

การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
**TAMBON MUNICIPALITY'S ADMINISTRATION IN ACCORDANCE
WITH SARANIYADHAMMA VI : A CASE STUDY OF TAMBON
PLAIBANG, BANG KRUI DISTRICT,
NONTHABURI PROVINCE**

พระครูหนทวิวัฒน์ วิธมฺโม (มีhusorn)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

พระครูหนทวีวัฒน์ วิธมฺโม (มีนุสรณ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

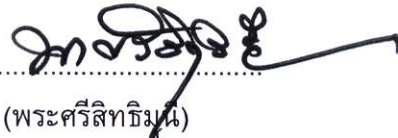
**TAMBON MUNICIPALITY'S ADMINISTRATION IN ACCORDANCE
WITH SARANIYADHAMMA VI : A CASE STUDY OF TAMBON
PLAIBANG, BANG KRUI DISTRICT,
NONTHABURI PROVINCE**

Phrakhrunonthawirawat

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



(พระศรีสิทธิมน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติขำรง, ผศ.ดร.)



กรรมการ

(พลตรี ดร.วีระ วงศ์สรรค์)



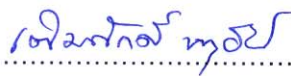
กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)



กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม ประธานกรรมการ
พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภาราษฎรณยธรรม ๖ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี
- ผู้วิจัย** : พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโฆ (มีนุสรณ)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พ.ม., พธ.บ., M.A. (Politics),
Ph.D.(Political Science)
 - : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ ประโยค ๑ – ๒, น.ธ.เอก,
พธ.บ. (เกียรตินิยมอันดับหนึ่ง),
ศศ.ม. (พัฒนาสังคม)
 - : ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ พธ.บ., M.A. (Politics),
Ph.D.(Political Science)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภาราษฎรณยธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสภาราษฎรณยธรรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักสภาราษฎรณยธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๐๐ คน ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ แบบมาตราส่วนประเมินค่า และแบบคำถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อบรรยายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรต้น และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และ

ทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า

การวิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

แนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตากายกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาวจีกรรม เจ้าหน้าที่กล่าวว่าจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ ด้านเมตตามโนกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธารณโภคี เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ ด้านศีลสามัญญตา ควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทิวฐิสามัญญตา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง

Thesis Title : Tambon Municipality's Administration in Accordance with Saraniyadhamma VI : A Case Study of Tambon Plaibang, Bang Kruai District, Nonthaburi Province

Researcher : Phrakhrunonthawirawat

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

: Phrakhrusangharakiettsak Kittipaño B.A.(1st Class),
M.A. (Social Development)

: Asst. Prof. Dr. Termsak Thong-in B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

Date of Graduation : 12 / November / 2010

ABSTRACT

The main objectives of this research are i) to study Tambon Municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma VI opined by the people; ii) to compare the people's opinions towards Tambon Municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma VI: a case study of Tambon Plaibang, Bang Kruai District, Nonthaburi Province, classified by personal factors; and iii) to study the guidelines to applying Saraniyadhamma VI for Tambon Municipality's administration in Tambon Plaibang, Bang Kruai District, Nonthaburi Province. The research is descriptive one with 300 persons living in Tambon Plaibang Municipality, Bang Kruai District, Nonthaburi Province, drawn by multistage sampling technique as research sample. The tool used for collecting data was questionnaire.

Program for social science research was employed for data analysis by using statistical techniques such as frequencies, percentage, and average, standard deviation (S.D) for describing data from variables or personal characteristics. The analysis was also done through t-test for analysis the hypotheses in order to test the average difference

between the two groups and f-test (One-way ANOVA) for testing the difference between the averages from three or more groups. The significant difference was noted at .05 levels.

The results of this study are concluded as follows:

The overall people's opinions towards Tambon Municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma VI: a case study of Tambon Plaibang, Bang Kruai District, Nonthaburi province have been found at high level ($\bar{x} = 3.60$). When taken into consideration in each aspect, it is found that the people have opined the Tambon Municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma VI at high level in all aspects.

With regard to comparison the people's opinions towards Tambon Municipality's administration in accordance with Saraniyadhamma VI: a case study of Tambon Plaibang, Bang Kruai District, Nonthaburi Province, classified by personal factors, it was noticed that sex and age were found statistically significant different at .05 level, thus accepting the set hypothesis; whereas level of education and occupation were noted no significant differences even at .05 level, rejecting the formulated hypothesis.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วยผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม พระครูสังฆรักษ์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขงานด้วยดีตลอดมา

กราบขอบพระคุณและเจริญพรขอบคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ อันประกอบไปด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ, พลตรี ดร.วีระ วงศ์สรรค์ กรรมการ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม กรรมการ, พระครูสังฆรักษ์ เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ กรรมการ, และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ กรรมการ

กราบขอบพระคุณพระครูปริยัติกิตติธำรง พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D. ผศ.ดร.โกนิฐฐี ศรีทอง อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี และอาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

กราบขอบพระคุณ พระพรหมโมลี (สมศักดิ์ อุปสโม ป.ธ.๘) เจ้าคณะภาค ๑, และกราบขอบพระคุณ พระธรรมกิตติมุณี (สาย ศรีมงคล จานมุงโคล ป.ธ.๗) เจ้าคณะจังหวัดนนทบุรี ที่ให้การสนับสนุนทุนการศึกษาแก่นิสิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ขอเจริญพรขอบคุณ นายพงษ์ศักดิ์ อัจฉริยะประสิทธิ์ นายกเทศมนตรีตำบลปลายบาง ที่ได้มีความอนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยเข้าเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และขอเจริญพรขอบคุณประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยที่ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในการตอบแบบสอบถาม

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ นิสิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธทุกรูป ที่ให้ความช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจอย่างดีเสมอมา

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป/คน คณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ และเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแต่บิดามารดา รวมทั้งบูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัย จนเป็นผลสำเร็จด้วยดียิ่ง

พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโม (มีนุสรณ์)

๑ ตุลาคม ๒๕๕๓

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๐)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๑)
บทที่ ๑. บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ	๕
บทที่ ๒. เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น	๖
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๙
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสารานุกรม ๖	๔๓
๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๔๗
๒.๕ การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง	๕๙
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๒
๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๓
บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย	๗๔
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๗๔
๓.๒ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๗๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๗๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๗๖
๓.๕ การวัดค่าตัวแปร	๗๗
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๗๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔. ผลการศึกษา	๗๘
๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๘
๔.๒ วิเคราะห์การบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลปลายบางตามความคิดเห็นของประชาชน	๘๑
๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสราณียธรรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๘
๔.๔ แนวทางในการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ๖ ของเทศบาลตำบลปลายบาง	๑๐๖
บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๑๒
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๑๒
๕.๒ อภิปรายผล	๑๑๖
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๒๓
บรรณานุกรม	๑๒๖
ภาคผนวก	๑๓๑
ภาคผนวก ก รายงานผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๓๒
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๘
ภาคผนวก ค แบบสอบถาม	๑๔๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๔.๑	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๙
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยภาพรวม	๘๑
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านเมตตากายกรรม	๘๒
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านเมตตาวชิกรรม	๘๓
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านเมตตามโนกรรม	๘๔
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านสาธารณโภคี	๘๕
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านศีลสามัญญตา	๘๖
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสภานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านทิวฐิสามัญญตา	๘๗
๔.๙	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง จำแนกตามเพศ	๘๘
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง จำแนกตามอายุ	๘๙
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยภาพรวมอายุ	๙๑
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตากายกรรม	๙๒
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตาวชิกรรม	๙๒
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตามโนกรรม	๙๓
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านสาธารณโภคี	๙๔
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านศีลสามัญญตา	๙๔

๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา	๙๕
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงาน เทศบาลตำบลปลายบาง จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๖
๔.๑๙	การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยภาพรวมระดับการศึกษา	๙๗
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตากายกรรม	๙๗
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตาวจีกรรม	๙๘
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตามโนกรรม	๙๘
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านสาธารณโภคี	๙๙
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านศีลสัมมูลญาตา	๙๙
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา	๑๐๐
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงาน เทศบาลตำบลปลายบาง จำแนกตามอาชีพ	๑๐๑
๔.๒๗	การเปรียบเทียบการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยภาพรวมอาชีพ	๑๐๒
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตากายกรรม	๑๐๓
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตาวจีกรรม	๑๐๓
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านเมตตามโนกรรม	๑๐๔
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านสาธารณโภคี	๑๐๕
๔.๓๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านศีลสัมมูลญาตา	๑๐๕
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา	๑๐๖
๔.๓๔	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านเมตตากายกรรม	๑๐๗
๔.๓๕	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านเมตตาวจีกรรม	๑๐๘
๔.๓๖	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านเมตตามโนกรรม	๑๐๙
๔.๓๗	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านสาธารณโภคี	๑๑๐
๔.๓๘	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านศีลสัมมูลญาตา	๑๑๐
๔.๓๙	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ ด้านทฤษฎีสัมมูลญาตา	๑๑๑

สารบัญแนภูมิ

แนภูมิที่	หน้า
๒.๑ โครงสร้างและแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล	๕๘
๒.๒ กรอบแนวคิดของการวิจัย	๗๓

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ม.มู.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัดถาสกั	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปริปัดถาสกั	(ภาษาไทย)
สั.ส.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
สั.นิ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	นิทานวรรค	(ภาษาไทย)
อ.จ.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.จ.ปญจก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
อ.จ.ทสก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ทสกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ธ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ธรรมบท	(ภาษาไทย)
ขุ.สุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	สุตตนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.เถร.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	เถรคาถา	(ภาษาไทย)
ขุ.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทศ	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๗/๓๗. หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๗ หน้าที่ ๓๗ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นในระดับเทศบาล นับเป็นรูปแบบการบริหารจัดการในระบอบประชาธิปไตยอย่างหนึ่ง เทศบาลเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ต้องจัดการดูแลทุกข์สุขของประชาชน เทศบาลเป็นการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากรูปแบบหนึ่ง ดังนั้น สารระสำคัญประการหนึ่งของเทศบาลก็คือ การบริหารกิจการในท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้กับประชาชนในเขตเทศบาลเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานได้

จุดมุ่งหมายสำคัญในการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นก็เพื่อต้องการให้ประชาชนในท้องถิ่นต่าง ๆ ได้มีโอกาสเรียนรู้และทำความเข้าใจหลักการของการปกครองระบอบประชาธิปไตย โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลถือได้ว่าเป็นที่แพร่หลาย และเป็นที่ยึดถือของประชาชนมากที่สุดในบรรดา รูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบต่าง ๆ ถ้าหากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาทั้งทางเศรษฐกิจ และสังคมย่อมมีส่วนส่งเสริมความเจริญมั่นคงแก่ท้องถิ่นและส่วนรวมของประเทศในที่สุด โดยรูปแบบการปกครองคล้ายกับรูปแบบรัฐสภา (Parliamentary System) กล่าวคือ มีสภาเทศบาล ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติตลอดจนควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารและคณะเทศมนตรีที่คัดเลือกมาจากสมาชิกสภาเทศบาลฝ่ายที่มีเสียงข้างมาก ทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ตลอดจนกำหนดนโยบายและควบคุมดูแลการบริหารงานของเทศบาลให้เป็นไปตามนโยบายของฝ่ายบริหาร หรือจะกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สภาเทศบาลทำหน้าที่คล้ายสภาผู้แทนราษฎร และคณะเทศมนตรีทำหน้าที่เหมือนกับคณะรัฐมนตรีในระดับประเทศนั่นเอง^๑

ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวว่า “ผู้นำหรือผู้บริหาร คือผู้ที่มีคุณสมบัติ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ ความสามารถของบุคคล ที่ชักนำให้คนทั้งหลายมาประสานกัน และพากันไปสู่จุดหมายที่ดีงาม พุทธองค์ตรัสไว้ในโคपालสูตร โดยการเปรียบเทียบฝูงโค และโคจำฝูงเกี่ยวกับผู้นำและผู้บริหาร ตลอดผู้ตามไว้ว่า เหมือนหัวหน้าฝูงวัวนำไปสู่ฝูงตรงกันข้าม หากโคหัวหน้าฝูงวัวไปตรง ฝูงโคทั้งหลายก็ตรงตามกัน และประสบกับความปลอดภัย หากโค

^๑ ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ : บริษัทพิมพ์เนศพรินท์ติ้งเซนเตอร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗.

หัวหน้าฝูงพาว่ายไปคด โคทั้งฝูงที่ติดตามย่อมจะดำเนินไปคด และประสบกับความลำบาก ฉันทไฉน ในหมู่มนุษย์ก็ฉันทนั้น บุคคลผู้ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นใหญ่ หรือเป็นผู้นำหากมีคุณธรรมในการดำเนินชีวิต หรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะเดินตามแบบของผู้นำด้วยดี และประสบกับความปลอดภัย หากว่าผู้นำ หรือหัวหน้าไม่ประกอบด้วยคุณธรรมในการดำเนินชีวิตหรือในการปกครองแล้ว ผู้ตามย่อมจะดำเนินไปตาม และประสบกับความลำบาก ฉันทนั้น”^๒

เมื่อมีเทศบาลจึงได้เกิดมีผู้บริหารเกิดขึ้น ซึ่งในการบริหารของผู้บริหารระดับเทศบาลนั้น พบว่า การบริหารงานของผู้บริหารงานบางส่วนบางระดับนั้น ยังบกพร่องในการบริหารงานซึ่งคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน โดยไม่ยึดถือความถูกต้องขาดคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหา ขาดความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะในการปฏิบัติงาน ยังความแตกแยกในหมู่คณะ ความแตกแยกของสมาชิกในเทศบาลกับฝ่ายค้าน ฝ่ายปกครองท้องถิ่น การให้บริการประชาชน การสงเคราะห์ชุมชนที่น้อยไป ไม่ทำตามความต้องการของประชาชน และขาดการประชาสัมพันธ์ที่ดี เกิดการล่าช้าในระบบการทำงาน ชุมชนจึงมีการพัฒนาที่ล่าช้าไม่ทันต่อยุคสมัย จึงต้องนำหลักธรรมมาใช้ประกอบการบริหารจัดการ เพื่อให้การบริหารระบบงานขับเคลื่อนในทิศทางที่สมบูรณ์และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การบริหารงานต่างๆ บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ฉันทนั้น ผู้ที่ทำหน้าที่ผู้บริหารนั้นจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งจะต้องศึกษาทักษะต่างๆ ในการเป็นผู้นำ การจะเป็นผู้นำและผู้บริหารที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่ก็ไม่ใช่เรื่องยากหากผู้บริหารหรือผู้นำมีคุณธรรมมีความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์”^๓

ธรรมะ เป็นข้อปฏิบัติในการทุกๆ อย่างโดยเหมาะสม เช่น ในทางการปกครองทางการศึกษา ทางสังคม เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสุขความเจริญเหมาะสมแก่สภาพการณ์สภาพการณ์ เป็นต้น ที่เกี่ยวข้องโดยวิธีที่จะให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ปกครองในทางเกื้อกูล ในทางก่อให้เกิดสุข เรียกล้วนๆ ด้วยคำในปัจจุบันว่าเพื่อความ สุขความเจริญ นอกจากนี้ยังเป็นหลักธรรมที่นำไปปฏิบัติได้ตลอดไปทุกกาลสมัย ฉันทนั้น หลักสาราณียธรรม ๖ จึงเห็นความสำคัญของผู้นำหรือเน้นที่ตัวผู้นำว่าจะต้องมีคุณสมบัติหรือมีคุณธรรมอะไรบ้างจึงจะนำประเทศชาติไปสู่ความร่มเย็นเป็นสุข

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความประสงค์ที่จะทำการศึกษาลักษณะธรรม ๖ ไปใช้ในการบริหารงานเทศบาล โดยศึกษาเฉพาะกรณี ผู้บริหารเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เพื่อต้องการส่งเสริมหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหรือหลักสาราณียธรรม ๖ และ

^๒พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), ภาวะผู้นำ, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๒๖), หน้า ๔.

^๓เดชศักดิ์ อังเกลียวลม, “บทบาทหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามความคิดเห็นของสมาชิกสภาเทศบาล สุขาภิบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชัยภูมิ”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๒), หน้า ๒๕.

ร่วมพัฒนาการปกครองการบริหารในส่วนของผู้ทำหน้าที่ปกครอง หรือนักบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะจะทำให้ทราบและรู้แนวทางปฏิบัติ ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะในการนำหลักธรรม ไปใช้ในการบริหารที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปกครองหรือผู้บริหารต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาล ตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับ การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน เทศบาลของผู้บริหารตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในการบริหารงานบุคคลภายในเทศบาลตำบล ปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี และการให้บริการแก่ประชาชนที่อาศัยในเขตพื้นที่ รับผิดชอบ โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ หลักสาราณียธรรม ๖ ประกอบด้วย ๑.เมตตากายกรรม ๒.เมตตาวจีกรรม ๓.เมตตาโมกกรรม ๔.สาธารณโมก ๕.ศีลสามัญญตา ๖.ทิวฐิสามัญญตา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๘,๓๖๐ คน ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๐๐ คน

๑.๓.๔ ระยะเวลาในการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ โดยผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการในการวิจัยในช่วงเดือนพฤษภาคม - ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ รวม ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ ระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานียธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชนเป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานียธรรม ๖ มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหาและแนวทางในการบริหารงานของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรีมีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบางแตกต่างกัน

๑.๕.๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบางแตกต่างกัน

๑.๕.๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบางแตกต่างกัน

๑.๕.๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบางแตกต่างกัน

๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการในการนำทรัพยากรทางการบริหาร ทั้งในทางวัตถุและบุคคลมาดำเนินการภายในส่วนงานต่างๆ ของเทศบาลตำบลปลายบาง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

การบริหารงานของเทศบาล หมายถึง การจัดโครงสร้างและระบบงาน การบริหารงานบุคคล การบริหารการคลังและงบประมาณและการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

สารานียธรรม ๖ หมายถึง ธรรมที่เป็นที่ตั้งให้ระลึกถึง ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน มีดังนี้

๑. เมตตาภายกรรม คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจแสดง กิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวจีกรรม คือ ช่วยบอกสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตามโนกรรม คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๔. สาธารณโภคี คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้แต่ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้ใช้สอยร่วมกัน

๕. สีลสามัญญตา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่รังเกียจของหมู่คณะ

๖. ทิฏฐิสามัญญตา คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความสันติสุข หรือขจัดปัญหา

เทศบาลตำบลปลายบาง หมายถึง เทศบาลตำบลที่อยู่ในตำบลปลายบาง อำเภอ บางกรวย จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วยท้องที่รวม ๓ ตำบล ๑๗ หมู่บ้าน

- | | |
|-------------------|--|
| ๑. ตำบลบางคูเวียง | ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕, ๖, ๗ |
| ๒. ตำบลปลายบาง | ได้แก่ หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ |
| ๓. ตำบลมหาสวัสดิ์ | ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๒,๖,๗ และหมู่ ๕ บางส่วน |

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสภาราณียธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสภาราณียธรรม ๖

๑.๗.๓ ทำให้ทราบแนวทางการนำหลักสภาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๑.๗.๔. ผลการวิจัยที่ได้ ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบางให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ โดยศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสารานุกรม ๖
- ๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๒.๔ การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

กู๊ด (Good) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นหมายถึง ความเชื่อ ความคิด หรือการลงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยไม่สามารถบอกได้ว่า ถูกต้องหรือไม่^๑

โคเลสนิค (Kolesnik) ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็นเป็นการออกซึ่งการตัดสินใจจากการประเมินค่า หรือทัศนะเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ^๒

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ว่า ความเห็น (ทิฎฐิ) หมายความว่า ความเชื่อถือ ลัทธิ ทฤษฎี ความเข้าใจตามนัยเหตุผล ข้อที่เข้ากับความเข้าใจของตน หลักการที่เห็นสมควร ข้อที่ถูกต้อง ข้อที่เชิดชูเอาไว้ความใฝ่นิยม หรือที่ปัจจุบันเรียกกันว่าค่านิยม รวมไปถึงอุดมการณ์ แนวทัศนะในการมองโลกและชีวิต ที่เรียกกันว่า โลกทัศน์และชีวทัศน์ต่าง ๆ ตลอดจนทัศนคติพื้นฐานที่สืบเนื่องมาจากความเก็บความเข้าใจและความใฝ่ใฝ่เหล่านั้น ถ้าจะจัด

^๑Good ,C.V., **Dictionary of Education**, (New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1973), P. 338.

^๒Kolesnik, W.L., **Education Psychology Industry**, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1970), P .320.

เข้าเป็นพวกๆ ก็คงมี ๒ ระดับ คือ ความเห็น ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณค่าว่า ดี ไม่ดี ควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น ไม่ควรจะเป็น เป็นต้น^๓

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ สิ่งที่นึกไว้ในใจ ความรู้ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ ก่อให้เกิดการแสวงหาความรู้ต่อไป หรือสติปัญญาที่จะคิดสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างถูกต้องสมควร^๔

อีแซค (Isaak) ได้กล่าวไว้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางคำพูดหรือคำตอบที่บุคคลได้แสดงออกต่อสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง โดยเฉพาะจากคำถามที่ได้รับทุกๆ ไป โดยปกติแล้วความคิดเห็นจะแตกต่างจากทัศนคติ คือความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง โดยเฉพาะ ขณะที่ทัศนคติจะเป็นเรื่องทั่วไป ซึ่งจะมีความหมายที่กว้าง^๕

เอนเจิล และสเนลโกรม (Engle and Snellgrove) ได้กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านเจตนาที่ออกมาเป็นความพูดเป็นการสรุปหรือการลงความคิดเห็น โดยอาศัยพื้นความรู้ที่มีอยู่^๖

จากความหมายของความคิดเห็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ ความคิดเห็น คือ ความคิดเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเป็นผลสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ที่ผ่านพบ ผสมผสานกับหลักการและเหตุผลอันได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนรอบคอบ

๒.๑.๒ ความสำคัญของความคิดเห็น

จิตรจำนง สุภาพ ได้กล่าวถึง ความสำคัญของความคิดเห็นว่า ความคิดเห็นมีอิทธิพลครอบงำและมีบทบาทกำหนดวิถีชีวิตและสังคมของมนุษย์เป็นอย่างมาก สามารถนำชีวิตสังคม หรือมนุษย์ชาติทั้งหมดไปสู่ความเจริญงอกงามหลุดพ้น หรือนำไปสู่ความเสื่อม ความพินาศก็ได้ ดังจะมองเห็นในชีวิตของบุคคล ทิฐิ (ความเห็น) เป็นตัวชักจูง และกำหนดวิถีชีวิตทั้งในด้านรับเข้า และด้านแสดงออกกล่าวคือ จะมองเห็นโลกและชีวิตเป็นอย่างไร และจะปฏิบัติต่อโลกและชีวิตนั้นอย่างไร เริ่มตั้งแต่การแปลความหมายของประสบการณ์ที่รับเข้ามาใหม่อย่างไร

^๓ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาคุฑาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๗๓๕-๗๓๖.

^๔ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๔, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๔๖), หน้า ๒๓๑.

^๕ Isaak, A.C., **Scope and Methods of Political Scienc** : An Introduction to the **MeThodology of Political Inquiry**, (Illinois : The Dorsey Press, 1981), P. 203.

^๖ Engle, T.L. and L. Snellgrove, **Psychology : Its Principle and Application**, (Boston : Houghton Mifflin Company, 1969), P. 593.

