



การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
AN APPLICATION OF THE BUDDHIST DOCTRINES OF HUMAN RELATIONS
FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN THOENG DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

พระวีระพงศ์ วีรวิธารีย์ (เกียรติไพรัช)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

พระวีระพงศ์ วีรวัสส์ (เกียรติไพรยศ)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



AN APPLICATION OF THE BUDDHIST DOCTRINES OF HUMAN RELATIONS
FOR SUB-DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
IN THOENG DISTRICT, CHIANG RAI PROVINCE

PHRAWEEERAPONG VĪRAVAṂSADHĀRĪ (KIATPRAIYOT)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E.2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระศรีคัมภีร์ญาณ รัตต.)

กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมาศักดิ์ ทองอินทร์)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดิมาศักดิ์ ทองอินทร์ ประธานกรรมการ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

พระวีระพงศ์ วีรวิธาริ (เกียรติไพรัช)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ผู้วิจัย : พระวีระพงศ์ วีรวัธสารี (เกียรตินิพนธ์)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ พธ.บ., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

: พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา,ดร. พธ.บ.(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม., รป.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ คือ ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ๒) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๔๒ คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด ๒๑๙ คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย คือค่าความถี่ (Frequencies) ร้อยละค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยเพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.67$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ทำงาน พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย และบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลที่เหลือไม่มีผลต่อความคิดเห็นของบุคลากร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ปัญหาและอุปสรรคต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจุบัน อบต. มีภารกิจรับผิดชอบมากขึ้น จึงมีหลายกอง หลายแผนก ซึ่งทำให้ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะมองว่ามีใช้หน้ารับผิดชอบของตน และยังขาดความสามัคคีเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม และมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่าตนมีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร และผู้บริหารหรือหัวหน้าใช้วาจาที่ไม่ไพเราะต่อผู้ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาออกบำเพ็ญประโยชน์ เพราะต้องทำงานตามเวลาราชการความเต็มใจในการช่วยเหลืองานส่วนรวมยังมีน้อย

ข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย พบว่า ควรให้มีการอบรมเพื่อละลายพฤติกรรมทัศนคติ และแนวคิดที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน รวมถึงปรับความเข้าใจกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก และควรมีการใช้วาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน ควรจัดโครงการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และควรออกเป็นข้อบังคับ/ระเบียบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี

Thesis title : An application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province.

Researcher : Phra Weerapong Vīravamsadhārī (Kiatpraiyot)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis supervisory committee

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

: Phrakrusangharakkiettisak kittipaño B.A. (1st Class), M.A., D.P.A. (Pub. Admin.)

Date of graduation : 16 December 2014

Abstract

The objectives of this study were: 1) to study an application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province. 2) to compare an application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province by Classifying as individual factors, and 3) to study the problems and suggestions an application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province.

The study methods were used the mixed research methodology: quantitative research by using the random of the officers of sub - district administrative organization of Thoeng district, Chiang Rai Province, 142 people from a total population of 219 people by random sample using the formula of Taro Yamane. The data collections were questionnaires and data were analyzed by using ready computer programme for social sciences research. The statistical analysis of population data were frequency, percentage and perspective statistical analyzed by an application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province with the Frequencies, the Means and the Standard Deviation. The describing and testing hypotheses of personal factors were t- test in order to test the differences between two average groups and the F-test by using One Way ANOVA to test the differences between the average of three or more and test the differences of the average pairing with the Least Significant Difference: LSD, and the qualitative research by In-Depth Interview with the primary key informants and engaging content analysis context.

The Findings of the research were found that

The staff reviewed to the application of the Buddhist doctrines of human relations for sub - district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province was at a high level ($\bar{X}=3.67$) when considered of each aspect of the Charity, Kindly Speech, Friendly Aid and the impartiality. It was found that the staff reviewed the perspective of an application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province were high level in all aspects

The perspectives of officers to the application of the Buddhist doctrines of human relations for sub-district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province were classified by gender, age, education, marital status, personal monthly income of workplace. It was found that the persons who were different experiences working, they also had the different opinions by statistically significant at the 0.05 level. So the hypothesis research was accepted as the staff with different workplaces, they had different opinions by statistically significant at the 0.01 level. Therefore, the hypothesis research was accepted too. Out of these staff are silent so the hypothesis researches were not accepted.

The problems and obstacles of the perspective of the application of the Buddhist doctrines of human relations for sub - district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province was found that the official sub - district colleagues had more missions in charge: divisions and department, it was reduced their generosity and helping the others. They viewed that other responsibility was not belong to them. There are no unity between them and more selfishness. There is double standard system within the organization. Therefore, the impolite words were used between colleagues because they claimed that they are so close to the chief executive. Moreover, the chief executive also used impolite words to workers as well. Thus, the colleagues do not have enough time for social services because they have to work as the government's willingness and service mind is still less in the general.

Suggestions for the perspective of the application of the Buddhist doctrines of human relations for sub - district administrative organization in Thoeng district, Chiang Rai province found that training service mind should be planned for better attitudes and ideas and unselfishness. Moreover, all colleagues should be participated the training to cultivate the morality for the benefits and unity of the organization as well as sharing and opening mind in order to co-operate between colleagues for the benefits of organization as main point. Colleagues should have verbally politeness to each other and the chief executive should provide an operating the outside projects in order to the officials performing for social services. The organization should issue the rules / regulations for working together as the real practice in order to colleague's harmony.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดีเพราะอาศัยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ คือ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ และอาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร. ที่เมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ในการสอบวิทยานิพนธ์ คือ พระศรีคัมภีรญาณ,รศ.ดร. อาจารย์ ดร.ภูริวัจน์ ปุณยวุฒิปรีดา ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ และพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ,ดร. และผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต และอาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร และผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแก้ไขบทความวิทยานิพนธ์ คือ ผศ.ดร.ภัทรพล ใจเย็น

ขอขอบพระคุณท่านพระครูเกษมปัญญธร เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒ และอนุโมทนาขอบคุณท่านนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดับเต่า ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย กำนันตำบลหนองแรด คุณสมพร ใจเถิง และคุณอนุชา สิริณาวงศ์ ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเชิงลึก และขออนุโมทนาขอบคุณบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลดับเต่า องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง ที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อเลาโตง - คุณแม่ไหมท้อ เกียรติไพรยศ ญาติพี่น้อง และญาติโยมวัดบางน้ำซนที่ได้เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนทุนการศึกษา และคอยให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ พระสมณีก ธีรปัญโญ พระปริณญา จิตธมโม พระสถิตย์ โพธิญาณ พระวุฒิชัย มหาสทโท และเพื่อนๆ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต ๘ ทุกรูป/คน ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ บิดามารดา ครูบาอาจารย์ และญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระวีระพงศ์ วีระวธาริ (เกียรติไพรยศ)

๗ ธันวาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๙)
สารบัญแผนภาพ	(๑๓)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๔)

บทที่ ๑	บทนำ	๑
๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์การวิจัย	๔
๑.๓	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔	ขอบเขตการวิจัย	๔
๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
๑.๗	ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒	แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์	๗
๒.๒	แนวคิดเกี่ยวกับหลักกรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์	๒๔
๒.๓	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบริหาร	๓๑
๒.๔	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๔๐
๒.๕	ข้อมูลพื้นที่วิจัย	๖๒
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖๖
๒.๖.๑	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์	๖๖
๒.๖.๒	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔	๖๙
๒.๖.๓	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบริหาร	๗๓
๒.๖.๔	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๗๖
๒.๗	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๙

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง		หน้า
บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๘๐
	๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๐
	๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก	๘๐
	๓.๓ เครื่องมือในการวิจัย	๘๓
	๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๘๕
	๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๘๖
บทที่ ๔	ผลการวิจัย	๘๘
	๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
	๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	๙๑
	๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๙๖
	๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	๑๑๒
	๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	๑๑๖
	๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๐
บทที่ ๕	สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๒๒
	๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๒
	๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๒๗
	๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๓
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๓๓
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๑๓๓
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๓๔
บรรณานุกรม		๑๓๕

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	สรุปข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ	๕๒
๓.๑	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	๘๒
๔.๑	จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๘๘
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม	๙๑
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน	๙๒
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา	๙๓
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา	๙๔
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา	๙๕
๔.๗	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามเพศ	๙๖
๔.๘	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ	๙๗
๔.๙	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดจังหวัดเชียงราย จำแนกตามการศึกษา	๙๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการศึกษาต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามการศึกษา ด้านปียวจา	๙๙
๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุการทำงาน	๑๐๐
๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมอายุการทำงาน	๑๐๑
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ด้านปียวจา	๑๐๒
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ด้านสมานัตตา	๑๐๓
๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๐๔
๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานที่ทำงาน	๑๐๕
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมสถานที่ทำงาน	๑๐๖

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน ด้านทาน	๑๐๗
๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน ด้านปิยวาจา	๑๐๘
๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน ด้านอัตจริยา	๑๐๙
๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน ด้านสมานัตตตา	๑๑๐
๔.๒๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๖	๑๑๑
๔.๒๓ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน	๑๑๒
๔.๒๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน	๑๑๒
๔.๒๕ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา	๑๑๓
๔.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา	๑๑๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา	๑๑๔
๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา	๑๑๔
๔.๒๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา	๑๑๕
๔.๓๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา	๑๑๕

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม มาสโลว์	๑๔
๒.๒	องค์ประกอบมนุษย์สัมพันธ์	๑๗
๒.๓	แผนภาพแสดงโครงสร้างฝ่ายสภากับฝ่ายบริหาร	๕๔
๒.๔	โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖	๕๘
๒.๕	กรอบแนวคิดการวิจัย	๗๙
๔.๑	สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๒๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙”. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙ ซึ่งมีจำนวน ๔๕ เล่ม ใน การวิจัย ได้ใช้ชื่อย่อ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.นวก	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	นวกนิบาต	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้ “พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙” เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๙๕. หมายความว่า ระบุถึง พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค ฉบับ ภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๑๑ ข้อที่ ๓๑๓ หน้า ๒๙๕ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์เกี่ยวข้องกัน มีการอยู่ร่วมกันและดำเนินชีวิตร่วมกัน ได้แก่ สมาชิกในครอบครัว ในองค์กร ชุมชน สังคม ประเทศชาติ จึงมีความจำเป็นต้องใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ซึ่งกระบวนการในความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่แสดงออกมาในรูปของการจูงใจ หรือการสร้างความพึงพอใจ ตามหลักมนุษยสัมพันธ์นั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานทุกชั้นตอน^๑ กล่าวคือมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ในฐานะเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตนั้น มีมานานนับตั้งแต่มนุษย์รวมกันเป็นกลุ่มสังคมนับตั้งแต่สังคมย่อยที่สุด คือ ครอบครัว ไปจนถึงชุมชนที่กว้างขวางยิ่งขึ้น มนุษยสัมพันธ์นำมาซึ่งความสุขทางใจ ความรัก ความอบอุ่น การยอมรับ และเกียรติยศ เป็นต้น อันเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ และเมื่อสังคมลบลับซับซ้อนยิ่งขึ้น มนุษยสัมพันธ์ยังถูกนำมาถึงการเผยแพร่ถ่ายทอดความรู้ ความคิดวิทยาการต่างๆ เชื่อมประสานความคิด ความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจ อันทำให้สังคมและโลกมนุษย์เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น มนุษย์เราทุกคนทุกยุคสมัยได้เรียนรู้ที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์มาโดยตลอด เพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นบ่อเกิดของความสุข ความเจริญและความมั่นคงของสังคม ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญต่อมนุษย์โดยตรง ทั้งที่เป็นเรื่องการดำเนินชีวิตและเรื่องของงาน เช่นเดียวกับที่กรมสุขภาพจิตได้กล่าวไว้ว่า คนเราทุกวันนี้ที่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข หรืออาจจะมีทุกข์บ้าง หรือขัดแย้งบ้างในบางครั้ง ก็ต้องมี “มนุษยสัมพันธ์” เป็นตัวหลักในการเชื่อมโยงความรู้สึกที่ดีต่อกัน ความปรองดอง ความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งการเห็นอกเห็นใจ และการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งทางจิตวิทยาได้วิเคราะห์ให้ความหมายของคำว่า “มนุษยสัมพันธ์” คือ “การอยู่ร่วมกับคนอื่นด้วยความสุข” นั่นเอง^๒ ทั้งนี้การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีย่อมจะช่วยส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกับหมู่คณะได้ และทำให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ถ้าหมู่คณะขาดเสียซึ่งมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งในแนวดิ่ง และในแนวราบของสายการบังคับบัญชา ก็จะมีแต่เรื่องทะเลาะ ยุ่งเหยิง ทำให้หมู่คณะหรือองค์กรนั้นๆ ทำงานให้สัมฤทธิ์ผลได้ยาก และไม่มีความสุขใจที่จะร่วมสร้างศรัทธาในการทำงานให้เกิดขึ้น^๓

