชียงใหม่มีค่าอิทธิพล ๐.๕๑ ๒) กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจ้ด องค์กร การทำหน้าที่เป็นผู้นำ การประเมินผลงาน พบว่ามีอิทธิพลทางตรง ๐.๔๕ และอิทธิพล ทางอ้อม ๐.๑๔ เป็นอิทธิพลรวม ๐.๕๙ โดยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่าง ด้าว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๓) การปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิต ะ วิม้งสา พบว่ามีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวใน จังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ ๐.๗๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๙๖}

สุรเชษฐ์ ตอรัมย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่า ๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมไม่แตกต่างกัน จึง ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ๓) ปัญหาในการปฏิบัติงาน

^{๙๕}พระมหากษัตริย์ กนตมโม (มังคัง), “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของ เทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”, *คุณนิตินันท์ปรัชญาคุณนิตินันท์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^{๙๖}มนตรี พรหมวัน, “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่”, *คุณนิตินันท์ปรัชญาคุณนิตินันท์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๖๓).

ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้ ๑) การไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ๒) การเดินทางมาทำงาน ๓) ขาดการทำงานเป็นทีม ๔) การทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร บางส่วนงานยังยึดติดระบบราชการ ๕) มีขั้นตอนทำงานมากเกินไป ๖) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน^{๙๗}

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยเกี่ยวกับอภิธิบาท ๔

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
ธงชัย คล้ายแสง	การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาต้องนำหลักธรรมอภิธิบาท ๔ บูรณาการกับการมีส่วนร่วมในการจัดการการท่องเที่ยวเชิงกีฬาด้วยเป็น การใช้หลักธรรม นำหลักการพัฒนา ประกอบด้วย ๑) ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพัก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) ซึ่งจะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ
พัทธัญญพร พิพิธวรโกศล	การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี ต้องมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามหลักอภิธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ (รักงาน) วิริยะ (สู้งาน) จิตตะ (ใส่ใจงาน) และวิมังสา (ทำงานด้วยปัญญา) เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า หลักธรรมดังกล่าว ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตภาพในการปฏิบัติราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
พระมหาวิเศษ กนตธมโม (มั่งคั่ง)	๑) ด้านฉันทะ (มีใจรัก) ได้แก่ บริหารงานด้วยความสมัครใจ มุ่งหวังในความสำเร็จและพัฒนางานอยู่เสมอ ๒) ด้านวิริยะ (พากเพียรทำ) ได้แก่ ยึดหลักความสำเร็จ พุ่มเทเวลาและความสามารถและหมั่นเพียรหาประสบการณ์ ๓) ด้านจิตตะ (เอาจิตฝึกฝน) ได้แก่ เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ รับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่และเป็นมิตรกับผู้อยู่ในการปกครอง ๔) ด้านวิมังสา (ใช้ปัญญาสอบสวน) ได้แก่ พิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบข้อบกพร่อง ค้นหาเพิ่มพูนและสร้างระบบและขั้นตอน

^{๙๗}นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์, “การปฏิบัติงานตามหลักอภิธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

ตารางที่ ๒.๑๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ (ต่อ)

นักวิจัย	สรุปผลการวิจัย
มนตรี พรหมวัน	ประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ต้องใช้บริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เป็นตัวนำ ซึ่งผลวิจัยพบว่ามีขนาดอิทธิพลทางตรงส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ ๐.๗๐ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
สุรเชษฐ์ ตอร์มย์	๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓) ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้ ๑) การไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ๒) การเดินทางมาทำงาน ๓) ขาดการทำงานเป็นทีม ๔) การทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร บางส่วนงานยังยึดติดระบบราชการ ๕) มีขั้นตอนทำงานมากเกินไป ๖) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กำหนดแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น ได้แก่

๑. หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

- ๑) ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น^{๔๘}

ตัวแปรตาม ได้แก่การบริหารงาน ^{๔๙} ประกอบด้วย

๑. คุณภาพของงาน (Quality)
๒. ปริมาณงาน (Quantity)
๓. เวลา (Time)

^{๔๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๓๑/๒๓๓, อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๕/๒๙๒.

^{๔๙}E. Peterson, and G. E. Plowman, *Business Organization and Management*, (New York: Irwin, 1989), p. 56.

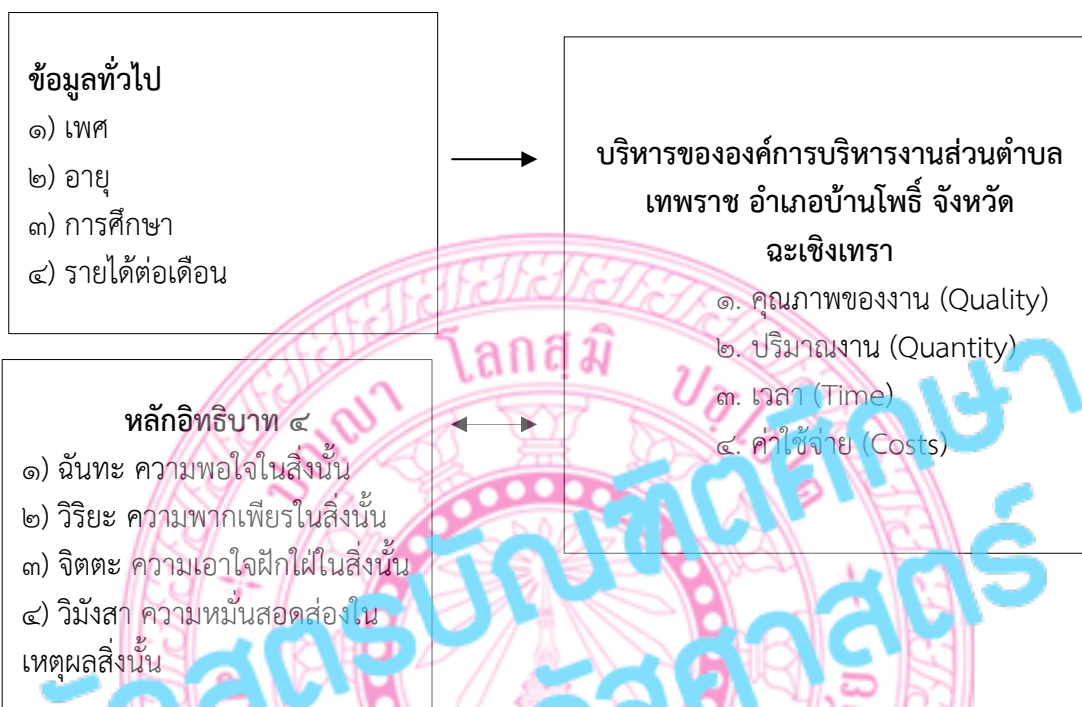
๔. ค่าใช้จ่าย (Costs)

ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)



ภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

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

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัย

แบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เป็นหลัก ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

๓.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ

๓.๒.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น ๔,๓๘๙ คน ^๑

กลุ่มตัวอย่าง ทำการกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)^๒ การคำนวณหาขนาดหรือจำนวนตัวอย่างในกรณีที่สามารถรู้จำนวนหรือปริมาณประชากรบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีจำนวนทั้งสิ้น จำนวน ๔,๓๘๙ คน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) ได้ดังนี้

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable Error ๐.๐๕)

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๔,๓๘๙ คน เมื่อแทนค่าสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{4,389}{1 + 4,389(0.05)^2}$$

^๑องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.teppharach.go.th> [๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕]

^๒Yamane Taro, *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editions, (New York: Harper and Row Publication, 1973), p. 1130.

$$n = \frac{4,389}{1+10.98}$$

$$n = \frac{4,389}{11.98}$$

$$n = 366.36$$

กลุ่มตัวอย่างจำนวน $n = 367$ คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มเลือกตัวอย่างสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling : SRS) เป็นการสุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร โดยที่แต่ละหน่วยมีโอกาสที่จะถูกเลือกมาเป็นตัวอย่างเท่ากัน

ตารางที่ ๓.๑ สัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หมู่บ้าน	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
บ้านปากคลองขุนพิทักษ์	๖๑๖	๖๒
บ้านปากลัดยายมุด	๑,๔๐๒	๑๕๐
บ้านปากคลองแขวงกลั่น	๓๙๕	๕๐
บ้านปากคลองพระยาสมุทร	๙๐๔	๖๕
บ้านตลาดคลองสวน	๖๗๒	๔๐
รวม	๔,๓๘๙	๓๖๗

๓.๒.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

(๒) กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือวิจัย

(๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(๔) สร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของวิจัย เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

(๖) นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่ม ตัวอย่างเพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

(๗) นำเครื่องมือที่ได้จากการไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน ๓๐ ชุด มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

(๘) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

(๙) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๒) ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษา เรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้/ต่อเดือน

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

๕	หมายถึงมี	การตัดสินใจอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึงมี	การตัดสินใจอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึงมี	การตัดสินใจอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึงมี	การตัดสินใจอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึงมี	การตัดสินใจอยู่ในระดับน้อยมากที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๓) การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพของแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วยตารางที่ ๓.๒ แสดงรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ตารางที่ ๓.๒ รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
๑	รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมามกุล	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ผศ.ดร.ธิดา วัฒนัน	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC)^๓ ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชาชนในเขตตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราที่ไม่ใช่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (a coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๑๒ จากนั้นนำแบบสอบถามที่

^๓ประคอง กรรณสูตร, สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๓๗.

^๔Cronbach, Lee J., *Essentials of psychological testing*, 4th ed., (New York: Harper & Row Publication, 1971), p. 217.

ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๒.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การลงพื้นที่ภาคสนามเพื่อรวบรวมข้อมูลการวิจัย เรื่อง เรื่องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยแจกแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายกองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากประชาชนในพื้นที่

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลจากประชาชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากประชาชนจำนวน ๓๖๗ ชุด และเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องได้ข้อมูลสมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๓๖๗ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐% ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๒.๔ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์ดังนี้

๑) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพรรณนา โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การแปรผลค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ ๕ ระดับ และกำหนดการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้ ช่วงค่าเฉลี่ยการแปลความหมาย

ช่วงค่าเฉลี่ย

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง
ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง

การแปลความหมาย

มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด
มีการปฏิบัติในระดับมาก
มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง
มีการปฏิบัติในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๕๐ หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด^๕

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็นความถี่ และร้อยละ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๒) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์และการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) โดยการพิจารณาระดับปฏิบัติกับประสิทธิภาพการบริหารงาน ว่ามีมากน้อยเพียงใด โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ และผู้วิจัยยังได้เลือกใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐาน เนื่องจากระดับของตัวแปรที่ใช้เป็นระดับอันตรภาคและสามารถคำนวณได้ทั้งตัวแปรตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยทั่วไปนิยมใช้สัญลักษณ์ (r) แทนสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของกลุ่มการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ จะใช้ตัวเลข ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ หากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเข้าใกล้ -๑ หรือ +๑ แสดงถึง การมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง แต่หากมีค่าเข้าใกล้ ๐ แสดงถึงการมีสัมพันธ์กันในระดับน้อย หรือไม่มีเลย สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การแปลความหมายของ Best^๖ โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

ระดับความสัมพันธ์	การแปลความหมาย
๐.๘๑-๑.๐๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับมาก
๐.๕๑-๐.๘๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
๐.๒๑-๐.๕๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย
๐.๐๑-๐.๒๐ หมายถึง	มีความสัมพันธ์ในระดับน้อยมาก
๐.๐๐ หมายถึง	ไม่มีความสัมพันธ์

๓.๓ การวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๓.๑ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ที่ใช้สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์ประชากรที่กำหนดครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยคัดเลือกแบบเจาะจงจำนวน ๙ คน ดังนี้

^๕วัฒนา สุนทรชัย, เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพลับลิชชิง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๗๑.

^๖Best, J. W., *Research in Education*, 3rd Ed, (New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977), p. 240.