จะตีค่าจะตัดสินวินิจฉัยอย่างไร จะหันไปหาหรือเลือกรับสิ่งใด ส่วนใด ในแง่ใด จะเห็นด้วยหรือไม่ จะอยู่ฝ่ายใด และชักนำแนวความคิด การพูด การกระทำ ที่จะสนองตอบได้ แสดงปฏิกิริยาออกไปเองว่าจะเอาอย่างไร พูดหรือทำอย่างไรกับบุคคล สิ่งของ สภาพแวดล้อม หรือสถานการณ์นั้นๆ พร้อมทั้งสร้างเหตุผลประกอบสำหรับการที่จะพูดจะทำเช่นนั้น^๗

ผู้วิจัยได้สรุปความสำคัญของความคิดเห็นว่า การออกสำรวจความคิดเห็นเป็นการศึกษาความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งแต่ละบุคคลจะแสดงออก ความเชื่อและความรู้สึกใด ๆ ออกมาโดยการพูดหรือการเขียนเป็นต้น การสำรวจความคิดเห็นจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานด้านต่างๆ เพราะจะทำให้การบริหารงาน เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถ้าจะให้สำเร็จและบรรลุเป้าหมายอย่างแท้จริงแล้วก็คงจะได้ความร่วมมือจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง จึงจะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

๒.๑.๓ หลักการวัดความคิดเห็น

ในเรื่องของการวัดความคิดเห็นนั้นได้มีผู้ให้หลักการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จิตรจำนง สุภาพ ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะของความคิดที่ดี ความคิดที่ดีจนถึงขั้นเกิดปัญญา ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ คือ การใช้ความคิดถูกวิธี การรู้จักคิด การคิดเป็น การคิดที่มีระบบระเบียบ กล่าวโดยรวมๆ ก็คือ หมายถึง การรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่งหลาย ตามที่สิ่งนั้นๆ มันเป็นของมัน คิดหาเหตุผล ค้นหาต้นตอหรือต้นเค้า สืบสาวให้ตลอดสาย และแยกแยะสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้น ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัยโดยไม่เอาตัณหา อุปาทานของตนเข้าไปเกี่ยวข้อง^๘

เบส จอห์น ได้กล่าวไว้ว่า ในการที่ผู้ใดจะแสดงความคิดเห็นออกมานั้นวิธีการที่จะใช้โดยทั่วไป คือ วิธีการตอบแบบสัมภาษณ์และแบบสอบถามได้เสนอแนะว่า วิธีที่ง่ายที่สุดที่จะบอกถึงความคิดเห็นคือ การแสดงออกให้เห็นร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาในลักษณะใด และจะได้ทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้น^๙

วิเชียร เกตุสิงค์ ได้กล่าวถึงหลักการวัดความคิดเห็นว่า การใช้แบบสอบถามสำหรับวัดความคิดเห็นจะต้องระบุให้ผู้ตอบ ตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับข้อความที่กำหนดให้ แบบสอบถามประเภทนี้นิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนัก

^๗จิตรจำนง สุภาพ, **ทฤษฎีวิธีชาวด**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์พลชัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๓๙.

^๘เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓๙.

^๙Best, J.W., **Research in Education**, (Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice Hall Inc, 1977), P 169.

ความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วยมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ส่วนการให้คะแนนขึ้นอยู่กับใจความว่าจะเป็นปฏิฐาน (Positive) หรือนิเสธ (Negative) นอกจากนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นนั้น สิ่งที่มีอิทธิพลที่ทำให้ความคิดเห็นแตกต่างกันประกอบด้วย^{๑๐}

๑. การอบรมของครอบครัว อิทธิพลของครอบครัวมีมากกว่าปัจจัยอื่นๆ เพราะครอบครัวเป็นสถาบันสังคมแห่งแรกของบุคคล

๒. กลุ่มและสังคมที่เกี่ยวข้อง บุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็จะมีความคิดเห็นทางเดียวกันและสังคมนั้นๆ กลุ่มเป็นส่วนผลักดันให้บุคคลมีการเรียนรู้

๓. วัฒนธรรม ประเพณี บุคคลเมื่อได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรมและประเพณี ย่อมปฏิบัติไปตามวัฒนธรรมและประเพณีนั้นๆ และมักจะมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมและประเพณีของตนไปในทางที่ดี

๔. การศึกษา ระดับการศึกษามีอิทธิพลมากต่อการแสดงความคิดเห็นเพราะเป็นการจัดประสบการณ์ให้กับบุคคล

๕. สื่อมวลชนได้แก่ หนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลมากต่อการเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคล เพราะจะเป็นสื่อในการสร้างความเห็นด้านบวกและด้านลบได้

จากหลักการดังกล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ว่า การวัดความคิดเห็นนั้นสามารถที่จะวัดออกมาได้โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีทั้งแบบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย กับแบบข้อความที่กำหนดให้ โดยนิยมสร้างตามแนวคิดของลิเคอร์ท ซึ่งแบ่งน้ำหนักความคิดเห็นเป็น ๕ ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การ

^{๑๐} วิเชียร เกตุสิงค์, หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้น, ๒๕๒๔), หน้า ๘๔-๘๗.

ซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์กรใด ย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหาร นักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

แคมเบลและคณะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^{๑๑}

จันทราณี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม^{๑๒}

ไซมอน (Simon) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^{๑๓}

ดิน ปรัชญพฤทธิ การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๑๔}

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร คือ การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรการศึกษา (Administration Resource) มาประกอบตาม

^{๑๑} Campbell, Roaid F. and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston : Allyn and Bacon, 1997), P 6.

^{๑๒} จันทราณี สงวนนาม, **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**, (กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^{๑๓} Simon, Herbert.a. **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), P 3.

^{๑๔} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

กระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๕}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่าการบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๑๖}

บุญทัน ดอกไธสง ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กร หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ^{๑๗}

ประยูทธ เจริญสวัสดิ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๘}

ปีเตอร์ เอฟ. ดรັคเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ปล่อยให้คนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัสดุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม^{๑๙}

พะยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การ การตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด ความต้องการและ

^{๑๕}ธีรรัตน์ กิจจักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์ : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏ, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๑๖}ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เฉลิมจิระรัตน์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๑๗}บุญทัน ดอกไธสง, การจัดองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๑๘}ประยูทธ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๑๙}Peter F. Drucker, อังโน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

ความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วย องค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๒๐}

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๒๑}

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์การ^{๒๒}

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๒๓}

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสเตอร์ คอรัป (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ

^{๒๐} พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๒๑} พิทยา บวรวัฒนา, การบริหารเชิงบูรณาการ, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๒๒} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๒๓} มัลลิกา ต้นสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

(Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^{๒๔}

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม^{๒๕}

เสนาะ ดิเยาว์ ได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ^{๒๖}

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่รวมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จ สาเหตุสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

(๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

^{๒๔}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

^{๒๕}วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๒๖}เสนาะ ดิเยาว์, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัดการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

สมพงศ์ เกษมสิน กล่าวไว้ว่า คำว่า การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงศ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

- ๑) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
- ๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
- ๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
- ๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
- ๕) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
- ๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือใจ (collectivemind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
- ๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
- ๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
- ๙) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของ

มนุษย์^{๒๗}

สมาน รังสิโยภษณ์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๒๘}

^{๒๗} สมพงศ์ เกษมสิน, การบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๕-๖.

สัมพันธ ฎไฟบูลย์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ และสนองตอบความคาดหวัง และจัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน^{๒๘}

สิรภพ เหล่าลาภะ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารไว้ ๒ นัย คือ ๑) คำว่าบริหาร มาจากภาษาบาลีว่า ปริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกสำนวนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญหํ ปริหริตํ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่า บริหาร แปลมาจากภาษาอังกฤษ ว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือ การปกครอง ดำเนินการ อำนาจการ จัดการ จัดให้ วางส่งเสริม และบำรุง^{๒๙}

อดิศร เพียงเกษ กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างาน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^{๓๐}

เฮอ์เบิร์ต เอ. ซิมอน (Herbert A. Simon) กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์^{๓๑}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนาจการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย

^{๒๘} สมาน ริงสิโยภษฎุ, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๒๙} สัมพันธ ฎไฟบูลย์, องค์การและการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พัทธอักษร, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖.

^{๓๐} สิรภพ เหล่าลาภะ, พุทธศาสตร์การเมือง, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔๐.

^{๓๑} อดิศร เพียงเกษ, ดร., ศิลปะการพูด : วิธีเอาชนะใจคน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

^{๓๒} Herbert A. Simon, *Administrative Behavior*, (New York : Macmillan, 1947), p 3.

๒.๒.๒ ทฤษฎีการบริหารงาน

หลักการหรือหน้าที่ในการบริหารงานโดยทั่วไป นักวิชาการ และผู้บริหารที่สำคัญได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับหลักการ หรือภาระหน้าที่ในการบริหารที่แตกต่างกันไว้ ดังนี้

ดิณ ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรที่จะต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมถึงแต่การแสวงหากคนมาทำงาน การบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน การบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึง การอำนวยการ หรือการวินิจฉัยสั่งการหลังการได้วิเคราะห์ และพิจารณาโดยรอบคอบ รวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน หรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีต่อกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงบประมาณการเงิน วางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชี และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบ และรัดกุม^{๓๓}

^{๓๓} อารีย์ สวัสดิ์สาดีและคณะ, บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวุฒิสามารถ, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

เทลเลอร์ (Frederick W Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๓๔}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกต้องวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคณานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานกฎวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

ทฤษฎีการบริหารของเฮนรี ฟาโย ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ^{๓๕}

^{๓๔}เทลเลอร์, อังโนรงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

^{๓๕}Price, Alan, **Human Resourec Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุง เช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล กล่าวถึง กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐^{๓๖} ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลยุทธ์ (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

^{๓๖} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนตัดสินใจปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้น และดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงาน คือ ความร่วมมือ ซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึง วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๓๗}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

^{๓๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ฟาโย (Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้^{๓๔}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์กร ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของ

^{๓๔} ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์กรจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์กรได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีผลสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์กร

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์กร องค์กรใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นที่ร่วมกับกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์กรได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์กร (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็น การชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์กรยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์กรจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำการต่าง ๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์กร เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์กรและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชีวิตผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กรกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์กร และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วย โบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลาอันยาวนาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยอธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กร และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนา

ความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง

ลูเธอร์ กุลลิค (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้^{๓๙}

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O - Organizing (การจัดองค์กร) เป็นการจัดองค์กรที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D - Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงจรงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

^{๓๙} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ^{๔๐}

๑) การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดมุ่งหมายและการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๒) การจัดองค์การ หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน

๓) การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔) การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดมุ่งหมาย มุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา อ้างในธีระรัตน์ กิจจารักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๔๑}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co - Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและ

^{๔๐}วิโรจน์ สารรัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๑.

^{๔๑}ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

ประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

สุปรีชา กมลลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB : Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๔๒}

สมคิด บางโม ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้^{๔๓}

๑) วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่า จะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไร และต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการ หรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒) ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิริยาระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิริยาระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน

^{๔๒} สุปรีชา กมลลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^{๔๓} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๖๒-๖๓.

ร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔) ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่า บรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึงความสามารถขององค์การ ในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

สมยศ นาวิการ ได้ให้ความหมายของการบริหารเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การตัดสินใจและการบริหารที่มีผลกระทบต่อผลการดำเนินงานระยะยาว ขององค์การประกอบด้วย การกำหนดกลยุทธ์ และการควบคุมกลยุทธ์ จะมุ่งตรวจสอบ ประเมินโอกาสและอุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายนอก และมุ่งตรวจสอบประเมินจุดอ่อนและจุดแข็ง อุปสรรคภายในสภาพแวดล้อมภายในบริษัท^{๔๔}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

๒.๒.๓ บทบาทของผู้บริหาร

ก. บทบาทที่เกิดขึ้นในองค์การและบทบาทที่สัมพันธ์กับคนภายนอกองค์การ ดังนี้

๑) บทบาทที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล ในบทบาทส่วนนี้เป็นบทบาทภายในองค์การนั้นผู้บริหารต้องมีการสื่อสารข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็นต่างๆ ให้พนักงานรับทราบตลอดจนให้ข้อมูลต่างๆ เป็นเครื่องมือในการควบคุมและประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยในเชิงบทบาทของด้านนี้ที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์การ คือการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ข่าวสารข้อมูลที่เหมาะสมให้กับบุคคลภายนอก เช่น ลูกค้าหรือสาธารณชนได้รับข้อมูลที่เหมาะสมขององค์การ

๒) บทบาทที่เกี่ยวข้องกับคนบทบาทภายในองค์การ คือผู้บริหารจะมีบทบาทในการนำ เช่นการจูงใจ การสอนงาน การตัดสินใจและการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เป็นต้น สำหรับบทบาทที่เกี่ยวข้องกับภายนอกองค์การ พบว่าในปัจจุบันนี้ ผู้บริหารมีบทบาทอย่างมากในการเชื่อมโยง เพื่อสร้างสัมพันธ์มิตร และเครือข่ายในทางธุรกิจเพื่อประโยชน์ขององค์การ

^{๔๔} สมยศ นาวิการ, การบริหารเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒.

๓) บทบาทในด้านการปฏิบัติงานบทบาทภายในองค์กรนั้นผู้บริหารต้องมีบทบาทในการกระตุ้นให้เกิดการปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะต้องอำนวยความสะดวกช่วยแก้ไข ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งการกระทำใดๆ ที่จะช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานอย่าง สัมฤทธิ์ผลในบทบาทต่อองค์กรนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการเจรจาข้อตกลงพันธะสัญญา ต่างๆ ให้เกิดขึ้นเพื่อผลสำเร็จขององค์กร เช่น การซื้อกิจการ การควบคุมกิจการ การรับ สัมปทานต่างๆ เป็นต้น^{๔๔}

ข. บทบาทของผู้บริหารในการนำ ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ๔ ประการ ได้แก่

๑) กล้าเผชิญหน้ากับผู้ร่วมงานและผู้อื่นอย่างเปิดเผยและโดยตรง เกี่ยวกับ ปัญหาการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยใช้ความสามารถทั้งศิลปะและศาสตร์อย่าง เหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล

๒) กล้ายืนหยัดในเรื่องมาตรฐานการปฏิบัติงาน กล้าเรียกร้องการเพิ่มคุณภาพ การปฏิบัติงาน และยืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่ง หรือขอเรียกร้องในเรื่องเหล่านั้น เพื่อแสดงให้เห็น ถึงจุดยืนของผู้บริหารที่มั่นคง ชัดเจน ไม่โลเลเปลี่ยนแปลงไปตามแรงกดดันที่ไม่ถูกต้องและไม่ เป็นธรรม

๓) กล้าปฏิเสธคำร้องขอที่ไร้เหตุผลของผู้ร่วมงานหรือผู้อื่น ซึ่งอาจคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้องของตนมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม กล้ากำหนดขอบเขต พฤติกรรมของผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม โดยยึดประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ

๔) กล้าสั่งการ ชี้แนะ มอบหมายงาน หรือแนะนำ โดยให้รายละเอียดอย่าง ชัดเจน ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจอย่างถ่องแท้ ถูกต้อง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็น อย่างดี

ค. บทบาทในการสร้างทีมและการประสานงาน ซึ่งมีพฤติกรรมบ่งชี้ ๕ ประการ ได้แก่

๑) เห็นยวนำ อำนวยความคิด และความเห็น เพื่อให้เกิดการตัดสินใจ รวมทั้ง การจัดทำแผนปฏิบัติงาน โดยใช้กระบวนการบริหารอย่างเป็นระบบ มีการสร้างทีมงานที่มี คุณภาพและการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

๒) ทำให้บุคคลรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาด้วยกระบวนการกลุ่ม เน้นการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ให้บังเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม ต่อเนื่อง และยั่งยืนขึ้นใน หน่วยงาน

^{๔๔}สุพานี สุภษฎ์วานิช, พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๒๗๐-๒๗๑.

๓) แสดงความคาดหวังในทางที่ดีต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่น มีเจตคติต่อหน่วยงาน ต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นในทางบวก เสริมสร้างพลังใจใฝ่สัมฤทธิ์ให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง

๔) กรณีที่บุคคลประสบความสำเร็จ ต้องให้เครดิตและยกย่องอย่างเปิดเผย

๕) ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้อื่นด้วยการให้กำลังใจ สร้างความรู้สึกสำคัญให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงานและผู้อื่น โดยการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนการเสริมสร้าง ดังนี้

- ให้ข้อมูลข่าวสาร (Information) ที่ประสงค์จะแก้ปัญหา พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานแก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่น

- ให้ผู้ร่วมงานและผู้อื่นได้รับรู้ (Perception) ข้อมูลข่าวสารที่จะต้องจะแก้ปัญหา พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงในหน่วยงานอย่างชัดเจนและทั่วถึง

- สร้างความตระหนัก (Awareness) ให้ผู้ร่วมงานและผู้อื่นเห็นถึงความจำเป็นต้องแก้ปัญหา พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงในหน่วยงาน โดยเน้นประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นทั้งต่อตนเองและต่อหน่วยงาน

- ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานและผู้อื่นตัดสินใจ (Decision - Making) ที่จะปฏิบัติด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน ซึ่งจัดเป็นพลังสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ เมื่อเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง ๕ ขั้นตอนให้แก่ผู้ร่วมงานและผู้อื่นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแล้ว จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกการเป็นหุ้นส่วน (Partnership) ในกลุ่มผู้ร่วมงานทั้งหมด การเป็นหุ้นส่วนนี้จัดเป็นผลสำเร็จสูงสุดของการบริหารงานในทุกหน่วยงาน

หากผู้บริหารได้แสดงบทบาททั้งการนำ การสร้างทีมงานและประสานงาน ได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน สถานการณ์ และบุคคลแล้ว จะส่งผลให้การบริหารมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญมากที่สุด คือ ใหว่พริบ ประสพการณ์ และปฏิภาณในการบริหารการจัดการ และการแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานทั้งยังสามารถครองใจผู้ร่วมงานตลอดจนผู้อื่นที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดีด้วย^{๔๖}

๒.๒.๔ หน้าที่ของการบริหาร

ประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐาน ๔ ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนดังนี้ (POLC)

๑) การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การวางแผนเป็นสะพานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคตซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ

^{๔๖} สังคม โทปุนินทร์, "บทความการศึกษา", สพท. เชียงราย เขต ๓, (๓ ธันวาคม ๒๕๕๐) : ๑-๒.

- การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารการวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงาน และกิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร

- การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคต และแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้

- การวางแผนจะช่วยให้ธุรกิจปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของตลาดและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้นต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่จะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กรมากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอกและเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็นเพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงของตลาด เศรษฐกิจ และคู่แข่งขั้นทั่วโลก จุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจคือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ยืดหยุ่น มีประสิทธิผล และทรงประสิทธิภาพ

๒) การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึง การพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่จะทำรายงานมีตัวอย่างในประวัติศาสตร์ของธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จในการแข่งขันและสามารถเอาชนะคู่แข่งขั้นได้ ธุรกิจที่มีการจัดองค์กรที่ดีสามารถจูงใจผู้บริหารและพนักงานให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กร

- การกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงานประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก และการมอบอำนาจหน้าที่ (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นงานย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งต้องการทราบลักษณะของงาน

- การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการ

กำหนดขึ้นในธุรกิจ การสนับสนุนทรัพยากรและกำหนดวัตถุประสงค์ตามสภาพทางภูมิศาสตร์จะแตกต่างจากโครงสร้างด้านผลิตภัณฑ์หรือลูกค้า รูปแบบทั่วไปของการจัดแผนก็คือ ตามหน้าที่ (Functional) ตามฝ่าย (Divisional) ตามหน่วยธุรกิจเชิงกลยุทธ์ (Strategic business unit) และด้านแมทริกซ์(Matrix)

๓) การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อนและเข้าใจต้องแท้ได้ยาก

- การนำหรือการสั่งการจึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กร และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้น แผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิผล ถ้าผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

๔) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์กร ถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามผลและประเมินการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆ ของพนักงาน เพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรหรือธุรกิจที่ประสบความล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดจากความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง

- การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหาร

- การควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงานโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่า จะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการ

นอกจากนี้การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องของการผลการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย (John R. Schermerhorn, op. cit. p.๓๒๗) อาจกล่าวถึงบทบาทสำคัญของการควบคุมได้

ว่า อยู่ที่คำ ๔ คำ ได้แก่ มาตรฐาน (Standard) การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการปฏิบัติ (Take Action)^{๔๗}

นอกจากนี้คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงานเป็นคุณลักษณะที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ที่จะนำพาให้การบริหารงานก้าวหน้า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการ และเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการบริหารงานให้บรรลุผล

คุณลักษณะด้านทักษะพิสัยของผู้บริหารเป็นทักษะในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีอย่างน้อย ๓ ทักษะ คือ^{๔๘}

๑) ทักษะด้านเทคนิค หมายถึง กระบวนการ วิธีการหรือเทคนิคเฉพาะอย่าง อาศัยความรู้ การวิเคราะห์ การใช้วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติงานด้านทักษะนี้เรียนโดย การปฏิบัติจนเกิดความชำนาญ เช่น ทักษะด้านการพูด การเขียน การอ่าน การร่างหนังสือ การเขียนคำสั่ง การสั่งการที่ชัดเจน เป็นต้น

๒) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และการบริหารงานทุกด้าน ผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นอย่างดี จึงก่อให้เกิดความร่วมมือเกิดการประสานงานที่ดีในการทำงานร่วมกันเพราะผู้บริหารต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ครูอาจารย์ คณงาน นักการภารโรง ผู้ปกครองนักเรียน ชุมชน และองค์กร และหน่วยงานภายนอก ทั้งที่เป็นหน่วยงานของทางราชการและหน่วยงานเอกชน อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานหรือสถาบัน

๓) ทักษะด้านมโนทัศน์ เป็นทักษะที่ผู้บริหาร หรือผู้นำต้องมีมากที่สุด เป็นทักษะที่ต้องเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ มองเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ทั้งระบบรวมและระบบย่อย และต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางในด้านพฤติกรรมศาสตร์อันประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง และจิตวิทยา นั่นก็คือผู้นำหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีความรู้อย่างกว้างขวางในวิชาสามัญทั่วไป มีทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๒.๕ กลยุทธ์วิธีหนทางสำเร็จของผู้บริหารที่ดี

ผู้บริหารระดับกลางอย่างผู้จัดการ ผู้อำนวยการ จนถึงรองประธานมีบทบาทสำคัญในการผลักดันให้กลยุทธ์การดำเนินการขององค์กร เป็นไปได้จริงในส่วนของการปฏิบัติการ ถ้าผู้บริหารระดับกลางไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ก็ยากที่บริษัทจะนำวิสัยทัศน์หรือกลยุทธ์ของ

^{๔๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๒.

^{๔๘} ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, พฤติกรรมองค์กรและการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โอเอส พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๐), หน้า ๕๑.