^๑ ชัยยา ทองอาบ, “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๒ ภณิดา เจริญสุข, “การใช้พัฒนากลุ่มเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาผ่านัง”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^๓ ชัยยา ทองอาบ, การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

แต่ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการที่จะอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นๆได้อย่างดีนั้น สิ่งที่สำคัญ จำเป็นจะต้องสร้างให้เกิดขึ้น คือ ความเข้าใจในมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความ สลับซับซ้อนอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในด้านจิตใจอารมณ์ความรู้สึก หากบุคคลมีความเข้าใจในธรรมชาติ ของมนุษย์เป็นพื้นฐานแล้วก็จะย่อมจะมีแนวทางปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นๆได้ดียิ่งขึ้น และสามารถสร้าง มนุษยสัมพันธ์กับคนอื่นได้อย่างราบรื่นขึ้นด้วย เพราะการติดต่อสัมพันธ์ทั่วไปนั้น บางคนก็สามารถ ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ และไม่พบปัญหาในเรื่องสัมพันธภาพ แต่บางคนมักเกิดปัญหาในการติดต่อ สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ทั้งนี้อาจจะมีสาเหตุมาจากการแสดงออกของพฤติกรรมไม่สอดคล้องกับ ความต้องการที่แท้จริง ส่งผลให้เกิดความวิตกกังวล และความคับข้องใจ ก่อให้เกิดปัญหาสัมพันธภาพเมื่อ ต้องปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หรือกลายเป็นผู้ขาดมนุษยสัมพันธ์ตามมาในที่สุด^๕ จึงต้องหาแนวทางใน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อให้คนในสังคมมีความเข้าอกเข้าใจกันและอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

สำหรับในทางพระพุทธศาสนานั้น องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าก็ตรัสถึงหลักธรรมใน การส่งเสริมหลักมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายประการ เช่น หลักสังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ^๖ คือ ๑) ทาน คือ การให้ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน ๒) ปิยวาจา คือ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม ๓) อตถจริยา คือการประพฤติตนเป็น ประโยชน์ การชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ การบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมในทางจริยธรรม และ ๔) สมานัตตตา คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอใน ขนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^๗ หลักสังคหวัตถุ ๔ สรุปลงให้เข้าใจง่ายๆ คือ โอบอ้อมอารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชน วางตนเหมาะสม จึงกล่าวได้ว่าถ้าผู้ใด ยึดหลักสังคหวัตถุ แล้ว จะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีต่อผู้อื่น หรือถ้าหน่วยงาน องค์การใดนำไปใช้ก็จะก่อให้เกิดความ สมานสามัคคี และเกิดความเข้าใจอันดีในคณะ ซึ่งจะทำให้การทำงานร่วมกันดำเนินไปอย่างราบรื่น และนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงานขององค์กรนั้น

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้ง ขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีเจตนารมณ์เพื่อกระจายอำนาจการปกครอง การบริหาร และการตัดสินใจของรัฐบาลส่วนกลาง และส่วนภูมิภาคไปสู่ประชาชนในพื้นที่ระดับตำบล เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้ได้แก้ไข ปัญหา และสนองตอบความต้องการของตนเองโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมทางด้านการปกครอง การ บริหาร ที่เรียกว่า การปกครองตนเอง (Local Self Government) ตามระบอบประชาธิปไตย องค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือ

^๕ ภาณีดา เจริญสุข, “การใช้พัฒนากลุ่มเพื่อพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาแผนกมัธยม”.

^๖ ที.ปา.(ไทย)๑๑/๓๑๓/๒๕๕

^๗ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด), หน้า ๑๔๓.

มีสมาชิกสภาและผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในตำบล มีการบริหารงานโดยให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษา แนะนำ ตัดสินใจ กำหนดทิศทางและวางแผนพัฒนาตำบล กำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล^๗ จึงเป็นเหตุให้เกิดการปฏิรูปสังคมไทยภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่กำหนดไว้ให้รัฐต้องดำเนินการจัดสรรงบประมาณ และแบ่งงานด้านสาธารณูปโภคหรือการดำเนินนโยบาย และการปฏิบัติราชการต่างๆ ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถดำเนินการจัดทำบริหารสาธารณะต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนในพื้นที่ของตน โดยจัดสรรผ่านโครงการทางการเมืองในระดับท้องถิ่นอันได้แก่ กลไกของรัฐโดยมีผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นผู้ดำเนินการตามนโยบายและการปฏิบัติราชการต่างๆ แทนส่วนกลาง เพื่อลดภาระให้กับรัฐบาลในการจัดทำบริการสาธารณะต่างๆ โดยมอบหมายให้ท้องถิ่นดำเนินการเองทั้งงบประมาณและบุคลากร โดยรัฐบาลจะมีหน้าที่กำหนดนโยบายให้กับท้องถิ่นโดยภาพรวม และกำกับการดำเนินกิจการต่างๆ ให้เป็นไปตามความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง

และองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่สำคัญคือการจัดระบบบริการสาธารณะในด้านต่างๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง เช่น การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การบำรุงรักษาศิลปะ จารีต ประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ตลอดจนการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น^๘ ด้วยการที่องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรหนึ่งที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ และต้องทำงานแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนทำงานสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้นการทำงานต่าง ๆ จึงจำเป็นต้องใช้มนุษยสัมพันธ์เป็นตัวเชื่อมในการทำงาน เพื่อช่วยให้การติดต่อสื่อสารเป็นไปอย่างราบรื่น และยิ่งกว่านั้นสังคมไทยที่ได้ชื่อว่าเป็นเมืองพุทธจึงควรมีการนำหลักธรรมมาส่งเสริมการทำงาน เช่น การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาช่วยในการส่งเสริมหลักมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันขององค์กร เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างแท้จริง

ดังนั้นผู้วิจัย จึงสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นการบ่งบอกถึงคำสอนที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงธรรมไว้ในสมัยพุทธกาลส่งผลมาถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะหลักพุทธธรรมที่ว่าด้วยธรรมที่ส่งเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ในสังคมและในองค์กรดังมีการวิจัยดังต่อไปนี้

^๗ พระมหาเอกมร จิตปญโญ (คงตางาม), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๘ สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%a1100/%a1100-20-9999-update.pdf> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗].

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย”

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, อายุการทำงาน, รายได้ต่อเดือน และสถานที่ทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

๑.๔.๓.๑ ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเตา จำนวน ๕๕ คน^๙ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง จำนวน ๔๕คน^{๑๐} องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด จำนวน ๒๙ คน^{๑๑} องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย จำนวน ๒๙ คน^{๑๒} องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จำนวน ๒๙ คน^{๑๓} และ องค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง จำนวน ๒๒ คน^{๑๔} รวมเป็นจำนวน ๒๑๙ คน

๑.๔.๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๘ ท่าน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ถึงเดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ รวมเป็นระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

^๙ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเตา ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

^{๑๐}ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

^{๑๑}ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^{๑๒}ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^{๑๓}ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^{๑๔}ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำหลักธรรมมาปรับใช้ในการบริหารงาน

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ซึ่งอยู่ร่วมกันและมีความเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน

มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ หมายถึง การสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี หลักการสงเคราะห์ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ประกอบด้วย

๑. **ด้านทาน** หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. **ด้านปิยวาจา** หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ

๓. **ด้านอัตถจริยา** หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. **ด้านสมานัตตตา** หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละ

การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยทรัพยากรหรือปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็นต่อการบริหาร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ซึ่งมี ๖ แห่ง คือ ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด ๕) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และ ๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง และในการศึกษาครั้งนี้อาจมีการกล่าวถึงองค์การบริหารส่วนตำบล โดยใช้คำว่า “อบต.” แทน

๑.๗ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๗.๒ ทำให้ทราบการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑.๗.๔ ผลจากการศึกษาวิจัยที่ได้ สามารถเป็นข้อมูลสำหรับนำไปพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์
- ๒.๒. หลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- ๒.๓ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
- ๒.๔ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

๒.๑.๑ ประวัติความเป็นมาของมนุษยสัมพันธ์

การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์นั้น มีอาจกำหนดได้แน่นอนว่าเริ่มเมื่อใด แต่การเคลื่อนไหวที่เด่นชัดเริ่มกลางทศวรรษที่ ๑๙ ได้แก่ การเคลื่อนไหวเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงาน และนายจ้าง หรือนายทุนในประเทศสหรัฐอเมริกาอันเป็นเหตุให้มีผู้คิดค้นถึงวิธีการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง และต่อมาสภาพแรงงานต่าง ๆ ก็เกิดขึ้นในศตวรรษที่ ๒๐ เพื่อเป็นหลักประกันในการทำงานร่วมกันของกลุ่มผู้ใช้แรงงาน ซึ่งในความเป็นจริงมนุษยสัมพันธ์นั้นเป็นวิชาที่เกิดขึ้นมานานแล้ว แต่ยังมีได้สร้างเป็นศาสตร์เท่านั้นเพราะเมื่อนุชย์สร้างสังคมขึ้นมา มนุษย์ต้องเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน สร้าง และพัฒนาสังคมร่วมกัน การศึกษามนุษย์กระทำได้ ๒ วิธี คือ

๑) ศึกษาทางทฤษฎี คือ การศึกษาหลักการต่าง ๆ ทางสังคมวิทยา จิตวิทยา การบริหาร ฯลฯ การศึกษาเกี่ยวกับคน การดำรงชีวิตในสังคมและพฤติกรรมของคน

๒) ศึกษาการปฏิบัติ คือ การศึกษารูปแบบพฤติกรรม ระบบสังคม วัฒนธรรม ระเบียบวิธีการปฏิบัติตนในการอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มของสังคม

ในสมัยต่อมา วิชามนุษยสัมพันธ์ได้มีวิวัฒนาการในเนื้อหาวิชาโดยเป็นความสำคัญในเนื้อหาวิชา ๕ ประเด็นด้วยกัน คือ