ตารางที่ ๓.๓ แสดงรายชื่อผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
๑	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา
๒	อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี	ผู้เชี่ยวชาญด้านรัฐประศาสนศาสตร์
๓	นายอานนท์ ชูทับทิม	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
๔	นายวรุฒิ เจริญวงศ์	เลขานุการสภา องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
๕	นางสาวสมใจ วรรณศิริ	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช หมู่ที่ ๓
๖	นายรังสรรค์ อังกิมบัว	ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
๗	นายเสน่ห์ สุขถาวร	ประธานสภา องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา
๘	นายสายัณห์ โทณลูกจันทร์	สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช หมู่ที่ ๓
๙	นายถาวร เพิ่มสมบัติ	ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือดังนี้

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสารตารางและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑) การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือบทความงานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๒) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์และเก็บรวบรวมข้อมูลจากองค์การบริหารงานส่วนตำบล เทพรราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓) ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน ๓๖๗ คน

๔) ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์ นั้นผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญโดยทำการนัดหมายและสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

๓.๓.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา (Descriptive Content Analysis) โดยเป็นการสรุปเนื้อหาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๙ รูปหรือคน ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรอบรู้ เชี่ยวชาญ รวมทั้งมีประสบการณ์เกี่ยวกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยตรง หรือสามารถให้ข้อมูลในประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักพุทธธรรมได้อย่างครอบคลุม พรรณนาและวิเคราะห์ข้อมูลเชื่อมโยงให้มีความสอดคล้องตามกรอบแนวคิด ทฤษฎี หรือตอบปัญหาของการวิจัยให้เหมาะสม พร้อมทั้งนำเสนอข้อมูลเป็นความรู้ที่ได้จากการวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุดต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๖๗ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๔.๒.๒ ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุดต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๔.๓ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๓๖๗ คน จำแนกตาม เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้/ต่อเดือน แสดงด้วยความถี่ และร้อยละ มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=๓๖๗)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๘๐	๔๙.๓0
หญิง	๑๘๗	๕๐.๗0

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ) (n=๓๖๗)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐
สถานภาพ		
โสด	๑๕๒	๔๑.๓0
สมรส	๒๑๕	๕๘.๗0
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓๘	๑๐.๓0
๒๕ - ๓๕ ปี	๔๘	๑๓.๒0
๓๖ - ๔๕ ปี	๑๖๘	๔๕.๖0
๔๖ - ๕๕ ปี	๗๗	๒๑.๑0
สูงกว่า ๕๕ ปี	๓๖	๙.๘0
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙๒	๒๕.๒0
ปริญญาตรี	๑๗๔	๔๗.๔0
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๐๑	๒๗.๔0
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐
รายได้/ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	-	-
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕	๔.๒0
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๑๐.๘0
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๔๔	๓๙.๒0
๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท	๑๐๔	๒๘.๕0
มากกว่า ๒๕,๐๐๑ บาท	๖๔	๑๗.๓0
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่งหน้าที่		
พนักงาน	๑๕๙	๔๓.๓0
ลูกจ้างประจำ	๑๑๔	๓๑.๑0
พนักงานจ้างตามภารกิจ	๓๗	๑๐.๐0
พนักงานจ้างทั่วไป	๕๗	๑๕.๖0
รวม	๓๖๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ

องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ”
จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ และมีมีสถานภาพโสด จำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗ ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๔๕ ปี มีจำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๕๕ ปี มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ และมีอายุระหว่าง ต่ำกว่า ๒๖ ปี มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ ตามลำดับ

รายได้/ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้/ต่อเดือน ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ มีรายได้/ต่อเดือน ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และมีรายได้/ต่อเดือน น้อยที่สุด ระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓ มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงาน จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ และน้อยที่สุดมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์

๔.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ
การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๑. ด้าน
ฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม

(n=๓๖๗)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่)	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก
๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่)	๓.๙๗	๐.๕๓๐	มาก
๓. จิตตะ (เอาใจใส่จดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่)	๓.๙๘	๐.๖๒๐	มาก
๔. วิมังสา (ไตร่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่)	๔.๐๕	๐.๘๐๕	มาก
ภาพรวม	๓.๙๖	๐.๔๘๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๔๘๑)

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ๑. วิมังสา ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D. = ๐.๘๐๕) ๒. จิตตะ ($\bar{X} = ๓.๙๘$, S.D. = ๐.๖๒๐) ๓. วิริยะ ($\bar{X} = ๓.๙๗$, S.D. = ๐.๕๓๐) ๔. ฉันทะ ($\bar{X} = ๓.๘๔$, S.D. = ๐.๗๓๘) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่)

(n=๓๖๗)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความยินดีในการรวบรวมข้อมูลและปัญหาสำคัญของท้องถิ่นมาจัดทำฐานข้อมูล เพื่อจัดทำแผนงาน	๔.๑๔	๐.๗๒๘	มาก
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชมีการเปิดโอกาสให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๓.๘๗	๐.๗๘๒	มาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์และ ภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพของ ท้องถิ่น	๓.๕๓	๑.๑๙๒	มาก
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมายในการ พัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น	๓.๕๘	๑.๑๑๒	มาก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดยุทธศาสตร์การ พัฒนาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน	๔.๐๙	๐.๘๙๕	มาก
ภาพรวม	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่)

(n=๓๖๗)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติ หน้าที่)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมิน สถานการณ์ ก่อนการบริหารงานตามแผนและ โครงการ	๔.๒๗	๐.๖๑๔	มาก
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงาน ตามแผนและ โครงการไปตามขั้นตอนที่วางไว้	๓.๗๐	๐.๙๕๓	มาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงาน ตามแผนและ โครงการได้ทันเวลาที่กำหนด	๓.๗๘	๑.๐๖๘	มาก
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารงาน ตามแผนและ โครงการมีการประหยัด งบประมาณ	๔.๑๑	๐.๖๐๘	มาก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเฝ้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน	๔.๐๑	๐.๕๗๑	มาก
ภาพรวม	๓.๙๗	๐.๕๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๙๗, S.D. = ๐.๕๓๐)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) (n=๓๖๗)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชมีการประเมินผลโครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว	๔.๑๔	๐.๗๒๘	มาก
๒. การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม ระยะเวลาที่กำหนด	๓.๘๗	๐.๗๘๒	มาก
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลมีการติดตามตรวจสอบการ ดำเนินงานระหว่างการบริหารงานตามแผนงานและ โครงการ	๓.๕๓	๑.๑๙๒	มาก
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้ประชาชน ตรวจสอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	๓.๕๘	๑.๑๑๒	มาก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้า มามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินแผนงานและโครงการ	๔.๐๙	๐.๘๙๕	มาก
ภาพรวม	๓.๘๔	๐.๗๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๘๔, S.D. = ๐.๗๓๘)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิม้งสา (ไต่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่)

(n=๓๖๗)

การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้าน วิม้งสา (ไต่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่)	ระดับการปฏิบัติ		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วน ตำบลเทพราชนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนใน ท้องถิ่น	๓.๙๑	๐.๙๔๔	มาก
๒. การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน	๔.๓๐	๐.๖๙๔	มาก
๓. ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/ กิจกรรมอย่างแท้จริง	๓.๕๘	๑.๕๔๓	มาก
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วม ร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและ ประเมินผล	๔.๓๘	๐.๘๖๙	มาก
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนิน งานโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย	๔.๐๘	๑.๑๐๔	มาก
ภาพรวม	๔.๐๕	๐.๘๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิม้งสา (ไต่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๔.๐๕, S.D. = ๐.๘๐๕)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิม้งสา (ไต่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่) อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๒.๒ ความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ ถึง ๔.๙

ตารางที่ ๔.๗ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ตัวแปรตาม				
	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อการพัฒนาระบบหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล	๑. คุณภาพของงาน (Quality)	๒. ปริมาณงาน (Quantity)	๓. เวลา (Time)	๔. ค่าใช้จ่าย (Costs)
ตัวแปรต้น					
หลักอิทธิบาท ๔	.๗๗๔**	.๖๗๕**	.๖๑๕**	.๖๘๗**	.๖๕๔**
๑. นันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น	.๔๐๔**	.๓๐๑**	.๒๑๘**	.๔๑๑**	.๔๓๘**
๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น	.๖๔๙**	.๖๔๗**	.๔๐๓**	.๕๓๗**	.๖๑๗**
๓. จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น	.๗๔๒**	.๖๔๔**	.๕๒๒**	.๖๗๕**	.๖๗๘**
๔. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น	.๘๐๑**	.๗๒๗**	.๖๗๖	.๗๒๐**	.๕๘๗**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์กันดังนี้

หลักอทิบาท ๕ โดยภาพรวม ก้กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการ
ประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง
($R=0.654^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลการประยักต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วน

ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านคุณภาพของงาน (Quality) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.301^{**}$)

หลักอทิบาท ๔ ด้านฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.218^{**}$)

หลักอทิบาท ๔ ด้านฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.411^{**}$)

หลักอทิบาท ๔ ด้านฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.438^{**}$)

๓) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอทิบาท ๔ ด้านวิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่กับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

หลักอทิบาท ๔ ด้านวิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.649^{**}$)

หลักอทิบาท ๔ ด้านวิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านคุณภาพของงาน (Quality) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.647^{**}$)

หลักอทิบาท ๔ ด้านวิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R=.403^{**}$)

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผล
สิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น กับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิง
บวกในระดับมาก ($R=.801^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น กับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านคุณภาพของงาน (Quality) มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.717^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น กับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านปริมาณงาน (Quantity) มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.676^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น กับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์
เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.710^{**}$)

หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น กับการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การ
บริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=.587^{**}$)

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้านพบว่า ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดในระดับมาก
รองลงมา ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ด้านวิริยะ มี
ความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง และความเพียร และด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระดับ
น้อย ตามลำดับ

๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน

หลักอริยาบท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุดต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยาบท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การบริหารงานขององค์การบริหารงาน ส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	
ค่าสหสัมพันธ์	๗๗๔**
หลักอริยาบท ๔	P
ระดับความสัมพันธ์	๐.๐๑
	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า หลักอริยาบท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุดต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมีระดับความสัมพันธ์ปานกลาง กล่าวคือ หลักอริยาบท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ในระดับปานกลาง จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ ๔.๙ สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า P	ระดับความสัมพันธ์	ผลการศึกษา ยอมรับ ปฏิเสธ
๑	หลักอริยาบท ๔	การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	๗๗๔**	๐.๐๑	ปานกลาง	✓

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้นหลักพุทธธรรมส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่างกัน (Sig.=๐.๗๗๔) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๒.๓ ผลการวิเคราะห์ ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา จำแนกตามรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๖ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๐ ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ปัญหาและอุปสรรค	จำนวน
๑	มีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ ปัญหา จึงทำให้งานหยุดชะงักไม่สามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ ความรับผิดชอบในองค์กรการสื่อสารไม่สามารถให้ตำแหน่งที่สูงได้ การสื่อสารที่ไม่เข้าใจทำให้การทำงานไม่บรรลุตามเป้าหมาย ผู้บริหารยังขาดวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรขาดความกระตือรือร้นไม่เอาใจจริงเอาใจในการทำงาน ด้านภาษาการสื่อสารภาษาไม่เข้าใจที่หัวหน้าสื่อสารสั่งงานแล้วอาจจะได้ผลลัพธ์ไม่ตรงตามที่ต้องการ	๓
๒	ขาดวิสัยทัศน์ในการตัดสินใจที่รวดเร็วตอบสนองทันต่อสถานการณ์ ผู้บริหารยังไม่มีความรู้และเข้าใจในงานขององค์กรขาดประสบการณ์ในการบริหารมีข้อมูลไม่เพียงพอในการตัดสินใจ ปัญหา จึงทำให้งานหยุดชะงักไม่สามารถ ดำเนินงานต่อไปได้ ผู้บริหารยังขาดการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาเพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากร	๕
๓	ผู้บริหารยังไม่มีการณ์มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงาน ผู้บริหารยังไม่มีความรู้ในวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน ผู้บริหารยังไม่มีความสามารถทำตามเป้าหมายและการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารไม่สามารถวางนโยบายและจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สามารถบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จในองค์กรได้	๔

ตารางที่ ๔.๑๑ ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	จำนวน
๑	เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้แสดงความคิดเห็น สร้างศักยภาพและความเสมอภาคในการทำงาน เพื่อให้พนักงานนั้นรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรจะต้องพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงานจะต้องมีความสำคัญอยู่ว่าเป็นบุคลากรของประชาชนแล้วจะต้องทำเพื่อรับใช้ประชาชนจะต้องเพิ่มขีดความสามารถของตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	๓
๒	ผู้บริหารจะต้องมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานจะต้องประสานความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานให้มีการจัดอบรมภาวะผู้นำ สนับสนุนการทำงานของกลุ่มให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ทั้งในและต่างประเทศ และประเมินการทำงานของพนักงาน	๕
๓	ผู้บริหารควรเร่งและพัฒนาความสามารถของตนในการติดตามความรู้ใหม่ๆผู้บริหารควรสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เพื่อให้งานประสบความสำเร็จต้องให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาความสามารถในการทำงานได้ตามเป้าหมายให้เป็นระบบในการทำงานตามแผนงานผู้บริหารจะต้องมีความสำคัญอยู่เป็นบุคลากรของประชาชน และจะต้องทำงานเพื่อรับใช้ประชาชน	๔

๔.๒.๒.๑ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา สัมภาษณ์ถึงหลักธรรมที่นำมาใช้ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ ๔. ด้านวิมังสา และถามตามกรอบแนวคิดทฤษฎี E. Peterson, and G. E. Plowman ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑. คุณภาพของงาน (Quality) ๒. ปริมาณงาน (Quantity) ๓. เวลา (Time) ๔. ค่าใช้จ่าย (Costs) ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๔ รูปหรือคน ดังต่อไปนี้