ผู้บริหารระดับสูงมาปฏิบัติให้เป็นผลสำเร็จได้ ผู้บริหารระดับกลางที่มีประสิทธิภาพสูงสามารถช่วยให้องค์กรตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที ในภาวะ การดำเนินธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน

๑) รู้จักทำการบ้านก่อนจะประชุม หรือเจรจากับผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ ควรศึกษาให้ดีเสียก่อน ว่าเขามีความคิดเห็นหรือความเชื่อเกี่ยวกับเรื่องนั้นอย่างไร จะได้ไม่ต้องเสียเวลามากจนเกินไปก่อนตัดสินใจ

๒) เลือกวิธีการดำเนินงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ต้องเลือกตัดสินใจดำเนินการใน ภารกิจความรับผิดชอบที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ชัยชนะขององค์กร อย่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเน้นย้ำถึงความสำเร็จขององค์กรเป็นสำคัญ

๓) มุ่งมั่นในการทำงานอย่างทุ่มเท ต้องมุ่งมั่น ทุ่มเทการทำงานอย่างหนักให้เกิดการยอมรับที่ดีตลอดจนเป็นต้นแบบการปฏิบัติงานแก่ทีมงานได้เอาเป็นแบบอย่าง

๔) สื่อสาร สั่งการ และติดตามความสำเร็จของการทำงาน เพื่อป้องกันการผิดพลาดในการสื่อสาร ป้องกันการทำงานซ้ำซ้อน ที่สร้างความสับสนให้กับทีมงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างสะดวกราบรื่นและมุ่งสู่ความสำเร็จได้อย่างรวดเร็ว

๕) รู้จักวิเคราะห์และแก้ไขปัญหา รู้จักวิเคราะห์ว่าอะไรที่เป็นปัญหา ขัดขวางกระบวนการทำงานพยายามเข้าใจสาเหตุและหาหนทางแก้ไข

๖) รู้จักตั้งคำถามเพื่อหาคำตอบ เพื่อสร้างแรงกระตุ้นให้ทีมงานในการแสวงหาคำตอบให้กับเรื่องต่างๆ ที่ซ่อนเร้นหรือยังไม่มีคำอธิบายที่ชัดเจน

๗) รักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น หากเคยมีเรื่องผิดใจ หรือความสัมพันธ์ที่ไม่ดีนักกับลูกน้อง กับเพื่อนร่วมงาน ควรปรับปรับความเข้าใจ หากปล่อยไว้อาจส่งผลกระทบต่อ งานในระยะยาว

๘) เชื่อในศักยภาพของคนในการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้ หากรู้จักให้คำแนะนำ และเป็นผู้นำที่ดีลูกน้องส่วนใหญ่ก็จะมีกำลังใจและสามารถที่จะทำงานได้ดี

๙) เตรียมพร้อมอยู่เสมอควรจัดระเบียบองค์กรให้พร้อมและมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๑๐) พยายามมองโลกในแง่ดีและรู้จักปล่อยวาง บางครั้งหากอุปสรรคบางอย่าง เป็นเรื่องที่ไม่สามารถแก้ไขได้ควรจะปล่อยวางและหันไปจัดการกับปัญหาอื่นแทน

๑๑) เป็นผู้ที่อยากเห็นความสำเร็จ และมีความสุขอย่างชื่นชมเมื่องานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จอย่างลุล่วง^{๔๙}

^{๔๙} พิชิต สุขเจริญพงษ์, แผนสู่ความสำเร็จของนักวางกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๓๒), หน้า ๙๗.

๒.๒.๖ พุทธวิธีในการบริหาร

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวความคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิม ซึ่งเป็นความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่นๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่าการยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคัม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคัม ส่วนการละตัวตน จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคัมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคัมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคัมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตนเนื่องจากตนมีฐานะที่ได้อยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มาตั้งแต่สมัยพุทธกาล^{๕๐} ดังนี้

๑) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างที่รัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่างๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

“ดูกรภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เก้อยาก ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสังฆธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”^{๕๑}

๒) ในด้านการบริหารพระวินัยในสมัย เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง โดยมีพระสาวกที่สำคัญ เช่น พระสารีบุตร และพระมหาโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อมีพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพุทธศาสนามากขึ้น ก็ได้ทรงอนุญาตให้พระสาวกให้อุปสมบทแก่ผู้เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้นต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั้นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์ในรูปองค์กร เช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัยเป็นต้น

^{๕๐} ปรีชา ช่างขวัญยืน, ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๕๑} อ.ท.ก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๑๐.

๓) ด้านอิทธิพลของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหรือระเบียบที่สังคมวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักร และพุทธจักรมีกระบวนการพิจารณาคดีหรืออิทธิพล และมีวิธีลงโทษตามโทษานุโทษ แต่ลักษณะการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรอาจไม่ถือว่าเป็นผิด เป็นต้น

หน้าที่ในการบริการ คือ หน้าที่แต่ละอย่างของกระบวนการการบริหาร ล้วนเป็นหน้าที่ของงานที่จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้ภารกิจหรืองานทั้งหลายที่บุคคลฝ่ายต่างๆ ในองค์การปฏิบัติอยู่ให้สำเร็จผลโดยมีประสิทธิภาพ POSDCCR คือ

๑. การวางแผน (Planning) การกำหนดนโยบาย และมาตรการการวางแผนปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดแผนงาน หรือวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกับการใช้ดุลยพินิจพิจารณาถึงผลสำเร็จที่ต้องการจะได้หนทางที่จะทำได้ตามตั้งเป้าหมายไว้ ในทางปฏิบัติในการวางแผนผู้บริหาร จะทำการคาดการณ์อนาคต และจะมีการคิดวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายต่างๆ

ในการวางแผนนั้น ผู้บริหารได้ใช้ดุลพินิจต่างๆ ว่าองค์กรจะต้องทำอะไร ให้ได้ผลอะไร ทำอย่างไร ทำโดยใคร ทำเมื่อไหร่ ก็จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้โดยกล่าวไว้ว่า

ในการวางแผนนี้พระพุทธเจ้าทรงกำหนดวัตถุประสงค์ส่วนบุคคล เพื่อให้สมาชิกใหม่ได้ปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะเห็นได้จากการที่ทรงประทานการอุปสมบทแก่ อัญญาโกณฑัญญะพระภิกษุรูปแรกในทางพระพุทธศาสนาด้วยพระดำรัสว่า “เธอจงเป็นพระภิกษุมาเถิดธรรมอันเรากล้าดีแล้ว เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” จะเห็นได้ว่า พระพุทธดำรัสนี้มีการกล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการอุปสมบทชัดเจนว่า “เธอจงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” นั้นหมายถึงว่า ให้สมาชิกให้ปฏิบัติให้หลุดจากทุกข์ส่วนตัว หรือแนะนำคนอื่นให้หลุดพ้นจากทุกข์ อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในการดำเนินชีวิต^{๕๒}

๒. การจัดองค์การ (Organizing) การจัดองค์การหรือการจัดรูปงาน หมายถึง การจัดรูปงาน และโครงสร้างการแบ่งหน้าที่ตามความรับผิดชอบของตำแหน่งต่างๆ คือการจัดตำแหน่งสายบังคับบัญชาในองค์การ รวมถึงการกำหนดคุณสมบัติของบุคคลที่จำเป็นสำหรับ

^{๕๒} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๕-๖.

ตำแหน่งภายในองค์การตามความถนัด และตามความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ในเชิงวิชาการด้วย^{๕๓}

สำหรับคณะสงฆ์พระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุเคารพกันตามลำดับอาวุโส หรืออายุพรรษา ผู้บวชทีหลังต้องแสดงความเคารพต่อผู้ที่บวชก่อน คณะสงฆ์ได้มีการบริหารกัน มาในรูปแบบอาจารย์ปกครองศิษย์ หรือพ่อปกครองลูก โดยปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเป็น สำคัญ ในการจัดระเบียบการบริหาร โดยให้อำนาจการบัญญัติหลักเกณฑ์ และวิธีการดำเนินงาน ของคณะสงฆ์ตามความเหมาะสม ต่อมาฝ่ายบ้านเมืองจึงได้เข้ามามีบทบาทช่วยอุปถัมภ์ ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา^{๕๔}

๓. การบริหารงานบุคคล (Staffing) คือ การสรรหาคณะสงฆ์มาบรรจุในตำแหน่งที่ กำหนดไว้ หมายถึง การสรรหา การรับสมัคร การสัมภาษณ์ การคัดเลือก การบรรจุ การฝึกอบรมของบุคลากรให้เข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติงาน

สำหรับการบริหารบุคลากรของคณะสงฆ์ เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ที่พระสังฆาธิการผู้หวังความสำเร็จในการบริหาร ต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยในการ บริหารภารกิจ และจำเป็นที่จะต้องหมั่นศึกษาหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ เพื่อนำมาเป็นแนวทางใน การปรับปรุงการบริหารคณะสงฆ์ให้เข้มแข็งขึ้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๕๕}

สำหรับการบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่จะต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความยิ่งใหญ่ให้คณะสงฆ์ ในการ ทำพิธีอุปสมบทให้แก่กุลบุตร พระเถระผู้เป็นประธานในพิธีเรียกว่า พระอุปัชฌาย์ การรับคนเข้า มาการอุปสมบทต้องได้รับการเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์ ซึ่งประชุมพร้อมกันในอุโบสถ ที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อเข้ามาบวชในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่ (พระนวกะ) จะต้องได้รับการ ฝึกอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากอุปัชฌาย์ โดยอยู่ภายใต้การดูแลของท่านจนกว่าจะมี พรรษาครบ ๕ ดังนั้น กระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะ ก่อให้เกิดการศึกษาในวัด ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาที่สำคัญใน อินเดีย เช่น มหาวิทยาลัยนาลันทา^{๕๖}

^{๕๓} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๖.

^{๕๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗-๘.

^{๕๕} อ่างแล้ว.

^{๕๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๑๒.

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทั่วไปได้ที่บุคลากรยังไม่บรรลุพระอรหันต์ เขาผู้นั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมตลอดไป^{๕๗}

๔. การวินิจฉัยสั่งการ (Directing) คือการเลือกเอาทางใดทางหนึ่ง ในจำนวน ทางที่มีให้เลือกจำนวนมาก การตัดสินใจสั่งการที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทั้งหมด เพราะว่า บรรดากระบวนการต่างๆ ล้วนแต่ดำเนินไปเพื่อช่วย และสนับสนุนในการตัดสินใจสั่ง การทั้งสิ้น

ในการตัดสินใจด้านการบริหารของพระสังฆาธิการ จะต้องอาศัยพระธรรมวินัย ทั่วมหาภูมยาคู ระเบียบ กฏ และข้อบังคับ ตลอดจนทั้งแนวนโยบาย และระเบียบประเพณีที่เคย ปฏิบัติมา ฉะนั้น การตัดสินใจ หมายถึง การอำนวยความสะดวก การชี้แจงงาน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตลอด ทั้งติดตามคำสั่งชี้แจงนั้น และในการสั่งงานซึ่งตัดสินใจสั่งการลงไป พระสังฆาธิการจะต้องอาศัย ข้อมูล ข้อเท็จจริงตลอดจนความคิดเห็นของบุคคลหลายฝ่ายที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการ พิจารณา การสั่งการจะดำเนินไปในทิศทางอันเป็นจุดหมายของหน่วยงานนั้นๆ ต้องใช้เทคนิค กลวิธีให้เกิดแรงจูงใจ การติดต่อสื่อสารความคิด และการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น จึงจะทำให้การ ปฏิบัติงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติตามคำสั่ง^{๕๘}

๕. การควบคุม (Controlling) คือ การควบคุมกิจกรรมของผู้เกี่ยวข้องกับการ ทำงานให้ได้คุณภาพที่ต้องการโดยถือหลักปรัชญาที่ว่า “คุณภาพใส่เข้าไปในผลงานระหว่าง กระบวนการทำงาน ไม่ใช่การตรวจสอบครั้งสุดท้าย” ดังนั้น การควบคุมจึงหมายถึง การส่งเสริม และการเสริมสร้างคุณภาพทุกขั้นตอน

การควบคุมแต่ละขั้นตอนเพื่อให้ได้คุณภาพตามวัตถุประสงค์นั้น เป็นหน้าที่ความ รับผิดชอบของทุกคนที่เกี่ยวข้อง มิใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยเหตุ นี้การควบคุมคุณภาพ คือ การทำงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความสูญเปล่า ป้องกันไม่ให้งาน ผิดพลาดไปจากข้อกำหนด หากทางแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน

การกำกับดูแลเป็นการควบคุมสมาชิกภายในองค์กรการ ให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลคณะสงฆ์เป็นอย่างดี ยิ่งดังที่พระพุทธเจ้าบัญญัติพระวินัย เพื่อให้พระสงฆ์ใช้มาตรฐานการควบคุมความประพฤติให้ เป็นแบบเดียวกัน พระพุทธเจ้าทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการ เช่น เพื่อ ความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไม่มีความละอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสีย ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระศาสนา^{๕๙}

^{๕๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

^{๕๘} อ่างแล้ว.

^{๕๙} อ่างแล้ว.

๖. การประสานงาน (Coordinating) การประสานงาน หมายถึง การประสานงานแนวคิดพฤติกรรมของตนเอง และเพื่อร่วมงานผสมผสานกลมกลืนกัน ไม่ขัดหรือแย้ง หรือซ้ำซ้อนกัน เพื่อประสานผลประโยชน์ของการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การประสานงานจึงเป็นการสร้างวิธีการทำงานร่วมกัน หรือบุคคลภายนอกเพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อกัน สำหรับคณะสงฆ์ต้องมีประสานงานกันระหว่างพระสังฆาธิการ ตั้งแต่ระดับบนไปจนระดับล่าง และระดับล่างขึ้นสู่ระดับบน^{๖๐}

๗. การเสนอรายงาน (Reporting) การเสนอรายงาน คือ การเสนอจะเป็นไปด้วยวาจา หรือการบันทึกเป็นหลักฐานในการดำเนินงาน พร้อมกับเสนอแนะปัญหา และสถิติข้อมูลที่แท้จริงต่อผู้บังคับบัญชา ตลอดจนทั้งการประชาสัมพันธ์เพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสำหรับพระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้บริหารงานคณะสงฆ์ ควรนำหลักและวิธีการปฏิบัติดังกล่าวไปปรับปรุงใช้ในงานคณะสงฆ์ก็จะเป็นไปประโยชน์ต่องานคณะสงฆ์อย่างยิ่ง

การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา มีความละเอียด และเป็นขั้นตอนในการกลั่นกรองรับบุคคลเข้ามาบวชโดยที่พระพุทธเจ้ามอบความเป็นใหญ่ให้แก่คณะสงฆ์ในการอุปสมบทกุลบุตรตามแบบบัญญัติตถุธรรมโดยมีพระอุปัชฌาย์เป็นประธานในการอุปสมบท และต้องรับรับความเห็นชอบเป็นเอกฉันท์จากคณะสงฆ์พร้อมกันในอุโบสถที่ประกอบพิธีอุปสมบท

เมื่อเข้ามาในพระพุทธศาสนาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมจากพระอุปัชฌาย์หรือผู้ปกครองจนกว่าจะมีพรรษา ๕ ที่เรียกว่า นิสัยมุตตะกะ คือพ้นจากการฟุ้งฟายอุปชฌาย์ ดังนั้นกระบวนการฝึกอบรมพระบวชใหม่จึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง

ระบบการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ทราบไคที่บุคคลนั้นยังไม่บรรลุพระอรหันต์ ผู้นั้นจะต้องได้รับการศึกษาอบรมในด้านพระธรรมวินัยต่อไป ที่เรียกว่า เสขะ คือ ผู้ยังต้องศึกษา ต่อเมื่อผู้นั้นสำเร็จการศึกษาเป็นพระอรหันต์แล้ว จึงเรียกว่า พระอเสขะ คือ ผู้ไม่ต้องศึกษา

“กระบวนการจัดการศึกษาในทางพระพุทธศาสนายึดหลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งเป็นการฝึกอบรม (Training) ที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียน การสอน ในทางทฤษฎี (Teaching) เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่งด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา”

การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนายึดผู้เรียนสำคัญที่สุด หมายถึง การกำหนดจุดสาระ กิจกรรม แหล่งการเรียนรู้ สื่อการเรียน และการวัดประเมินผล ที่มุ่งพัฒนาคน และชีวิตให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้เต็มความสามารถ สอดคล้องกับความถนัด ความสนใจ และความ

^{๖๐} อ่างแล้ว.

ต้องการของผู้เรียน^{๖๑} ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการ และ
 วุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคล
 เปรียบเทียบกับบัว ๔ เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่ได้รับการศึกษาอบรมไปตาม
 จริต ๖ ประการ และที่สำคัญพระพุทธเจ้าทรงมุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตัวเอง ดังมีพุทธพจน์
 ที่ว่า “ตุมเหติ กิจจํ อาตปฺปํ อุกขาตาโร ตถาคตา เชนทังหลายตังต้องทำความเพียรเผากิเลส
 พระตถาคตเจ้าเป็นเพียงผู้บอกทาง”^{๖๒}

บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วจะได้รับการจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานภายใน
 องค์กรตามความรู้ความสามารถ ดังพระพุทธเจ้าทรงแต่งตั้งเอตทัคคะในด้านต่างๆ ดังกล่าว
 มาแล้วในการบริหารงานบุคคลพระพุทธศาสนามีระบบการให้รางวัลและการลงโทษซึ่ง
 เปรียบเทียบได้กับการใช้พระเดชพระคุณในสมัยปัจจุบัน ใครทำดีก็จะได้รับการยกย่องใครทำผิด
 ก็ต้องได้รับการลงโทษดังพระบาลีว่า “นิคฺคณฺเห นิคฺคหารหํ ปคฺคณฺเห ปคฺคหารหํ ชมฺคนทึควร
 ชมฺ ยกฺยกอง คนทึควรยกฺยกอง”^{๖๓} เราจะเข้าใจระบบการให้รางวัล และการลงโทษได้ดี จากเรื่อง
 เกสียสูตร ว่า

วันหนึ่ง สารถิผู้ฝึกม้าชื่อนายเกสียเข้าไปเฝ้าพระพุทธเจ้าแล้วทูลว่า
 พระพุทธเจ้าทรงมีวิธีฝึกคนอย่างไร

พระพุทธเจ้าทรงย้อนถามว่า นายเกสียมีวิธีฝึกม้าอย่างไร

นายเกสียกราบทูลว่า ข้าพระองค์ใช้ ๓ วิธี คือ วิธีที่นุ่มนวล วิธีรุนแรง วิธีผสมผสาน
 คือมีทั้งนุ่มนวล และรุนแรง

พระพุทธเจ้าตรัสถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธี ไม่ได้ผลแล้วจะทำอย่างไร

นายเกสียกราบทูลว่า ถ้าฝึกไม่ได้ผลก็ฆ่าม้าทิ้งเสีย เพราะปล่อยให้เสีย
 ชื่อสถาบันเกสียวิทยา

พระพุทธเจ้าตรัสว่า พระองค์ทรงใช้ทั้ง ๓ วิธีฝึกคนเหมือนกัน คือใช้วิธี
 นุ่มนวลกับคนที่ควรให้กำลังใจ ใช้วิธีรุนแรงกับคนที่ควรตำหนิห้ามปราม และใช้วิธี
 ผสมผสานกับคนที่ควรยกย่องเมื่อถึงคราวต้องยกย่อง และตำหนิเมื่อถึงคราวที่
 ตำหนิ

นายเกสียทูลถามว่า ถ้าใช้ ๓ วิธีแล้วไม่ได้ผลจะทำอย่างไร

พระพุทธเจ้าตรัสว่า ก็มีการฆ่าม้าเหมือนกัน

นายเกสียทูลถามว่า การฆ่าไม่สมควรสำหรับสมณะมิใช่หรือ

^{๖๑} การศึกษาแห่งชาติ, คณะกรรมการ และศึกษานิเทศการกระทรวง, ปฏิรูปการเรียนรู้ผู้เรียน
 สำคัญที่สุด, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกระทรวงกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐.

^{๖๒} ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑.

^{๖๓} ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๒๔๒/๕๓๑.

พระพุทธเจ้าทรงอธิบายว่า ในวินัยของพระอริยะเจ้า การฆ่า หมายถึง การเลิกว่ากล่าวสั่งสอน คนที่พระพุทธเจ้าเลิกว่ากล่าวสั่งสอนย่อมหมดโอกาสเจริญเติบโตทางธรรม^{๖๔}

หลักการบริหารดังกล่าวมาแล้วนั้น เป็นสิ่งที่มีประโยชน์และจำเป็นต่อการบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ เพราะคณะสงฆ์มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ต้องกระทำร่วมกันเพื่อประโยชน์แก่พระพุทธศาสนา ดังนั้นเพื่อให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพ และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่คณะสงฆ์ตั้งเอาไว้จึงต้องอาศัยหลักการบริหารสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อความเหมาะสมถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย และทันยุคสมัยปัจจุบัน

๒.๒.๗ หลักธรรมสำหรับการบริหาร

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ^{๖๕} คือ

- ๑) ปัญญาพละ กำลังความรู้หรือความฉลาด
- ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร
- ๓) อดวัชชพละ กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต
- ๔) สังคหพละ กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษย์สัมพันธ์

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษย์สัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้^{๖๖}

พระพรหมคุณาภรณ์ ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ อปรีหานิยธรรม^{๖๗} ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปรีหานิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

^{๖๔} อด.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๑๑๑/๑๕๐.

^{๖๕} อด. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๗๒.

^{๖๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๔๔-๔๕.

^{๖๗} อด.สตตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๑) หมั่นประชุมกันเนื่องนิตย์
 ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย

๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม

๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง

๕) บรรดากุลสตรีกุลกุมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรือจูดคร่ำขึ้นใจ

๖) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่าง ๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลีที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

๗) จัดให้ความอารักขา คุ้มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่าขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มา พึงมาสู่แคว้นแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแคว้นแคว้นโดยผาสุก

อภิธานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐโดยระบอบสามัคคิธรรม ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหยกให้แตกสามัคคี^{๖๔}

นิตย สัมมาพันธ ได้การถึงคุณธรรมสำหรับผู้บริหารไว้ว่า นักบริหารทุกประเภท ตั้งแต่ระดับนานาชาติ ระดับชาติ ระดับท้องถิ่น ระดับองค์กร หน่วยงาน ครอบครัว ตลอดจนถึงตนเอง ควรมีวิสัยและควรก่อให้เกิดวิสัยในหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบในฐานะผู้นำด้วย ในทางพระพุทธศาสนาวิสัยสำหรับฆราวาสก็คือ ศีล ๕ ซึ่งการที่จะรักษาศีลให้ได้ผลดี ควรจะต้องมีเบญจธรรมประกอบด้วย ผู้บริหารที่ดีควรจะต้องมีวิสัยดังกล่าว เพื่อที่จะนำหมู่คณะไปสู่การพัฒนาในระยะยาว ในการปฏิบัตินักบริหารนอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ ให้บริสุทธิ์แล้วจะต้องมีธรรมอื่น ๆ ประกอบอีก เช่น ความยุติธรรม ซึ่งหมายถึงความเที่ยงตรง ไม่ผิดหรือบิดเบือนไปจากความจริง นักบริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติให้ตรงตามนิยมของสังคมอยู่เสมอ โดยไม่มีอคติเข้ามาประกอบการตัดสินใจเป็นอันขาด ซึ่งอคตินั้นได้แก่ความลำเอียงมี ๔ ประการ^{๖๕} คือ

๑) ฉันทาคติ ลำเอียงเพราะรัก

๒) โมหาคติ ลำเอียงเพราะชัง

^{๖๔} พระพรหมคุณาภรณ์, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๑๑-๒๑๒.

^{๖๕} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๗๖/๑๖๙.

๓) โทสะคติ ลำเอียงเพราะเขลา

๔) ภยาคติ ลำเอียงเพราะกลัว

และนอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องมีธรรมประจำใจอีกประการหนึ่ง คือ ชันติ ความอดทน นักบริหารจะต้องมีความอดทนต่อสภาวะการณ์ต่างๆ ๓ ประการ คือ

๑) อดทนต่อความลำบาก

๒) อดทนต่อความตรากตรำ

๓) อดทนต่อความเจ็บใจ

ธรรมข้อนี้ทำให้เกิดความงามทางจรยา ทำให้ไม่มีพฤติกรรมอันทุจริตทั้งหลาย ทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ เพราะสามารถอดทนต่อ โลกะ โทสะ โมหะ ได้เป็นอย่างดี^{๗๐}

มัณฑนา อินทุสมิต ได้กล่าวถึง คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร เป็นหลักสำคัญในการประพฤติ ปฏิบัติตนของผู้บริหาร นอกจากจะใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ยังต้องมีการติดต่อประสานงานกับบุคคลหลายฝ่าย เช่น ชุมชน สังคม หรือผู้บังคับบัญชาในองค์กรอื่น เป็นต้น จึงสามารถรวบรวมเกี่ยวกับคุณธรรมของผู้บริหารพียงนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของหน่วยงาน ดังนี้

๑) คุณธรรมในการดำรงตน เป็นคุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เพื่อให้ผู้บริหารมีคุณสมบัติเป็นสัปบุรุษ มีคุณธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์หมวดธรรมที่จำเป็น เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัปบุรุษธรรม ๗ นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีคุณธรรมอื่นๆ ที่ช่วยส่งเสริมความเป็นคนดี คุณธรรมเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ควรค่าแห่งการดำรงตนของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าผู้บริหารมีคุณธรรมแห่งการดำรงตนแล้ว ย่อมจะส่งเสริมให้ตัวผู้บริหารเอง เป็นที่เคารพ ศรัทธา น่านับถือ ในความเป็นคนคนดีของผู้บริหารต่อเพื่อนร่วมงาน และคนทั่วไปเป็นอย่างยิ่ง

๒) คุณธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน ถือว่าเป็นการครองใจคน ผู้บริหารจึงควรมีคุณธรรมเหล่านี้ คือ ธรรมคัมครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ขรรษาธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ คุณเหล่านี้นับเป็นคุณธรรมที่ผู้บริหารควรใช้ในการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคี กลมเกลียว รักใคร่ ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ และร่วมกันแก้ปัญหา พัฒนาการทำงานของหน่วยงานให้เจริญก้าวหน้า

๓) คุณธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคุ้มครองชีวิตที่ดีร่วมกัน ผู้บริหารควรมีคุณธรรมตามหมวดธรรมต่อไปนี้ คือ อธิปไตย ๓ สังคหวัตถุ ๔ อกติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหาयธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐

^{๗๐} นิตยัม สัมมาพันธ์, การบริหารเชิงพุทธ, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๔๔-๕๓.