๑) การพัฒนาศักยภาพของตน (Self – development) ได้แก่ การศึกษาพัฒนาตนเองตามศักยภาพให้ดีที่สุดทั้งทางร่างกาย จิตใจ และบุคลิกภาพเพื่อให้ตนเป็นสมาชิกที่มีประสิทธิภาพของสังคมและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม และเพื่อการดำรงชีวิตอย่างสันติสุขของตนเอง

๒) การเรียนรู้ความรับผิดชอบ (Responsibility) ได้แก่ การเรียนรู้ความรับผิดชอบตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายอย่างดีที่สุด

๓) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การศึกษาวิธีการติดต่อสื่อสารเช่นไร จึงทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีในกลุ่ม ให้กลุ่มได้มีความเห็นที่สอดคล้องกันและเข้าใจตรงกัน

๔) การจูงใจ (Motivation) ได้แก่ การศึกษาการจูงใจตนเอง และการจูงใจผู้อื่น ให้มีทัศนคติตรงกัน มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน เพื่อจุดประสงค์ในการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมตลอดจนถึงการจูงใจตนเองให้มีระเบียบและความรับผิดชอบ

๕) การเห็นใจหรือเข้าใจความต้องการของผู้อื่น (Empathization) ได้แก่ การรู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา ศึกษาความแตกต่างระหว่างบุคคล ตระหนักถึงปัญหาของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน

การเรียนรู้วิชามนุษยสัมพันธ์ตามประเด็นสำคัญ (Basic themes) นั้นต้องเรียนในลักษณะที่นำเนื้อหาไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในการประกอบอาชีพของตนเอง โดยเน้นประเด็นที่สำคัญทั้ง ๕ ประเด็นนี้ มนุษยสัมพันธ์จึงมีเนื้อหาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์

มนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์

ซึ่งในที่นี้ “ศาสตร์” หมายถึง วิทยาการ หรือความรู้ที่มีการจัดระเบียบที่พึงเชื่อถือได้ และสามารถค้นคว้าหาความจริงได้ อย่างมีระเบียบและแบบแผนและเป็นระบบ ฉะนั้นวิชามนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นศาสตร์ที่มีเนื้อหาวิชาต่าง ๆ ผสมผสานกันในเรื่องเกี่ยวกับคนและวิธีการปฏิบัติต่อคนโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ จึงจัดว่าเป็นศาสตร์ชนิดหนึ่ง ที่ศึกษาเกี่ยวกับมนุษย์และความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์

มนุษยสัมพันธ์เป็นศิลปะ

เนื่องด้วยมนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่ศึกษาถึงการใช้ศิลปะในพฤติกรรมที่แสดงออกของคนต่อคน และต่อระบบสังคม ซึ่งมีวิธีการที่แตกต่างกัน และเพราะมนุษยสัมพันธ์เป็นศาสตร์ที่เกิดจากการบูรณาการของวิทยาการสาขาต่าง ๆ ทางสังคมศาสตร์เข้ามาผสมผสานให้กลมกลืนกัน จึงเป็นศิลปะอย่างหนึ่งที่จะใช้ศาสตร์เหล่านี้ให้เหมาะสมกับบุคคลและสภาพการณ์ที่ต่างกันไป^๑

จึงสรุปได้ว่า วิชามนุษยสัมพันธ์นั้นไม่อาจกำหนดได้ว่าจะเกิดขึ้นเมื่อใด แต่เกิดความชัดเจนขึ้นในกลางศตวรรษที่ ๑๙ ที่มีการเคลื่อนไหวเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานและนายทุนของสหรัฐอเมริกา จึงทำให้ผู้คิดค้นถึงวิธีการทำงานร่วมกัน การสร้างความเข้าใจระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในสมัยต่อมาวิชามนุษยสัมพันธ์ได้มีวิวัฒนาการ โดยเป็นความสำคัญในเนื้อหาวิชา ๕ ประเด็นด้วยกัน คือ ๑) การพัฒนาศักยภาพของตน ๒) การเรียนรู้ความรับผิดชอบ ๓) การติดต่อสื่อสาร ๔) การจูงใจ และ ๕) การเห็นใจหรือเข้าใจความต้องการของผู้อื่น และมนุษยสัมพันธ์มีความเป็นศาสตร์และเป็นศิลป์

^๑พรณทิพย์ ศิริบุศย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒ – ๔.

๒.๑.๒ ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของมนุษย์ที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่นหรือทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ^๒ ซึ่งจะเป็นการติดต่อเกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่การสร้างมิตร ชนมิตร และจงใจคน รวมทั้งการสร้างหรือพัฒนาตนเองให้เป็นที่ยอมรับใคร่ชอบพอกันแก่กันทั่วไปอย่างกว้างขวาง ได้รับการสนับสนุนร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย เป็นการสร้างตนให้เป็นคนดีของสังคม พร้อมทั้งแสดงให้เห็นลักษณะสำคัญของการเป็นผู้นำในอนาคตอีกด้วย^๓ และเป็นการแสวงหาเพื่อทำความเข้าใจโดยใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิดความเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย^๔ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรใดองค์การหนึ่ง ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีก็จะก่อให้เกิดความรักใคร่และความเข้าใจอันดีต่อกัน ซึ่งส่งผลให้เกิดสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดีก็ทำให้เกิดความขัดแย้งไม่เข้าใจกัน และส่งผลให้เกิดความล้มเหลวในการทำงานได้^๕ และเป็นการศึกษาถึงอิทธิพลหรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลเหล่านั้น^๖ มวลแห่งความรู้ที่มีระเบียบที่มุ่งอธิบายพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร และเป็นการนำหลักวิชาของพฤติกรรมศาสตร์ทุกสาขามาใช้ในการบริหารบุคคล^๗ และกระบวนการจงใจผู้ปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่เป็นอยู่อย่างได้ผล และทำให้วัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานและขององค์กรได้ดุลกัน ทั้งเพิ่มความพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานและช่วยผลักดันเป้าหมายขององค์กรสำเร็จผล^๘ ซึ่งเป็นการที่บุคคลหลายคนมาทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือและการประสานงานกัน เพื่อ ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย^๙

จึงสรุปได้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือองค์การ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน มีการประสานงานกัน และมีความร่วมมือกัน เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

^๒นิพนธ์ คันธเสวี, อ้างใน สมพร สุทัศน์ีย์, **มนุษยสัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^๓รศ.ดร.ลักขณา สรวิวัฒน์, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๔.

^๔อำนาจ แสงสว่าง, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology**, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๙.

^๕Gellerman (เกลเลอร์แมน), อ้างใน ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ีย์, **มนุษยสัมพันธ์**, พิมพ์ครั้งที่๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

^๖วิภาพร มาพบสุข, **มนุษยสัมพันธ์**, (กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น , ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

^๗Huneryager S.G. **Personnel Management**, (New York: American Book Company, 1995), p. 72.

^๘สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ, **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗๗.

^๙Flippo, Edwin B. **Management : A Behavioral Approach**, (Boston, Mass: Allyn and Bacon, Inc, 1996) , p. 15.

๒.๑.๓ ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มนุษย์รวมกันเป็นกลุ่มสังคม การติดต่อเกี่ยวข้องกันหรือการมีมนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์เริ่มจากสังคมที่ไม่ซับซ้อน มนุษย์ก็จะมีบทบาทช่วยเหลือเกื้อกูล แบ่งปันสิ่งของ การไปเยี่ยมเยียน การต้อนรับขับสู้ ซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโบราณ ดังจะเห็นได้จากคำกลอนที่ว่า “ใครมาถึงเรือนชานต้องต้อนรับ” การคบหาสมาคมก็มีใช้แต่เพียงผิวเผิน เป็นการคบหากันเป็นเพื่อนสนิท มีความหวังดีต่อกัน ดังคำกล่าวที่ว่า “ปลูกอินโยปลูกไมตรีดีกว่าพาล” การมีเพื่อนทำให้ได้ร่วมกันคิดช่วยกันทำดังสุภาษิตที่ว่า “สองหัวดีกว่าหัวเดียว” ถ้ายิ่งหลายหัวก็ยิ่งจะดีขึ้น พฤติกรรมดังกล่าวเป็นพฤติกรรมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการซึ่งมนุษย์ทำไปด้วยความเต็มใจและจริงใจตลอดเวลา^{๑๐}

มนุษยสัมพันธ์ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมาในสังคมปัจจุบัน เพราะเป็นการจูงใจบุคคลในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีการพัฒนาการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามความต้องการของบุคคลและตามความมุ่งหมายของหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์นั้นจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลเกิดความรัก ความเข้าใจ และความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน และนำไปสู่การปฏิบัติการทางความคิดในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ในสมัยนี้หรือยุคโลกาภิวัตน์นี้จะพบว่ามนุษย์ไม่ได้มีลักษณะการเป็นอยู่ที่พึ่งพาอาศัยกันเหมือนแต่ก่อน แต่เปลี่ยนไปเป็นสภาพความเป็นอยู่ที่ต้องพึ่งตนเองเป็นใหญ่ หากสังคมจะมีการรวมกันเข้าโดยอาศัยพื้นฐานทางเศรษฐกิจเป็นเครื่องโยงใยและอาศัยสื่อ คือ มนุษยสัมพันธ์เป็นแกนกลางเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งการลงทุน ยืมทุนหมุนทุน เพื่อสร้างสรรค์ให้สังคมระบบทุนดังเช่นที่เห็นกันอยู่ในขณะนี้ ด้วยเนื้อหาสาระที่เกริ่นมานั้นชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ จึงสรุปประเด็นสำคัญเป็นข้อ ๆ ดังนี้

๑) มนุษยสัมพันธ์เน้นความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อกัน ให้ความรู้สึกรู้สึกและความคิดในหลาย ๆ ด้าน ความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันช่วยให้บุคคลได้ทดสอบความสามารถ ความคิดเห็นของตนเอง และความคิดในทัศนคติใหม่ ๆ รวมทั้งสิ่งที่บุคคลนั้นจะทำ ความสัมพันธ์ที่คนเรามีต่อกันให้ความรู้สึกรู้สึกทั้งในด้านความพอใจในความเป็นอยู่ และความรู้สึกว่าตนเองมีคนคอยห่วงใย การได้รับความช่วยเหลือ การให้กำลังใจ และการให้การสนับสนุน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกคน

๒) มนุษยสัมพันธ์เป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อคนทุกคน ทุกระดับ และทุกวัย และมีผลต่อบุคคลที่มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันและต่อบุคคลอื่น คนเป็นจำนวนมากรู้สึกว่าการสูญเสีย ไม่มีความสามารถ บางคนคิดถึงขนาดว่าไร้ค่า เมื่อไม่อาจสร้างความสัมพันธ์อันดี กับบุคคลอื่นได้ และความรู้สึกนี้มีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตค่อนข้างมาก

๓) มนุษยสัมพันธ์นอกจากมีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตแล้วยังมีความสำคัญต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิตของคนเรา ดังนั้นนักจิตวิทยาและนักพฤติกรรมศาสตร์จึงให้ความสนใจพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งสาเหตุและวิธีที่บุคคลบุคคลแสดงพฤติกรรมต่อกัน

๔) มนุษยสัมพันธ์ทำให้บุคคลพยายามหาความรู้และวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น เพียงเพื่อการดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความหมาย หัวหน้างานจะศึกษาวิธีทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน

^{๑๐} ม.ร.ว.สมพร สุทัศน์ย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่๘, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๔.