๑. หลักการพัฒนาการบริหารจัดการ ๔ ด้าน

๑) การบริหารจัดการ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) พบว่า การบริหารงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน การบริหารงาน และบริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้มาใช้บริการมีการให้บริการที่

เป็นระบบ มีการบริการที่ดี การบริหารงานให้ได้ผลดีนั้นองค์การจะต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ^๑ เป็นพื้นฐานการกำหนดงานในแผนงานการเขียนแผนงานขององค์การ^๒ ต้องพยายามเขียนให้ชัดเจนการกำหนดจุดประสงค์^๓ ขั้นตอนการดำเนินงานผู้รับผิดชอบเวลาและค่าใช้จ่ายที่ระบุไว้ชัดเจน^๔ จะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมีการประสานแผนงานที่ดี^๕ ระหว่างแผนกและระดับหน่วยงานย่อยขององค์การ^๖ ระดับบุคคลในการปฏิบัติตามแผนซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อน^๗ ความขัดแย้งลงของการบริหารงานพิจารณาตรวจสอบปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามแผน^๘ เพื่อนำมาหาทางแก้ไขมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน^๙ เพื่อให้พนักงานขององค์การทราบ^{๑๐} สิ่งที่ต้องทำและใช้สำหรับมอบหมายความรับผิดชอบที่จะช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๑๑} ตามที่กำหนดระบุจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสามารถใช้เป็นแนวทางให้บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นไปในทางทิศเดียวกัน^{๑๒}

สรุปคุณภาพของงาน ในการบริหารจัดการการบริหารองค์การมีทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากการมีปัญหาในการบริหารจัดการมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยมที่แสวงหาผลประโยชน์ และมีการแข่งขันทางการบริหารงานและการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์การจึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์

๒) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารจัดการ ด้านปริมาณงาน (Quantity) สามารถให้บริการได้จำนวนมากขึ้น^{๑๓} ผลการประเมินงานผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น ปัญหาและข้อร้องเรียนลดลง องค์การมีศักยภาพในการผลิตการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น มีผู้มารับบริการพอใจในการบริหารงาน^{๑๔} ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่ของตนให้เสร็จ^{๑๕} และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายรายงานให้ผู้บังคับบัญชา

^๑สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^๒สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^๓สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^๔สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๖๕.

^๕สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^๖สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^๗สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^๘สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^๙สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๑๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๑๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๑๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๑๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๑๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๑๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

ทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนให้ข้อมูล^{๑๖} ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร^{๑๗} การทำงานต้องมีความเต็มใจ มีการเตรียมตัวเตรียมใจการทำงาน^{๑๘} ต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน^{๑๙} การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๒๐} ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าการบริหารงานจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงาน และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน^{๒๑} สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดี^{๒๒} เพื่อนร่วมงานจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากเพื่อนร่วมงานอื่นๆ^{๒๓}

สรุปการทำงานเป็นการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังและประสานความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานประสาน และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้การบริหารจัดการให้ปริมาณงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านเวลา (Time) เวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนลดลง^{๒๔} มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ บุคลากรมีระเบียบตรงต่อเวลา^{๒๕} มีการจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้พักตามสมควร การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรเป็นส่วนประกอบ^{๒๖} และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน^{๒๗} เนื่องจากการบริหารกลยุทธ์เป็นการบริหารองค์รวม^{๒๘} ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง^{๒๙} ไม่ล้มเหลว เนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลว^{๓๐}

^{๑๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๑๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๑๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๑๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๒๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^{๒๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๒๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^{๒๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๒๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๓๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

จะไม่สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์กรได้^{๓๑} ดังนั้นทั้งกลยุทธ์และนักบริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์^{๓๒} และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกัน^{๓๓}

สรุปความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการบริหารงาน สิ่งสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารงานอย่างถ่องแท้

๔) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในการตระหนักรับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ พบว่า ค่าใช้จ่ายในการประกอบการลดลง ใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอย่างคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๔) มีการกำหนดงบประมาณและค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจน มีการรายงานค่าใช้จ่ายและผลประกอบการต่อกรรมการบริหารอย่างต่อเนื่อง^{๓๔} ผู้บริหารต้องมองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง^{๓๕} และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายอย่างถูกต้อง^{๓๖} มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนการบริหารงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม^{๓๗}

สรุปองค์กรที่มีการบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต้องเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนด เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ผ่านการถ่ายทอดอย่างทั่วถึงจนทุกแผนงานเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ได้และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนที่สุด

๒. การสัมภาษณ์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น) พบว่า ความพอใจในสิ่งนั้น^{๓๘} เป็นสนใจในงานและโครงสร้างเครือข่ายของตนเอง^{๓๙} การที่จะดำเนินงานให้ดีขึ้นต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน^{๔๐} เพื่อให้งานสำเร็จผลตามจุดหมายที่วางไว้^{๔๑} สร้างการรักงานและทำงาน

^{๓๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๓๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๓๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๓๖} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๓๗} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๓๘} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๓๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๔๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

ด้วยใจรัก^{๔๒} ปลุกเร้าให้เกิดความรัก ความพอใจใน การดำเนินงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดหมาย^{๔๓} อยากให้มีการแบ่งปันกันมีการเสียสละการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและให้สวัสดิการด้านปัจจัย^{๔๔} บุคลากรทุกท่านจะพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่^{๔๕} โดยไม่หวังผลตอบแทนรัก สนุกและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก^{๔๖} ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงาน เหนือสิ่งอื่นใด^{๔๗} มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน^{๔๘} สมัครใจที่จะปฏิบัติงาน อย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ^{๔๙} ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้นจะมีเฉพาะ บุคลากรใหม่ๆที่ยังปรับตัวกับงานไม่ได้^{๕๐} แต่เมื่อทำไปสักพักก็จะชินและรักงานไปเอง^{๕๑}

สรุป ฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น) เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความ พื่อใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองรักและพอใจที่จะได้รับ พัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนา ตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมี ความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและ นโยบายขององค์กรมีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

๒) ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) พบว่า การ ดำเนินงานนั้นต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก^{๕๒} เมื่อรู้ปัญหาที่จะเกิดความเพียร พยายามดำเนินงานนั้นให้สำเร็จผล^{๕๓} การดำเนินงานต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดใจรักที่จะ พุ่มเทให้กับการบริหารงาน^{๕๔} งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึง เป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ยิ่งคุณขยันเท่าไรผลตอบแทนที่คุณจะได้รับ

^{๔๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๔๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^{๔๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๔๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^{๕๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๕๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๑ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๕๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๕๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๕๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

มันก็มีมากเท่านั้น^{๕๕} ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั่นเอง^{๕๖} และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตายแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก^{๕๗} บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน^{๕๘} ไม่เกียจคร้าน ต่อการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ไม่เบื่อหน่าย^{๕๙} ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดย^{๖๐} จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น^{๖๑} จะมีเฉพาะบุคลากรที่ยังไม่เข้าใจกับงาน เลยมีความท้อถอย^{๖๒} แต่เมื่อมีการอธิบายแล้วจึงเลิกท้อจึงเพียรพยายามทำงานจนงานสำเร็จจุล่งไปด้วยดี^{๖๓}

สรุป วิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เป็นหลักการประกอบความเพียรชอบบุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ฝึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง

๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) พบว่า สร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่^{๖๔} ใช้ความคิดในการบริหารงานปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ฝึกฝนในงาน^{๖๕} ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจังโดยไม่สนใจต่อปัญหาอุปสรรค^{๖๖} บุคลากรทุกท่านจะเอาใจใส่และจดจ่อต่องานที่ทำใ้รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ จิตใจแน่วแน่^{๖๗} มั่นคงต่องานเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน^{๖๘} เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไขส่วนจุดอ่อน

^{๕๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๕๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๕๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๕๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๕๙}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๒ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๖๐}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๖๑}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

^{๖๒}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๖๓}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๖๔}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๖๕}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๔ วันที่ ๑๕ พฤษภาคม ๒๕๖๕.

^{๖๖}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๖๗}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๖๘}สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

ของบุคลากรนั้นบางครั้งบางคนที่ไม่เอาใจใส่ในงานของตน^{๖๙} โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้างานใหม่^{๗๐} ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนและยังชอบที่จะสนุกสนานอยู่จึงต้องมีการปรับตัวสักระยะหนึ่ง^{๗๑}

สรุป จิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากรที่ต้องอาศัยด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) เป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอ องค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ ตั้งใจใฝ่หาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๔) ด้านวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น) พบว่า การดำเนินงานนั้นต้องมีการคิดพิจารณาวางแผนงาน ทดลองปฏิบัติเมื่อพบปัญหาต้องหาวิธีแก้ไขปรับปรุงทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยสติปัญญา^{๗๒} ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลพิจารณาใคร่ครวญก่อนการลงมือปฏิบัติงานนั้นบุคลากรทุกท่านจะไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อย ในการบริหารงานตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานและคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานคิดค้นแนวทาง^{๗๓} การปรับปรุงงานส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะเป็นเฉพาะตอนที่ยานี่รับแรงจะเป็นกันทุกหน่วยงานงานทำไมสำเร็จตามเวลาจะต้องรีบทำงานรีบส่งงานแต่เมื่อทำงานเสร็จแล้วรีบส่ง^{๗๔} ขาดการเช็ค เมื่อไม่ได้เช็คแสดงว่าตอนที่ทำงานขาดการไตร่ตรอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ดำใจของทางผู้บริหาร^{๗๕}

สรุป วิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น) มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประเมินผลการบริหารงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป

^{๖๙} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๕ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๗๐} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

^{๗๑} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๓ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๗ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๙ วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๖๕.

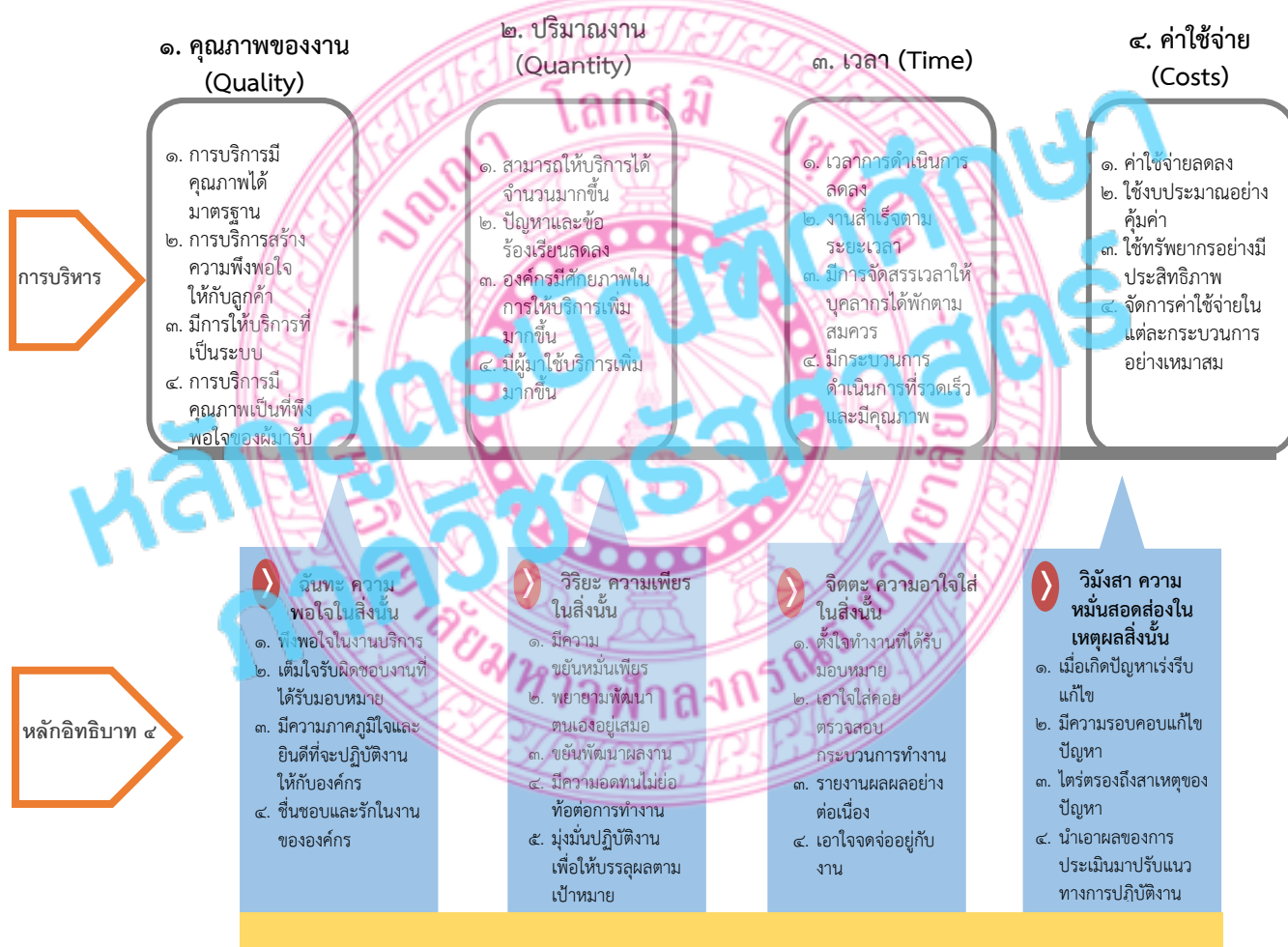
^{๗๔} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๖ วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕.