คุณธรรมเหล่านี้ จะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ให้บรรลุผลสำเร็จได้
 อย่างดียิ่ง

คุณธรรมของผู้บริหารทั้ง ๓ ประการ คือ คุณธรรมในการครองตน คุณธรรมในการ
 ครองคน และคุณธรรมในการครองงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานในองค์การ
 เพราะองค์การจะดีเยี่ยมไม่ได้ ถ้าหากว่าผู้บริหารแย่ และองค์การจะแย่ไม่ได้ ถ้าผู้บริหารเยี่ยม
 นั่นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ หรือผู้บริหารที่ดีจะต้อง
 บริหารองค์การได้ดีตามไปด้วย^{๗๑}

สิรภพ เหล่าลาภะ ได้กล่าวว่า พระพุทธศาสนาได้กำหนดหลักคุณธรรมของการ
 บริหารไว้ในปธานสูตร เรียกว่า “สัมมปปธาน”^{๗๒} คือ ความเพียรที่ถูกต้องที่ควรตั้งไว้ในเบื้อง
 หน้าในกิจการทั้งปวง ๔ หลักใหญ่ คือ

๑) สังวรปธาน : หลักการป้องกัน คือ การสำรวม ระมัดระวัง ปิดกั้น ขวางกั้น
 กีดกัน ปิดป้อง ห้ามไม่ให้ความชั่ว ความเสื่อมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น

๒) ปหานปธาน : หลักการปราบปราม คือ การลด ละ เลิก กำจัด ฆ่าให้ตาย
 ประหาร ทำให้หมดไป หลีกไปให้พ้น ซึ่งปัญหา ความชั่ว ความเสื่อมที่ล่วงละเมิดเกิดขึ้นแล้ว

๓) ภวานาปธาน : หลักการพัฒนา คือ การทำให้มี ทำให้เกิด ความดีใดที่ยังไม่มี
 ทำให้มี ความดีใดที่ยังไม่เป็น ทำให้เป็น ความดีใดที่ยังไม่เกิด ทำให้เกิด

๔) อนูรักขนาปธาน : หลักการอนุรักษ์ คือ การตามดูแลรักษา การทำนุบำรุง
 การส่งเสริมและสนับสนุน ซึ่งความดี สิ่งที่ดีที่เกิดขึ้น ที่มี ที่เป็นแล้ว ให้เจริญรุ่งเรือง เติบโต
 ก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

คุณธรรมการบริหารนี้ต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ต้องสมดุลกัน จะยิ่งหรือหย่อน
 กว่ากันไม่ได้ เพราะหากการบริหารเชิงรับมากประเทศชาติย่อมไม่เจริญรุ่งเรือง ไม่ก้าวหน้า
 ล้าหลัง และหากเชิงรุกมาก ประเทศชาติย่อมวุ่นวายเดือดร้อน สิ้นเปลืองไปกับการผลิตและการ
 บริโภคที่ไร้ขอบเขตและประมาทหวั่นเหมา เปรียบเทียบให้เห็นชัดก็คือ ประเทศพม่ากับประเทศ
 ไทยนั่นเองแล^{๗๓}

สรุปได้ว่า หลักธรรมของผู้บริหารที่จะทำให้การบริหารองค์การนั้นๆ มีประสิทธิภาพ
 และประสิทธิผลที่ดี ควรมีอยู่ด้วยกันให้ครบทั้ง ๓ ด้าน คือ หลักธรรมในการดำรงตน เป็น
 คุณธรรมที่มีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้บริหาร เช่น สุจริต ๓ พรหมวิหาร ๔ สัมปยุตธรรม ๗
 นาถกรณธรรม ๑๐ เป็นต้น หลักธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณธรรมเพื่อความดีงามแห่งสังคม

^{๗๑} มัชฌิมา นิกาย อิติยสูตร, คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร : พุทธธรรมเพื่อการบริหารทรัพยากร
 มนุษย์ทางการศึกษา, (เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ม.ป.ป.), อัดสำเนา, หน้า ๒๖.

^{๗๒} อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๖๙/๙๖.

^{๗๓} พระพรหมคุณาภรณ์, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๘-๑๕๕.

และช่วยส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับเพื่อนร่วมงาน เช่น ธรรมคຸ້ມครองโลก ๒ ธรรมมีอุปการะมาก ๒ ขรรษาธรรม ๔ สังคหัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ มิตรแท้ ๔ ทิศ ๖ เป็นต้น และหลักธรรมในการปฏิบัติงาน จะเป็นคุณธรรมที่มีประโยชน์ต่อการทำงาน การปกครองโดยช่วยจัดและคຸ້ມครองชีวิตที่ดีร่วมกัน เช่น อธิปไตย ๓ สังคหัตถุ ๔ อคติ ๔ พรหมวิหาร ๔ พละ ๔ อปริหายธรรม ๗ ราชธรรม ๑๐ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังต้องมีความอดทนทั้งสภาวะการณต่าง ๆ คือ อดทนต่อความลำบาก อดทนต่อความตรากตรำ และอดทนต่อความเจ็บใจ หากผู้บริหารคนใดสามารถปฏิบัติตามหลักธรรมดังกล่าวได้ ถือว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพคนหนึ่ง

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสาราณียธรรม ๖

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึง หลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไว้ว่า สาราณียธรรม ๖ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม ๖ คือ

๑. เมตตาทายกรรม ตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาตวจีกรรม ตั้งเมตตาตวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตาตามโนกรรม ตั้งเมตตาตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔. สาธารณโภคี ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ขอนี้ใช้ อัปปฏิวัตตโภคี ก็ได้

๕. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

๖. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิงามเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

ธรรม ๖ ประการนี้ มีคุณ คือ เป็น สารณียะ ทำให้เป็นที่ระลึกถึง เป็น ปิยภรณ์ ทำให้เป็นที่รัก เป็น ครุภรณ์ ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ ความกลมกลืนเข้าหากัน เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคี และเอากีภาพ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๗๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่ สารณียธรรม ๖ แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกัน ได้แก่^{๗๕}

(๑) เมตตาภยกรรม : ตั้งเมตตาภยกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(๒) เมตตาวจีกรรม : ตั้งเมตตาวจีกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

(๓) เมตตา मनกรรม : ตั้งเมตตา मनกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน

(๔) สาธารณโภคี : ได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกัน คือ เมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อย ก็ไม่หวงไว้ผู้เดียว นำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่าย ให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน ข้อนี้ ใช้ อปปฏิวิภัตตโภคี ก็ได้

(๕) สีสสามัญญตา : มีศีลบริสุทธิ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

(๖) ทิฏฐิสามัญญตา : มีทิฏฐิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้น สิ้นทุกข์ หรือขจัดปัญหา

ทำสิ่งใด ด้วยกายา เมตตาพร้อม

พูดนอบน้อม เอ่ยวาจี มีเหตุผล

คิดแง่ดี มีน้ำใจ ให้ทุกคน

มีลาภผล มีหวังไว้ แบ่งให้กัน

ประพฤติดี ตามกฎ กำหนดไว้

รู้จักใช้ ความคิด จิตสร้างสรรค์

หากคุณธรรม หกข้อนี้ เกิดมีพลัน

^{๗๔}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๗/๒๕๗.

^{๗๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๐๐.

ย่อมระลึกถึงกันตลอดไป

ธรรม ๖ ประการนี้ มีคุณ คือ

เป็น สารณียะ : ทำให้เป็นที่ระลึกถึง

เป็น ปิยภรณ์ : ทำให้เป็นที่รัก

เป็น ครุภรณ์ : ทำให้เป็นที่เคารพ

เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ : ความกลมกลืนเข้าหากัน

เพื่อความไม่วิวาท เพื่อความสามัคคี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

สรุปได้ว่าหลักสารณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึง การช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพุทธวิธีการบริหาร ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลที่ดีแก่ชุมชนและเพื่อนร่วมงาน

๒.๓.๑ สารณียธรรม ๖ ในพระพุทธานุศาสน์

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กล่าวถึงหลักธรรมสารณียธรรม ๖ ไว้ว่า สารณียธรรม ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ๖ อย่าง

รัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันนี้มี ๖ อย่าง

ดูก่อนอนานนท์ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน^{๗๖}

๑) ดูก่อนอนานนท์ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ มีกายกรรมประกอบด้วย เมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมพระภุติพรหมจรรยั ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้คือธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ประการหนึ่ง

๒) ดูก่อนอนานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีวัจจกรรมประกอบด้วย เมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมพระภุติพรหมจรรยั ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓) ดูก่อนอนานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีมโนกรรมประกอบด้วย เมตตา ปราภุในเพื่อนร่วมพระภุติพรหมจรรยั ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความ

^{๗๖} ม.อ.(ไทย) ๓/๑/๘๘.

ระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๔) ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุมีลาภใดๆ เกิดโดยธรรม ได้โดยธรรม ที่สุดแม้เพียงอาหารติดบาตร เป็นผู้ไม่แย่งกันเอาลาภ เห็นปานนั้น ไว้บริโภคแต่เฉพาะผู้เดียว ย่อมเป็นผู้บริโภคเฉลี่ยทั่วไปกับเพื่อน ร่วมประพฤติพรหมจรรย์ผู้มีศีล นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่ง ความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อ ความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕) ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยศีล ในศีล ทั้งหลาย ที่ไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ต่าง ไม่พร้อย เป็นไท อันวิญญูชนสรรเสริญ อันตักขนาและทิฏฐิไม่ แตะต้อง เป็นไปพร้อมเพื่อสมานเห็นปานนั้น กับเพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์อยู่ ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อ สงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๖) ดูก่อนอานนท์ ประการอื่นยังมีอีก ภิกษุถึงความเป็นผู้เสมอกันโดยทิฏฐิ ในทิฏฐิ ที่เป็นของพระอรិยะอันนำออก ชักนำผู้กระทำตามเพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบ เห็นปานนั้นกับ เพื่อนร่วมประพฤติพรหมจรรย์อยู่ทั้งในที่แจ้ง ทั้งในที่ลับ นี้ก็ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียง กัน เพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ดูก่อนอานนท์ นี้แล ธรรม ๖ อย่าง เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน ทำความรัก ทำความเคารพ เป็นไปเพื่อสงเคราะห์กัน เพื่อไม่วิวาทกัน เพื่อความพร้อมเพรียงกัน เพื่อเป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน

ดูก่อนอานนท์ ถ้าพวกเขาพึงสมათานสาราณียธรรมทั้ง ๖ อย่างนี้ ประพฤติอยู่ พวกเขาจะยังเห็นทางว่ากล่าวพวกเขาได้ น้อยก็ตาม มากก็ตาม ซึ่งจะอดกลั้นไว้ไม่ได้ละหรือ

ท่านพระอานนท์กราบทูลว่า ข้านี้หามิได้เลย พระพุทธเจ้าข้า

พระพุทธเจ้า ดูก่อนอานนท์ เพราะฉะนั้นแล พวกเขาพึงสมათานสาราณียธรรมทั้ง ๖ อย่างนี้ ประพฤติเถิด ข้อนั้นจักเป็นไปเพื่อประโยชน์ เพื่อความสุขแก่พวกเขาตลอดกาลนาน

พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสภาษิตนี้แล้ว ท่านพระอานนท์ชื่นชมยินดี พระภาษิตของ พระผู้มีพระภาคเจ้าแล

๒.๓.๒ การสร้างสัมพันธไมตรีตามหลักสาราณียธรรม ๖

แก่นของสาราณียธรรม คือความปรารถนาดีต่อกัน เอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน ซึ่งสามารถ ประยুক্তีให้เป็นแนวทางสร้างสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศได้เป็นอย่างดี ได้แก่

๑. เมตตากายกรรม คือ การแสดงออกซึ่งความเป็นมิตรทางกายต่อประเทศเพื่อนบ้าน เช่น เมื่อมิตรประเทศประสบภัยต่างๆ เป็นต้นว่า อุทกภัย แผ่นดินไหว ฯลฯ ประเทศไทยก็ส่งเครื่องอุปโภคบริโภค ยารักษาโรค คณะแพทย์ หรือเงินไปช่วยตามกำลังความสามารถ

๒. เมตตาวจีกรรม คือ มีการกระทำทางวาจาที่แสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อมิตรประเทศ เช่น ไม่กล่าวติเตียน ให้อภัย ต่อมิตรประเทศ ถ้ามีปัญหาข้อพิพาทเกิดขึ้นก็หาทางยุติด้วยการเจรจาทางการทูต

๓. เมตตามโนกรรม มีจิตใจปรารถนาดีกับมิตรประเทศปราศจากอกุศลจิต ไม่หวาดระแวง

๔. แบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นหรือได้มาโดยชอบธรรมแก่มิตรประเทศ หมายถึง การช่วยเหลือกันและกันระหว่างประเทศ กล่าวคือประเทศร่ำรวยควรให้ความช่วยเหลือแก่ประเทศที่ยากจนกว่า หรืออีกประการหนึ่ง แม่น้ำบางสายแม้จะมีต้นกำเนิดจากประเทศของเรา ถ้าไหลผ่านเข้าไปสู่ประเทศเพื่อนบ้าน เราก็ควรรักษาอย่างดี ไม่สร้างมลพิษให้กลายเป็นสายน้ำเสีย

๕. มีหลักความประพฤติ (ศีล) เสมอกับมิตรประเทศ และไม่ทำตนเป็นที่น่ารังเกียจของประเทศอื่น หมายถึง จะต้องดำเนินนโยบายต่างประเทศให้สอดคล้องกับมติสากล หรือสอดคล้องกับหลักการของสหประชาชาติ กล่าวคือ แก้ไขปัญหาระหว่างประเทศด้วยวิธีการทูต ช่วยผดุงสันติภาพของโลก เคารพอธิปไตยของประเทศอื่น

๖. มีความคิดเห็นตรงกับประเทศอื่น หมายถึง การอยู่ร่วมกันกับประเทศอื่นๆ นั้น เราต้องยอมรับกฎเกณฑ์ที่กติกากำหนดไว้ แม้ว่าบางครั้งเราจะไม่เห็นด้วยแต่ถ้าเสียงส่วนใหญ่เขาเห็นชอบเราก็ต้องปฏิบัติตาม

สรุปได้ว่าหลักสารณียธรรม ๖ เป็นหลักธรรมในพุทธศาสนา ที่มีการกล่าวถึง การช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของพุทธวิธีการบริหาร ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีที่ควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลที่ดีแก่ชุมชนและเพื่อนร่วมงาน

๒.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔.๑ ทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่น

ทฤษฎีของ โนซิค (Nozick) และ บุชามัม (Buchamam) มีความเห็นว่า สังคมที่มีการให้บริการแบบผูกขาดโดยธรรมชาติเมื่อไม่สามารถกีดกันได้ ไม่สามารถแข่งขันในการบริโภคได้จะเกิดปัญหา บุคคลที่ไม่จ่ายแต่ได้รับผลประโยชน์จึงต้องบังคับเก็บภาษี รัฐบาลเกิด

จากการรวมตัวกันโดยการบังคับการจับกุมและมองว่ารัฐบาลเป็นผู้ผูกขาดโดยธรรมชาติ และขยายอำนาจบังคับไปถึงการตุลาการ

ส่วน **บุชามัม (Buchamam)** มีความเห็นว่า สังคมไม่ได้ผูกมัดโดยศีลธรรมจรรยาเพียงอย่างเดียวและไม่มีจรรยาใดๆ เลยถ้าประชาชนเห็นแก่ตัว คอยแสวงหาผลประโยชน์ก็จะเกิดปัญหา จึงต้องมีกฎหมาย (Law) และข้อตกลง (Social Contrast)

จากแนวคิดของ โนซิค (Nozick) และ บุชามัม (Buchamam) ทำให้เกิดการกำหนดบทบาทในการบริหารของรัฐจนถึงบทบาทท้องถิ่นที่จะทำให้เกิดสวัสดิภาพต่อสังคมที่ดีขึ้น ส่วนที่ประชาชนจะเข้ามามีส่วนร่วมคือ^{๗๗}

๑. การเลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริหารในองค์กรส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นตัวแทนในการพิทักษ์รักษาประโยชน์และกำหนดทิศทางในการพัฒนา ให้สอดคล้องกับความต้องการของตนเองและชุมชน

๒. เสนอความต้องการของตนต่อผู้แทน เพื่อนำสู่การพิจารณากำหนดเป็นนโยบายแผนงานโครงการในเรื่องต่างๆ แล้วเสนอความคิดเห็นผ่านตัวแทนของตน รวมทั้งร้องเรียนผ่านผู้บริหารของหน่วยงานที่กำกับดูแลองค์กร

๓. ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ในกรณีที่ได้รับความสะดวกหรือจากการประกอบกิจการใดๆ ในท้องถิ่นซึ่งเป็นสิทธิของประชาชนที่จะร้องเรียนได้

๔. ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามข้อกำหนดของท้องถิ่นที่สภาท้องถิ่นบัญญัติขึ้น

จากบทบาทหน้าที่ของประชาชนดังกล่าว จะเห็นได้ว่าประชาชนเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นองค์กรที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน ได้เป็นที่พึ่งและเป็นผู้นำในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น สมดังเจตนารมณ์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นในการกระจายอำนาจสู่ประชาชนอย่างแท้จริง แต่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเข้มแข็งได้ด้วยประชาชนในท้องถิ่นจะต้องมีการรวมตัวเป็นองค์กรต่างๆ อย่างหลากหลายความต้องการของชุมชนเพื่อให้ทุกส่วนของชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา วิเคราะห์ปัญหา วางแผนดำเนินการและติดตามผล

๒.๔.๒ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง (Local Self Government) ไว้ดังนี้

^{๗๗} ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาดการณ์ไกล, องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔), หน้า ๓๒.

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้^{๙๘}

อุทัย หิรัญโต ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม^{๙๙}

ฮอลโลเวย์ (Holloway) ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน^{๑๐๐}

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นคือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการต่างๆ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่น โดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

๒.๔.๓ ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครอง

^{๙๘} ประธาน คงฤทธิศึกษากร, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

^{๙๙} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

^{๑๐๐} สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๗), หน้า ๓ - ๙.

ตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญ มีดังนี้^{๑๑}

๑. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

๒. มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอน และชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง ๓ ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่

๓. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

๔. มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคล โดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕. มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๖. มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้อำนาจพิทักษ์ของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

^{๑๑} วิชา ไซยสาร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๔), หน้า ๑๔๒ - ๑๔๘.

๗. มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘. มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

๒.๔.๔ ประเภทขององค์การปกครองท้องถิ่น

องค์การปกครองท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ตามบทบัญญัติในหมวด ๙ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๕ - ๒๘๘ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ที่กล่าวถึงที่มาขององค์การปกครองท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้^{๔๒}

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น จะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น มิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น และผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ ในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่น หรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสอง วรรคสาม และวรรคหก มาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด

^{๔๒} สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔๔.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้กำหนดแนวนโยบายด้านการบริหารราชการแผ่นดินไว้ในหมวด ๕ ส่วนที่ ๓ มาตรา ๗๘ ดังต่อไปนี้^{๘๓}

๑) บริหารราชการแผ่นดินให้เป็นไปเพื่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและความมั่นคงของประเทศอย่างยั่งยืน โดยต้องส่งเสริมการดำเนินการตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและคำนึงถึง ผลประโยชน์ของประเทศชาติในภาพรวมเป็นสำคัญ

๒) จัดระบบการบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นให้มีขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมแก่การพัฒนาประเทศและสนับสนุนให้จังหวัดมีแผนและงบประมาณเพื่อพัฒนาจังหวัด เพื่อประโยชน์ของประชาชน ในพื้นที่

๓) กระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพึ่งตนเองและตัดสินใจในกิจการของท้องถิ่นได้เอง ส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ พัฒนาเศรษฐกิจของท้องถิ่นและระบบสาธารณูปโภคและสาธารณูปการตลอดทั้งโครงสร้างพื้นฐานสารสนเทศในท้องถิ่นให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกันทั่วประเทศ รวมทั้งพัฒนาจังหวัดที่มีความพร้อมให้เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ โดยคำนึงถึงเจตนารมณ์ของประชาชนในจังหวัดนั้น

๔) พัฒนาระบบงานภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐควบคู่ไปกับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการทำงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการ

๕) จัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นเพื่อให้การจัดทำและการให้บริการสาธารณะเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน

๖) ดำเนินการให้หน่วยงานทางกฎหมายที่มีหน้าที่ให้ความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของรัฐตามกฎหมายและตรวจสอบการตรากฎหมายของรัฐดำเนินการอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปตามหลักนิติธรรม

๗) จัดให้มีแผนพัฒนาการเมืองรวมทั้งจัดให้มีสภาพัฒนาการเมืองที่มีความเป็นอิสระเพื่อติดตามสอดส่องให้มีการปฏิบัติตามแผนดังกล่าวอย่างเคร่งครัด

๘) ดำเนินการให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสมในการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ปัจจุบันได้ใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ เป็นหลักในการปฏิบัติงานราชการ ซึ่งในมาตรา ๔ นั้น

^{๘๓} สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี, ๒๕๕๘), หน้า ๔๖ - ๔๘.

ได้กำหนดให้แบ่งระเบียบบริหารราชการแผ่นดินออกเป็น ๓ ส่วน ได้แก่ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๗ โดยให้จัดหรือแบ่งเป็นสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวงซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากระทรวง ทบวงซึ่งสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือกระทรวงและกรมหรือส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเป็นกรมซึ่งสังกัดหรือไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง

๒) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๕๑ โดยให้จัดหรือแบ่งเป็นจังหวัดและอำเภอ

๓) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ได้บัญญัติไว้ในมาตรา ๖๙ - ๗๑ โดยให้จัดหรือแบ่งเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล และราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด

๓.๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งในปี พ.ศ. ๒๕๔๕ มีจำนวนทั้งสิ้น ๗๕ แห่งเท่ากับจำนวนจังหวัดที่มีอยู่ในประเทศไทย ปัจจุบันบริหารงาน โดยยึดพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๕๔๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๒) เทศบาล ตั้งขึ้นตามกฎหมายในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ปัจจุบันใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๔๓ มีเทศบาลจำนวน ๑,๑๒๙ แห่ง แบ่งเป็นเทศบาลนคร ๒๐ แห่ง เทศบาลเมือง ๘๕ แห่ง และเทศบาลตำบล ๑,๐๒๔ แห่ง

๓.๓) สุขาภิบาล จัดตั้งในปี พ.ศ. ๒๔๔๘ เป็นต้นมาจนกระทั่งในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ จึงทำให้ในปัจจุบันนี้ไม่มีหน่วยการบริหารท้องถิ่นรูปแบบสุขาภิบาลอีกต่อไป

๓.๔) ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด เป็นลักษณะที่กฎหมายเปิดกว้างให้รัฐบาลจัดตั้งหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นซึ่งมีรูปแบบพิเศษหรือรูปแบบที่แตกต่างจากรูปแบบองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และสุขาภิบาลขึ้นได้ ปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดให้มีหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่นเพิ่มขึ้นจำนวน ๓ รูปแบบ ได้แก่

๓.๔.๑) กรุงเทพมหานคร มี ๑ แห่ง จัดตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๑๘ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๑๘ ซึ่งต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมอีกหลายฉบับ ปัจจุบันบริหารงานโดยใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔.๒) เมืองพัทยา มี ๑ แห่ง จัดตั้งขึ้นในปี พ.ศ. ๒๕๒๑ ภายใต้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๒๑ ปัจจุบันบริหารงานโดยใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา พ.ศ. ๒๕๔๒

๓.๔.๓) องค์การบริหารส่วนตำบล จัดตั้งในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ภายใต้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งต่อมามีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้ง^{๔๔}

ปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานโดยใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ และมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖,๗๔๔ แห่ง

๒.๔.๕ จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเทศบาล

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนคราภิบาล พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรก โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก ประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ประการที่สอง เป็นสถาบันการปกครองระบอบประชาธิปไตย เทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภท แต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้ง ดังนี้^{๔๕}

๑. เทศบาลตำบล ใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือ พื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒. เทศบาลเมือง คือ ท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓. เทศบาลนคร คือ ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

^{๔๔} วัชร วัชรนิภาวรรณ รศ.ดร., การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๓๘ - ๒๔๑.