นายจ้างและลูกจ้างพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน นายจ้างหลายคนต่างก็ยอมรับว่าถ้าเขาจะชดเชยด้วยการเป็นคนมีน้ำใจและการปฏิบัติต่อลูกจ้างแทนที่จ่ายเงินให้ลูกจ้างเป็นจำนวนมากแต่เพียงอย่างเดียว ซึ่งองค์กรย่อมได้รับผลที่ดีกว่าและแนวคิดนี้ก็เป็นความจริงที่ทำได้ไม่ยากนัก อีกทั้งยังช่วยให้การจัดองค์กรได้ง่ายขึ้น ยังมีอีกหลายกรณีตัวอย่างที่น่าแนวคิดนี้ไปใช้ทำได้และเกิดผลดี เช่น ครูปกครองนักเรียนด้วยวิธีการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะช่วยแก้ปัญหานักเรียนหรือนิสิตนักศึกษาของตนได้ หรือเจ้าหน้าที่บ้านเมืองพยายามแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นระหว่างกลุ่มของตนเองกับกลุ่มอื่น ๆ ตลอดจนแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับประชาชนด้วยวิธีการที่นุ่มนวลซึ่งหมายถึงใช้วิธีแห่งมนุษยสัมพันธ์แก้ปัญหา

มนุษยสัมพันธ์นั้นมีบทบาทในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน หรือองค์การตลอดจนการอยู่ร่วมกันในสังคม การสร้างสรรค์บรรยากาศทางมนุษยสัมพันธ์จะช่วยจรรโลงบุคคล และกลุ่มบุคคลไปในทางเดียวกัน ในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มนุษยสัมพันธ์จึงเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุก ๆ คน ดังสุภาษิตที่ว่า “วิสาสปรมาญาติ” คือ ความเป็นกันเองก่อให้เกิดความรู้สึกเหมือนญาติในเรือนตน ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน นักบริหารที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก่อนสิ่งอื่น เพราะงานใด ๆ ก็ดีจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ

นอกจากจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำงานแล้ว มนุษยสัมพันธ์ยังเป็นศาสตร์ที่มีประโยชน์ในการอยู่ร่วมกันเป็นสังคมของมนุษย์ ตั้งแต่ชุมชนไปจนถึงครอบครัว มนุษยสัมพันธ์ มีบทบาทและความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างสถาบันหรือองค์การทางสังคม เพราะจะทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และยอมรับบุคคลอื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์เท่ากัน เรียนรู้ที่จะสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน คนเก่งที่มีความสามารถสูงถ้าขาดมนุษยสัมพันธ์ก็กลายเป็นบุคคลที่เปล่าประโยชน์ เพราะไม่มีโอกาสที่จะแสดงปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคน และแสดงความสามารถให้ปรากฏแก่กลุ่มคน และความเก่งนั้นจะไร้ค่าและหมดความหมายไปในที่สุด เพราะไม่อาจก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมและสังคมได้ ฉะนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงมีบทบาทอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกันเองของมนุษย์อย่างมีสันติสุข^{๑๑}

สรุปมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญในการเรียนรู้วิธีที่จะเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ความสัมพันธ์ทางสังคมที่บุคคลมีต่อกันทำให้เกิดการเรียนรู้ที่จะสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้ง่ายขึ้นหรือสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นได้เป็นอย่างดี และเป็นพื้นฐานในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ กัน มนุษยสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งมีระดับและฐานะหน้าที่การงานแตกต่างกันทั้งสูงสุดและต่ำสุดตลอด จนการมีความรู้ความเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตประจำวัน เพราะจะช่วยให้เข้าใจพฤติกรรมและแนวทางที่บุคคลปฏิบัติต่อกัน บุคคลเหล่านั้นมีความแตกต่างกันทั้งในด้านภูมิหลัง ประสบการณ์ ระบบเศรษฐกิจ และสังคม ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานหรือแม้แต่คนที่ภูมิหลังในด้านต่าง ๆ คล้ายกัน ความเข้าใจในพฤติกรรมของมนุษย์และมนุษยสัมพันธ์จะช่วยลดความรู้สึก

^{๑๑}พรณทิพย์ ศิริบุศย์, มนุษยสัมพันธ์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, หน้า ๕.

ขัดแย้งที่มีต่อกัน ลดความคับข้องใจของตนเองและคนอื่น หรือความรู้สึกที่มีต่อคนอื่นในทางลบ เพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อบุคคลอื่นและรู้วิธีปรับปรุงตนเอง^{๑๒}

๒.๑.๔ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ปรากฏว่ามีนักวิชาการได้อธิบายแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

๑.) ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม มาสโลว์

Aeraham H. Maslow ผู้นำจิตวิทยากลุ่มมนุษยนิยม (Humanism) ได้อธิบายกระบวนการของการงูใจไว้ว่า การงูใจเกิดจากความต้องการของมนุษย์ซึ่งต้องเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งมีทั้งสิ้น ๕ ขั้น

๑.ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการทางเพศ ความต้องการอากาศ ต้องการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการขั้นนี้ทำให้เกิดการตอบสนองด้วยการรับประทานอาหาร การดื่ม การหายใจ การนอน รวมทั้งการตอบสนองความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒.ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) หมายถึง ความต้องการที่จะแสวงหาหลักประกันและความอบอุ่นให้กับตนเอง เนื่องจากการที่บุคคลรู้สึกถึงความไม่แน่นอน ไม่มั่นคง และไม่ปลอดภัย ที่อาจเกิดขึ้นได้กับตนเอง ทรัพย์สิน ครอบครัว ฐานะ การงาน ตำแหน่ง ด้วยเหตุดังกล่าวบุคคลที่เกิดความต้องการขั้นนี้จึงแสดงพฤติกรรมด้วยการตั้งใจทำงาน เก็บเงิน ประกันชีวิต พยายามหาอาชีพที่คิดว่ามั่นคงที่สุดให้กับตนเอง เป็นต้น

๓.ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belongingness and Love Needs) หมายถึงความต้องการที่จะเป็นที่รักของบุคคลอื่น รวมทั้งมีความต้องการที่จะให้สังคมในระดับต่าง ๆ เช่น ครอบครัว สถานศึกษา กลุ่มเพื่อน สถานที่ทำงาน ฯลฯ ที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ยอมรับในฐานะที่ตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมเหล่านั้นด้วย ความต้องการขั้นนี้เกิดจากธรรมชาติความเป็นสัตว์สังคมของมนุษย์ที่ไม่ต้องการจะอยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง จึงเกิดการแสวงหาเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางจิตใจ โดยพยายามที่จะสร้างปฏิสัมพันธ์ (interaction) กับบุคคลทั้งหลาย เช่น การเอาใจใส่ ช่วยเหลือ ให้ความร่วมมือ ตอบแทน การแสดงความห่วงใย เป็นต้น

๔.ความต้องการได้รับการยกย่องจากผู้อื่น (Self – esteem Needs) เป็นความต้องการที่เกิดจากความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการเคารพยกย่องจากสมาชิกคนอื่น ๆ ในสังคมว่าเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประโยชน์ มีความสำคัญ และเป็นที่พึงของบุคคลทั่วไป บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จะพยายามแสวงหาตำแหน่ง ยศลาบรรดาศักดิ์ เกียรติยศ ชื่อเสียง ฐานะการเงิน และอำนาจให้กับตนเอง เพราะเรียนรู้ว่าสิ่งเหล่านี้จะสามารถตอบสนองความต้องการ ในขั้นนี้แก่ตนได้

๕.ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองและความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ (Self – actualization Needs) ความต้องการในขั้นนี้มาสโลว์ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่ทุกคนปรารถนา และมีความต้องการจะไปให้ถึง เป็นขั้นอุดมคติของบุคคลที่ทุกคนใฝ่ฝัน แต่มีบุคคลจำนวนไม่มากนักที่จะพัฒนา

^{๑๒} รศ.ดร.ลักขณา สิริวัฒน์, มนุษยสัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๖ – ๘.

ตนเองไปสู่ขั้นสูงสุดนี้ได้ ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลที่อยู่ในขั้นนี้จะต้องเข้าใจและตระหนักเกี่ยวกับตนเองได้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถอย่างไรและมีแค่ไหน นอกจากนี้ยังต้องมีความมุ่งมั่นที่จะนำความสามารถที่ตนมีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลอื่นและสังคมที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ดังนั้นความต้องการในขั้นนี้จึงไม่ใช่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของตนเอง แต่จะคำนึงถึงประโยชน์ที่สังคมจะได้รับตามอุดมคติที่ตนตั้งไว้ เพราะฉะนั้นบุคคลที่จะสามารถพัฒนาตนเองมาถึงขั้นนี้ได้จึงได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์แล้ว^{๑๓}

มาสโลว์มีความเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความคิด มีอุดมการณ์ หรือมีอุดมคติซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นจุดมุ่งหมายสูงสุดของตนเองทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการพิสูจน์ความสมบูรณ์ในความเป็นมนุษย์ แต่การที่ความต้องการที่เป็นอุดมคติจะมีลักษณะเด่น และกลายเป็นสิ่งเร้าที่สามารถทำให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะกระทำการต่าง ๆ เพื่อให้สิ่งที่เป็นอุดมการณ์ประสบความสำเร็จในความเป็นจริงได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น โอกาส ความมุ่งมั่น และได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ

อย่างไรก็ตาม มาสโลว์เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนรอที่จะปรากฏตัวตนที่แท้จริงออกมาให้โลกได้รับรู้ไว้ในความเป็นมนุษย์นั้นเขาเป็นใคร มีศักยภาพสูงอย่างไร แต่ก่อนที่จะสามารถแสดงศักยภาพภายในของตนออกสู่ภายนอกให้เป็นที่ประจักษ์ได้ คน ๆ นั้นต้องพบกับลำดับความจำเป็น ในระดับต้น ๆ มาก่อน ซึ่งได้แก่ความจำเป็นทางกายภาพ ความมั่นคงความปลอดภัย ความต้องการทางสังคม และความต้องการการยอมรับนับถือ ถ้าหากขาดการตอบสนองความต้องการดังกล่าวมาเป็นอย่างดีแล้ว โอกาสที่จะทำให้อันอื่น ๆ นั้นสามารถเข้าสู่ศักยภาพสูงสุดในตนเองไม่มีความต้องการ ที่จะแสดงศักยภาพสูงสุดในตัวคนคน ๆ นั้นจะไม่มีลักษณะเด่นสุดที่จะเป็นสิ่งที่เร้าได้

ดังนั้น ศักยภาพสูงสุดของคนจะสามารถแสดงออกมาปรากฏให้ผู้อื่นประจักษ์ เพื่อพิสูจน์ความสำเร็จสูงสุดในชีวิตได้หรือไม่จึงต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญ คือ

๑. โอกาสได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับต้น ๆ ได้หรือไม่เพียงใด