^{๗๕} สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญลำดับที่ ๘ วันที่ ๑๘ มิถุนายน ๒๕๖๕.

๔.๓ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง“การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔.๑

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาการบริหารงาน ขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ สามารถอธิบายถึงรายละเอียดขององค์ความรู้ได้ดังต่อไปนี้

๑. การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน ขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน ขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นผลที่เกิดจากการบริหารจัดการตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๑. คุณภาพของงาน (Quality) ประกอบด้วย สินค้ามีคุณภาพได้มาตรฐาน สินค้าและบริการสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า มีการให้บริการที่เป็นระบบ มีการประกันคุณภาพสินค้า และสินค้าและบริการมีคุณภาพเป็นที่พึงพอใจของลูกค้า

๒. ปริมาณงาน (Quantity) ประกอบด้วย สามารถขายสินค้าและบริการได้จำนวนมากขึ้น ผลการประกอบการเพิ่มมากขึ้น ปัญหาและข้อร้องเรียนลดลง บริษัทมีศักยภาพในการผลิตสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น และมีลูกค้ามาซื้อสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น

๓. เวลา (Time) ประกอบด้วย เวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนลดลง มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้พักตามสมควร มีกระบวนการดำเนินการที่รวดเร็วและมีคุณภาพ

๔. ค่าใช้จ่าย (Costs) ประกอบด้วย ค่าใช้จ่ายในการประกอบการลดลง ใช้งบประมาณในการดำเนินการอย่างคุ้มค่า ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการกำหนดงบประมาณและค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจน และจัดการค่าใช้จ่ายในแต่ละกระบวนการอย่างเหมาะสม

๓. หลักอิทธิบาท ๔

หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน ขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. ฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น ประกอบด้วย ชื่นชอบงานด้านอุตสาหกรรมยานยนต์ เต็มใจรับผิดชอบผลของการบริหารงาน ยินดีปฏิบัติหน้าที่ มีความภาคภูมิใจและยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร และชื่นชอบและรักในงานขององค์กร

๒. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ประกอบด้วย มีความขยันหมั่นเพียรในการบริหารงาน พยายามพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่เสมอ ขยันพัฒนาผลงาน มีความอดทนบากบั่นไม่ย่อท้อต่อการทำงาน และมุ่งมั่นปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ประกอบด้วย ตั้งใจบริหารงานอย่างสุดความสามารถ เอาใจใส่คอยตรวจสอบกระบวนการทำงานให้เป็นไปตามแผนงาน รายงานผลการปฏิบัติงานให้ที่ประชุมทราบอย่างต่อเนื่อง เอาใจจดจ่อกับงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ตรวจสอบความเรียบร้อยและคุณภาพอยู่เสมอ

๔. วิมังสา : ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น ๑) ประชุมพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน ๒) เมื่อเกิดปัญหาเร่งรีบแก้ไขโดยด่วน ๓) มีความรอบคอบแก้ไขปัญหา ๔) ไตร่ตรองพิจารณาแก้ไขปัญหาจากสาเหตุ ๕) นำเอาผลของการประเมินมาปรับแนวทางการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “เรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา ประสิทธิภาพการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในองค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง จากสูตรของ Taro Yamane กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๗ รูปหรือคน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่ ๓ กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD. Pearson) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา ประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๑๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๓

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มีจำนวน ๑๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓ และมีมีสถานภาพโสด จำนวน ๒๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๗ ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๖ – ๔๕ ปี มีจำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ มีอายุระหว่าง ๔๖ – ๕๕ ปี มีจำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๑ และมีอายุระหว่าง ต่ำกว่า ๒๕ ปี มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๔ มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๔ และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๙๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒ ตามลำดับ

รายได้/ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้/ต่อเดือน ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๒ มีรายได้/ต่อเดือน ระหว่าง ๒๐,๐๐๑ – ๒๕,๐๐๐ บาทจำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๕ และมีรายได้/ต่อเดือน น้อยที่สุดระหว่าง ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๒ ตามลำดับ

ตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงาน จำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓ มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ พนักงาน จำนวน ๑๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๑ และน้อยที่สุดมีตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจ จำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐

๕.๑.๒ ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับการพัฒนาการบริหารงานของ องค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

พบว่าหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R= .๗๗๔^{**}$)

ด้านฉันทะ ความพอใจในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($R= .๔๐๔^{**}$)

ด้านวิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช

อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.64^{**}$)

ด้านจิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($R=0.64^{**}$)

ด้านวิมังสา ความหมั่นสวดส้องในเหตุผลสิ่งนั้น การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมาก ($R=0.80^{**}$)

๕.๑.๓ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักเอาใจใส่จดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, $S.D. = 0.481$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา คือ ๑. วิมังสา ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.805$) ๒. จิตตะ ($\bar{X} = 3.88$, $S.D. = 0.620$) ๓. วิริยะ ($\bar{X} = 3.97$, $S.D. = 0.530$) ๔. ฉันทะ ($\bar{X} = 3.84$, $S.D. = 0.738$) ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

๑. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, $S.D. = 0.738$)

๒. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $S.D. = 0.530$)

๓. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, $S.D. = 0.620$)

๔. บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราร อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านวิมังสา (ไตร่ตรองผลของการปฏิบัติหน้าที่) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $S.D. = 0.805$)

๕.๑.๔ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน หลักอิทธิบาท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สมมติฐานที่ ๑. หลักพุทธธรรมส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา แตกต่าง (Sig.=๐.๗๗๔) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๕.๑.๕ สรุปแบบสัมภาษณ์

หลักพุทธธรรมส่งผลต่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้

๑. หลักการพัฒนาการบริหารจัดการ ๔ ด้าน

๑) การบริหารจัดการ ด้านคุณภาพของงาน (Quality) พบว่า การบริหารงานมีคุณภาพได้มาตรฐาน การบริหารงาน และบริการสร้างความพึงพอใจให้ผู้มาใช้บริการมีการให้บริการที่เป็นระบบ มีการบริการที่ดี การบริหารงานให้ได้ผลดีนั้นองค์การจะต้องมีการวางแผนงานล่วงหน้าโดยอาศัยการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เป็นพื้นฐานการกำหนดงานในแผนงานการเขียนแผนงานองค์การ ต้องพยายามเขียนให้ชัดเจนการกำหนดจุดประสงค์ ขั้นตอนการดำเนินงานผู้รับผิดชอบเวลาและค่าใช้จ่ายที่ระบุไว้ชัดเจน จะช่วยให้การปฏิบัติตามแผนงานเป็นไปตามที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพมีการประสานแผนงานที่ดี ระหว่างแผนกและระดับหน่วยงานย่อยขององค์การ ระดับบุคคลในการปฏิบัติตามแผนซึ่งจะช่วยลดความซ้ำซ้อน ความขัดแย้งลงของการบริหารงานพิจารณาตรวจสอบปัญหาที่จะมีผลกระทบต่อการปฏิบัติตามแผน เพื่อนำมาหาทางแก้ไขมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน เพื่อให้พนักงานขององค์การทราบ สิ่งที่ต้องทำและใช้สำหรับมอบหมายความรับผิดชอบที่จะช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ตามที่กำหนดระบุจุดมุ่งหมายให้ชัดเจนเข้าใจง่ายสามารถใช้เป็นแนวทางให้บุคคลในฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การเข้าใจและใช้เป็นแนวทางในการทำงานเป็นไปในทางทิศเดียวกัน

สรุปคุณภาพของงาน ในการบริหารจัดการการบริหารองค์การมีทั้งประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จเนื่องจากการมีปัญหาในการบริหารจัดการมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยมหรือบริโภคนิยมที่แสวงหาผลประโยชน์ และมีการแข่งขันทางการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กรจึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์

๒) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการบริหารจัดการ ด้านปริมาณงาน (Quantity) สามารถให้บริการได้จำนวนมากขึ้น ผลการประเมินงานผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น ปัญหาและข้อร้องเรียนลดลง องค์การมีศักยภาพในการผลิตการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น มีผู้มารับบริการพอใจในการบริหารงาน ความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานทำหน้าที่ของตนให้เสร็จ และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร การทำงานต้องมี

ความเต็มใจ มีการเตรียมตัวเตรียมใจการทำงาน ต้องมีการรวบรวมความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน การทำงานจะต้องสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้เห็นว่าการบริหารงานจะดำเนินไปลักษณะใด ผู้นำจะต้องเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน สร้างสัมพันธ์เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดีให้ความร่วมมือกับผู้อื่นด้วยดี เพื่อนร่วมงานจะต้องมีการตอบรับและยอมรับผลสะท้อนหรือการตอบรับจากเพื่อนร่วมงานอื่นๆ

สรุปการทำงานเป็นการแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลังและประสานความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานรับฟังความเห็นของเพื่อนร่วมงาน และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานประสาน และส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดี เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้การบริหารจัดการให้ปริมาณงาน มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๓) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านเวลา (Time) เวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนลดลง มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน งานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ บุคลากรมีระเบียบตรงต่อเวลา มีการจัดสรรเวลาให้บุคลากรได้พักตามสมควร การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการบริหารอย่างมีระบบที่ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กรเป็นส่วนประกอบ และอาศัยการวางแผนอย่างมีขั้นตอน เนื่องจากการบริหารกลยุทธ์เป็นการบริหารองค์รวม ผู้นำที่มีความสามารถจะต้องอาศัยกลยุทธ์ในการจัดการองค์การที่มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ไม่ล้มเหลว เนื่องจากกลยุทธ์ที่ดีแต่ล้มเหลว จะไม่สามารถนำความสำเร็จมาสู่องค์การได้ ดังนั้นทั้งกลยุทธ์และนักบริหารที่เป็นผู้ตัดสินใจเลือกใช้กลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจึงมีความสำคัญเท่าเทียมกัน

สรุปความสำเร็จขององค์กรนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการให้ใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพในการนำกลยุทธ์ไปประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ผู้บริหารควรมีการมอบหมาย และกำหนดแนวทางหรือวิธีการในการบริหารงาน สิ่งสำคัญในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการบริหารงานอย่างถ่องแท้

๔) จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในการตระหนักกับรู้เรื่องโลกาภิวัตน์ พบว่า ค่าใช้จ่ายในการประกอบการลดลง ใช้ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการอย่างคุ้มค่าใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ๕) มีการกำหนดงบประมาณและค่าใช้จ่ายอย่างชัดเจน มีการรายงานค่าใช้จ่ายและผลประกอบการต่อกรรมการบริหารอย่างต่อเนื่อง ผู้บริหารต้องมองกว้างไกลอย่างต่อเนื่อง และพร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงสามารถกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายอย่างถูกต้อง มีทักษะในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน กำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายและวิธีการทำงานที่ชัดเจนรวมทั้งสามารถวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนการบริหารงานเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้บรรลุเป้าหมายและนโยบายได้อย่างเหมาะสม

สรุปองค์กรที่มีการบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายต้องเป็นองค์กรที่มุ่งเน้นยุทธศาสตร์ โดยผู้บริหารองค์กรเป็นผู้กำหนด เปลี่ยนแปลง เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ที่ผ่าน

การถ่ายทอดอย่างทั่วถึงจนทุกแผนงานเชื่อมโยงกับ ยุทธศาสตร์ได้และมีความต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายให้มีประสิทธิภาพที่ยั่งยืนที่สุด

๒. การสัมภาษณ์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังนี้

๑) ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น) พบว่า ความพอใจในสิ่งนั้น เป็นสนใจในงานและโครงสร้างเครือข่ายของตนเอง การที่จะดำเนินงานให้ดีขึ้นต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน เพื่อให้งานสำเร็จผลตามจุดหมายที่วางไว้ สร้างการรักงานและทำงานด้วยใจรัก ปลุกเร้าให้เกิดความรัก ความพอใจใน การดำเนินงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่จุดหมาย อยากให้มีการแบ่งปันกันมีการเสียสละการเอื้อเฟื้อซึ่งกันและให้สวัสดิการด้านปัจจัย บุคลากรทุกท่านจะพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังผลตอบแทนรัก สนุกและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้นจะมีเฉพาะบุคลากรใหม่ๆที่ยังปรับตัวกับงานไม่ได้ แต่เมื่อทำไปสักพักก็จะชินและรักงานไปเอง