^{๔๕} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, พิมพ์ที่บริษัทสุขุมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

๒.๔.๖ รายได้และค่าใช้จ่ายของเทศบาล

การที่เทศบาลจะสามารถดำเนินการต่างๆ ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้จำเป็นอย่างไรที่จะต้องมีรายได้เป็นของตนเอง

ในการดำเนินงานของเทศบาล การจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายจะถูกควบคุมกำหนดโดยตรงจากรัฐบาล โดยรัฐบาลจะกำหนดเป็นกฎหมายว่าจะมีรายได้กี่ประเภท มีอะไรบ้าง และจะได้มาอย่างไรบ้าง เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ฯลฯ และอัตราในการจัดเก็บภาษี รวมทั้งการแบ่งสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาล ส่วนกลางก็เป็นผู้กำหนดอีกด้วย

เมื่อเทศบาลมีรายได้แล้ว ก็จำเป็นจะต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่ายในรูปแบบเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี โดยผ่านความเห็นชอบจากสภาเทศบาลเสียก่อน และการตรวจสอบบัญชีจะเป็นการควบคุมสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้บัญญัติรายได้ในอันที่จะได้รับและค่าใช้จ่ายของเทศบาลไว้ดังต่อไปนี้

มาตรา ๖๖ เทศบาลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

๑. ภาษีอากรตามแต่จะกฎหมายกำหนดไว้
๒. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
๓. รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล
๔. รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์
๕. พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
๖. เงินกู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่างๆ
๗. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๘. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้ทูลให้
๙. รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

มาตรา ๖๗ เทศบาลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้

๑. เงินเดือน
๒. ค่าจ้าง
๓. เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
๔. ค่าใช้สอย
๕. ค่าวัสดุ
๖. ค่าครุภัณฑ์
๗. ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่นๆ
๘. เงินอุดหนุน

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗(๘) และการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนเทศบาลจะกระทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลและผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติ

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗(๘) ถ้าเป็นการชำระหนี้เงินกู้เมื่อกำหนดชำระเทศบาลจะต้องชำระเงินกู้นั้นจากทรัพย์สินของเทศบาลไม่ว่าจะตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทนี้ไว้หรือไม่

มาตรา ๖๘ การจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

การจ่ายเงินค่าป่วยแก่ประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภาเทศบาล และการจ่ายค่าเบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่สภาเทศบาลแต่งตั้งขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่งกระทรวงมหาดไทยกำหนดตามฐานะของเทศบาล

๒.๔.๗ ลักษณะโครงสร้างสภาเทศบาลและฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามจำนวนดังนี้^{๘๖}

๑. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คน
๒. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๘ คน
๓. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๒๔ คน

นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีก เมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

๑. เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน
๒. เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน
๓. เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

^{๘๖}โกวิท พวงงาม, ผศ.ดร., การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๗.

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันได้ไม่เกิน ๕ คน

๒.๔.๘ ส่วนงานของเทศบาล

ส่วนงานของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วน ดังนี้^{๘๗}

๑. **สำนักงานปลัดเทศบาล** มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผนนโยบายของเทศบาล เป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่นๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาล

๒. **ส่วนการคลัง** มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่างๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทำงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล

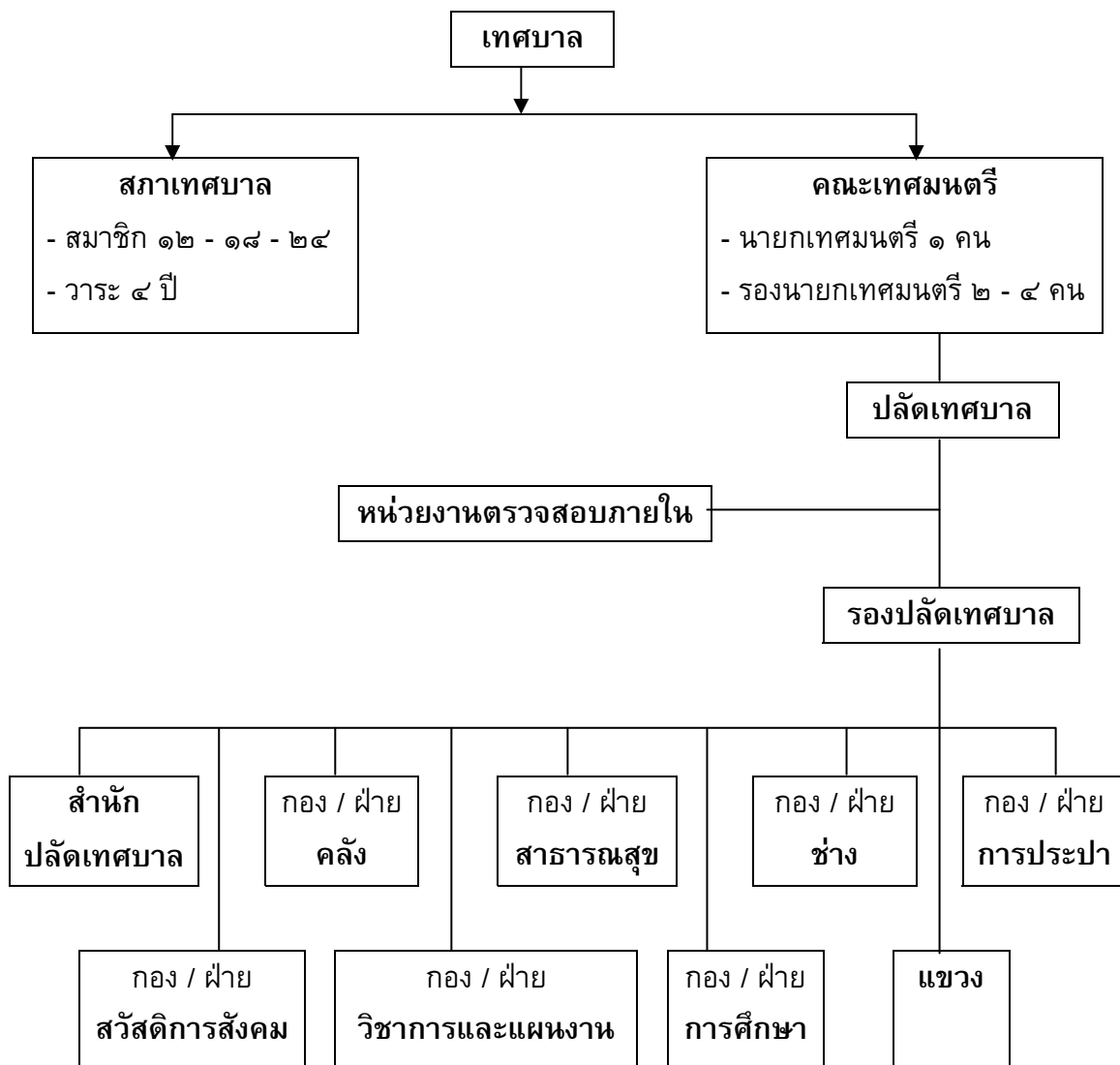
๓. **ส่วนสาธารณสุข** มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน ฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่นๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔. **ส่วนช่าง** มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานเกี่ยวกับไฟฟ้า และงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. **ส่วนการประปา** มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาดตลอดจนจัดเก็บขยะผลประโยชน์ในการนี้

๖. **ส่วนการศึกษา** มีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

^{๘๗} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๓๒ - ๓๔.



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างและแบ่งส่วนการบริหารของเทศบาล

๒.๕ การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง

เดิมที่เทศบาลตำบลปลายบางมีฐานะเป็นสุขาภิบาล เรียกว่า "สุขาภิบาลปลายบาง" จัดตั้งขึ้นตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑ ตอนที่ ๘๒ ลงวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยมีนายจิรพัฒน์ กล่อมสกุล นายอำเภอบางกรวย ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสุขาภิบาลโดยตำแหน่ง และนายพงษ์ศักดิ์ อัจฉริยะประสิทธิ์ ดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการสุขาภิบาล ต่อมาเนื่องจากสุขาภิบาลมีฐานะการคลังเพียงพอที่จะบริหารงานประจำของสุขาภิบาลได้ กระทรวงมหาดไทยจึงได้ประกาศให้สุขาภิบาลปลายบางเป็นสุขาภิบาลที่มีฐานะการคลังเพียงพอที่จะบริหารงานประจำของสุขาภิบาลได้ โดยได้ลงประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่มที่ ๑๑๓ ตอนที่ ๔๔๓ เมื่อวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๑ โดยมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนด ๘๐ วัน นับแต่วันประกาศใน ราชกิจจานุเบกษา คือมีผลตั้งแต่วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๓๑ ครั้นต่อมา เมื่อวันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๓๑ คณะกรรมการสุขาภิบาลได้มีมติเป็นเอกฉันท์เลือก นายพงษ์ศักดิ์ อัจฉริยะประสิทธิ์ ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการสุขาภิบาล และให้นายชูศักดิ์ กุศล ดำรงตำแหน่งรองประธานกรรมการสุขาภิบาล

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ สุขาภิบาลปลายบางได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล ตามประกาศพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๒ โดยใช้ชื่อว่า "เทศบาลตำบลปลายบาง" ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา^{๔๔}

๒.๕.๑ สภาพทั่วไปของตำบล

เทศบาลตำบลปลายบางตั้งอยู่ในเขตอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี บริเวณถนนกาญจนาภิเษกตัดกับถนนบางคูเวียง มีอาณาเขตติดกับเขตตลิ่งชัน และเขตทวีพัฒนา กรุงเทพฯ ระยะทางจากตัวจังหวัดนนทบุรี ประมาณ ๒๑ กิโลเมตร ระยะทางจากที่ว่าการอำเภอบางกรวย ประมาณ ๗ กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๕.๖๘ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด ๓ ตำบล ๑๗ หมู่บ้าน ได้แก่ ตำบลบางคูเวียง หมู่ ๑-๗ ตำบลปลายบาง หมู่ ๑-๕ ตำบลมหาสวัสดิ์ หมู่ ๑,๒,๖,๗ และหมู่ ๕ บางส่วน

^{๔๔} <http://www.plaibang.go.th/>, (เข้าถึงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓).

๒.๕.๒ อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อบต.บางม่วง อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แนวเส้นแบ่งเขตอำเภอเป็นตัวกำหนด
ทิศใต้	ติดต่อกับเขตตลิ่งชันและเขตทวีวัฒนา กรุงเทพฯ โดยใช้เส้นแบ่งเขตจังหวัด (กึ่งกลางคลองมหาสวัสดิ์เป็นตัวกำหนด)
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ อบต.บางขุนกองและอบต.มหาสวัสดิ์ อำเภอบางกรวย โดยใช้เส้นแบ่งเขตตำบล (คลองบางโคเผือก) เป็นตัวกำหนด
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับเทศบาลตำบลศาลากลาง อำเภอบางกรวย โดยใช้เส้นแบ่งเขตตำบลเป็นตัวกำหนด

๒.๕.๓ ลักษณะภูมิประเทศ

เป็นพื้นที่ราบลุ่มแม่น้ำเจ้าพระยา ประกอบด้วยคลองขุดขึ้นใหม่ จำนวน ๑๕ คลอง เชื่อมโยงติดต่อกันใช้สัญจรไปมาระหว่างหมู่บ้าน ตำบล พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสวนผลไม้ และสวนผัก ตั้งแต่รัฐบาลตัดถนนกาญจนาภิเษกและถนนนครอินทร์ผ่านพื้นที่ของเทศบาลฯ บางหมู่บ้านที่เคยเป็นสวนต่างๆ ก็ค่อยๆ เปลี่ยนแปลงเป็นที่รองรับการขยายตัวของเมือง มีการจัดสรรที่ดินก่อสร้างโรงงานอุตสาหกรรม และบ้านจัดสรรขึ้นอย่างหนาแน่น

๒.๕.๔ ลักษณะภูมิอากาศ

มีลักษณะร้อนชื้น อยู่ภายใต้อิทธิพลของลมมรสุมตะวันออกเฉียงใต้ แบ่งเป็น ๓ ฤดูกาล ได้แก่ ฤดูร้อน อุณหภูมิเฉลี่ยสูงสุด ๓๒.๗ องศาเซลเซียส ฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ยต่ำสุด ๒๔.๐ องศาเซลเซียส ฤดูฝน มีปริมาณน้ำฝนวัดได้ ๒๖๖.๙ มิลลิเมตร รวมวันที่ฝนตกทั้งหมด ๑๙.๕ วันในช่วงหนึ่งปี

๒.๕.๕ ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรมเป็นหลักโดยมีพื้นที่ในการทำการเกษตรทั้งหมด จำนวน ๕,๐๘๐ ไร่ ประกอบไปด้วย สวนผลไม้ สวนผัก และพื้นที่ปลูกไม้ดอกไม้ประดับ

๒.๕.๖ ลักษณะทางสังคม

จากข้อมูลทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๑ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เทศบาลตำบลปลายบางมีประชากรทั้งสิ้น ๒๘,๓๖๐ คน จำนวนบ้านเรือน ๑๖,๑๗๑ หลัง ประชากรส่วนใหญ่นับถือ

ศาสนาพุทธ ประเพณีและวัฒนธรรมที่สืบทอดกันมาที่มีชื่อเสียง คือ ประเพณีแห่เทียนพรรษา
ทางน้ำ ในวันออกพรรษา

๒.๕.๗ แนวทางการพัฒนา

เทศบาลตำบลปลายบางได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาแผนสามปี
ของเทศบาลตำบลปลายบาง ดังนี้

๑. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย

- ๑) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการศึกษาทั้งในและนอกโรงเรียน
- ๒) แนวทางการพัฒนาป้องกัน แก้ไข ฝ้าระวัง ปัญหายาเสพติด
- ๓) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี ผู้สูงอายุ
คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ๔) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการสังคมสงเคราะห์
- ๕) แนวทางการพัฒนาส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียง
- ๖) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว
และการรักษาพยาบาล
- ๗) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนเครือข่ายขององค์กรภาคประชาชนใน
รูปแบบต่างๆ
- ๘) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนการรักษาความสะอาด และความเป็น
ระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ๙) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนกีฬา สวนสาธารณะและสถานที่
พักผ่อนหย่อนใจ
- ๑๐) แนวทางการพัฒนาส่งเสริม สนับสนุนความเข้มแข็งของสถาบันครอบครัว

๒. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านบริหารจัดการและการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย

- ๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน ปรับปรุง บำรุงรักษาและใช้ประโยชน์
ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๓. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ประกอบด้วย
- ๑) แนวทางการพัฒนา ก่อสร้าง ปรับปรุง บำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทาง
ระบายน้ำ
 - ๒) แนวทางการพัฒนา พัฒนาระบบไฟฟ้าและประปา

๔. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคม/ความปลอดภัยและการรักษาความสงบเรียบร้อย ประกอบด้วย

๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนประชาธิปไตย และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม ปรับปรุงงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๕. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านการวางแผน การส่งเสริมการลงทุน พาณิชยกรรม การท่องเที่ยว เกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ประกอบด้วย

๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการฝึกและการประกอบอาชีพ

๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนการท่องเที่ยว

๓) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริมการบริหารจัดการองค์ประกอบโครงสร้างท้องถิ่น

๖. ยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุน บำรุงรักษาศิลปะ โบราณสถาน วัฒนธรรม จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงานของท้องถิ่น

๒) แนวทางการพัฒนา ส่งเสริม สนับสนุนด้านศาสนา^{๘๘}

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แล้วจึงสามารถนำสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารได้ดังต่อไปนี้

ณัฐพงษ์ วิยะรินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พบว่าเพศชายเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่ากับ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๙ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค่าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับ

^{๘๘} [http://www.plaibang.go.th/.](http://www.plaibang.go.th/), (เข้าถึงวันที่ ๑๕ มิถุนายน ๒๕๕๓).

ราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๙๐}

วิสิทธิ์ มณี ได้ศึกษาไว้ใน ภาวะผู้นำกับการบริหาร ผลการวิจัย พบว่า พระราชปรีดีติวมล ซึ่งเป็นกรณีศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๘ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) การสร้างบารมี ๒) การสร้างวิสัยทัศน์และปลูกฝังค่านิยม ๓) การสร้างแรงบันดาลใจ ๔) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ๕) การยึดอุดมการณ์และพรหมวิหารที่ ๖) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ๗) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม ๘) การเสริมแรงทางลบอย่างเหมาะสม ส่วนแนวคิดในการบริหารที่ค้นพบจากการศึกษา พบว่า มี ๗ คุณลักษณะ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสรรหา และพัฒนาบุคลากร ๒) การตั้งกองทุนการศึกษา ๓) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ๔) การกระจายอำนาจ และให้อิสระในการทำงาน ๕) การมุ่งเน้นปฏิบัติและการทำระบบให้ง่าย ๖) การทำงานที่มีคลื่นความถี่เดียวกัน ๗) การจัดสวัสดิการ^{๙๑}

มัทติกา หมิ่นสา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” พบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือก ทั้งนี้ควรใช้การฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรม ในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้าง และเงินเดือนให้แก่บุคลากร ตามกลไกการประเมิน คือตามความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหาร ควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมิน และเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือผู้บริหารเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการจ้างงานในรูปสัญญาจ้างถาวร ในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการ และได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ได้รับ

^{๙๐} ญัฐพงษ์ วียะรันตร์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๙๑} วิสิทธิ์ มณี, ภาวะผู้นำกับการบริหาร, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

ไม่น้อยกว่าอัตราเดิม^{๙๒}

นริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลงมีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่กระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน^{๙๓}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตาไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๙๔}

ขนิษฐศรี ลีอารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล

^{๙๒} มันทิกา หมื่นสา, “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรอดศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๙๓} นริสา จิตรสำนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

^{๙๔} สุพล เครือมะโนรมณ์, “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน ให้คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมน้อย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทิศทางการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^๕

นรินทร์ พูลสวัสดิ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการบริการงานวิชาการโดยส่วนรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายได้ พบว่า ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีปัญหามากที่สุด ด้านที่มีปัญหารองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการติดตามผลและนิเทศการสอน ด้านหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุดคือ ด้านการวัดผล และด้านประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีปัญหามากที่สุดในด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน คือ ความพร้อมของครูในด้านความรู้เกี่ยวกับวิชาเฉพาะ และข้อที่มีปัญหามากที่สุดในแต่ละด้าน เรียงลำดับลงไป คือ การเชิญวิทยากรภายนอกมาสาธิตการสอนแก่ครูเป็นปัญหาในด้านการติดตามผลและนิเทศการสอน การพัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพท้องถิ่นเป็นปัญหาในด้านหลักสูตร และองค์ประกอบของหลักสูตร และการจัดตั้งธนาคารข้อสอบเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดในด้านการวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน เมื่อเปรียบเทียบปัญหาการบริการงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนโดยคำนึงถึง ประสบการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน และขนาดของโรงเรียนแล้ว พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๖

^๕ ขนิษฐศรี ล้ออารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙), บทคัดย่อ.

^๖ นรินทร์ พูลสวัสดิ์, “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓), หน้า ๖๕.

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร สรุปได้ว่า การบริหารนั้นมีความสำคัญมากที่จะนำหลักการบริหารมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานภายในองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แล้วจึงสามารถนำสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดังต่อไปนี้

ภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ ความสามารถ การมีส่วนร่วมของประชาชน อำนาจหน้าที่ตามลำดับ^{๙๗}

ภักดี ศรีเมือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

(๑) ประชาชนมีความคิดต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า และด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตามลำดับ

(๒) ประชาชน ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดต่อการนำหลักธรรมาภิบาลด้านความคุ้มค่า และด้านนิติธรรมมาบริหารแตกต่างกันและประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มี

^{๙๗} ภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช, “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น”, *ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๕.

ความเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านนิติธรรมมาบริหารแตกต่างกัน^{๔๘}

ธีรวัฒน์ วุฒิกุล ได้ศึกษา วิจัยความขัดแย้งในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่แล้วพบว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ในการสมควรอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น มิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองท้องถิ่นมีสิทธิทางกฎหมายและมีองค์การที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง^{๔๙}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารงาน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรมธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แล้วจึงสามารถนำสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลได้ดังต่อไปนี้

พระจริญ จิรสุโก ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ ด้าน คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า เทศบาลเมืองบางกรวย มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง

^{๔๘} ภัคดี ศรีเมือง. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๔๙} ธีรวัฒน์ วุฒิกุล, “ความขัดแย้งในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙), หน้า ๑๖.

การทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรบางส่วน ปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณของ เทศบาล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง^{๑๐๐}

อรัญญา ม่วงแดง ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาลเมืองลำพูนเพื่อบริการประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้าน สอดคล้องทุกด้านคือ ๒ ใน ๓ มีความพึงพอใจการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะ เรื่อง การจัดทำมีการทำประชาพิจารณ์ หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลบังคับใช้กับชุมชนมีความพึงพอใจหลักการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะ เรื่อง ฝ่ายบริหารงานของเทศบาลได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนพึงพอใจหลักความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องมีการบันทึก เรื่องร้องเรียนและมีการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นๆ ให้ประชาชน ทราบ พึงพอใจหลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องมีการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรตามความ เหมาะสม ความชำนาญเฉพาะด้านในหน้าที่ปฏิบัติ พึงพอใจหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความโปร่งใสของสมาชิกสภาเทศบาลในการปฏิบัติงาน และ พึงพอใจหลักคุณธรรมโดยพนักงานเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของ ศีลธรรมและจริยธรรม^{๑๐๑}

สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตาม หลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของ การจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่างๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาใน เรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชน แต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๑๐๒}

^{๑๐๐} พระจริฎ จิรสุโภ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัด นนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

^{๑๐๑} อรัญญา ม่วงแดง, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาล เมืองบางลำพูน”, *สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช- วิทยาลัย, ๒๕๕๘), หน้า ก.

^{๑๐๒} สุภัทรมาศ จริยเวชช์วัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗), หน้า ก.