๒. โอกาสและความมุ่งมั่นของคน ๆ นั้นในการที่จะให้อุดมการณ์ของตนปรากฏ^{๑๔}

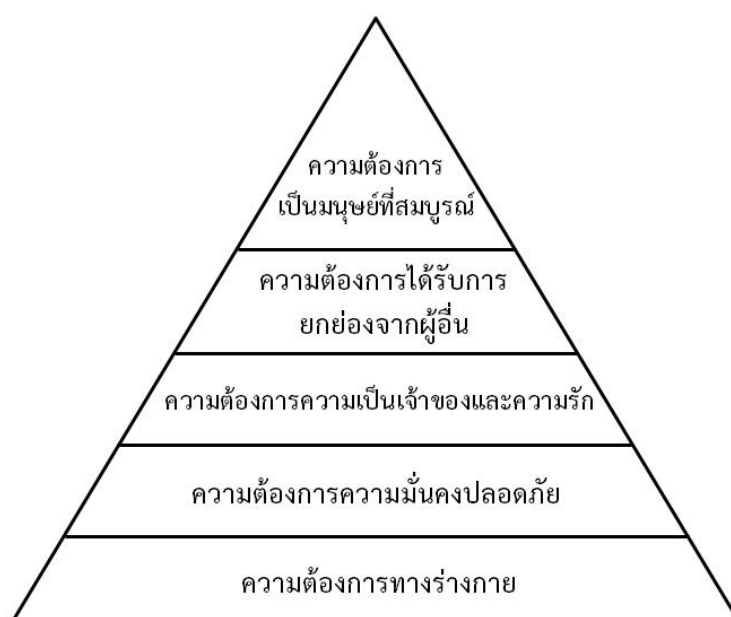
สรุปหลักการของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของอับราฮัม มาสโลว์ ที่กล่าวมาขั้นต้นนั้น เป็นแนวคิดที่แสดงให้เห็นว่า มนุษย์แต่ละคนจะมีความต้องการหลาย ๆ อย่างอยู่ในตัว แต่ในขณะหนึ่งจะมีความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ลักษณะเด่นที่สุดเกิดขึ้น ซึ่งความต้องการ ที่เป็นลักษณะเด่นนี้จะเป็แรงกระตุ้นหรือผลักดันให้ต้องพยายามหาวิธีที่จะกระทำการอย่างใด อย่างหนึ่งเพื่อให้ได้สิ่งนั้น และความต้องการของคนจะมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีของมาสโลว์เป็นเพียงพหุร่างคร่าว ๆ ของความต้องการของมนุษย์ ซึ่งอาจไม่เป็นความจริงทั้งหมดอาจไม่เกิดขึ้นกับทุกคนได้

อย่างไรก็ตาม แนวคิดนี้เป็นภาพพรางที่กระตุ้นให้เกิดความคิดและทำให้สามารถเข้าถึงความรู้ลึกนึ้กคิด และความต้องการของมนุษย์ได้ในระดับหนึ่ง สามารถทำให้เกิดความเข้าใจได้ว่ารูปแบบความต้องการของคนเป็นอย่างไร ทำไมคนต้องทำงาน คำตอบคือ การที่คนต้องทำงานเพราะต้องการตอบสนองความหิว ความกระหาย ต้องการมีรายได้ ต้องการมีสถานที่อยู่อาศัย เนื่องจากว่าเมื่อพิจารณาให้ถ่องแท้แล้ว ทุกวันนี้คนใช้เงินที่หามาได้เพื่อซื้อสิ่งของเพื่อบริโภค บริโภคตอบสนอง

^{๑๓} ผศ.เต็มศักดิ์ คทวณิช, **จิตวิทยาทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๖.

^{๑๔} รศ.ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**, (เชียงใหม่: ธนุพริ้นติ้ง, ๒๕๕๑), หน้า ๑๕๒ – ๑๕๓.

ความต้องการทางกายภาพโดยเฉพาะปัจจัยที่เป็นส่วนใหญ่ คือ มีที่อยู่อาศัย มีอาหารที่ดี มีของกินของใช้เพียงพอ เมื่อเจ็บป่วยมีเงินรักษาอย่างดี เมื่อมีความพอใจในสิ่งเหล่านั้นแล้ว จะเกิดความต้องการอย่างอื่นตามมา เช่น ต้องการมีรายได้มากขึ้นเพื่อสามารถเก็บออมส่วนหนึ่งไว้ใช้ในอนาคต เพื่อความมั่นคงของครอบครัว หลังจากนั้นมนุษย์เริ่มค้นหาความต้องการอย่างอื่นอีก เช่นอยากมีสังคมต้องการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับคนอื่น เช่น ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อสร้างการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานหรือคนในสังคม และสุดท้ายคือต้องการทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ดังนั้นจะเห็นได้ว่าภาพร่างของความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์เสนอไว้นั้นมีลักษณะที่เป็นความต้องการที่เป็นลำดับขั้น โดยมีความต้องการทางกายภาพอยู่ที่พื้นฐานของพีระมิด และความต้องการในระดับสูงที่สุดจะอยู่ในยอดของพีระมิด^{๑๕} ดังปรากฏในแผนภาพที่ ๒



แผนภาพที่ ๒.๑ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของ อับราฮัม มาสโลว์

๒) ทฤษฎีสัมพันธภาพระหว่างบุคคลของซัลลิแวน

Harry Stack Sullivan มีแนวคิดที่ว่าพันธุกรรมโดยธรรมชาติมีความสำคัญมากต่อการวางรากฐานความเจริญเติบโตและต้องมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมซึ่งได้แก่ บุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งมนุษย์ต้องเรียนรู้จากกันอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกัน และจัดสิ่งเหล่านี้ให้เป็นระบบ โดยอธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลที่แตกต่างกันนั้นเกิดจากการทำงานประสานกันของระบบต่าง ๆ ๓ ระบบ ประกอบด้วย การแปรผัน (Dynamism) กระบวนการของพฤติกรรม (Pattern) และการแปรผันของจิต (Dynamism of Psychiatry) ซึ่งทำให้เกิดความเครียด (Tension) บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมตามประสบการณ์ที่ตนเคยรับรู้ทำให้เกิดความผ่อนคลาย (Euphoria) นอกจากนี้ความเครียดของบุคคล

ผศ.เดิมนัดดี คทวนิช, จิตวิทยาทั่วไป, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๔ – ๑๕๕.

อาจเกิดจากความต้องการ (Need) ซึ่งไม่ได้รับการตอบสนองทำให้เสียสมดุลของชีวิต หรือความเครียด อันเกิดจากความวิตกกังวล (Anxiety) ที่บุคคลไม่รู้สึกรอบอ้อมหรือมั่นคงในเรื่องของความรัก ซัลลิแวนยังมีความเชื่อว่าธรรมชาติของบุคคลมีลักษณะกลาง ๆ เป็นพื้นฐาน (Fundamentally – neutral) ไม่มีทั้งลักษณะที่ดีหรือเลว (Neither Evil Nor Good) พฤติกรรมและค่านิยมของบุคคลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการเรียนรู้ซึ่งเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กัน (Interaction) ที่บุคคลมีต่อกันจากการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ต่อกัน ติดต่อกันเกี่ยวข้องกัน เขาอาจไม่ได้รับความสุขและต้องเรียนรู้แบบแผนต่าง ๆ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันว่าเป็นแบบแผนที่ดีเพื่อที่จะรู้จักตนเอง และนำพฤติกรรมอย่างเดียวกันนั้นไปใช้ในสังคมและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลอื่นได้ บางครั้งพฤติกรรมอย่างเดียวกันเมื่อนำไปใช้ในสังคม ในกาลเวลา และสถานที่ที่แตกต่างกัน พฤติกรรมนั้นอาจไม่เป็นที่ยอมรับ เช่น บางคนนำพฤติกรรมเช่นเดียวกันที่ปฏิบัติในบ้านไปใช้ในที่ทำงาน พฤติกรรมนั้นอาจไม่ได้รับการยอมรับ เป็นต้น

สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งตามแนวคิดของซัลลิแวนคือ ความคิดหรือแนวคิดเกี่ยวกับตน (Self Concept) ซึ่งเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับพ่อแม่ตั้งแต่วัยเด็ก จนสร้างภาพตนเองจากประสบการณ์ที่ผ่านมานั้น แยกได้ ๓ ภาพ ดังต่อไปนี้

๑. ภาพตนเองที่ว่า “ฉันดี” (Good Me Self) เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับการอบรมเลี้ยงดูของแม่ที่ให้ความรู้สึกรักใคร่ เอาใจใส่ เป็นห่วงเป็นใยอย่างใกล้ชิด ซึ่งจะเกิดความพอใจ

๒. ภาพตนเองที่ว่า “ฉันเลว” (Bad Me Self) เกิดจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูแบบทอดทิ้ง ไม่ได้รับการเหลียวแล ไม่ได้รับการเอาใจใส่ ไม่ตอบสนองความต้องการของเด็ก จึงทำให้เด็กเกิดความไม่พอใจและเกิดความวิตกกังวล

๓. ภาพตนเองที่ว่า “ไม่ใช่ฉัน” (Not Me Self) เกิดจากการที่เด็กได้รับประสบการณ์ในลักษณะถูกขู่ หรือเกิดความหวาดกลัวอย่างรุนแรง ทำให้เกิดความวิตกกังวลสูง รู้สึกไม่ปลอดภัยและแสดงพฤติกรรมออกมาในเชิงปฏิเสธว่าไม่ใช่ตัวฉัน เพราะเป็นสิ่งที่เด็กไม่ต้องการรับรู้อย่างยิ่ง

ภาพต่าง ๆ เกี่ยวกับตนเองทั้ง ๓ ภาพนี้อาจทำให้บุคคลมีการกระทำในสิ่งที่ดีหรือไม่ดีได้ เพราะคนเรามักจะบิดเบือนความจริงเกี่ยวกับตนเองด้วยการเข้าข้างตนเอง ซัลลิแวนเชื่อว่าการที่จะศึกษาบุคคลนั้นจะต้องศึกษาสถานการณ์สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้นด้วย เนื่องจากคนเราไม่ได้อยู่อย่างโดดเดี่ยวหรือตามลำพังคนเดียวโดยไม่เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ แม้แต่ความทรงจำหรือความฝันของบุคคลก็มีคนอื่นเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เขายังมีความเห็นอีกว่าความแตกต่างของบุคคลเกิดจากผลของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสังคมสิ่งแวดล้อม เช่น เด็กเรียนรู้ว่าเขาสามารถหลีกเลี่ยงจากการลงโทษของพ่อแม่ได้ตามความปรารถนาของปู่ย่าหรือตายาย หรือนักเรียนยอมทำตามคำสั่งของครู เพราะได้เรียนรู้ว่าการขัดขืนครูย่อมหมายถึงความยากลำบาก ในการได้คะแนนในเวลาต่อมา พฤติกรรมดังกล่าวจึงกลายเป็นบุคลิกภาพของบุคคลที่มีผลต่อความสัมพันธ์กับผู้อื่น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่ามนุษย์สัมพันธ์เป็นความต้องการของมนุษย์เพื่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความอบอุ่น ความรัก ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และทำงานร่วมกันได้ภายใต้

ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน อันจะก่อให้เกิดสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข เกิดความรักสามัคคีกัน และนำไปสู่สังคมที่สันติสุข^{๑๖}

๓.๑.๕ องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

การศึกษามนุษยสัมพันธ์เพื่อสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น และการทำงานในองค์การจำเป็นต้องเข้าใจในองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย ๓ ประการ ดังนี้