สรุป ฉันทะ (ความพอใจในสิ่งนั้น) เป็นจุดเริ่มต้นที่จะทำให้บุคลากรเกิดและมีความพอใจในหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเองรักและพอใจที่จะได้รับพัฒนาตนเอง เพื่อนำความรู้มาใช้ในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่กระตือรือร้นพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเอง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมที่จะพัฒนางาน และบุคลากรมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาอยู่เสมอ และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานและนโยบายขององค์กรมีการจัดการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เสมอ

๒) ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) พบว่า การดำเนินงานนั้นต้องไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อรู้ปัญหาก็จะเกิดความเพียรพยายามดำเนินงานนั้นให้สำเร็จผล การดำเนินงานต้องมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดใจรักที่จะทุ่มเทให้กับการบริหารงาน งานทุกอย่างจะสำเร็จได้ต้องอาศัยความขยันหมั่นเพียร ความวิริยะจึงเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำคุณไปสู่ความสำเร็จได้ยิ่งคุณขยันเท่าไรผลตอบแทนที่คุณจะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น ที่สำคัญความวิริยะจะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยความรักในงานจากฉันทะนั้นเอง และความวิริยะไม่ใช่การทำงานแบบเอาเป็นเอาตายแต่เป็นการหมั่นฝึกฝนตนเองต่างหาก บุคลากรทุกท่านจะปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ไม่เกียจคร้าน ต่อการบริหารงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ไม่เบื่อหน่าย ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยจะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะมีเฉพาะบุคลากรที่ยังไม่เข้าใจกับงาน เลยมีความท้อถอยงาน แต่เมื่อมีการอธิบายแล้วจึงเลิกท้อจึงเพียรพยายามทำงานจนงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

สรุป วิริยะ (ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เป็นหลักการประกอบความเพียรชอบบุคลากรมีความตื่นตัวพร้อมที่จะพัฒนาการทำงานอยู่ตลอดเวลา ผึกฝนพยายามพัฒนาตนเองให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ด้วยการเรียนรู้เพิ่มเติม ค้นคว้าหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติอย่างเต็มศักยภาพ มีการจัดฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงาน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๓) ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) พบว่า สร้างให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่ ใช้ความคิดในการบริหารงานปลูกฝังให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ฝึกฝนในงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงานอย่างจริงจังโดยไม่สนใจต่อปัญหาอุปสรรค บุคลากรทุกท่านจะเอาใจใส่และจดจ่อต่องานที่ทำใ้รู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานเอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไขส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น บางครั้งบางคนก็ไม่เอาใจใส่ในรายงานของตน โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้างานใหม่ ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อนและยังชอบที่จะสนุกสนานอยู่จึงต้องมีการปรับตัวสักระยะหนึ่ง

สรุป จิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานของบุคลากรที่ต้องอาศัยด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) เป็นหลักที่จะต้องเอาใจใส่งานอยู่เสมอองค์กรควรส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ ตั้งใจใฝ่หาความรู้ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน มีระบบที่ตรวจสอบให้บุคลากรมีการเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

๔) ด้านวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น)

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านวิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น) พบว่า การดำเนินงานนั้นต้องมีการคิดพิจารณาวางแผนงาน ทดลองปฏิบัติเมื่อพบปัญหาต้องหาวิธีแก้ไขปรับปรุงทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยสติปัญญา ทำให้ผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานโดยใช้เหตุผลพิจารณาใคร่ครวญก่อนการลงมือปฏิบัติงานนั้นบุคลากรทุกท่านจะไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อยในการบริหารงานตรวจสอบข้อบกพร่องของการบริหารงานและคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานคิดค้นแนวทาง การปรับปรุงงานส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะเป็นเฉพาะตอนที่ยานรีบเร่งจะเป็นกันทุกหน่วยงานงานทำไม่สำเร็จตามเวลาจะต้องรีบทำงานรีบส่งงานแต่เมื่อทำงานเสร็จแล้วรีบส่ง ขาดการเช็ค เมื่อไม่ได้เช็คแสดงว่าตอนที่ทำงานขาดการไตร่ตรอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ดำนิของทางผู้บริหาร

สรุป วิมังสา (ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลสิ่งนั้น) มีความจำเป็นและสำคัญต่อการบริหารองค์กร เช่นเดียวกัน เพราะผู้บริหารต่างให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร ด้วยการประเมินผลการบริหารงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการแก้ไขปัญหาการบริหารงานของบุคลากรให้มีการพัฒนาดียิ่งขึ้นไป

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามเนื้อหาที่ปรากฏแล้วข้างต้น และมีประเด็นสำคัญที่นำไปสู่การอภิปรายผลดังต่อไปนี้

๑. ระดับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม เฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านคุณภาพของการบริการมีคุณภาพได้มาตรฐาน การบริการสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มารับบริการมากขึ้น ด้านปริมาณงาน (Quantity) สามารถให้บริการได้จำนวนมากขึ้น ด้านเวลา (Time) เวลาในการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนลดลง มีการกำหนดระยะเวลาในแต่ละกระบวนการอย่างชัดเจน และด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ประหยัดเวลาในการให้บริการลดลง ใช้ค่าใช้จ่ายในการให้บริการอย่างคุ้มค่า แสดงว่า การบริหารจัดการบูรณาการกับหลักพุทธธรรม กล่าวคือ หลักอิทธิบาท ๔ โดยปรับวิธีการบริหารจัดการให้เข้ากับยุคเทคโนโลยีสมัยใหม่ ซึ่งใช้กลยุทธ์ในการบริหาร เน้นการให้บริการอย่างมีคุณภาพ โดยมีเงื่อนไขที่สำคัญคือเป็นไปตามหลักพุทธธรรม ส่งผลให้การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระจำเริญ อุตตเตโช (นวน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ประชาชนมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด^๑ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภานรินทร์ ไชยเอิก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา” ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก^๒ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนิภาภัทรกิจ (สามารถ ฐิตสทโร) ได้วิจัยเรื่อง การนำแผนยุทธศาสตร์การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์ ด้านการทำงานร่วมมือภาคีเครือข่ายให้เกิดสัมฤทธิ์ผล ต้องมีการวางแผนกำหนดยุทธศาสตร์ จัดทำแผนงาน โครงการให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านการพัฒนาหลักสูตรเชิงพุทธและนวัตกรรมให้ทันสมัย^๓ จะเห็นได้ว่าการบริหารองค์กรทั้งในภาครัฐและเอกชนเน้นในเรื่องของการบริหาร ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่า การบริหารจัดการโดยควบคุมปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการ เช่นทรัพยากรในองค์กร งบประมาณ เวลา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญ โดยใช้กระบวนการบริหารจัดการที่ดี มีการปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานอยู่เสมอจะส่งผลให้องค์กรสามารถบริหารงานให้ประสบ

^๑พระจำเริญ อุตตเตโช (นวน), “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๒ภานรินทร์ ไชยเอิก, “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจ้อหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา”, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

^๓พระครูนิภาภัทรกิจ (สามารถ ฐิตสทโร), การนำแผนยุทธศาสตร์การยกระดับกระบวนการบริหารจัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์, ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

ความสำเร็จได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสม ได้มีการควบคุมปัจจัยสำคัญ ๖ ด้าน คือ ปัจจัยด้านคน เงินหรืองบประมาณ ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านบริหารจัดการงานธุรการ การประสานงาน และการประเมินผลงาน^๔

นอกจากการบริหารจัดการที่ดีแล้ว ผลการวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารจัดการที่ดีต้องบูรณาการกับหลักพุทธธรรม กล่าวคือ หลักอริยาบท ๔ ด้วย จึงจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาปริชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ) ที่ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักอริยาบทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมที่ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการประยุกต์กับหลักอริยาบทธรรม ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี มีกฎระเบียบ ผู้บริหารมีความเข้าใจแบ่งงานตามหน้าที่และติดตามกำกับดูแลผลงานอย่างใกล้ชิดเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงหากมีปัญหาช่วยเหลือเกื้อกูลกันมีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้รวมทั้งบุคลากรต้องมีความสามัคคีมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน มีการประสานความร่วมมือทำกิจกรรมในเชิงสร้างสรรค์ การบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ต้องทำเป็นแผนแม่บทระดับจังหวัดมีการระดมความคิดเห็น มีการตั้งศูนย์ประสานงานระดับจังหวัด มีบุคลากรประจำมีการเชื่อมโยงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่รวดเร็ว^๕ ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นแสดงว่าผลการวิจัยที่ผู้วิจัยได้ค้นพบได้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยหลายๆ เรื่อง ซึ่งผลของงานวิจัยเหล่านั้นมีลักษณะที่สอดคล้องกันซึ่งเป็นเครื่องยืนยันว่าผลการวิจัยที่ผู้วิจัยค้นพบนั้นสามารถเชื่อถือได้และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. ความสัมพันธ์ระหว่างหลักอริยาบท ๔ กับการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทราผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหลักอริยาบทมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกทั้งในภาพรวม และรายด้าน แสดงให้เห็นว่าหลักอริยาบทซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ วิริยะ ความเพียร จิตตะ ความเอาใจใส่ วิมังสา ความไตร่ตรอง นั้น มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากหลักอริยาบท ๔ ในทางพระพุทธศาสนาเน้นในเรื่อง ความเต็มใจยินดี ขยันหมั่นเพียร อุตุน มุ่งมั่น มีสติรอบคอบและหมั่นตรวจตราแก้ไขข้อบกพร่อง ซึ่งส่วนนี้เป็นส่วนสำคัญยิ่งต่อการบริหารงานในด้านต่างๆ แม้แต่งานวิจัยหลายๆ เรื่อง ที่นักวิจัยได้มุ่งศึกษาในมิติต่างๆ ก็มีผลในลักษณะเดียวกัน คือ หากมีการประยุกต์หลักอริยาบท ๔ เพื่อ

^๔จิตตานันท์ ตีกุล และคณะ, “รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี”, รายงานวิจัย, (มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, ๒๕๕๙) : ๙๔-๙๙.

^๕พระมหาปริชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ), “การประยุกต์หลักอริยาบทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๑).

ใช้ในการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารงานในด้านนั้นๆ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย คล้ายแสง** ที่ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาการท่องเที่ยวที่มีการประยุกต์กับหลักอิทธิบาทนั้น โดย ๑) ฉันทะ ร่วมตัดสินใจ ด้วยความรัก คือ การวางแผน (Planning) ๒) วิริยะ เพียรพาก ร่วมพัฒนา คือ การลงมือทำ (Doing) ๓) วิมังสา พิจารณา ร่วมประเมินผล คือ การปรับปรุง (Acting) ๔) จิตตะ ตั้งใจตน รับผลพอประมาณ คือ การติดตามตรวจสอบ (Checking) จะส่งผลให้การพัฒนาประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น^๖ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัทธนัญพร พิพิธวรโกสิน** ที่ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี” ผลการวิจัยพบว่า การบูรณาการหลักพุทธธรรม กล่าวคือ หลักอิทธิบาท ๔ นั้น สามารถเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานีได้เป็นอย่างดี ซึ่งมีผลจากการตรวจสอบสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์^๗ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาวิเศษ กนตมโม (มั่งคั่ง)** ได้วิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า หลักอิทธิบาท ๔ ส่งผลร่วมกันต่อประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรีอย่างมีนัยสำคัญ แสดงว่า อิทธิบาท ๔ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ส่งต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาล^๘ **มนตรี พรหมวัน** ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$, S.D. = 0.311) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ศักยภาพผู้ประกอบการ และกระบวนการบริหาร สามารถอธิบายความแปรปรวนของการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้ร้อยละ ๘๕ และยังพบว่าตัวแปรในโมเดลคือ ศักยภาพผู้ประกอบการ กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวได้ร้อยละ ๑๐๐^๙ **สุรเชษฐ์ ตอรัมย์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง

^๖ธงชัย คล้ายแสง, “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัดบุรีรัมย์”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๒).

^๗พัทธนัญพร พิพิธวรโกสิน, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการปฏิบัติราชการของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดปทุมธานี”, **ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

^๘พระมหาวิเศษ กนตมโม (มั่งคั่ง), “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๔).

^๙มนตรี พรหมวัน, “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่”, **ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๓).

“การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๓ ประการประกอบด้วย

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีหลักสูตรการจัดการความรู้ที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพื่อที่บุคลากรจะได้แก้ปัญหาได้ตรงหรือเพื่อแก้ไขปัญหาไม่เกิดขึ้น
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีโครงการร่วมกันระหว่างชุมชนและหน่วยงานภายนอก เพื่อให้ความรู้ด้านวิชาการ และการบริหารจัดการเศรษฐกิจชุมชนให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีการจัดการจัดการความรู้และองค์กรแห่งการเรียนรู้เกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาและอุปสรรค เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขในอนาคตต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๓ ประการประกอบด้วย

- ๑) การจัดการเรียนรู้ใหม่ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ การพัฒนาองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การอย่างสม่ำเสมอ
- ๒) จัดอบรมสัมมนาด้านความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บริหารควรเข้าอบรมหลักสูตรด้านการ บริหาร การจัดการสมัยใหม่ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ และนำ ความรู้มาบริหารงานในหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- ๓) การจัดการความรู้เพื่อพัฒนาองค์การของบริหารส่วนตำบลควรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะด้านมารับผิดชอบโดยเฉพาะ การมอบหมายงานควรมอบหมายงานให้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

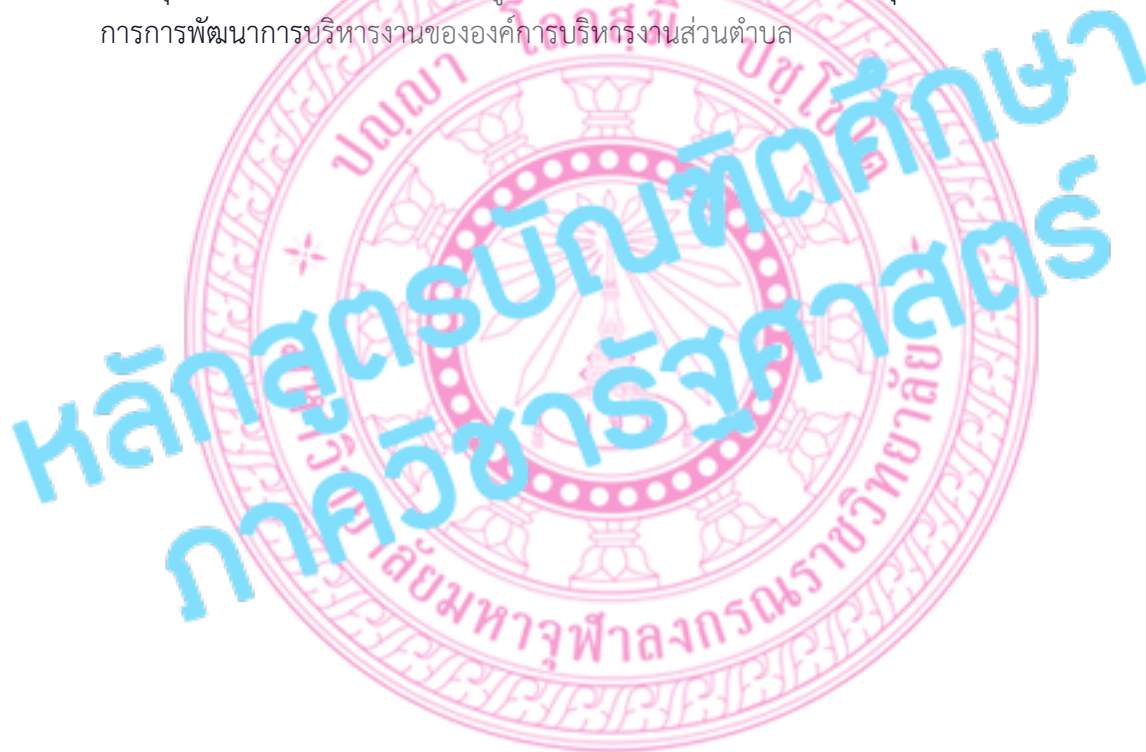
^{๑๐}นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์, “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๖๐).

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ๓ ประการ ประกอบด้วย

๑) ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๒) ควรมีการวิจัยเรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อให้ได้องค์ความรู้ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการ

๓) ควรมีการวิจัยเรื่อง การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารและหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมสำหรับการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบล



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ
มหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมติใหม่ในอนาคต ปรับปรุงใหม่. พิมพ์ครั้งที่

๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน. ๒๕๕๐.

จตุพล พัฒนกิจเจริญการ. “ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
พนักงานบริษัท อาควานิชิฮาร่า คอร์ปอเรชั่น จำกัด”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. ๒๕๕๒.

ชลิต สละ. ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร
: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๖.

ชุบ กาญจนประกร. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
รามคำแหง. ๒๕๔๔.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๖.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๕๒.

_____. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๔๓.

_____. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
๒๕๔๓.

นภาพร ชันธนา. การจัดองค์การและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำ-
แหง. ๒๕๔๕.

ปกรณ์ ปรียากร. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา ในการบริหารการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร :
สามเจริญพานิช. ๒๕๓๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการศึกษาทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๓๘.

พระครูปริยัติกิตติธารัง. “พระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม”. สารนิพนธ์พุทธศาสตรบัณฑิต ๒๕๖๓. ๒๕๖๓ : ๘๓-๑๐๐.

พระเทพศิลา ระเบียบ วิฑิตยาโน. อธิบายหลักกรรมตามหมวดจากนวกวาท. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๔๘.

พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมมจิตโต. พุทธวิธีในการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๘.

พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๒.

_____. ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิพุทธธรรม. ๒๕๔๓.

_____. พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ. ปยุตโต. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒๔. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์. ๒๕๕๕.

พระมหาณรงค์ศักดิ์ วิฑิตยาโน. พระอภิธรรมปิฎก ๑. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๖. หน้า ๒๒๐ - ๒๒๑.

พระมหาวิชัย วชิรเมธี ว.วชิรเมธี. คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน. ๒๕๕๐.

พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงคล. ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๔๕.

พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล. แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๗. พ.ศ. ๒๕๖๒.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์. ๒๕๔๒.

พัทธา สายหู. “การคิดเชิงประยุกต์” ใน อมร รักษาสัตย์ และ ชัดติยา กรรณสูต.

_____. “การพัฒนาสังคม” ใน อมร รักษาสัตย์ และ ชัดติยา กรรณสูต.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิฑูร มลิวัดย์. แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา . ๒๕๔๐.
- พุทธทาสภิกขุ. การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา. ๒๕๔๙.
- มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด. ๒๕๔๔.
- มานิต จุมปา. คำอธิบายกฎหมายการปกครองว่าด้วยการจัดระเบียบราชการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๐.
- ยุวัฒน์ วุฒิเมธี. หลักการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย. ๒๕๕๕.
- _____. หลักการพัฒนารัฐบาลและการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : ส.ส.น.ไทยอนุเคราะห์ไทย. ๒๕๕๕.
- วัฒนา สุนทรธัย. เรียนสถิติด้วย SPSS ภาคการวิเคราะห์เครื่องมือการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อสอบ. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จูนพลับลิชชิ่ง จำกัด. ๒๕๕๗.
- วิเชียร ขาบุตรบุญศรี. พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พริ้นต์ติ้งเฮาส์. ๒๕๓๕.
- วิทยากร เชียงกุล. พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน. ๒๕๔๐.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๓๑.
- วิโรจน์ สารรัตน์. การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์. ๒๕๔๒.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ และคณะ. โครงสร้างทางการเมืองและการปกครอง. พิมพ์ครั้งที่ ๒. ม.ป.ท. ๒๕๕๔.
- ศิริวรรณ เจริญตัน และคณะ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร. ๒๕๕๕.
- สถิต คำลาเลียง. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๕๔.
- สนอง วรอุไร. ทำชีวิตให้ได้ดีและมีสุข. พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์. ๒๕๕๐.
- สนธิ จรอนันต์. ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุชุมและบุตรจำกัด. ๒๕๔๘.
- สมคิด บางโม. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๔.
- สมคิด บางโม. องค์การและการจัดการ. ฉบับพิมพ์ที่ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมจากฉบับพิมพ์ที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด. ๒๕๕๐.
- สมใจ ลักษณะ. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์. ๒๕๔๗.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๕๖.
- _____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช. ๒๕๔๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สมพร เทพสิทธิ์า. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทย
ในพระบรมราชูปถัมภ์. ๒๕๔๒.

สมยศ นาวิการ. **การบริหารตามสถานการณ์**. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ. ๒๕๔๕.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **การประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
๒๕๕๖.

_____. **การพัฒนาชุมชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
๒๕๕๓.

_____. **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๔๔.

สิริภาพ เหล่าลาภะ. **พุทธศาสตร์การเมือง**. กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก. ๒๕๔๕.

สุชุม เฉลยทรัพย์ และคณะ. **เทคโนโลยีสารสนเทศ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวน
ดุสิต. ๒๕๕๕.

เสนาะ ดิยาว. **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๕๕.

_____. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ๒๕๔๔.

แสงอรุณ โปร่งธระ. **พุทธศาสน์**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบัน
ราชภัฏธนบุรี. ๒๕๓๙.

อมร รักษาสัตย์ และชัตติยา กรรณสูต บรรณาธิการ. **ทฤษฎีและแนวความคิดในการประยุกต์**.
กรุงเทพมหานคร : ชุมชนสหกรณ์การขายและการซื้อแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒.

(๒) **คุษณินิพนธ์/วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ :**

ธงชัย คล้ายแสง. “การพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงกีฬาโดยการบูรณาการหลักพุทธธรรมของจังหวัด
บุรีรัมย์”. **คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๒.

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์. “การปฏิบัติงานตามหลักอริยาบทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสน
ศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๐.

พระครูนิภาภัทรกิจ สามารถ ฐิตสพโธ. การนำแผนยุทธศาสตร์การยกระดับกระบวนการบริหาร
จัดการภายในสู่การปฏิบัติของคณะสงฆ์จังหวัดนครสวรรค์. **คุษณินิพนธ์ปรัชญาคุษณินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย. ๒๕๖๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระจำเริญ อุตตเตโช นวน. “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านโพธิ์ อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๑.

พระมหาปรีชา เขมนนโท เหล่าทวีคุณ. “การประยุกต์หลักกอธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”. **ดุขฎฐินิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎฐินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๑.

พระมหาวิเศษ กนตธมโม มั่งคั่ง. “พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของเทศบาลเมืองในจังหวัดชลบุรี”. **ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๔.

พระมหาอำนาจ ปวตณโน. “การพัฒนารูปแบบการจัดการการศึกษาพระปริยัติธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุขฎฐินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๖.

พระอธิการมูล จรณธมโม แสงสกุล. “ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของสำนักทะเบียน บึงนาราง จังหวัดพิจิตร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๘.

พิศสมัย หมกทอง. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของสำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๕๔.

ภานรินทร์ ไชยเอิก. “ความพึงพอใจต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจอหอ อำเภอเมืองนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๑.

มนตรี พรมวัน. “รูปแบบประสิทธิผลการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในจังหวัดเชียงใหม่”. **ดุขฎฐินิพนธ์ปรัชญาดุขฎฐินิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๖๓.

วิเชียร พากเพียร. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอธิบาท ๔ สำหรับนักเรียน ชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๓) รายงานวิจัย :

จิตตานันท์ ดิกุล และคณะ. “รูปแบบการบริหารจัดการที่เหมาะสมของศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี”. รายงานวิจัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. ๒๕๕๙.

(๔) บทความ :

พระมหาจรรณ อภิธมมจิตโต ปิยวรรณ หอมจันทร์ และภัทรพล ใจเย็นมา. “หลักธรรมเพื่อการบริหาร ตน บริหารคน และบริหารงาน”.วารสารการประชุมวิชาการระดับชาติ มจร ครั้งที่ ๓ ๒๕๖๒ : ๒๗๙.

(๕) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่และเอกสารอื่นๆ :

สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนา การ เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๘๐ ฉบับย่อ. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. คู่มือโครงสร้างแผนพัฒนาท้องถิ่น. ม.ป.ท.ม.ป.ป.. หน้า ๑๑. อัต สำเนา.

(๖) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.teppharach.go.th> [๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕]

นิพัฒน์ ชัยวรมุขกุล. การพัฒนา คือ อะไร. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕].

ธณัฏชัย สิงห์มาตย์. การคิดเชิงประยุกต์. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://www.gotoknow.org> [๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕].

กนก แสนประเสริฐ. หลักการบริหารงานสมัยใหม่กับหลักการบริหารงานเชิงพุทธศาสตร์ เพื่อความ มั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา. [ออนไลน์] แหล่งที่มา : <https://onab.go.th> [๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖].

(๗) ภาษาอังกฤษ :

A. Simom. **Administrative Behavior**. New York: The Mcmillion, 2014.

Best. J. W.. **Research in Education**. 3rd Ed. New Jersey: Prentice Hall Inc., 1977.

C.S. Certo. **Modern Management**. New Jersey: Prentice Hall, 2014.