ธินิตา จูติภากร ศึกษาวิจัยเรื่อง การเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า ความโปร่งใสของเทศบาลตำบลอยู่ในระดับปานกลาง และองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานเทศบาล

๑) การเปิดเผยข้อมูล

๒) การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมของรัฐ

๓) ความรับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก

๔) การให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารงานมีความแตกต่างกันคือเทศบาลได้ให้ประชาชนติดตาม ตรวจสอบการบริหารน้อยกว่าองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๐๓}

อภิสิทธิ์ เลียบใย ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” พบว่า การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการเสริมสร้างความสามารถความเจริญของบุคคลทั้งในด้านร่างกาย จิตใจและสติปัญญา การศึกษาจึงเป็นรากฐานที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาประเทศ การศึกษาที่ดีจึงต้องคำนึงถึงลักษณะทางสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและวัฒนธรรมโดยส่วนรวม การที่รัฐบาลได้กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาภาคตะวันออกของประเทศไทยให้เป็นบริเวณอุตสาหกรรมหลักของประเทศ ทำให้สภาพของสังคม เศรษฐกิจเปลี่ยนแปลงไป มีผลกระทบต่อการจัดการศึกษา ดังนั้นการจัดการศึกษาของเทศบาลที่อยู่ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออกมีความจำเป็นต้องพัฒนาให้สอดคล้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๑๐๔}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล สรุปได้ว่า การบริหารนั้นมีความสำคัญมากที่จะนำหลักการบริหารงานมาใช้ในเทศบาลให้ประสบความสำเร็จได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลมาเป็นแนวทางในการศึกษางานวิจัยในครั้งนี้

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แล้วจึงสามารถนำสรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมได้ดังต่อไปนี้

^{๑๐๓} ธินิตา จูติภากร, “การศึกษาเปรียบเทียบความโปร่งใสในการบริหารงานของเทศบาลตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๖), หน้า ก.

^{๑๐๔} อภิสิทธิ์ เลียบใย, “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙), บทคัดย่อ.

พงษ์ศักดิ์ มณีเดช ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนของนางทองดี โพธิยอง จากมุมมองของพุทธศาสนา” พบว่า ปัจจัยที่ทำให้ประสบความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนนั้นแบ่งได้เป็น ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ครอบครัว ความเป็นคนท้องถิ่น ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงานและคนในชุมชนและปัจจัยภายใน ได้แก่ การมีวินัยในตัวเอง หมั่นศึกษาหาความรู้ การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและความต้องการช่วยเหลือผู้อื่น ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ ครอบงวนประยุกต์ใช้หลักเบญจศีลเบญจธรรม สัมมาทิฐิ อบายมุขและสัปปุริสธรรม ๗ ครองคนประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ พรหมวิหาร ๔ กัลยาณมิตรธรรม ๗ ขรรวาสธรรม ๔ อคติ ๔ และสาราณียธรรม ครอบงวนประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔^{๑๐๕}

มานิตา สุขสำราญ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวัดนาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรม มาปฏิบัติภายในครอบครัว” พบว่า ผู้ปกครองมีการปฏิบัติตนและอบรมสั่งสอนบุตรตามหลักสมชวีธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักขรรวาสธรรม ๔ หลักกุลจิริฎฐิติธรรม ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักทศ ๖ อยู่ในระดับมาก ในทุกเรื่อง แนวทางการนำหลักพุทธธรรมมาปฏิบัติภายในครอบครัวย่อมสร้างความเข้าใจภายในครอบครัว โดยปรับให้มีทัศนคติที่ดีต่อกัน มีความคิดเห็นตรงกันยอมรับซึ่งกันและกันไม่ขัดแย้งกัน เมื่อทำได้ตั้งนี้สมาชิกในครอบครัวจะมีความปรารถนาดี ให้ความช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน^{๑๐๖}

พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต” ผลการวิจัย พบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอุดมคติตำรวจทั้ง ๙ ประการ มีความสัมพันธ์คล้ายคลึงกันสามารถใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจได้ทั้ง ๒ หลักการ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มีความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี แต่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่อง พรหมวิหาร ๔ ปานกลาง การปฏิบัติธรรม ผักฝืนจิตใจของตนอยู่ในระดับปานกลาง ความรู้ ความเข้าใจในหลักอุดมคติตำรวจอยู่ในเกณฑ์ดี การนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในเกณฑ์ที่น่า

^{๑๐๕} พงษ์ศักดิ์ มณีเดช, “การวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนของ นางทองดี โพธิยอง จากมุมมองของพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๑๐๖} มานิตา สุขสำราญ, “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวัดนาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรม มาปฏิบัติภายในครอบครัว”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

พอใจระดับหนึ่งซึ่งต้องมีการเพิ่มเติมในส่วนต่างๆ ต้องมีการอบรม ฝึกฝนจิตใจโดยวิทยากรที่มีความรู้ ความเข้าใจและต้องมีการจัดโครงการ ปฏิบัติธรรมของข้าราชการตำรวจในทุกๆ ระดับชั้น ต้องเป็นผู้ดำเนินโครงการที่ต่อเนื่อง ตลอดเวลา การคัดเลือกผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ ต้องให้ได้ผู้มีความรู้ ความสามารถและมีคุณธรรมในจิตใจอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ในส่วน ของประชาชนเองนั้นควรมีความเข้าใจ เห็นใจในปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจและที่สำคัญ ข้าราชการตำรวจต้องยึดมั่นคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยเคร่งครัด เพื่อให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่^{๑๐๗}

พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง ๓ หมวด ได้แก่ ขรวาสาธรรม ๔ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ โดยเฉลี่ยมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหมวดธรรมพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน หมวดธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีพฤติกรรมมากกว่า หมวดธรรมอื่นๆ ได้แก่ ขรวาสาธรรม ๔ รองลงมาได้แก่ สังคหวัตถุ ๔ ส่วนหมวดธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีพฤติกรรมน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ได้แก่ พรหมวิหาร ๔^{๑๐๘}

ปราการ บุตรโยจันโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” พบว่า การปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง ๖ งาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการประพฤติตนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่อง ศรัทธาของครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน^{๑๐๙}

^{๑๐๗} พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย, “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๑๐๘} พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล, “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

^{๑๐๙} ปราการ บุตรโยจันโท, “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘), หน้า ๖๕.

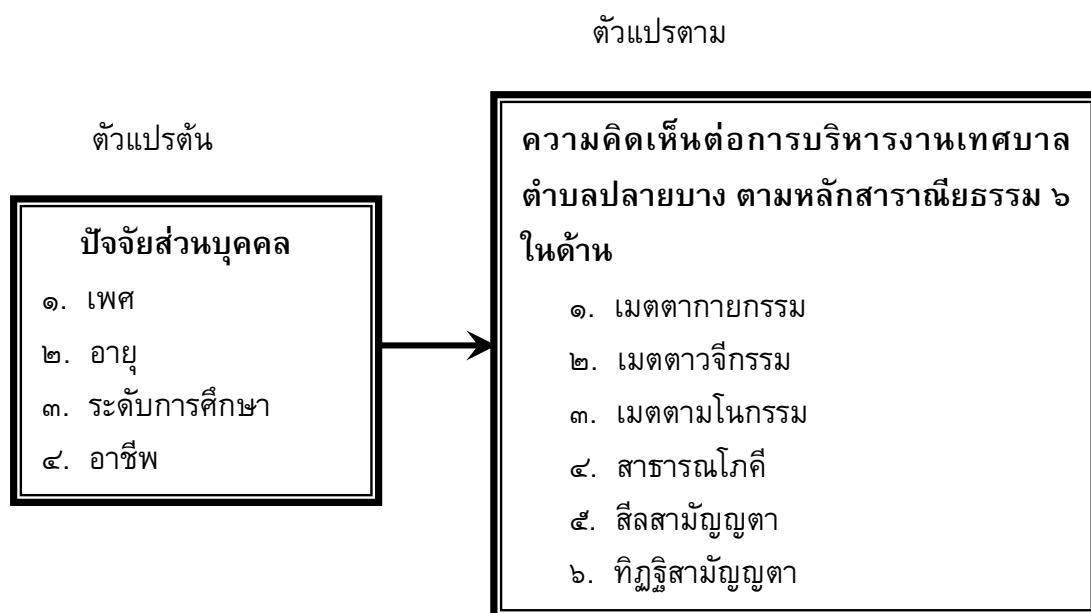
สิทธิพร อ่อนคำ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย พบว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า คุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ ทั้งสี่ด้านอยู่ในระดับปานกลาง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ ที่ได้นำมาศึกษา ปรากฏว่า พฤติกรรมผู้นำทั้ง ๒ มิติ อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่แต่ละด้านกับพฤติกรรมผู้นำในแต่ละมิติของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดศรีสะเกษ ปรากฏว่าคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งสัมพันธ์และมิติมุ่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ การเปรียบเทียบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรม ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทุก ด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรุณา กับพฤติกรรมผู้นำมิติมุ่ง สัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕^{๑๑๐}

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า หลักสาราณียธรรม ๖ สามารถเป็นหลักในการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบางได้เป็นอย่างดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำ หลักสาราณียธรรม ๖ มาใช้ในการวิจัยในครั้งนี้

^{๑๑๐}สิทธิพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑), บทคัดย่อ.

๒.๗ กรอบแนวคิดของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาระณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แล้วจึง
 สามารถนำเสนอสรุปเป็นสองแนวคิดของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้นตอนดังนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวัดค่าตัวแปร
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๒๘,๓๖๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากประชาชนจำนวน ๒๘,๓๖๐ คน จากการเปิดตารางของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ ใช้เพียง ๓๐๐ คน เลือกสุ่มแบบบังเอิญ และแจกแบบสอบถามจำนวน ๓๐๐ ชุด ได้รับคืน ๓๐๐ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

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

เมื่อ	e	=	ความคลาดเคลื่อน	=	0.05
	N	=	ขนาดของประชากร	=	๒๘,๓๖๐
	n	=	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง		

^๑ สุวรรีย์ ศิริโกคาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร} \quad & 28,360 \\ n = & \frac{28,360}{1 + 28,360 (0.05)^2} \\ = & 300 \text{ คน} \end{aligned}$$

๓.๒ ขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- ๑) ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
- ๓) ทำร่างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และแนวทางที่ได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๔) นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความถูกต้องตามเนื้อหา (Content Validity)
- ๕) นำแบบสอบถามกลับมาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาให้คำแนะนำ
- ๖) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ๕ ท่าน ตรวจสอบโดยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและครอบคลุม แล้วนำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ (Index Objective Congruence : IOC) ได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อ
- ๗) หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชาชนจำนวน ๓๐ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ .๙๔๘
- ๘) จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์แล้วนำแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชาชนต่อไป

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน ประกอบด้วย ๑.ด้านเมตตากายกรรม ๒.ด้านเมตตาวจีกรรม ๓.ด้านเมตตามโนกรรม ๔.ด้านสาธารณโภคี ๕.ด้านศีลสามัญญตา ๖.ด้านทิวาสัญญตา มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

๕ หมายถึงว่า สภาพการบริหารงานมากที่สุด

๔ หมายถึงว่า สภาพการบริหารงานมาก

๓ หมายถึงว่า สภาพการบริหารงานปานกลาง

๒ หมายถึงว่า สภาพการบริหารงานน้อย

๑ หมายถึงว่า สภาพการบริหารงานน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรีจำนวน ๖ ข้อ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

๑) ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเรียนนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลปลายบาง ขออนุญาตเข้าทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๒) ขอความร่วมมือจากประชากรกลุ่มเป้าหมายที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตอบแบบสอบถาม

๓) เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ จัดระเบียบข้อมูล

๔) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

๓.๕ การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามในด้านต่างๆ โดยใช้หลักเกณฑ์ ดังนี้^๒

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
๔.๕๐ - ๕.๐๐	ระดับการบริหารงานมากที่สุด
๓.๕๐ - ๔.๔๙	ระดับการบริหารงานมาก
๒.๕๐ - ๓.๔๙	ระดับการบริหารงานปานกลาง
๑.๕๐ - ๒.๔๙	ระดับการบริหารงานน้อย
๑.๐๐ - ๑.๔๙	ระดับการบริหารงานน้อยที่สุด

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย ดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับหลักการบริหารงานของเทศบาลตำบลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อหลักการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยเบื้องต้น เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจึงทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธีการของเซฟเฟ้ (Seheffe')

๔. แนวทางในการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการจัดกลุ่มตามองค์ประกอบของหลักสารานีัยธรรม ทั้ง ๖ ด้าน โดยเขียนในลักษณะความเรียงประกอบบริบท

^๒ ชูศรี วงศ์รัตนะ, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิต, ๒๕๕๑), หน้า ๗๕.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ที่รวบรวมได้จากประชาชนจำนวน ๓๐๐ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสาราณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จำนวนทั้งสิ้น ๓๐๐ คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = ๓๐๐)		
ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๗๕	๖๒.๕
หญิง	๑๒๕	๓๗.๕
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔๘	๑๕.๕
๒๑ - ๓๐ ปี	๘๔	๓๓.๕
๓๑ - ๔๐ ปี	๖๒	๒๒.๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๕๙	๒๑.๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๒๖	๕.๐
ตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๑	๒.๕
๓. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๕๙	๖๒.๕
ปริญญาตรี	๑๐๑	๓๔.๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๔๐	๓.๕
๔. อาชีพ		
รับจ้าง	๕๐	๑๖.๖๗
รับราชการ	๖๔	๒๑.๓๓
เกษตรกรกรรม	๑๐๙	๓๖.๓๓
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๗๗	๒๕.๖๗

จากตารางที่ ๔.๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ

เพศ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๕ ตามลำดับ

อายุ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ รองลงมาคือ อายุ ๓๑ - ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕ รองลงมาคือ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๐ รองลงมา อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๕ รองลงมา อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕.๐ และอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๒.๕ ตามลำดับ

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๐ และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ตามลำดับ

อาชีพ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมีอาชีพ เกษตรกรรม มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๓ รองลงมาคือ ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๗ รองลงมาคือ รับราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๓๓ และรับจ้าง คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗ ตามลำดับ

๔.๒ วิเคราะห์ระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยภาพรวม และจำแนกตามรายด้าน ได้แก่ ด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๘

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยภาพรวม

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานตามหลักสารานียธรรม ๖	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D..	การแปลผล
๑	ด้านเมตตากายกรรม	๓.๗๒	.๘๐๖	มาก
๒	ด้านเมตตาวจีกรรม	๓.๖๑	.๗๗๒	มาก
๓	ด้านเมตตามโนกรรม	๓.๖๘	.๘๒๐	มาก
๔	ด้านสาธารณโภคี	๓.๕๑	.๗๓๐	มาก
๕	ด้านศีลสามัญญตา	๓.๖๐	.๗๐๔	มาก
๖	ด้านทิวฐิสามัญญตา	๓.๕๔	.๘๖๖	มาก
ภาพรวม		๓.๖๑	.๖๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสารานียธรรม ๖ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสารานียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาระณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านเมตตากายกรรม

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านเมตตากายกรรม	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาดตามฐานะและ หน้าที่การงาน	๓.๗๒	.๕๗๓	มาก
๒	เจ้าหน้าที่มีอริยาศัยอ่อนโยนและอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่นเหยียด หยามประชาชน	๓.๖๗	.๕๗๓	มาก
๓	เจ้าหน้าที่แสดงความซื่อสัตย์ และซื่อตรงต่อ หน้าที่ในการให้บริการ	๓.๖๙	.๕๒๐	มาก
๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเสมอ ภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ	๓.๘๐	.๕๐๙	มาก
๕	เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ ด้วยความละเอียด ถี่ถ้วน ถูกต้อง และรวดเร็ว	๓.๗๐	.๕๑๓	มาก
ภาพรวม		๓.๗๒	.๕๐๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย
 จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาระณีย
 ธรรม ๖ ในด้านเมตตากายกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ
 พบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาระณียธรรม ๖ ด้านเมตตากายกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านเมตตาวชิกรรม

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านเมตตาวชิกรรม	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D..	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ	๓.๖๔	.๙๒๔	มาก
๒	เจ้าหน้าที่ยินดีให้คำแนะนำและชี้แจง รายละเอียดให้ทราบถึงถ้วนด้วยถ้อยคำ ที่สุภาพ	๓.๖๘	.๙๐๐	มาก
๓	เจ้าหน้าที่แจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ ประชาชน	๓.๕๙	.๘๙๒	มาก
๔	เจ้าหน้าที่นัดหมายและชื่อตรงต่อคำพูดตามที่ ได้รับปากประชาชนไว้ เมื่อมาติดต่อภายหลัง	๓.๕๖	.๙๔๙	มาก
๕	เจ้าหน้าที่แสดงความเอื้อเฟื้อด้วยวาจาพร้อม ที่จะให้บริการอีกในคราวต่อไป	๓.๕๗	.๙๔๓	มาก
ภาพรวม		๓.๖๑	.๗๗๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย
 จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณีย
 ธรรม ๖ ในด้านเมตตาวชิกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ
 พบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวชิกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านเมตตามโนกรรม

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านเมตตามโนกรรม	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D..	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนด้วยไมตรีจิต มิตรภาพ	๓.๗๐	.๘๙๗	มาก
๒	ท่านได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี	๓.๕๙	.๘๕๒	มาก
๓	เจ้าหน้าที่ให้เกียรติแก่ประชาชนอย่างเสมอ ภาคโดยทั่วกัน	๓.๖๘	.๘๒๕	มาก
๔	เจ้าหน้าที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ตามลำดับก่อนหลัง	๓.๘๘	๒.๒๔๓	มาก
๕	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและยึดหลัก ในการรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดย ส่วนรวม	๓.๕๓	.๘๕๐	มาก
ภาพรวม		๓.๖๘	.๘๒๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย
 จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณีย
 ธรรม ๖ ในด้านเมตตามโนกรรมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ
 พบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านสาธารณโภคี

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านสาธารณโภคี	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่ มุ่งหวังสิ่งตอบแทน	๓.๕๗	.๘๘๘	มาก
๒	เจ้าหน้าที่ให้ความสงเคราะห์ประชาชนตาม หน้าที่และสำนึกในความรับผิดชอบ	๓.๕๐	.๙๑๓	มาก
๓	เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นการจัดสาธารณูปโภคอย่าง ทั่วถึง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	๓.๕๔	.๘๒๖	มาก
๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต โดยไม่ใช้ หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์	๓.๕๐	.๘๓๙	มาก
๕	เจ้าหน้าที่ยึดผลประโยชน์ประชาชนโดย ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยไม่มีอคติลำเอียงต่อ ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	๓.๔๔	.๙๒๒	ปานกลาง
ภาพรวม		๓.๕๑	.๗๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย
 จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณีย
 ธรรม ๖ ในด้านสาธารณโภคีอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ
 พบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านสาธารณโภคีอยู่ในระดับปานกลาง
 ($\bar{X} = ๓.๔๔$) คือ เจ้าหน้าที่ยึดผลประโยชน์ประชาชนโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยไม่มีอคติลำเอียง
 ต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาระณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านสี่ลสามัญญาตา

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านสี่ลสามัญญาตา	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D.	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่มีจริยธรรม คุณธรรม วางตนเป็นที่ น่านับถือไว้วางใจ	๓.๕๗	.๘๑๑	มาก
๒	เจ้าหน้าที่มีความเอื้อเฟื้อ มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ เป็นคนเจ้าอารมณ์	๓.๕๓	.๘๕๐	มาก
๓	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมประชาชนในการบำเพ็ญสา ธารณประโยชน์ และทำบุญทำกุศลในโอกาส ต่างๆ	๓.๖๓	.๘๖๙	มาก
๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในฐานะ พลเมืองดี	๓.๖๔	.๘๘๖	มาก
๕	เจ้าหน้าที่ไม่ถืออภิสิทธิ์หรือกระทำการใดๆ อันเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชน	๓.๖๕	.๘๘๔	มาก
ภาพรวม		๓.๖๐	.๗๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย
 จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาระณีย
 ธรรม ๖ ในด้านสี่ลสามัญญาตาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ
 พบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาระณียธรรม ๖ ด้านสี่ลสามัญญาตาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
 สาระณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตาม
 ความคิดเห็นของประชาชน ด้านทฤษฎีสัมมัญญาตา

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	ด้านทฤษฎีสัมมัญญาตา	ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงาน		
		\bar{X}	S.D..	การแปลผล
๑	เจ้าหน้าที่มีใจกว้างและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงาน	๓.๕๘	.๙๓๒	มาก
๒	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปรึกษาหารือกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน	๓.๕๔	.๙๖๑	มาก
๓	เจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับประชาชนเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน	๓.๖๕	๒.๒๖๓	มาก
๔	เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๔๒	.๘๕๘	ปานกลาง
๕	เจ้าหน้าที่จัดให้มีการประชุมและรับฟังการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเพื่อนำมาปรับปรุงแผนการพัฒนาต่อไป	๓.๕๑	.๙๓๐	มาก
ภาพรวม		๓.๕๔	.๘๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาระณียธรรม ๖ ในด้านทฤษฎีสัมมัญญาตาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาระณียธรรม ๖ ด้านทฤษฎีสัมมัญญาตาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๒$) คือ เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ ดังตารางที่ ๔.๙ - ๔.๑๔

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๔ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ

(n = ๓๐๐)

การบริหารงานตาม หลักสารานุกรม ๖	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๑๗๕ คน)		หญิง (๑๒๕ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเมตตากายกรรม	๓.๗๒	.๗๖๙	๓.๕๓	.๘๖๖	.๐๒๙*	.๐๔๔
ด้านเมตตาวจีกรรม	๓.๖๑	.๗๗๒	๓.๖๓	.๘๗๒	.๖๕๐*	.๐๐๙
ด้านเมตตามโนกรรม	๓.๖๘	.๖๙๐	๓.๔๗	.๕๖๙	.๘๒๖	.๐๖๙
ด้านสาธารณโภคี	๓.๕๑	.๗๓๐	๓.๔๗	.๙๖๙	.๘๒๖	.๐๖๙
ด้านศีลสามัญญตา	๓.๖๐	.๗๐๔	๓.๕๓	.๗๖๖	.๐๒๙*	.๐๔๔
ด้านทิวฐิสามัญญตา	๓.๕๔	.๘๖๖	๓.๕๐	.๖๗๖	.๓๘๓*	.๐๑๘
รวม	๓.๖๑	.๖๔๑	๓.๔๔	.๘๖๑	.๖๖๙	.๐๐๘

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอายุ

(n = 300)

การ บริหารงาน ตามหลัก สราณีเย ธรรม ๖	อายุ												F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๑ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี		ตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไป			
	(๔๘ คน)		(๘๔ คน)		(๖๒ คน)		(๕๙ คน)		(๒๖ คน)		(๒๑ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเมตตา กายกรรม	๓.๕๘	๐.๖๓	๓.๕๒	๐.๗๔	๓.๙๔	๐.๖๙	๔.๑๑	๐.๔๗	๔.๒๑	๐.๐๘	๓.๒๘	๐.๗๐	.๕๒๓*	.๐๐๐
ด้านเมตตา วจีกรรม	๓.๖๑	๐.๖๖	๓.๕๙	๐.๗๒	๓.๙๖	๐.๗๐	๓.๙๙	๐.๖๘	๔.๑๗	๐.๐๐	๓.๖๕	๐.๖๘	.๙๔๐*	.๐๐๔
ด้านเมตตา มโนกรรม	๓.๔๙	๐.๖๒	๓.๓๙	๑.๐๔	๓.๘๖	๐.๖๔	๓.๘๗	๐.๕๒	๔.๒๑	๐.๐๘	๓.๓๙	๐.๗๖	.๔๕๑*	.๐๐๓
ด้านสาธารณ โภคี	๓.๕๐	๐.๖๓	๓.๒๘	๐.๗๐	๓.๙๕	๐.๙๗	๓.๗๐	๐.๖๕	๔.๒๙	๐.๑๖	๓.๙๐	๐.๖๐	.๙๕๒*	.๐๐๐
ด้านศีลสามัญญา	๓.๔๘	๐.๖๕	๓.๔๐	๐.๖๕	๓.๘๘	๐.๖๘	๓.๙๗	๐.๔๘	๔.๒๙	๐.๒๑	๓.๕๘	๐.๖๓	.๓๒๓*	.๐๐๐
ด้านทฎฐิ สามัญญา	๓.๔๓	๐.๖๘	๓.๓๙	๐.๗๖	๓.๙๕	๐.๗๑	๓.๙๐	๐.๖๐	๔.๓๓	๐.๑๔	๓.๔๐	๐.๖๕	.๑๗๔*	.๐๐๐
รวม	๓.๗๙	๐.๕๗	๓.๕๓	๐.๖๔	๓.๕๐	๐.๖๓	๓.๑๑	๐.๔๖	๓.๒๒	๐.๐๔	๓.๔๘	๑.๐๔	.๔๘๕*	.๐๓๒