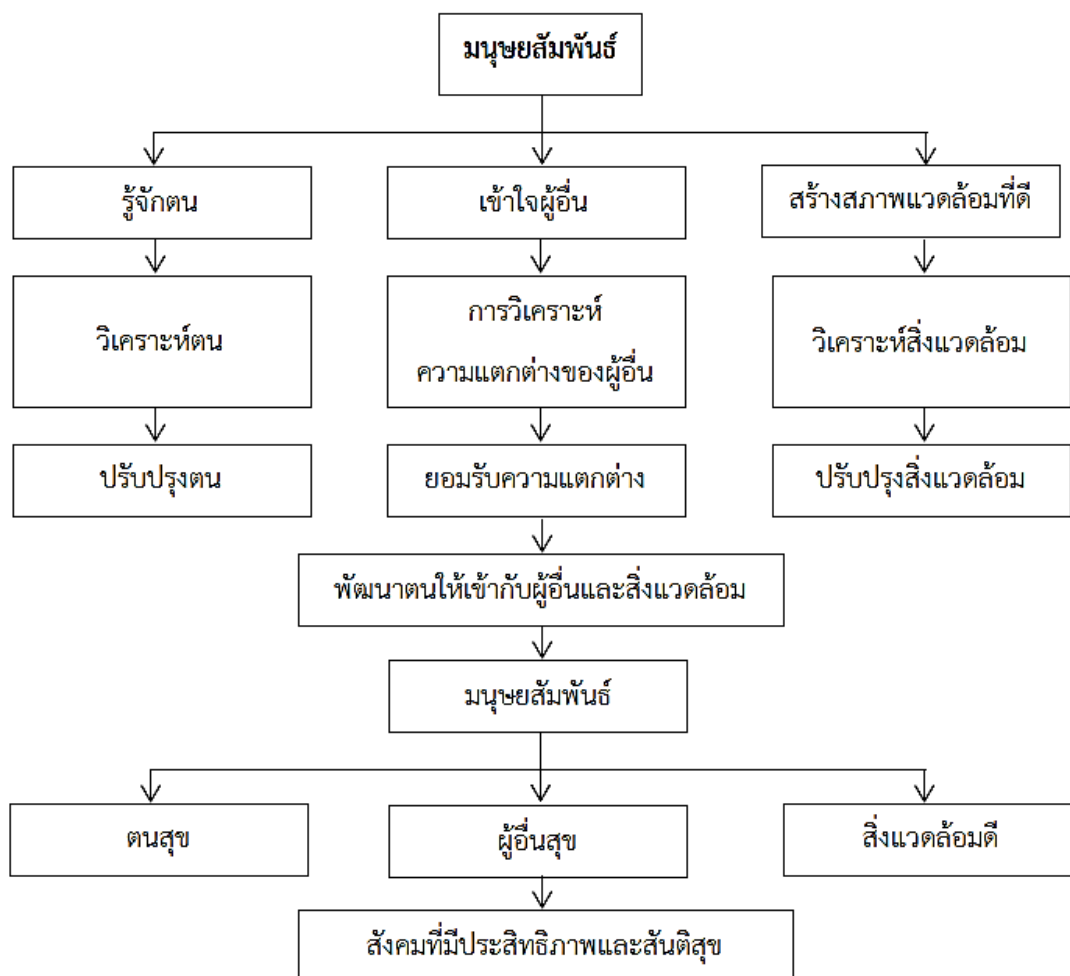
๑) การรู้จักตนเอง คนเราควรศึกษาและเรียนรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง วิเคราะห์ตนเองทั้งข้อดีและข้อด้อย พิจารณาตนเองอย่างยุติธรรม ไม่เข้าข้างตนเอง ค้นหาข้อบกพร่องต่าง ๆ และพยายามปรับปรุงแก้ไขตนเองในทุกด้าน เช่น สุขภาพ ความรู้ความสามารถ อุปนิสัย บุคลิกภาพ อารมณ์ ความรู้สึก ทักษะคติ มารยาท เป็นต้น เพื่อหาวิธีการที่จะปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลและสังคม

๒) ความเข้าใจผู้อื่น เราต้องศึกษาผู้อื่นให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการยอมรับในความแตกต่างของผู้อื่น เรียนรู้และศึกษาผู้อื่นเพื่อให้สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ การเรียนรู้อุปนิสัยใจคอความต้องการ ทักษะคติ ความชอบไม่ชอบ ค่านิยม ฐานะ และสิ่งต่าง ๆ ซึ่งประกอบขึ้นเป็นตัวเขา จะต้องเริ่มจากการรู้จักตนเองและยอมรับความสำคัญของผู้อื่นที่เราจำเป็นต้องติดต่อสัมพันธ์กับเขา การศึกษาเรียนรู้และทำความเข้าใจในผู้อื่นเป็นเรื่องยาก ต้องใช้เวลาและความอดทน แต่เป็นสิ่งจำเป็น เราจึงต้องอาศัยการสังเกตปฏิกริยาต่าง ๆ ของผู้อื่นด้วยความจริงใจและเต็มใจ

๓) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมมีส่วนในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้แกกัน โดยเริ่มจากการศึกษาและวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่บุคคลเกิดความพึงพอใจ และการยอมรับในเรื่องขนบธรรมเนียมประเพณี กาลเทศะ และการประพฤติปฏิบัติต่อกัน รวมทั้งบุคคลและสิ่งอื่น ซึ่งปัจจัยแวดล้อมที่มีส่วนทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี เกิดการทำงานร่วมกันอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สภาพแวดล้อมที่ดีย่อมทำให้บุคคลมีความสุข

ทั้งนี้สิ่งสำคัญก็คือ การยอมรับในหลักความจริงว่า ทุกคนที่เกิดมามีความแตกต่างกัน ทั้งในเรื่องพันธุกรรมและสิ่งแวดล้อมในทุก ๆ ด้าน รวมถึงการอบรมเลี้ยงดูและประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับย่อมแตกต่างกันด้วย

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘ – ๖๙.



แผนภาพที่ ๒.๒ องค์ประกอบมนุษย์สัมพันธ์

จากแผนภูมิต้นข้างต้น เป็นการศึกษาคำประกอบมนุษย์สัมพันธ์ทั้ง ๓ ประการ ทำให้เราสามารถทำความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ซึ่งจะเป็นหนทางที่ถูกต้องในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในสังคมต่อไป

ในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ บุคคลควรศึกษาและทำความเข้าใจตนเอง วิเคราะห์เอง ทั้งข้อดีและข้อด้อย โดยธรรมชาติมนุษย์มักมองตนเองแต่ด้านดีและมองข้ามจุดบกพร่อง หรือบางครั้งอาจมองไม่เห็นซึ่งจุดบกพร่องเหล่านั้นอาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น เมื่อบุคคลเข้าใจตนเองอย่างลึกซึ้ง ก็พยายามปรับปรุงแก้ไขจุดบกพร่องของตน เพื่อจะได้รู้สึกภาคภูมิใจ มั่นใจในการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

เหตุผลดังกล่าว ทำให้บุคคลสามารถเข้าใจผู้อื่นได้ว่า ผู้อื่นย่อมมีข้อดีข้อด้อยเหมือนกัน และสิ่งที่จะช่วยให้เข้าใจผู้อื่นได้ดียิ่งขึ้น คือ การยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ยอมรับว่าผู้อื่นและตนย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมในการเลี้ยงดูของครอบครัว ประสบการณ์ที่แต่ละคนได้รับย่อมแตกต่างกัน เมื่อสามารถยอมรับและเข้าใจผู้อื่น ก็ย่อมมีผลทำให้สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีใจกว้าง ยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน

สุดท้ายมนุษย์ในสังคมที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะร่วมกันสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นในสังคมร่วมกัน^{๑๗}

จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์มีปัจจัย ๓ ประการ ได้แก่ ๑.รู้จักตนเอง คือ การเรียนรู้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับตนเอง ๒.ความเข้าใจผู้อื่น คือ ศึกษาผู้อื่นให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ และ ๓.การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น กาลเทศะ เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นหลักในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในสังคม

๓.๑.๖ เทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่น

การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นย่อมก่อให้เกิดมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่บุคคลแต่ละคนต้องการ เนื่องจากในชีวิตของบุคคลนับตั้งแต่วัยทารกจนเจริญเติบโตขึ้นในแต่ละวัย นั้นสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยการพึ่งพาอาศัยบุคคลต่าง ๆ ทั้งในครอบครัวและสังคม ดังนั้นจึงต้องมีการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันและกัน และควรเป็นความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับผู้อื่นอย่างมั่นคงถาวร ในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นได้เสนอแนะเทคนิคการสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลอื่น ที่น่าสนใจและเป็นวิธีง่าย ๆ ดังต่อไปนี้

๑) เป็นบุคคลที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง คนเราต้องมีการสร้างสิ่งต่าง ๆ โดยอิสระ ในขอบเขตของวัฒนธรรมและบรรทัดฐานของสังคม การคล้อยตามบุคคลอื่นอยู่เสมอ ๆ โดยไม่มีความคิดเป็นของตนเองนั้นไม่ได้ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและมั่นคงได้แต่อย่างใด

๒) เป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ การยอมรับความจริงจากการตัดสินใจของตนเองนั้น นับว่าเป็นลักษณะของความรับผิดชอบต่อภาระกระทำของตนไม่ว่าจะเกิดผลใด ๆ ก็ตาม หากตกอยู่ในความยุ่งยากสับสนก็พยายามช่วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากคนอื่น ๆ

๓) เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ การไม่สนใจและอารมณ์เสีย ในเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ นับว่าเป็นเรื่องที่ควรฝึกให้เกิดความเคยชิน เพราะนอกจากจะทำให้ตนเอง ไม่สบายใจแล้วยังเป็นการรบกวนผู้อื่นอีกด้วย

๔) เป็นบุคคลที่มีความสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มหรือแต่ละบุคคลได้ การทำงานร่วมกันกับผู้อื่นย่อมทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน อาจมีความพึงพอใจหรือขัดแย้งกันก็ไม่เป็นเรื่องแปลกเพราะเป็นธรรมชาติของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้สึกนึกคิด เพียงแต่ไม่สนใจเรื่องที่ไม่ทำให้เกิดความไม่เข้าใจกัน ตระหนักรู้ในความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ก็จะทำให้ทำงานร่วมกันได้

๕) พยายามทำตัวให้เป็นที่น่าสนใจ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนเราจะสนใจติดต่อกับผู้อื่นหรือแต่ละบุคคลได้ต้องมีความเกี่ยวข้องกันด้วยเหตุผลแตกต่างกันมากมาย เช่น ได้พบกันบ่อย ๆ ไปมาหาสู่กันโดยไม่ขาด มีเจตคติและมีประสบการณ์เหมือนกัน ประทับใจในความสามารถ ที่แตกต่างกัน ดังนั้นการปรับปรุงบุคลิกภาพ ความสามารถ รวมถึงการติดต่อเกี่ยวข้องกับคนอื่นด้วยมิตรไมตรี ใช้การอ่อนน้อมถ่อมตนและกิริยาวาจาที่สุภาพให้เหมาะสมตามกาลเทศะบุคคล การกระทำดังกล่าวย่อมเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

^{๑๗} รังสิมา มั่นใจอารย์, มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร: แม็ค, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒ – ๑๕.