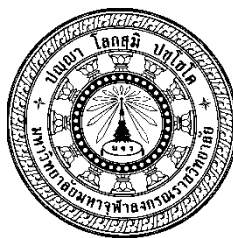
บรรณานุกรม (ต่อ)

- Cronbach. Lee J.. **Essentials of psychological testing**. 4th ed. New York: Harper & Row Publication, 1971.
- E. Peterson. and G. E. Plowman. **Business Organization and Management**. New York: Irwin, 1989
- Gibson. J.L.. **Organization : Behavior. Structure and Processes**. 3 rd ed. Dellas.Texas: Business Publications, 2012.
- Henri Fayol. **Industrial and General Administration**. New York: Mc - Grew Hill, 1930.
- John D. Millet. J.D.. **Management in the public service**. New York: Hill, 2010.
- M. Smith. **Educational Leadership : Culture and Diversity**. Gateshead: Athenaeum Press, 2012.
- Millet. John D. **Management in the Public Service**. New York: McGra-Hill Book Company. Inc, 1954.
- Pamela S. Lewis.. and Stephen H. Goodman and Patrica M. Fandt. **Management. Challenges For Tomorrow. s Leaders**. 4th ed. Thomson South Western 2004.
- Robert G. Harington. **Public Administration and Financial Management**. Englewood: Cliff NJ: Prentice Hall, 1996.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. **Organizational Behavior**. 12th en. Pearson Education. Inc, 2007.
- T.R. Batten. **Application**. London: Oxford University Press, 2009.
- Yamane Taro. **Statistics: An Introductory Analysis**. Third editions. New York: Harper and Row Publication, 1973.



ภาคผนวก ก
เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ





แบบสอบถาม

เรื่อง การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ จัดทำจัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ตามความคิดเห็นของประชาชน ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อ คำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักอิทธิบาท ๔ ในความคิดเห็นของประชาชน

ตอนที่ ๓ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านทั้งหลายที่อาศัยอยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทุกๆ ท่าน

ตอนที่ ๑ : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

๓. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี

☐ ๒๖ - ๓๕ ปี

☐ ๓๖ - ๔๕ ปี

☐ ๔๖ - ๕๕ ปี

☐ สูงกว่า ๕๖ ปี

๔. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. รายได้/ต่อเดือน

☐ น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท

☐ ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท

☐ มากกว่า ๒๕,๐๐๑ บาท

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลการประยุดต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียวในทุก ๆ ข้อ

- (๕) มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มากที่สุด
 (๔) มาก หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ มาก
 (๓) ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ ปานกลาง
 (๒) น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อย
 (๑) น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นต่อการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ที่	การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ด้านฉันทะ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่					
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลมีความยินดีในการรวบรวมข้อมูลและปัญหาสำคัญของท้องถิ่นมาจัดทำฐานข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงาน					
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์					
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดวิสัยทัศน์และภารกิจหลักการพัฒนาท้องถิ่นที่สอดคล้องกับสภาพของท้องถิ่น					
๔	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาท้องถิ่นเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนในท้องถิ่น					
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาและแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นอย่างชัดเจน					

ที่	การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับปฏิบัติ				
๒. ด้านวิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่						
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการประเมินสถานการณ์ก่อนการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการ					
๒	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการไปตามขั้นตอนที่วางไว้					
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการได้ทันเวลาที่กำหนด					
๔	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการปฏิบัติงานตามแผนและโครงการมีการประหยัดงบประมาณ					
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการเฝ้าหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเพื่อปรับปรุงการบริหารงาน					
๓. ด้านจิตตะ เอาใจใส่จดจ่อในการปฏิบัติหน้าที่						
๑	องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชมีการประเมินผลโครงการ เมื่อเสร็จสิ้นโครงการแล้ว					
๒	การดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด					
๓	องค์การบริหารส่วนตำบลมีการติดตามตรวจสอบการดำเนินงานระหว่างการปฏิบัติงานตามแผนงานและโครงการ					
๔	องค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการดำเนินโครงการ/กิจกรรม					
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามประเมินแผนงานและโครงการ					

ที่	การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑	ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชนำไปสู่การแก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น					
๒	การแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราชสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน					
๓	ประชาชนได้รับประโยชน์จากการดำเนินโครงการ/กิจกรรมอย่างแท้จริง					
๔	องค์การบริหารส่วนตำบลเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมหาแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการติดตามและประเมินผล					
๕	องค์การบริหารส่วนตำบลได้ประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมให้ประชาชนทราบอย่างเปิดเผย					

ตอนที่ ๓ การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด
ฉะเชิงเทรา

ข้อ	การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วน ตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัด ฉะเชิงเทรา	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
	๑. คุณภาพของงาน (Quality)					
๑	องค์กรมีผลิตภัณฑ์และชิ้นส่วนยานยนต์ที่มี มาตรฐาน					
๒	การประกอบชิ้นงานหรือชิ้นส่วนต่างๆ มีความ แข็งแรงทนทานได้มาตรฐาน					
๓	มีการรับประกันคุณภาพชิ้นส่วนต่างๆ ตาม ระยะเวลาที่เหมาะสม					
๔	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจในคุณภาพของงาน					
	๒. ปริมาณงาน (Quantity)					
๑	องค์กรสามารถผลิตสินค้าและให้บริการได้ตาม เป้าหมาย					
๒	องค์กรสามารถผลิตสินค้าได้จำนวนมากขึ้น					
๓	องค์กรสามารถให้บริการได้จำนวนมากขึ้น					
๔	ผู้บริโภคตัดสินใจซื้อสินค้าและบริการเพิ่มมากขึ้น					
	๓. เวลา (Time)					
๑	อบต.เทพราชสามารถดำเนินงานให้บรรลุ เป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด					
๒	อบต.เทพราชใช้เวลาในการดำเนินงานอย่างมี ประสิทธิภาพ					
๓	อบต.เทพราชดำเนินงานได้อย่างสะดวกรวดเร็ว และมีคุณภาพ					
๔	อบต.เทพราชใช้เวลาในการดำเนินงานแต่ละ กระบวนการสั้นลง					
	๔. ค่าใช้จ่าย (Costs)					
๑	อบต.เทพราชใช้งบประมาณในการดำเนินงาน ด้วยความประหยัด					
๒	อบต.เทพราชใช้งบประมาณในการดำเนินงาน อย่างคุ้มค่า					

ข้อ	การบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		(๕)	(๔)	(๓)	(๒)	(๑)
๓	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานแต่ละกระบวนการมีความเหมาะสม					
๔	ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของอบต.เทพราชลดลง					

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑. การประยุกต์หลักพุทธธรรมด้านอิทธิบาท ๔ (ฉันทะ/วิริยะ/จิตตะ/วิมังสา)

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๒. การพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ภาคผนวก ข
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ



ลำดับที่	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
๑	รศ.ดร.สุรินทร์ นียมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒	อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี	อาจารย์ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓	ผศ.ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔	ผศ.ดร.ธิดา ภูมิคุ้ม	อาจารย์ ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕	อาจารย์ ดร.สุภัทรชัย สีสะใบ	อาจารย์ ประจำภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะ สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่ สว.๑๐๑๕๔-๒๒/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

เรียน อาจารย์ ดร.สมบัติ นามบุรี อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เนื่องด้วย พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี (ม.ร.ป.) รัชกาลที่ ๑๐ แห่งราชวงศ์จักรี ๒๔๐๑-๒๕๕๐
มีมติให้ตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้มีการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จักรวรรดิแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างลึกซึ้ง จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจแก้ไขหรือข้อที่ในการดำเนินการนี้ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกูลย์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ ญาณธมฺม
โทรศัพท์ : ๐๘๙-๙๙๙-๙๙๙๙

ดร.พรวิมล ญาณธมฺม
ดร.พรวิมล ญาณธมฺม
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่ สว.๑๐๑๕๔-๒๒/๒๕๖๕ วันที่ ๒๒ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความเห็นชอบการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน

เรียน ผศ.ดร.ธิดา ภูมิคุ้ม รองคณบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณ

เนื่องด้วย พระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดี (ม.ร.ป.) รัชกาลที่ ๑๐ แห่งราชวงศ์จักรี ๒๔๐๑-๒๕๕๐
มีมติให้ตั้งคณะกรรมการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ได้มีการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเพ็ญ
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จักรวรรดิแล้วเห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างลึกซึ้ง จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจแก้ไขหรือข้อที่ในการดำเนินการนี้ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกูลย์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ ญาณธมฺม
โทรศัพท์ : ๐๘๙-๙๙๙-๙๙๙๙

ดร.พรวิมล ญาณธมฺม
ดร.พรวิมล ญาณธมฺม
๒๕ เม.ย. ๒๕๖๕



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๐-๓๓๕๔ ภายใน (๒๐๓๗)

ที่ ขส.๘๐๐๕๒/ ๑๓๓๓

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ

เรียน อาจารย์ ดร.สุภัทราธิ์ นิลนาค อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เป็นด้วย พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ในรัชกาลที่ ๑๐) ทรงมีพระกรุณาธิคุณ ๒๕๐๕-๒๕๖๐
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารประกอบการเรียนการสอน

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ท่านได้เห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ ดังนี้ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนทิพย์ จิตตานุกูล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปรมินทรมหาภูมิพล
โทรศัพท์ : ๐๒-๒๕๔-๐๐๐๐๐๐๐๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๐-๓๓๕๔ ภายใน (๒๐๓๗)

ที่ ขส.๘๐๐๕๒/ ๑๓๓๓

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ

เรียน รศ.สุภัทราธิ์ นิลนาค อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

เป็นด้วย พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ในรัชกาลที่ ๑๐) ทรงมีพระกรุณาธิคุณ ๒๕๐๕-๒๕๖๐
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารประกอบการเรียนการสอน

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ท่านได้เห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ ดังนี้ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนทิพย์ จิตตานุกูล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปรมินทรมหาภูมิพล
โทรศัพท์ : ๐๒-๒๕๔-๐๐๐๐๐๐๐๐



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติ โทร/แฟกซ์ ๐-๒๘๘๐-๓๓๕๔ ภายใน (๒๐๓๗)

ที่ ขส.๘๐๐๕๒/ ๑๓๓๓

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ

เรียน ผศ.สุภัทราธิ์ นิลนาค อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

เป็นด้วย พระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช (ในรัชกาลที่ ๑๐) ทรงมีพระกรุณาธิคุณ ๒๕๐๕-๒๕๖๐
นิสิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร ได้ทำการศึกษา
วิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักสูตรเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น
อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารประกอบการเรียนการสอน

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ที่ท่านได้เห็นว่า
ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงได้ขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณา
ตรวจสอบใบเสร็จมีมติในการดำเนินการ ดังนี้ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพมหานคร หรือเป็นอย่างอื่นว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

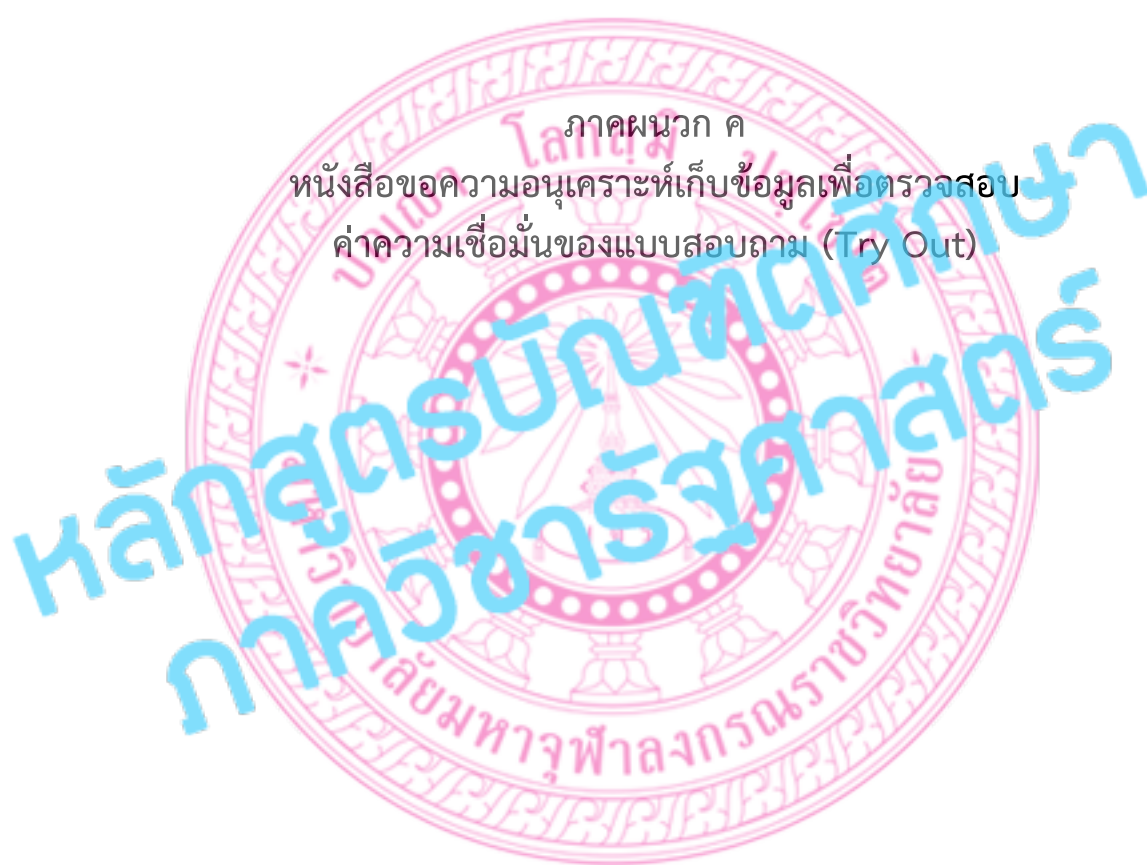
จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนทิพย์ จิตตานุกูล)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปรมินทรมหาภูมิพล
โทรศัพท์ : ๐๒-๒๕๔-๐๐๐๐๐๐๐๐