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณีเยธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบล
ปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณีเยธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบาง
กรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยรวมและของด้าน เมตตาทายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๑ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยภาพรวมอายุ

(n = ๓๐๐)

อายุ	— X	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๗๙	๓.๕๓	๓.๕๐	๓.๑๑	๓.๒๒	๓.๔๘
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๗๙	-	.๖๔๐	.๗๘๕	.๘๓๒	.๖๙๕	.๔๘๔
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๕๓	-	-	.๘๙๘	.๕๙๙	.๗๐๔	.๙๘๖
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๕๐	-	-	-	.๔๘๕	.๗๘๙	.๗๘๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๓.๑๑	-	-	-	-	.๘๐๖	.๗๔๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๓.๒๒	-	-	-	-	-	.๘๐๔
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๔๘	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ ประชาชนที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี และ ๕๑-๖๐ปี มีความคิดเห็นว่าการ บริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยภาพรวม น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี, ๒๑-๓๐ ปี, ๓๑ - ๔๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตากายกรรม

(n = ๓๐๐)

อายุ	\bar{X}	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑-๓๐ ปี	๓๑-๔๐ ปี	๔๑-๕๐ ปี	๕๑-๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๕๘	๓.๕๒	๓.๙๔	๔.๑๑	๔.๒๑	๓.๒๘
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๕๘	-	.๖๐๙	.๗๘๑	.๙๐๕	.๙๙๕	.๖๘๐
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๕๒	-	-	.๘๘๔	.๖๐๖	.๘๑๕	.๘๐๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๙๔	-	-	-	.๗๘๘	.๖๓๐	.๙๘๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๑๑	-	-	-	-	.๘๓๓	.๙๔๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๑	-	-	-	-	-	.๘๙๕
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๒๘	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ ประชาชนที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป และ ๒๑ - ๓๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอ บางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตากายกรรม น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ต่ำกว่า ๒๐ ปี, ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตาวจีกรรม

(n = ๓๐๐)

อายุ	\bar{X}	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๖๑	๓.๕๙	๓.๙๖	๓.๙๙	๔.๑๗	๓.๖๕
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๖๑	-	.๖๓๓	.๘๔๗	.๔๔๐	.๗๗๖	.๕๘๑
๒๑-๓๐ ปี	๓.๕๙	-	-	.๙๐๕	.๖๗๖	.๗๘๑	.๘๒๙
๓๑-๔๐ ปี	๓.๙๖	-	-	-	.๘๙๖	.๘๒๙	.๔๒๖
๔๑-๕๐ ปี	๓.๙๙	-	-	-	-	.๕๒๖	.๖๔๗
๕๑-๖๐ ปี	๔.๑๗	-	-	-	-	-	.๙๐๕
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๖๕	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ประชาชนที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี และต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตาวชิกรรม น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี, ๕๑ - ๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตามโนกรรม

(n = ๓๐๐)

อายุ	— X	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๔๙	๓.๓๙	๓.๘๖	๓.๘๗	๔.๒๑	๓.๓๙
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๔๙	-	.๕๙๙	.๘๔๒	.๕๙๐	.๗๕๖	.๕๘๐
๒๑-๓๐ ปี	๓.๓๙	-	-	.๕๖๐	.๖๒๙	.๘๒๔	.๗๗๖
๓๑-๔๐ ปี	๓.๘๖	-	-	-	.๕๖๒	.๖๒๗	.๙๐๕
๔๑-๕๐ ปี	๓.๘๗	-	-	-	-	.๘๔๒	.๗๐๖
๕๑-๖๐ ปี	๔.๒๑	-	-	-	-	-	.๙๘๘
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๓๙	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ ประชาชนที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตามโนกรรม น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี, ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี, และ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสาธารณสุขภาคี

(n = ๓๐๐)

อายุ	— X	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๕๐	๓.๒๘	๓.๙๕	๓.๗๐	๔.๒๙	๓.๙๐
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๕๐	-	.๖๒๐	.๗๖๖	.๕๙๐	.๖๖๑	.๔๘๖
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๒๘	-	-	.๘๒๘	.๖๒๙	.๗๘๘	.๖๑๒
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๙๕	-	-	-	.๕๖๒	.๖๖๑	.๘๘๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๓.๗๐	-	-	-	-	.๖๘๘	.๕๘๙
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๙	-	-	-	-	-	.๗๑๒
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๙๐	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ ประชาชนที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี และต่ำกว่า ๒๐ ปีมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสาธารณสุขภาคี น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี, ๕๑ - ๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสิ่งแวดล้อมชุมชน

(n = ๓๐๐)

อายุ	— X	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๔๘	๓.๔๐	๓.๘๘	๓.๙๗	๔.๒๙	๓.๕๘
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๔๘	-	.๘๓๑	.๗๓๑	.๕๔๐	.๘๗๖	.๕๘๑
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๔๐	-	-	.๕๓๒	.๙๔๔	.๖๙๖	.๘๒๙
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๘๘	-	-	-	.๗๖๐	.๕๒๔	.๗๒๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๓.๙๗	-	-	-	-	.๘๓๓	.๗๔๗
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๒๙	-	-	-	-	-	.๙๐๕
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๕๘	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ประชาชนที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี และต่ำกว่า ๒๐ ปีมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสิทธิสามัญชน น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี, ๕๑ - ๖๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) ด้านสิทธิสามัญชน

(n = ๓๐๐)

อายุ	\bar{X}	อายุ					
		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๑ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๔๐ ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๔๓	๓.๓๙	๓.๙๕	๓.๙๐	๔.๓๓	๓.๔๐
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๓.๔๓	-	.๕๙๔	.๙๐๕	.๙๑๑	.๙๕๕	.๗๓๑
๒๑ - ๓๐ ปี	๓.๓๙	-	-	.๙๐๖	.๙๒๑	.๕๔๕	.๖๐๑
๓๑ - ๔๐ ปี	๓.๙๕	-	-	-	.๙๑๙	.๙๗๙	.๕๒๔
๔๑ - ๕๐ ปี	๓.๙๐	-	-	-	-	.๔๑๑	.๙๔๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๓๓	-	-	-	-	-	.๖๔๓
๖๐ ปีขึ้นไป	๓.๔๐	-	-	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ ประชาชนที่มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี และ ๖๐ ปีขึ้นไปมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสิทธิสามัญชน น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี, ๓๑ - ๔๐ ปี, ๔๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานที่ ๓ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตาม หลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนก ตามระดับการศึกษา

(n = ๓๐๐)

การบริหารงานตาม หลักสารานียธรรม ๖	ระดับการศึกษา						f	Sig.
	ต่ำกว่า ปริญญาตรี (๑๕๙คน)		ปริญญาตรี (๑๐๑ คน)		สูงกว่าปริญญา ตรี (๔๐ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเมตตากายกรรม	๓.๕๑	๐.๖๘	๓.๖๖	๐.๗๐	๓.๘๕	๐.๗๓	.๐๔๒*	.๐๐๐
ด้านเมตตาวจีกรรม	๓.๕๗	๐.๕๓	๓.๖๗	๐.๗๖	๓.๘๙	๐.๗๓	.๑๘๙*	.๐๐๘
ด้านเมตตามโนกรรม	๓.๔๙	๐.๕๐	๓.๔๕	๐.๖๕	๓.๘๔	๑.๔๔	.๕๐๒*	.๐๐๐
ด้านสาธารณโภคี	๓.๓๕	๐.๕๘	๓.๔๒	๐.๗๐	๓.๖๔	๐.๗๑	.๙๖๔*	.๐๐๐
ด้านศีลสามัญญตา	๓.๔๗	๐.๖๒	๓.๕๒	๐.๖๗	๓.๖๗	๐.๗๓	.๖๑๐*	.๐๐๐
ด้านทิวฐิสามัญญตา	๓.๔๓	๐.๖๒	๓.๕๕	๐.๗๖	๓.๖๗	๐.๘๗	.๐๓๐*	.๐๐๐
รวม	๓.๒๕	.๕๙๐	๒.๒๑	.๖๒๙	๓.๔๔	.๕๖๒	.๕๒๑	.๐๓๗*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยรวมและของด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญตา และด้านทิวฐิสามัญญตา จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ - ๔.๒๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
โดยภาพรวมระดับการศึกษา

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	— X	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๒๕	๒.๒๑	๓.๔๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๕	-	.๘๘๔	.๗๒๔
ปริญญาตรี	๒.๒๑	-	-	.๗๘๒
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๔๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานโยบาย ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวม มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตากายกรรม

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	— X	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๕๑	๓.๖๖	๓.๘๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๕๑	-	.๖๘๕	.๘๐๘
ปริญญาตรี	๓.๖๖	-	-	.๗๓๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๕	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานโยบาย ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตากายกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตาวจีกรรม

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๕๗	๓.๖๗	๓.๘๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๕๗	-	.๖๘๔	.๕๗๕*
ปริญญาตรี	๓.๖๗	-	-	.๘๖๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๙	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตาวจีกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตามโนกรรม

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๔๙	๓.๔๕	๓.๘๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๔๙	-	.๖๘๖	.๘๖๘
ปริญญาตรี	๓.๔๕	-	-	.๗๙๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๘๔	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตามโนกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสาธารณสุข

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๕	๓.๕๒	๓.๖๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๕	-	.๖๘๐	.๕๕๗
ปริญญาตรี	๓.๕๒	-	-	.๗๒๑
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๔	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสาธารณสุขมากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสิ่งแวดล้อม

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๕๗	๓.๕๒	๓.๖๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๕๗	-	.๘๑๒	.๘๓๖
ปริญญาตรี	๓.๕๒	-	-	.๘๔๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๗	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสิ่งแวดล้อม มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านทัศนคติสัมฤทธิ์

(n = ๓๐๐)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๔๓	๓.๕๕	๓.๖๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๔๓	-	.๗๑๙	.๗๗๘*
ปริญญาตรี	๓.๕๕	-	-	.๖๕๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๗	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านทัศนคติสัมฤทธิ์ มากกว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

สมมติฐานที่ ๔ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบล ตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๐๐)

การบริหารงาน ตามหลัก สาราณีย ธรรม ๖	อาชีพ								F	Sig.
	รับจ้าง (๕๐ คน)		รับราชการ (๖๔ คน)		เกษตรกรรม (๑๐๙ คน)		ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว (๗๗ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านเมตตา กายกรรม	๔.๐๔	๐.๔๓	๓.๔๗	๐.๔๓	๓.๙๕	๐.๖๔	๓.๑๓	๑.๐๔	.๗๔๑*	.๐๐๐
ด้านเมตตา วจีกรรม	๔.๐๔	๐.๖๓	๓.๕๒	๐.๖๓	๓.๙๔	๐.๖๘	๓.๓๐	๐.๗๐	.๔๙๖*	.๐๐๐
ด้านเมตตา มโนกรรม	๓.๘๓	๐.๖๔	๓.๓๕	๐.๖๔	๓.๘๒	๐.๙๔	๓.๓๐	๐.๕๓	.๘๗๘*	.๐๐๐
ด้านสาธารณ โภคี	๓.๖๗	๐.๗๒	๓.๓๙	๐.๗๒	๓.๗๓	๐.๗๓	๓.๒๐	๐.๕๔	.๙๓๒*	.๐๐๙
ด้านศีล สามัญญาตา	๔.๐๒	๐.๕๒	๓.๓๓	๐.๕๒	๓.๘๕	๐.๖๓	๓.๓๓	๐.๖๖	.๘๔๗*	.๐๐๐
ด้านทิวฐิ สามัญญาตา	๔.๐๔	๐.๕๙	๓.๓๔	๐.๕๙	๓.๘๔	๐.๗๑	๓.๑๗	๐.๖๕	.๗๘๙*	.๐๐๐
รวม	๓.๔๖	๐.๔๖	๓.๓๑	๐.๔๖	๓.๑๙	.๖๒๐	๓.๑๕	๐.๖๑	.๕๓๓	.๐๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน เทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบล ตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ โดยรวมและของด้าน เมตตา กายกรรม ด้านเมตตา วจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญาตา

และด้านทฤษฎีสัมมูลงดา จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๗ – ๔.๓๓

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) โดยภาพรวมอาชีพ

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๓.๔๖	๓.๓๑	๓.๑๙	๓.๑๕
รับจ้าง	๓.๔๖	-	.๕๓๑*	.๖๘๘	.๖๘๑*
รับราชการ	๓.๓๑	-	-	.๔๕๓*	.๗๔๙
เกษตรกร	๓.๑๙	-	-	-	.๕๙๓*
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๓.๑๕	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวม มากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกร และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตากายกรรม

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๔.๐๔	๓.๔๗	๓.๙๕	๓.๑๓
รับจ้าง	๔.๐๔	-	.๕๗๔*	.๙๘๙	.๙๐๘*
รับราชการ	๓.๔๗	-	-	.๘๘๕*	.๕๓๕
เกษตรกร	๓.๙๕	-	-	-	.๘๑๙*
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๓.๑๓	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตากายกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกร และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตาวชิกรรม

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกร	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๔.๐๔	๓.๕๒	๓.๙๔	๓.๓๐
รับจ้าง	๔.๐๔	-	.๕๒๐*	.๖๐๒	.๗๔๒*
รับราชการ	๓.๕๒	-	-	.๔๑๘*	.๘๒๑
เกษตรกร	๓.๙๔	-	-	-	.๖๔๐*
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๓.๓๐	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตาวชิกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านเมตตามโนกรรม

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	— X	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกรรม	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๓.๘๓	๓.๓๕	๓.๘๒	๓.๓๐
รับจ้าง	๓.๘๓	-	.๔๘๘	.๖๑๕	.๕๓๓
รับราชการ	๓.๓๕	-	-	.๔๗๓*	.๗๔๖
เกษตรกรรม	๓.๘๒	-	-	-	.๕๑๙
ค้าขาย / ธุรกิจ ส่วนตัว	๓.๓๐	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตามโนกรรม มากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสาธารณสุขภาคี

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกรรม	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๓.๖๗	๓.๓๙	๓.๗๓	๓.๒๐
รับจ้าง	๓.๖๗	-	.๕๗๓	.๗๖๒	.๔๖๗
รับราชการ	๓.๓๙	-	-	.๕๓๕*	.๗๙๔
เกษตรกรรม	๓.๗๓	-	-	-	.๕๒๙*
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๓.๒๐	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกรรม มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสาธารณสุขภาคี มากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพ รับจ้าง รับราชการ และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสี่ลสามัญญตา

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	\bar{X}	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกรรม	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๔.๐๒	๓.๓๓	๓.๘๕	๓.๓๓
รับจ้าง	๔.๐๒	-	.๖๙๕*	.๗๖๘	.๖๘๘*
รับราชการ	๓.๓๓	-	-	.๕๒๖*	.๖๕๗
เกษตรกรรม	๓.๘๕	-	-	-	.๕๑๙*
ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว	๓.๓๓	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสิทธิสามัญชนมากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)
ด้านสิทธิสามัญชน

(n = ๓๐๐)

อาชีพ	— X	อาชีพ			
		รับจ้าง	รับราชการ	เกษตรกรรม	ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว
		๔.๐๔	๓.๓๔	๓.๘๔	๓.๑๗
รับจ้าง	๔.๐๔	-	.๖๘๙*	.๔๐๒	.๘๗๕*
รับราชการ	๓.๓๔	-	-	.๔๘๗*	.๗๗๖
เกษตรกรรม	๓.๘๔	-	-	-	.๖๗๓*
ค้าขาย / ธุรกิจ ส่วนตัว	๓.๑๗	-	-	-	-

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับจ้าง มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสิทธิสามัญชนมากกว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ เกษตรกรรม และค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับ
การบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตารางที่ ๔.๓๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการ
บริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตากายกรรม ตาม
ความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ	๓๑
- เจ้าหน้าที่ควรซื้อสตัย์ในหน้าที่	๒๕
- เจ้าหน้าที่ควรยิ้มแย้มแจ่มใส ต้อนรับผู้ที่ใช้บริการด้วยรอยยิ้ม และสอบถามว่าเหตุผลที่มาติดต่อราชการคืออะไร	๒๐
- เจ้าหน้าที่ควรทำงานให้รวดเร็วทันใจ	๑๐
- แต่งกายสุภาพเรียบร้อย มีอริยาถ้อยอ่อนน้อม ถ่อมตน	๑๐
- กิริยาอาการเมื่อมีผู้มาติดต่อควรไพเราะสุภาพ และยิ้มแย้มแจ่มใส	๙
- มีกิริยาทำที่สุภาพอ่อนน้อม ทักทายซึ่งกันและกัน	๙
- ไม่แข็งกระด้าง ควรยกมือไหว้ทักทาย	๕
- ควรวางตัวให้เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่	๒

ตารางที่ ๔.๓๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านเมตตาวีจกรรม ตามความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ	๓๐
- เจ้าหน้าที่ควรพูดจาไพเราะอ่อนหวาน อธิบายถึงขั้นตอน และวิธีการดำเนินงาน	๒๗
- มีวาจาที่สุภาพ ไม่พูดคำหยาบ แสดงความเอื้อเพื่อให้คำแนะนำและให้คำชี้แจงต่างๆ ตลอดจนประชาสัมพันธ์ข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน	๒๕
- เจ้าหน้าที่ควรให้คำแนะนำแก่ผู้ที่มาใช้บริการ ในส่วนที่ผู้มารับบริการไม่เข้าใจรายละเอียด	๒๐
- พูดจาด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล	๙
- พูดจาสุภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	๗
- เมื่อมีการติดต่อกับเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ควรพูดจาที่ไพเราะอ่อนหวาน	๗
- ควรพูดจาชัดถ้อยชัดคำ	๒

ตารางที่ ๔.๓๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ดำเนินตามโครงการ ตามความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส	๒๗
- ควรมีน้ำใจซึ่งกันและกัน	๒๓
- ควรให้ความเป็นกันเองไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	๑๙
- ยิ้มแย้มแจ่มใสกับผู้มารับบริการ	๑๖
- ช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อมีโอกาส	๑๑
- ช่วยเหลือแนะนำแก่ผู้มาใช้บริการ	๑๐
- มีการมอบรางวัลให้กับเด็กนักเรียน เนื่องในโอกาสวันสำคัญต่างๆ	๙
- มีไมตรีจิตแก่ผู้มาใช้บริการและเพื่อนร่วมงาน	๘

ตารางที่ ๔.๓๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารัตถิยธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านสาธารณโภคี ตามความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ	๒๔
- ควรเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน ไม่เห็นแก่ตัว	๒๓
- การบริการสิ่งของควรจัดให้เท่าเทียมกัน	๑๒
- แบ่งปันข่าวของเครื่องใช้ด้วยความยุติธรรม	๙
- แบ่งปันสิ่งของแก่ผู้ที่ยากแค้น	๖

ตารางที่ ๔.๓๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารัตถิยธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านศีลสามัญญตา ตามความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- ควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้อง สำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม	๒๙
- มีความประพฤติดี ทางกาย วาจา และใจ	๒๕
- ควรวางตัวเป็นที่น่าเชื่อถือ มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่ใช้อารมณ์ ต้องข่มใจ	๑๔
- ควรเป็นคนมีกิริยา วาจา ความประพฤติเป็นแบบอย่างได้	๖
- ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	๕

ตารางที่ ๔.๓๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักสารานุกรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ด้านทฤษฎีสัมมัญญา ตามความคิดเห็นของประชาชน

ข้อเสนอแนะ	จำนวน (คน)
- ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง	๒๙
- ควรทำงานเป็นทีม	๒๖
- ควรมีการพบปะสังสรรค์กันบ้างตามโอกาส	๒๑
- ควรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ความตั้งใจ	๑๘
- ควรช่วยเหลือกันรวมเป็นหนึ่งเดียว	๙
- ควรมีการปรึกษาหารือกันในองค์กร	๔
- มีความเป็นมนุษย์ทั้งการประพฤติและการปฏิบัติ	๑

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานโยบาย ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดด้านวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานโยบาย ๖ ตามความคิดเห็นของประชาชน
๒. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานโยบาย ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
๓. เพื่อศึกษาแนวทางการนำหลักสารานโยบาย ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้ ขอหนังสือรับรองจากสำนักงานโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือจากนายกเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยดำเนินการนำไปแจกให้ประชาชนกลุ่มเป้าหมายในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำนวน ๓๐๐ ชุด และดำเนินการเก็บคืนภายใน ๑ สัปดาห์ รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์จำนวน ๓๐๐ ชุด

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ คือใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่างๆ ดังนี้

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ ๑ ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยายผล

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ ๒ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ ๓ ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

วิเคราะห์ข้อมูลของแบบสอบถามตอนที่ ๔ ซึ่งเป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี วิเคราะห์ความคิดเห็นจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยนำความคิดเห็นมาสรุปรวมใจความ และประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ เป็นการบรรยายความ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี จำนวน ๘๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๑๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๕ และมีอาชีพเกษตรกรรม จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๓๓

๒. ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน

ระดับความคิดเห็นการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านเมตตากายกรรม ด้านเมตตาวจีกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านสาธารณโภคี ด้านศีลสามัญญา และด้านทิวฐิสามัญญา ประชาชนมีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

๒.๑ ด้านเมตตากายกรรม พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านเมตตากายกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตากายกรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๒ ด้านเมตตาวจีกรรม พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านเมตตาวจีกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตาวจีกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๓ ด้านเมตตามโนกรรม พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านเมตตามโนกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านเมตตามโนกรรมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๔ ด้านสาธารณโภคี พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านสาธารณโภคีอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านสาธารณโภคีอยู่ในระดับปานกลางคือ เจ้าหน้าที่ยึดผลประโยชน์ประชาชนโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยไม่มีอคติลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๕ ด้านศีลสัมมัญญา พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านศีลสัมมัญญาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านศีลสัมมัญญาอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒.๖ ด้านทิวฐิสามัญญา พบว่า ประชาชนในเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ในด้านทิวฐิสามัญญาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ด้านทิวฐิสามัญญาอยู่ในระดับปานกลางคือ เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ดังตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล		
- เพศ	✓	
- อายุ	✓	
- ระดับการศึกษา	✓	
- อาชีพ	✓	

สมมติฐานที่ ๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกัน

ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึงการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจและนำมาอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญในการใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง ได้ดีมีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่จะนำมาอภิปราย ดังนี้

ด้านเมตตาทายกรรม จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านเมตตาทายกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๗๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการบริหารตามด้านเมตตาทายกรรมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบางให้ความสำคัญในการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ซึ่งเน้นการสร้างความประทับใจทางกิริยาอาการทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้มารับบริการด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรรถัญญา ม่วงแดง ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจต่อการบริการของเทศบาลเมืองลำพูนเพื่อบริการประชาชนภายใต้หลักธรรมาภิบาลแต่ละด้านสอดคล้องทุกด้านคือ ๒ ใน ๓ มีความพึงพอใจการบริหารภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะเรื่อง การจัดทำมีการทำประชาพิจารณ์ หรือเปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อบังคับต่างๆ ที่มีผลบังคับใช้กับชุมชนมีความพึงพอใจหลักการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเรื่องฝ่ายบริหารงานของเทศบาลได้ใช้กลไกประชาพิจารณ์ ในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนและชุมชนพึงพอใจหลักความรับผิดชอบ โดยเฉพาะเรื่องมีการบันทึกเรื่องร้องเรียนและมีการรายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนนั้นๆ ให้ประชาชนทราบ พึงพอใจหลักความคุ้มค่า โดยเฉพาะเรื่องมีการจัดสรรตำแหน่งของบุคลากรตามความเหมาะสม ความชำนาญเฉพาะด้านในหน้าที่ปฏิบัติ พึงพอใจหลักความโปร่งใส โดยเฉพาะเรื่อง มีการจัดตั้งคณะกรรมการตรวจสอบความ

โปร่งใสของสมาชิกสภาเทศบาลในการปฏิบัติงาน และพึงพอใจหลักคุณธรรมโดยพนักงานเทศบาลปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตบนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรม^๑

ด้านเมตตาวจีกรรม จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักสารณีย์ธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านเมตตาวจีกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการบริหารตามด้านเมตตาวจีกรรมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลปลายบาง ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็ประโยชน์ ส่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพ นับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลังแก่ผู้ที่มารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรม ในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ตามความหมายของหมวดธรรมทั้ง ๓ หมวด ได้แก่ ขรवासธรรม ๔ สังคหัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ โดยเฉลี่ยมีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์ข้อมูลเป็นรายหมวดธรรมพบว่า มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน หมวดธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีพฤติกรรมมากกว่า หมวดธรรมอื่นๆ ได้แก่ ขรवासธรรม ๔ รองลงมาได้แก่ สังคหัตถุ ๔ ส่วนหมวดธรรม ที่ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษามีพฤติกรรมน้อยกว่าหมวดธรรมอื่น ได้แก่ พรหมวิหาร ๔^๒

ด้านเมตตามโนกรรม จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักสารณีย์ธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านเมตตามโนกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการบริหารตามด้านเมตตามโนกรรมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบาง ให้ความสำคัญในเรื่องของการตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็ประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการ

^๑ ธีรัญญา ม่วงแดง, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองบางลำพูน”, สารนิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ก.