๖) ทำตัวให้เป็นคนที่น่าเชื่อถือ ความเชื่อถือได้มาจากการที่คนอื่นรับรู้ว่าคุณคนนั้นเป็นคน ที่เชื่อถือได้ (Believability) บุคคลใดเป็นที่น่าเชื่อถือได้มากเพียงใดยังเป็นคนที่น่าเชื่อถือเพิ่มมากขึ้น เพียงนั้น ในทางตรงข้ามถ้าบุคคลนั้นเป็นคนที่เชื่อได้น้อยเท่าใดก็มีความน่าเชื่อถือได้น้อยลงเท่านั้น คนบางคนเชื่อถือได้ในเรื่องหนึ่งแต่อีกหลาย ๆ เรื่องอาจเชื่อถือไม่ได้ เช่น เชื่อได้ว่าเป็นคนที่มีความ ซื่อสัตย์แต่อาจไม่น่าเชื่อถือได้ในเรื่องความรับผิดชอบ หรือการนัดหมาย เป็นต้น

๗) การเป็นคนที่ไม่ไว้วางใจได้ หลักสำคัญของมนุษย์ในการให้ความร่วมมือและสร้าง ความสัมพันธ์กันในทางบวก คือ ความไว้วางใจอย่างมากของบุคคลที่มีต่อกันและกัน ความสัมพันธ์ใน ทุก ๆ ระดับ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคลจำเป็นต้องมี ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศของความไว้วางใจ ความเปิดเผยตรงไปตรงมา และการให้การ สนับสนุนส่งเสริมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานหรือธุรกิจทุกประเภท ดังนั้นความไม่ไว้วางใจกัน จึง เป็นการปิดกั้นการสร้างความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ที่แต่ละคนมีต่อกัน

๘) ใช้ภาษาและการสื่อสารให้เหมาะสมกับบุคคล เหตุการณ์ และสถานที่ โดยปกติคำพูด และพฤติกรรมที่ให้ความอบอุ่นและเมตตาปราณีย่อมสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดี และย่อมได้รับการปฏิบัติ ตอบแทนในทางเดียวกันเสมอ จึงควรหลีกเลี่ยงการทำร้ายความรู้สึกของผู้อื่นที่อาจเป็นการพูดจา เหยียดหยาม ดุถูกหรือกระทบกระเทียบ หรือแม้แต่ล้อเลียนก็ตาม โดยทั่วไปคนเราก็มักจะรักษา มารยาทและให้ความเกรงใจบุคคลอื่นเป็นเบื้องต้นอยู่แล้ว ฉะนั้นคนบางคนจะหลีกเลี่ยงการแสดง ความรู้สึกที่แท้จริงของตน แม้ว่าการกระทำของบุคคลนั้นจะให้ความไม่พึงพอใจต่อตนก็ตามเพราะ เกรงว่าจะเสียความเป็นเพื่อนหรือความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกัน

๙) สื่อความหมายด้วยความชัดเจน ปัญหาที่สำคัญของการสื่อความหมายและการ ติดต่อสื่อสารกันคือความเข้าใจผิดและการแปลความหมายผิด ซึ่งปกติคนเราจะมีการสื่อความหมาย ไปยังผู้อื่นได้สองทาง คือ การใช้ภาษาและการแสดงออกทางสีหน้า ท่าทาง หรือดวงตา น้ำเสียงการพูด รวมทั้งการเขียน เมื่อเราจะสื่อความหมายไปยังบุคคลใดก็ตามไม่ว่าจะสื่อความหมายจากตัวเราเอง หรือสื่อความหมายตอบกลับเพื่อให้คนอื่นได้รับรู้ถึงความรู้สึกนึกคิดของเรา จะต้องมีความแน่ใจ เสียก่อนว่าเราไม่ได้รับรู้ข้อมูลจากบุคคลนั้นผิด ๆ การแปลความหมายผิดนั้นทำให้เกิดความเข้าใจ ที่ ผิด ๆ ได้ และความเข้าใจที่ผิดนั้นทำให้เกิดปัญหาความยุ่งยากตามมา ดังนั้นจึงควรพยายามรับรู้ สิ่ง ต่าง ๆ ด้วยความถูกต้องและความเป็นจริง การอธิบายความรู้สึกได้อย่างถูกต้องจะช่วยให้เกิดความ เข้าใจซึ่งกันและกัน

๑๐) ไม่ประพฤตินในลักษณะก้าวร้าว ไม่มีบุคคลใดที่ต้องการติดต่อกับคนก้าวร้าวหยาบ กระด้าง หรือในลักษณะถูกข่มขู่หยาบคาย หรือถูกรังแก หรือการอยู่ใต้อำนาจของคนอื่น ดังนั้นการ สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้วยวิธีนี้ย่อมไม่ได้ผลแน่นอน ความสัมพันธ์ที่มาจากความเกรงกลัว และถูกบังคับนั้นนับว่าเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่ถาวรและมั่นคง เรามักจะไม่เรียกความเกี่ยวข้อง ใน ลักษณะนี้ว่าความสัมพันธ์ แต่เรียกว่าการยอมอยู่ใต้อำนาจหรือการทำด้วยความกลัวมากกว่า การไม่ ใช้วาจากระโชกหรือข่มขู่ หรือละเมิดสิทธิส่วนบุคคล แต่แสดงออกด้วยลักษณะท่าทางที่สุภาพ อ่อนโยน ย่อมแสดงถึงลักษณะความเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี น่าคบหา และมีเสน่ห์ดึงดูดใจต่อผู้พบเห็น อยากติดต่อสื่อสารด้วย

๑๑) การเป็นคนเปิดเผย หมายถึง การแสดงให้บุคคลอื่นรู้ว่าตนเองรู้สึกนึกคิดอย่างไร ในสิ่งที่ตนเองหรือผู้อื่นพูดหรือกระทำ ปกติเกือบทุกคนยากที่จะพูดเป็นการเปิดเผยเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิดของตนที่มีต่อพฤติกรรมของคนอื่น แต่จะเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้สึกของตนไว้เพราะเกรงว่าถ้าแสดงความคิดเห็นแล้วอาจทำร้ายความรู้สึกของเขา เกรงว่าคนเหล่านั้นจะโกรธหรือไม่พอใจผลที่ตามมาก็คือความบาดหมางใจกัน การเป็นคนเปิดเผยไม่ได้หมายถึงการเล่าเรื่องราวในอดีตในชีวิตของตนหรือการวิพากษ์วิจารณ์คนอื่น แต่หมายถึงการแสดงออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์และมีความสัมพันธ์กับคนอื่น

๑๒) ใช้เทคนิคหน้าต่างโจฮารี ในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยปกติแล้วเมื่อบุคคลได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับตนเองซึ่งเป็นข้อมูลที่ตนไม่รู้มาก่อน (Blind) และยอมรับที่จะปรับปรุงพฤติกรรมของตนก็จะเริ่มเคลื่อนข้อมูลจากส่วนที่ไม่รู้ไปยังส่วนที่เปิดเผย (Open) โดยการฟังและสังเกตปฏิกิริยาที่คนอื่นมีต่อตน เมื่อบุคคลนั้นแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นหรือ ใช้ข้อเสนอแนะกลับไปยังบุคคลอื่นก็เป็นการที่บุคคลนั้นให้ข้อมูลจากส่วนที่ซ่อนไว้ (Hidden) ไปยังส่วนที่เปิดเผย ฉะนั้นส่วนที่เป็นจุดบอดและส่วนที่ซ่อนไว้จะลดลงซึ่งหมายถึงการที่บุคคลนั้นมีการเปิดเผยตนเองมากขึ้น หน้าต่างโจฮารีของบุคคลนั้นย่อมจะเปลี่ยนไปจากเดิม

จึงสรุปได้ว่าการสร้างความสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นมีเทคนิคที่ควรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติคือเป็นคนที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง มีความรับผิดชอบ ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ทำตัวให้เป็นที่น่าสนใจ เป็นคนน่าเชื่อถือไว้วางใจได้ ใช้ภาษาได้เหมาะสมกับกาลเทศะและบุคคล รวมถึงสื่อความหมายได้ชัดเจน เป็นคนเปิดเผย และใช้เทคนิคหน้าต่างโจฮารี^{๑๔}

๒.๑.๗ ลักษณะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

มนุษยสัมพันธ์ที่ดีของบุคคลในองค์การเป็นบรรยากาศที่อบอุ่นและเป็นกันเอง ซึ่งได้มีการอธิบายหลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ไว้ ๓ แนวทาง ดังนี้

๑) หลักการเกี่ยวกับความพอใจ ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หากทุกคนพอใจที่จะทำงาน พอใจผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงานแล้ว เขาก็จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ หน่วยงาน ตลอดจนที่งานอย่างเต็มความสามารถซึ่งความพอใจที่สำคัญ คือ ความพอใจที่เกิดจากความรู้สึกว่าตนเองมั่นคง เป็นที่ยอมรับนับถือของเพื่อนร่วมงาน ได้รับความรักและความไว้วางใจจากองค์การและสมาชิกที่งาน ความรู้สึกที่ดีเช่นนี้จะมีผลช่วยสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอย่างดี

๒) หลักการเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์การ สมาชิกขององค์การหรือที่งาน นอกจากจะหวังสิ่งตอบแทนทางด้านวัตถุแล้วยังมีความต้องการทางด้านจิตใจที่จะเป็นพื้นฐานของการสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน ประกอบด้วย การมีโอกาใช้ความรู้ ความสามารถของตน การมีผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ดี มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นกันเองมีความเสมอภาคในการทำงานของสมาชิกทุกคน

^{๑๔} รศ.ดร.ลักขณา สิริวัฒน์, มนุษยสัมพันธ์, หน้า ๑๓๒ – ๑๓๖.

๓) หลักการเกี่ยวกับความหวังของผู้บริหาร การดำเนินงานในภารกิจต่าง ๆ นั้น ย่อมเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ผู้บริหารจะต้องหาทางสนองตอบความหวังและความต้องการของตน ในด้านการสร้างความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ความจงรักภักดีต่อตนเองและองค์กร

ดังนั้น หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์จึงมุ่งที่ตัวบุคคลเป็นสำคัญ ผลการปฏิบัติงานขององค์กรและของทีมงานจะดีหรือไม่ดีนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรของหน่วยงานจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทราบว่าเพื่อนร่วมงานมีความต้องการหรือความพอใจในเรื่องใด มีความมุ่งหวังอย่างไร และพยายามสร้างโอกาสดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการและมุ่งหวังของสมาชิก ในองค์กร ตลอดจนทีมงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรพึงพอใจนำไปสู่การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีส่งผลให้เกิดความเข้าใจและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันต่อไป^{๑๙}

จึงสรุปได้ว่าลักษณะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต้องประกอบไปด้วยหลักสำคัญ ๓ หลัก คือ หลักการเกี่ยวกับความพอใจ ความพอใจเป็นพื้นฐานสำคัญของบุคคล หลักการเกี่ยวกับความหวังของเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกในองค์กร และหลักการเกี่ยวกับความหวังของผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลดีให้บุคคลในองค์กร เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกันและสามารถทำงานร่วมกันได้

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะของบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานตามแนวคิดต่าง ๆ ของผู้รู้ที่ได้รวบรวมมานั้นสรุปได้ดังนี้

๑) ลักษณะของบุคคลตามหลัก ๕ ย ของมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ยิ้มกับคนอื่น ยินดีในความสำเร็จของคนอื่น ยกย่องผู้อื่นที่กระทำดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น และยืดหยุ่น

๒) บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานจะต้องเก่งงานและเก่งคน ดังนี้

๒.๑) วิธีที่ดีในการเข้าหาผู้อื่น เช่น กริยามารยาทเรียบร้อย พูดคุยสนุกสนาน ทำให้ผู้คบหาด้วยความสบายใจ มีลักษณะท่าทางที่ดี มีน้ำใจ มีบุคลิกภาพดี ได้แก่ รูปร่างหน้าตา การแต่งตัว การเคลื่อนไหว รวมถึงกริยาท่าทางดีน่าคบหาสมาคมด้วย

๒.๒) ความเป็นเพื่อน (Friendliness) คือ เป็นกันเองกับบุคคลอื่น ๆ ไม่ถือตัว คบและปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย ไม่มากเรื่อง และไม่พูดมาก

๒.๓) มีความอ่อนน้อม (Modesty) ได้แก่ แสดงกริยามารยาทดี มีความสุภาพอ่อนโยน พูดจาอ่อนน้อมถ่อมตน มีลักษณะของความเป็นมิตร

๒.๔) การมีน้ำใจช่วยเหลือ (Helpful) ได้แก่ ความเต็มใจช่วยเหลือผู้อื่นที่ต้องการได้รับความช่วยเหลือโดยไม่เลือก ช่วยได้ทั้งกำลังกาย กำลังความคิด และไม่หวังผลตอบแทน

๒.๕) การให้ความช่วยเหลือ (Cooperation) คือ สามารถให้ความช่วยเหลือในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เสียสละ ไม่เอาเปรียบผู้อื่น และไม่เห็นแก่ตัว

๒.๖) มีความกรุณา (Kindness) คือ มีเมตตา แสดงน้ำใจ และมีความโอบอ้อมอารีแก่ผู้ที่ได้รับความทุกข์ยากหรือผู้ด้อยโอกาส

^{๑๙} สงวน สุทธิเลิศอรุณ, พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาดน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอัสราพัฒนา จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙๘.