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Try Out)



ที่ ยร ๘๐๐๕/๒/ ๒๕๖๕



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม ใจป๊อ ชั้น ๕ ห้อง ๕๔๐๔
เลขที่ ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลท่าทราย อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐
โทร. ๐๔๕-๖๔๘-๐๐๐ หรือ ๘๐๐๗
E-mail: gds@mcu.ac.th

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไผ่ อำเภอโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย พระปราโมทย์ พุทธธมฺโม (แซ่สี) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๐๑๒๐๔๑๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในเขตของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ตนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ต่อภาควิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งนี้เป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความสะดวกและ
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อต่อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทองทิพย์ จิตตานุกูลย์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ พุทธธมฺโม
โทรศัพท์ ๐๔๕-๖๔๘-๐๔๑๒

หลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์



ที่ ๒๖ ๘๐๐๕๒/ ๒๖๖



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โถงบี ชั้น ๕ ห้อง B๕๐๔
เลขที่ ๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๖๐
โทร. ๐๙๕-๒๕๔-๐๐๐ ต่อ ๘๐๔๓
E-mail: gprs@mcu.ac.th

๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

เรียน นายกองัดการบริหารส่วนตำบลเกาะไผ่ อำเภอโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระปราโมทย์ พุทธิธมฺโม (แซ่ลี) รหัสประจำตัวนิสิต ๒๕๐๑๒๐๔๑๑๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
“การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากประชาชนในเขตของท่าน
จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

นายปราโมทย์ พุทธิธมฺโม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานรักษ์)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

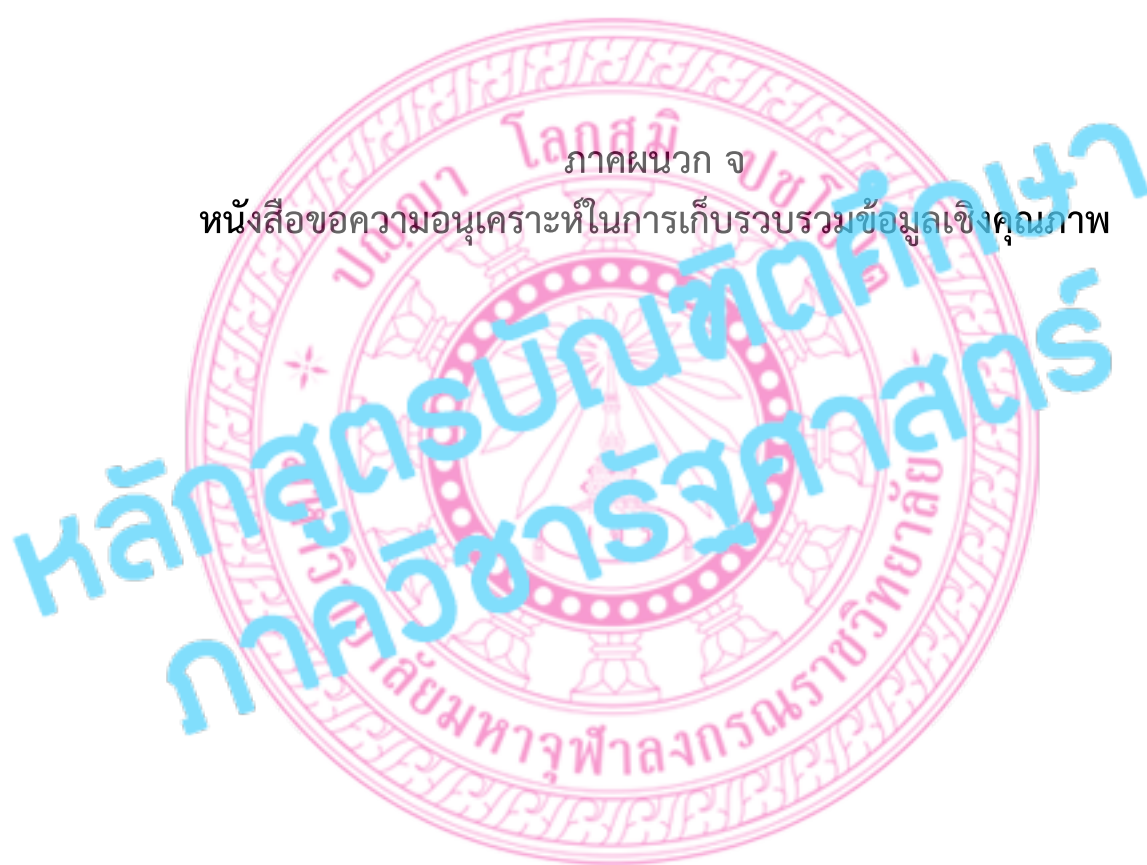
นายสรพล พลอนันต์

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะไผ่

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ พุทธิธมฺโม จ.ฉะเชิงเทรา

โทรศัพท์ ๐๙๕-๒๕๔-๐๐๐๒๐๒

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ



ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ ขุฑธรมโน
โทรศัพท์ : ๐๙๙-๐๙๙-๐๙๙๐๐

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/ ๓๓๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขงปิ่น ชั้น ๕ ห้อง ๕๐๐๕
เลขที่ ๕๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๒๐
โทร. ๐๙๕-๒๕๕-๐๐๐ ต่อ ๕๐๐๓
E-mail: gsu@mcu.ac.th

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บัณฑิตศึกษารับแบบฟอร์มเพื่อการวิจัย
เรียน นายสมศักดิ์ โทณกุลจันทร์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอใช้ใบในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระปราโมทย์ ฑูตธมฺโม (แซ่ลี) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๐๒๐๔๑๐๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตศึกษารับแบบฟอร์ม และ
เก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

15/6/2565

นายสมศักดิ์ โทณกุลจันทร์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกัณฑ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ ฑูตธมฺโม
โทรศัพท์: ๐๙๕-๒๕๕-๐๐๐๒๐

ที่ อว ๕๐๐๕.๒/ ๓๓๔

๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้บัณฑิตศึกษารับแบบฟอร์มเพื่อการวิจัย
เรียน นายถาวร เทียมเป็ด
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มขอใช้ใบในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย พระปราโมทย์ ฑูตธมฺโม (แซ่ลี) รหัสประจำตัวนิสิต ๖๔๐๒๐๔๑๐๐ นิสิตหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง
"การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้บัณฑิตศึกษารับแบบฟอร์ม และ
เก็บข้อมูลในการวิจัยซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

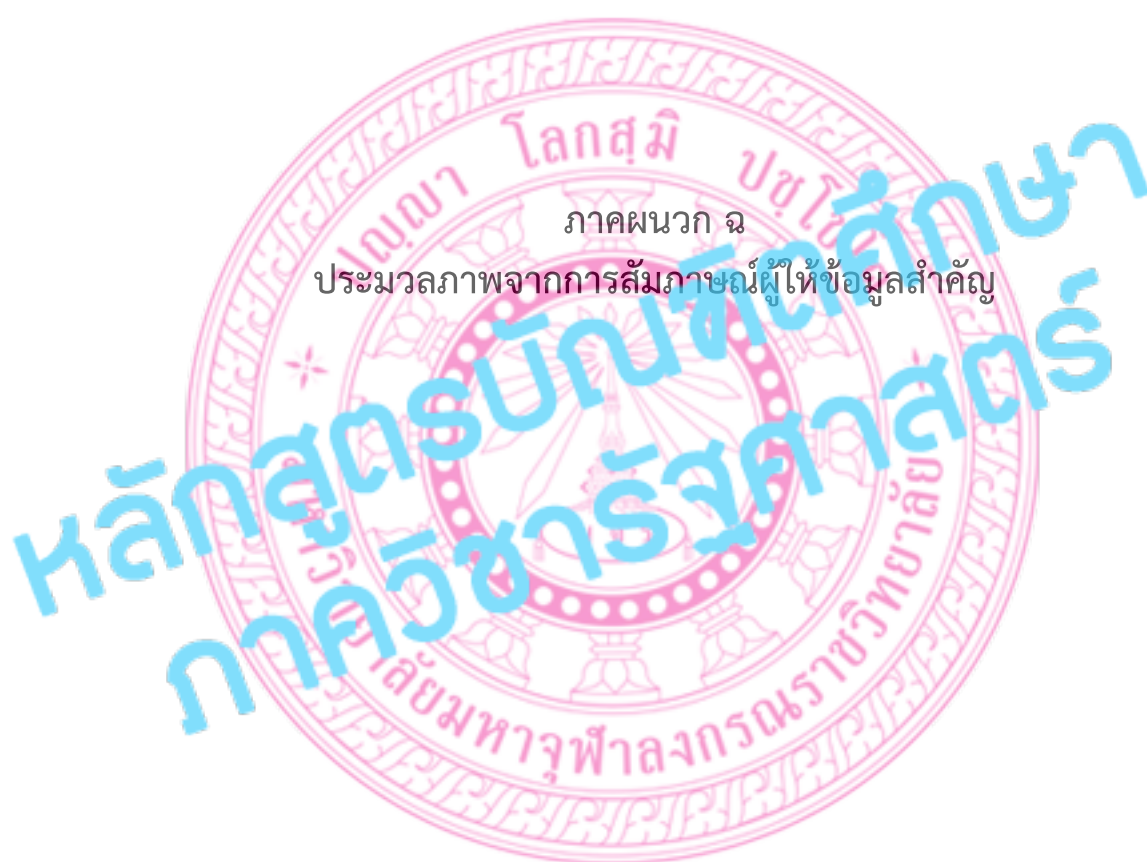
นายถาวร
2565

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์พัฒน์ จิตตานุกัณฑ์)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ผู้ประสานงาน : พระปราโมทย์ ฑูตธมฺโม
โทรศัพท์: ๐๙๕-๒๕๕-๐๐๐๒๐

ภาคผนวก จ
ประมวลภาพจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านพระพุทธศาสนา



สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านรัฐประศาสนศาสตร์





สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ องค์การบริหารส่วนตำบลเทพราช
อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-นามสกุล : พระปราโมทย์ พุทธธมฺโม (แช่ลี่)
วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๒๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๕
ภูมิลำเนา : เลขที่ ๗๑ หมู่ ๔ ตำบลเกาะไร่ อำเภอบ้านโพธิ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๔๐

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๒ : สอบไล่ได้นักธรรมชั้นตรี
พ.ศ. ๒๕๕๓ : สอบไล่ได้นักธรรมชั้นโท
พ.ศ. ๒๕๕๖ : สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก
พ.ศ. ๒๕๖๓ : สำเร็จการศึกษารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประสบการณ์ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๓ : เป็นครูสอนนักธรรมชั้นตรี
พ.ศ. ๒๕๕๔ : เป็นครูสอนนักธรรมชั้นโท
พ.ศ. ๒๕๕๒ : เป็นครูพระสอนศีลธรรม
พ.ศ. ๒๕๕๓ : เป็นกรรมการควบคุมสอบนักธรรมศึกษาชั้นตรี
: เป็นกรรมการควบคุมสอบนักธรรมศึกษาชั้นโท
: เป็นกรรมการตรวจธรรมสนามหลวง
พ.ศ. ๒๕๕๔ : เป็นกรรมการสนามหลวง
พ.ศ. ๒๕๕๖ : เป็นครูสอนนักธรรมชั้นเอก

ผลงานวิชาการ

: การประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารงานส่วนตำบลเทพราช อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ได้รับการตีพิมพ์ลงใน วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๔ ประจำเดือนกันยายน-ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ ผ่านเว็บไซต์ <https://soo4.tcithaijo.org/index.php/jidir>

ปีที่เข้าศึกษา

: ปีการศึกษา ๒๕๖๔

ที่อยู่ปัจจุบัน

: เลขที่ ๗๑ หมู่ ๔ ตำบลเกาะไร่ อำเภอบ้านโพธิ์
จังหวัดฉะเชิงเทรา ๒๔๑๔๐

E-mail

: pramot00009@gmail.com