^๒ พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล, “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

บริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องการพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องไม่น้อยกว่าเดิม รวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบบริหารที่มีสายบังคับบัญชาสั้นลงมีระบบการประเมินที่เป็นธรรม จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ และความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้น บุคลากรพร้อมที่กระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้น แม้จะมีบทบาทการทำงานมากขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังให้บุคลากรมีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาคัดสินอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมิน การปฏิบัติงาน^๓

ด้านสาธารณโภคี จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักสารณีย์ธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านสาธารณโภคี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการบริหารตามด้านสาธารณโภคี อยู่ในระดับปานกลางคือ เจ้าหน้าที่ยึดผลประโยชน์ประชาชนโดยส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยไม่มีอคติลำเอียงต่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง (ค่าเฉลี่ย = ๓.๔๔) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลปลายบาง ยังยึดประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภักดี ศรีเมือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมมาภิบาลมาบริหารองค์กรบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์กรบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า

(๑) ประชาชนมีความคิดต่อการนำหลักธรรมมาภิบาลมาบริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านนิติธรรม ด้านคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า และด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ ตามลำดับ

(๒) ประชาชน ที่ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดต่อการนำหลักธรรมมาภิบาลด้านความคุ้มค่า และด้านนิติธรรมมาบริหารแตกต่างกันและประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มี

^๓นริสา จิตสำนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

ความเห็นต่อการนำหลักธรรมาภิบาลด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านนิติธรรมมาบริหารแตกต่างกัน^๕

ด้านสี่สามัญญาตา จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านสี่สามัญญาตา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการบริหารตามด้านสี่สามัญญาตามากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ของเทศบาลมีศีลบริสุทธิ์ เสมอกันกับผู้รับบริการทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนินษฐ์ศรี ลีอารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัย พบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนให้ คณะครูอาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดเก็บ ทะเบียนเอกสารและหลักฐานแสดงผลการเรียนถูกต้อง เป็นระบบ และปัจจุบัน ปัญหาการจัดทำ แผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและ เมืองพัทยา เขต การศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติมค่อย เช่น การจัดทำเอกสารประกอบการเรียน แผนการสอน สื่อประกอบการสอนและการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น การดำเนินงานตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการ ปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียน สนับสนุนให้ครูไปร่วม ประชุมอบรมสัมมนาและลาศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้และการปฏิบัติงาน ปัญหาการดำเนินงาน ตามแผน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมือง พัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาและฝึกงานนอกสถานที่ การประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทาง

^๕ ภัคดี ศรีเมือง. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

การศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนนำ ข้อมูลจากข้อสรุปเสนอแนะจากแผนงาน โครงการ กิจกรรม มาใช้ประกอบในการวางแผนจัดการศึกษาของโรงเรียน ปัญหาการประเมินผลการดำเนินงาน โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนไม่ได้ติดตามผลนักเรียนที่จบหลักสูตรอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ปฏิบัติการสอนโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทักษะต่อการบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^๕

ด้านทฤษฎีสัมพันธภาพ จากการศึกษาพบว่า การบริหารงานตามหลักสารานุกรม

๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ในด้านทฤษฎีสัมพันธภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับภาพมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๕๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการบริหารตามด้านทฤษฎีสัมพันธภาพอยู่ในระดับปานกลางคือ เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = ๓.๔๒) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลปลายบาง ยังไม่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช ได้ศึกษาองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น ซึ่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาองค์ประกอบขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารการพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปรากฏว่า พฤติกรรมการบริหารงานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ความสามารถ การมีส่วนร่วมของประชาชน อำนาจหน้าที่ตามลำดับ^๖

^๕ ชินษฐ์ศรี ลีอารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๙), บทคัดย่อ.

^๖ ภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช, “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น”, ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๕.

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑) ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ว่า

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ แตกต่างกัน เพราะว่าเพศชายมีโอกาสได้ติดต่อขอรับบริการจากเทศบาลมากกว่าเพศหญิง ทำให้ได้รับทราบข้อมูลในการให้บริการและการบริหารงานของเทศบาลที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณญา ม่วงแดง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองลำพูน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการใช้บริการของเทศบาลเมืองลำพูนแตกต่างกัน โดยเฉพาะเรื่องฝ่ายบริหารงานของเทศบาลได้ใช้กลไกประชาธิปไตยในการตัดสินใจในเรื่องสำคัญๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชน^๗

๒) ประชาชนที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ว่า

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ แตกต่างกัน เพราะว่า ประชาชนที่ตอบแบบสอบถาม โดยส่วนใหญ่ มีอายุ ๒๑ - ๓๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ ดังนั้นประชาชนที่มีอายุระหว่าง ๒๑ - ๓๐ ปี เป็นประชาชนที่อยู่ในช่วงของการทำงาน สามารถที่รู้ถึงระบบการบริหารงานของเทศบาลได้เป็นอย่างดี และประชาชนกลุ่มนี้จะมีโอกาสมาติดต่อขอรับบริการจากเทศบาลมากกว่ากลุ่มอื่นๆ ทำให้ได้รับทราบข้อมูลในการให้บริการและการบริหารงานของเทศบาลที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปรากฏว่า

^๗อรุณญา ม่วงแดง, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองบางลำพูน”, สารนิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ก.

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากที่สุด รองลงมาคือ ความรู้ ความสามารถ การมีส่วนร่วมของประชาชน อำนาจหน้าที่ตามลำดับ^๕

๓) ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ว่า

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าประชาชนที่เข้าไปติดต่อขอรับบริการจากเทศบาลตำบลปลายบางนั้น ในด้านของระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบางที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าประชาชนทุกระดับการศึกษาสามารถได้รับทราบถึงการให้บริการและการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบางได้เป็นอย่างดีโดยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิทธิพร อ่อนคำ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัย พบว่า ผู้นำของผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ต่างกัน ปรากฏว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิ การศึกษาต่างกัน ไม่มีคู่ใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ต่างกัน มีคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่ทุกด้าน กับพฤติกรรมผู้นำมีติมุ่งงาน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนคุณธรรมด้านกรุณา กับพฤติกรรมผู้นำมีติมุ่ง สัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .๐๕^๕

๔) ประชาชนที่มีอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ จากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายผลได้ว่า

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน เพราะว่าประชาชนทุกอาชีพต่างมาขอรับบริการจากเทศบาลตำบลปลายบาง

^๕ ภูมิจิตร ศรีวงษ์ราช, “องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการบริหารงานพัฒนาของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น”, *ปริญาญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๒๓๕.

^๕ สิทธิพร อ่อนคำ, “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ”, *วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต*, (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๑), บทคัดย่อ.

จึงทำให้ทราบถึงกระบวนการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จึงแสดงให้เห็นว่าประชาชนที่อาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของเทศบาลตำบลปลายบาง จังหวัดนนทบุรี ตามหลักสารานุกรม ๖ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ วิยะรัตน์^{๑๐} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พบว่า ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๕ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๑๐}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑. ควรรณรงค์ให้บุคลากรของเทศบาลใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ที่ตนได้รับมอบหมาย
๒. ในด้านการบริการควรให้ความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
๓. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้
๔. ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในเทศบาลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความซื่อสัตย์ตรวจสอบได้
๕. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชนหรือบุคลากรในท้องถิ่นเข้ามาพัฒนาเทศบาล

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑. ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานของเทศบาลให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

^{๑๐} ณัฐพงษ์ วิยะรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

๒. ควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ควบคู่กันไปกับการพัฒนาเทศบาล เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่เทศบาลอื่นๆ

๓. ควรนำข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ ของเทศบาลอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการบริหาร

๒. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖

๓. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารงานเทศบาล เพื่อจะได้ทราบระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานของเทศบาลว่าอยู่ในระดับใด

๔. ควรศึกษาเรื่องระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานของเทศบาล เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นให้กว้างมากขึ้น

๕. ควรศึกษาการบริหารงานของเทศบาลต่างๆ ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท ๔, หลักสังคหวัตถุ ๔, หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นต้น

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต.
กรุงเทพมหานคร : วิทยุชนกการพิมพ์, ๒๕๔๔.

ฉลอง มาปรีดา. คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๗.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์เนต พรินต์ติ้ง
เซ็นเตอร์ จำกัด, ๒๕๓๙.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ผศ.ดร. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร :
พิมพ์ที่โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๔๓.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๓๗.

ธีรยุทธ บุญมี. ธรรมนูญแห่งชาติ ยุทธศาสตร์กัญหายนะประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์. รศ. ทิศทางการปกครองท้องถิ่นของไทยและต่างประเทศ
เปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : วิทยุชนกการพิมพ์, ๒๕๔๖.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์วิทยุชนก จำกัด,
๒๕๔๔.

ประกอบ กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓.
กรุงเทพมหานคร : ด้านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). คนสำราญงานสำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร :
บริษัทอมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. กรุงเทพมหานคร :
พิมพ์ที่บริษัทสำนักพิมพ์สภา จำกัด, ๒๕๔๕.

- พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). หัวใจนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์. ๒๕๔๘.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). ศ.ดร. พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). การพัฒนาที่ยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิโกมล
คีมทอง, ๒๕๔๓.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- _____. พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : บริษัท
สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๕.
- _____. พุทธศาสนากับสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิ
โกมลคีมทอง, ๒๕๒๓.
- สนิท จรอนันต์. ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ : สถาบันนโยบายการศึกษา,
๒๕๔๓.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. พฤติกรรมขององค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธีระฟิล์มและ
ไซเท็กซ์, ๒๕๔๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร :
ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สุจิตรา บุณยรัตพันธ์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ ๗. พิมพ์ที่สำนักพิมพ์
เสมาธรรม, ๒๕๔๖.
- สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยกฤษฎี. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖.
- สุปรีชา กมลาศน์. พลอากาศโท. หม่อมหลวง. กลยุทธ์การบริหาร. กรุงเทพมหานคร :
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- สุนทร ณ รังสี. สถาบันทางการเมืองตามแนวพุทธศาสตร์ รัฐศาสตร์แนวพุทธศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, ๒๕๓๐.
- เสนาะ ดีเยาว์. ศ. หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ ๓. พิมพ์ที่โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๖.

(๒) วิทยานิพนธ์

- ชนินธุ์ศรี ลีอารีย์. “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๓๙.
- ชวลิต ปานมาก. “ทรงสนะของประชาชนต่อบทบาทของสมาชิกสภาเทศบาลในการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษากรณีเทศบาล ตำบลบางพลี อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.
- ณัฐพงษ์ วิยะรันดร์. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข่างคอก อำเภอมะนัง จังหวัดชลบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๘.
- ธีรวัฒน์ วุฒิกุณ. “ความขัดแย้งในโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๓๙.
- นรินทร์ พูลสวัสดิ์. “ปัญหาการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓.
- นริสา จิตสำนึก. “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๔๓.
- ประยุทธ์ ปรีชาภรณ์. “การพัฒนาการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย ระหว่าง พ.ศ. ๒๔๗๕ - ๒๕๐๐”. ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๒.
- ปราการ บุตรโยชน์โท. “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘.
- พรหม วุฒิวิวัฒน์ชัย. “หลักพรหมวิหาร ๔ กับหลักการปฏิบัติหน้าที่ตามอุดมคติตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจนครบาลดุสิต”. วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาศาสนาเปรียบเทียบ มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕.

- พงษ์ศักดิ์ บุญธรรมกุล. “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักพุทธธรรมในทัศนะครูอาจารย์ในสถานศึกษาอาชีวศึกษา สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (การบริหารอาชีวศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๔๑.**
- พงษ์ศักดิ์ มณีเดช. “การวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชนของ นางทองดี โพธิยอง จากมุมมองของพุทธศาสนา” **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่), ๒๕๕๐.**
- มานิตา สุขสำราญ. “การศึกษาพฤติกรรมของผู้ปกครองนักเรียนโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในการนำหลักพุทธธรรม มาปฏิบัติภายในครอบครัว” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา). (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๘.**
- มันติกา หมิ่นสา. “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล” **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณลาดกระบัง), ๒๕๔๕.**
- ภักดี ศรีเมือง. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณี องค์การบริหารส่วนตำบลนาทราย อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.**
- สิทธิพร อ่อนคำ. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรมด้านพรหมวิหารสี่กับพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดศรีสะเกษ” **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. (สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๓๑.**
- สุพล เครื่องมะโนรมณ์. “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๒.**
- สุรศักดิ์ ม่วงทอง. “พุทธธรรมกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์”. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๓.**
- วิสิทธิ์ มณี. ภาวะผู้นำกับการบริหาร. **วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก), ๒๕๔๗.**

อภิรักษ์ เลียบไย. “ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดเทศบาลในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์การศึกษา
มหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา),
๒๕๓๙.

อรัญญา ม่วงแดง. ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาล
เมืองบางลำพู. สารนิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Harrold D. Koontz. **Principles of Management : An Analysis of managerial Function.**

NewYork : Mc Grarw-Hill Book co., 1972.

Agere. Sam. **Promoting Good Governance : Principles. Practices and Perspective.**

London : Commonwealth Secretariat, 2000.

Simmon. Herbert A. 1960. **Administrative Behavior.** New York : The Mc Millet
Company.

Price. Alan. **Human Resourec Management.** In a Business Context. 2 edition. London :
Thomson Learning, 2004

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการบริหารงานเทศบาลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ซึ่งท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของท่านอย่างแท้จริงให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลกระทบต่อการใช้งานของท่าน หรือหน่วยงานที่ท่านรับผิดชอบ เนื่องจากผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้วิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของประชาชน

ขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ร่วมมือตอบแบบสอบถาม
พระครูนนทวิวัฒน์ (สมเด็จ วิธมโม)
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานโยบาย ๖ :
กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

ชาย

หญิง

๒. อายุ

ต่ำกว่า ๒๐ ปี

๔๑ - ๕๐ ปี

๒๑ - ๓๐ ปี

๕๑ - ๖๐ ปี

๓๑ - ๔๐ ปี

มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาตรี

ปริญญาเอก

๔. อาชีพ

รับจ้าง

ค้าขาย / ธุรกิจส่วนตัว

รับราชการ

อื่นๆ

เกษตรกรรม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานีธรรม ๖
: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็น
ของประชาชน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักสารานีธรรม ๖	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านเมตตากายกรรม						
๑.๑	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพสะอาด ตามฐานะและหน้าที่การงาน					
๑.๒	เจ้าหน้าที่มีอริยาศัยอ่อนโยนและอ่อนน้อม ไม่แสดงอาการรังเกียจหรือดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน					
๑.๓	เจ้าหน้าที่แสดงความซื่อสัตย์ และซื่อตรงต่อหน้าที่ในการให้บริการ					
๑.๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเสมอภาค โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ					
๑.๕	เจ้าหน้าที่ทำงานในหน้าที่ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน ถูกต้อง และรวดเร็ว					
๒. ด้านเมตตาวจีกรรม						
๒.๑	เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ					
๒.๒	เจ้าหน้าที่ยินดีให้คำแนะนำ และชี้แจงรายละเอียดให้ทราบถี่ถ้วนด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					
๒.๓	เจ้าหน้าที่แจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน					
๒.๔	เจ้าหน้าที่นัดหมายและซื่อตรงต่อคำพูดตามที่ได้รับปากประชาชนไว้ เมื่อมาติดต่อภายหลัง					
๒.๕	เจ้าหน้าที่แสดงความเอื้อเฟื้อด้วยวาจาพร้อมที่จะให้บริการอีกในคราวต่อไป					

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักสารานุกรม ๖	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓. ด้านเมตตามโนกรรม						
๓.๑	เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนด้วยไมตรีจิต มิตรภาพ					
๓.๒	ท่านได้รับการดูแลจากเจ้าหน้าที่เป็นอย่างดี					
๓.๓	เจ้าหน้าที่ให้เกียรติแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค โดยทั่วกัน					
๓.๔	เจ้าหน้าที่ให้บริการโดยไม่เลือกปฏิบัติ ตามลำดับก่อนหลัง					
๓.๕	เจ้าหน้าที่ทำหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและยึดหลัก ในการรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดย ส่วนรวม					
๔. ด้านสาธารณโภคี						
๔.๑	เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่มุ่งหวัง สิ่งตอบแทน					
๔.๒	เจ้าหน้าที่ให้ความสงเคราะห์ประชาชนตาม หน้าที่และสำนึกในความรับผิดชอบ					
๔.๓	เจ้าหน้าที่มุ่งเน้นการจัดสาธารณูปโภคอย่าง ทั่วถึง เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม					
๔.๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างสุจริต โดยไม่ใช้ หน้าที่แสวงหาผลประโยชน์					
๔.๕	เจ้าหน้าที่ยึดผลประโยชน์ประชาชนโดย ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง โดยไม่มีอคติลำเอียงต่อฝ่าย ใดฝ่ายหนึ่ง					
๕. ด้านศีลสามัญญตา						
๕.๑	เจ้าหน้าที่มีจริยธรรม คุณธรรม วางตนเป็นที่น่า ับถือไว้วางใจ					
๕.๒	เจ้าหน้าที่มีความเอื้อเฟื้อ มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์					

ข้อที่	การบริหารงานตามหลักสารานีธรรม ๖	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๕.๓	เจ้าหน้าที่ส่งเสริมประชาชนในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และทำบุญทำกุศลในโอกาสต่างๆ					
๕.๔	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในฐานะพลเมืองดี					
๕.๕	เจ้าหน้าที่ไม่ถืออภิสิทธิ์หรือกระทำการใดๆ อันเป็นที่เดือดร้อนแก่ประชาชน					
๖. ด้านทฤษฎีสัมัญญาตา						
๖.๑	เจ้าหน้าที่มีใจกว้างและพร้อมรับฟังความคิดเห็นของประชาชนในการปฏิบัติงาน					
๖.๒	ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ปรึกษาหารือกันและปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน					
๖.๓	เจ้าหน้าที่จัดกิจกรรมต่างๆ ร่วมกับประชาชน เพื่อสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน					
๖.๔	เจ้าหน้าที่พัฒนาตนให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่					
๖.๕	เจ้าหน้าที่จัดให้มีการประชุมและรับฟังการแสดงความเห็นของกลุ่มต่างๆ ภายในเขตเทศบาลเพื่อนำมาปรับปรุงแผนการพัฒนาต่อไป					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษา
เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ตามความคิดเห็นของ
ประชาชน

๑. ด้านเมตตากายกรรม (คือการสร้างความประทับใจทางกิริยาอาการ)

.....
.....
.....

๒. ด้านเมตตาวจีกรรม (คือการสร้างความประทับใจทางวาจา)

.....
.....
.....

๓. ด้านเมตตามโนกรรม (คือการสร้างความประทับใจด้วยไมตรีจิตมิตรภาพ)

.....
.....
.....

๔. ด้านสาธารณโภคี (คือการจัดและใช้สอยสาธารณูปโภคร่วมกันฉันพี่น้อง)

.....
.....
.....

๕. ด้านศีลสามัญญตา (คือความเป็นคนมีจริยธรรม คุณธรรม ศีลธรรม อันดีงามเสมอภาคกัน)

.....
.....
.....

๖. ด้านทิวฐิสามัญญตา (คือมีทัศนคติ มีความชอบธรรม มีความเห็นคล้อยตามกัน ไม่ขัดแย้ง
กัน มีความสามัคคีปรองดองกัน)

.....
.....
.....

ขอเจริญพรขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๑๔

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร.

ด้วย พระครูนนทวิวัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๗๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๕๓๕ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ /๐๑๕

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ พระมหาสม กลยาโณ,Ph.D.

ด้วย พระครูนนทวิวัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๕๕๗๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอบอกคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒ / ๐๑๔

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอดำเนินการขอความเห็นชอบเรื่องระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

ด้วย พระกรุณาทวีรวัฒน์ รัชสประจําตัวนิติศ ๕๑๐๑๔๐๔๕๗๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสําราณียธรรม ๖ กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลปลายาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี " เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

ศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง)

m / n-w / ๕ m



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๐๑๔

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี

ด้วย พระครูนนทวิวัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๔๐๔๕๗๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

๒๓๐๑/๒๕๕๓
 ๒๓๐๑ + ๑
 ๒๓๐๑, ๒๕๕๓



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๐๑๔

วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุทนา ปราณีต

ด้วย พระครูพนทวิวัฒน์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๑๐๑๔๐๔๕๓๑ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ กรณีศึกษา : เทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

(ดร.ยุทนา ปราณีต)

๑๗ ม.ค. ๕๓

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๕๓



สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เลขที่รับ ๐๕๐๖
วันที่ ๕ ก.พ. ๒๕๖๓
ภาคศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเทศมนตรีตำบลปลาบวง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูนนทวิวัฒน์ ฉายา วิธมฺโม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๐๐๑๔๐๕๕๗๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาการบริหารเทศบาลตำบลตามหลักสุธาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษา ตำบลปลาบวง อำเภอบางพระ จังหวัดนครพนธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และบุคลากรในหน่วยงานของท่านจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

หัวหน้าภาควิชาศึกษาศาสตร์

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดำเนินการ

(นายพงษ์ศักดิ์ อังกริยะประสิทธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาบวง

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๐๕๓



สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
เลขที่รับ ๐.๕๐๖
วันที่ ๖ ก.พ. ๒๕๖๓
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนวัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๒-๕๓๔-๒๑๒๓

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายเทศมนตรีตำบลปลาบวง
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระครูนนทวิวัฒน์ ฉายา วิโรธโม รหัสประจำตัวนิสิต ๕๐๐๑๔๐๕๕๗๑
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาการบริหารเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษา ตำบลปลาบวง อำเภอบางพระ จังหวัดนครพนธ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่และบุคลากรในหน่วยงานของท่านจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์

ผู้อำนวยการโครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดำเนินการ

(นายพงษ์ศักดิ์ อัจฉริยะประสิทธิ์)

นายกเทศมนตรีตำบลปลาบวง

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ** : พระครูนนทวิวัฒน์ วีระขโม (มีนุสรณ์)
- เกิด** : ๒๔ ตุลาคม ๒๔๙๖
- ภูมิลำเนา** : ๓๔ หมู่ ๘ ตำบลทุ่ง อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- การศึกษา** : น.ธ. เอก
ประกาศนียบัตรหลักสูตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์ (ป.บส.)
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศาสตรบัณฑิต (พธ.บ.) สาขาวิชาการบริหารจัดการเชิงพุทธ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ที่อยู่ปัจจุบัน** : วัดโคนอนมหาสวัสดี ตำบลมหาสวัสดี อำเภอบางกรวย
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๓๐
- ตำแหน่งหน้าที่การงาน** : เจ้าอาวาสวัดโคนอนมหาสวัสดี
เจ้าคณะตำบลบางขุนทอง เขต ๑
- สำเร็จการศึกษา** : ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๓