๒.๗) เป็นคนมีประโยชน์ (Contribution) คือ ให้ความช่วยเหลือกิจการแก่คนโดยทั่วไปไม่หวังผลประโยชน์ใด ๆ แสดงให้เห็นถึงคนมีคุณค่าอยู่ที่ไหนก็มีคนรัก จากไปไหนก็มีคนอาลัยอาวรณ์^{๒๐}

จึงสรุปได้ว่าลักษณะบุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความยิ้มแย้มแจ่มใส มีความอ่อนน้อมถ่อมตน มีความเป็นกัลยาณมิตร ให้เกียรติผู้อื่น มีความเสียสละ กล่าววาจาที่สุภาพไพเราะ ร่วมไปถึงการรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ซึ่งจะเป็นหลักในการช่วยให้ประสบความสำเร็จในการทำงาน

ลักษณะเฉพาะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

ผู้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้นจะมีลักษณะเฉพาะที่พึงประสงค์ในการช่วยให้งานนั้นสำเร็จร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดังนี้

- ๑) หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา
- ๒) เต็มใจทำงานร่วมกับคนอื่น ไม่หลบหนีสังคม
- ๓) มีจิตใจกว้างขวาง พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น ๆ แม้จะกลายเป็นเรื่องของข้อที่ควรปรับปรุงของตนเอง
- ๔) ยินดีเสียสละผลประโยชน์ หรือความสุขส่วนตัวเพื่อผลงานส่วนรวม
- ๕) ชอบเรียนรู้นิสัยใจคอของผู้อื่น เช่น หัวหน้า เพื่อน ๆ หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในที่ทำงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามนำความรู้เหล่านั้นมาปฏิบัติในการติดต่อสัมพันธ์กับคนเหล่านั้นให้เป็นผลดี
- ๖) ยินดีและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกับกิจการต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานและหน่วยงานโดยถือว่าเป็นความสุขและพอใจที่จะได้รู้จักคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น
- ๗) เสนอตัวเข้าช่วยเหลือการงาน โดยไม่คิดว่าเป็นการเสียเปรียบ หรือเหนื่อยยากโดยไม่จำเป็น
- ๘) ให้คำแนะนำช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีปัญหา หรือต้องการความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ
- ๙) คบหาคนอื่น ๆ ด้วยความเต็มใจและบริสุทธิ์ใจ ไม่มีการถือเขา ถือเรา หรือเปรียบเทียบว่าคนที่ดีกว่านั้นในเรื่องการเงิน ความรู้ ครอบครัวย เป็นต้น
- ๑๐) แสดงน้ำใจแก่เพื่อนร่วมงานในวาระและโอกาสต่าง ๆ ตามความเหมาะสม เช่น การส่งบัตรอวยพรในวาระต่าง ๆ การไปร่วมแสดงความยินดีกับเรื่องดี ๆ เป็นต้น
- ๑๑) มีลักษณะการสร้างสรรค์ (Constructive) หมายถึง การคิดและการกระทำที่สร้างสรรค์ ไม่ใช่คนที่คอยคิดทำลายหรือกลั่นแกล้ง
- ๑๒) การมีอารมณ์ดี (Good Emotion) คือ มีการควบคุมความรู้สึกไม่ได้ และสามารถปรับอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม
- ๑๓) มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คือ มีความมีชีวิตจิตใจ มีความคล่องแคล่วว่องไวในการคิดการทำงาน ไม่เชื่องช้า และไม่เฉื่อยชา

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๖ – ๑๕๗.

๑๔) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) ต่อการทำงาน คำพูดที่มั่นคงเชื่อถือได้ ทำตามคำมั่นสัญญา รักษาเวลา มีความซื่อตรง เป็นต้น

๑๕) มีความอดทน (Patient) อดทนต่อความเหน็ดเหนื่อย ความยากลำบาก อดทนต่อกริยาท่าทาง คำพูดไม่สบอารมณ์ เป็นต้น

๑๖) มีความขยันขันแข็ง (Diligent) คือ ขยันต่อการทำงาน ทำงานตามภาระหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ไม่เป็นคนเกียจคร้าน และไม่เลือกทำแต่เฉพาะงานของตนเอง

๑๗) มีความพยายาม (Attempt) คือ ความพยายามพากเพียรที่จะฝึกฝนตนให้มีคุณสมบัติทางมนุษยสัมพันธ์ พยายามปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ พยายามแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนอื่น ๆ ได้

๑๘) มีปฏิภาณ (Intelligence) หมายถึง การมีปฏิภาณไหวพริบในการสร้างบรรยากาศความสัมพันธ์กับผู้อื่น แก้ปัญหาเฉพาะด้านได้อย่างได้ผล การพูดคุย การเสนอความคิดเห็น ในลักษณะเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟัง เป็นต้น^{๒๑}

จึงสรุปได้ว่าลักษณะเฉพาะของผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน คือ การที่มีความยิ้มแย้มแจ่มใส อารมณ์ดี มีจิตใจที่กว้างขวางให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหของผู้อื่นและองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงน้ำใจ และความเสียสละต่อเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้แล้วยังต้องมีความรับผิดชอบรวมไปถึงความอดทนในการทำงานร่วมกัน ซึ่งถือได้ว่าเป็นลักษณะเฉพาะของผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน

๒.๑.๘ ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์ช่วยให้โลกมนุษย์เกิดสันติสุข หากมนุษย์ในโลกขาดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน โลกคงเต็มไปด้วยความวุ่นวาย ขาดความรัก ความเข้าใจ ขาดความเอื้ออาทร ผูกพันกัน และคงเกิดความเสียหายต่อชีวิตและทรัพย์สินของมนุษย์มากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้ การขาดมนุษยสัมพันธ์ทำให้สังคมมีแต่ความขัดแย้งแก่งแย่ง แข่งขัน อันเป็นบ่อเกิดของการทะเลาะวิวาท การต่อสู้แย่งชิง การต่อต้านขัดขืน และลุกลามไปถึงการสร้างสงคราม ซึ่งทำลายสิ่งดีงามและก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างใหญ่หลวง

เมื่อมนุษย์มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน จะก่อให้เกิดความสุข ความรัก ความเข้าใจ ความอบอุ่นผูกพัน ความสามัคคีกลมเกลียวก่อให้เกิดพลังในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ทั้งในด้านการงาน ชีวิต ความเป็นอยู่ และความเจริญก้าวหน้าของสังคม

ประโยชน์ของมนุษยสัมพันธ์ พอสรุปได้ดังนี้

- ๑) ทำให้เกิดความเข้าใจในธรรมชาติด้านต่าง ๆ ของมนุษย์
- ๒) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย
- ๓) ทำให้เกิดความรักใคร่ ศรัทธา และยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
- ๔) ทำให้เกิดความราบรื่นในการคบหาสมาคมกับผู้อื่น
- ๕) ช่วยลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน

^{๒๑} อ่างแล้ว, หน้า ๑๕๗ - ๑๕๘.

๖) ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความสามัคคี และความพึงพอใจในการทำงาน

๗) ช่วยให้สังคมมีความสุข เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

จึงสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ เป็นสะพานเชื่อมความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีของคนในสังคม ให้ความช่วยเหลือต่อกัน มีการใช้วาจาถนอมน้ำใจกัน อันจะนำมาสู่ความรักสามัคคีของคนในสังคม การทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ไร้ซึ่งความขัดแย้งของคนในองค์กรหรือสังคม และสังคมนั้นก็เกิดความปกติสุขอย่างยั่งยืน

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารพบว่าสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงตรัสถึงหลักธรรมในการส่งเสริมการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ไว้หลายหลักธรรมด้วยกัน ดังนี้

๑) **หลักสังคหวัตถุ ๔**^{๒๒} ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ ได้แก่

๑. ทาน หมายถึง การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

๒. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดต็มน้ำใจ หรือ วาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่ นับถือตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

๓. อตถจริยา หมายถึง การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

๔. สมานัตตตา หมายถึง ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี^{๒๓}

๒) **หลักสัปปริสธรรม ๗**^{๒๔} ธรรมของสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี ได้แก่

๑. อัมมัญญตา หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้น ๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายอันนั้น ๆ เป็นต้น

๒. อัตถัญญตา หมายถึง ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาสิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มี

^{๒๒}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๓/๒๙๕.

^{๒๓}พระพุทธพจนานุกรม (ปอ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่๑๖, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๓.

^{๒๔}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๕๗/๔๐๐.

ความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่ มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง ดังนี้ เป็นต้น

๓. อัตตัญญูตา หมายถึง ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔. มัตตัญญูตา หมายถึง ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

๕. กาลัญญูตา หมายถึง ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติกรต่าง ๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมเวลา เป็นต้น

๖. ปริสัณญูตา หมายถึง ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิจที่ควรประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิจอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

๗. บุคคลัญญูตา หมายถึง ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดย อหยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น ^{๒๕}

๓) **หลักพรหมวิหาร ๔**^{๒๖} ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษยสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ได้แก่

๑. เมตตา หมายถึง ความรักใคร่ปรารถนาดีอยากให้เขามีความสุข มีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่มนุษย์สัตว์ทั่วหน้า ^{๒๗} ความหวังดีที่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ^{๒๘}

๒. กรุณา หมายถึง ความสงสาร คิดช่วยให้พ้นทุกข์ ใฝ่ใจในอันจะปลดปล่อยบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของปวงสัตว์

๓. มุทิตา หมายถึง ความยินดี ในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง กอปรด้วยอาการแช่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอ ต่อสัตว์ทั้งหลายผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุข เจริญอกงามยิ่งขึ้นไป

๔. อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลาง อันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือมีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขึง ไม่เอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นกรรมที่สัตว์ทั้งหลายกระทำแล้ว อันควรได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุอันตนประกอบ พร้อมทั้ง

^{๒๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๑๐.

^{๒๖} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๗๕.

^{๒๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๒๔.

^{๒๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๗๖.

จะวินิจฉัยและปฏิบัติไปตามธรรม รวมทั้งรู้จักวางเฉยสงบใจมองดู ในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำ เพราะเขา
รับผิดชอบตนได้ดีแล้ว เขาสมควรรับผิดชอบตนเอง หรือเขาควรได้รับผลอันสมกับความรับผิดชอบ
ของตน^{๒๙}

๔) หลักขรวาสธรรม ๔ คือ ธรรมสำหรับการครองเรือน หลักการครองชีวิตของคฤหัสถ์
ได้แก่

๑. สัจจะ หมายถึง ความจริง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทาจริง
๒. ทมะ หมายถึง การฝึกฝน การข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัด
ดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา
๓. ขันติ หมายถึง ความอดทน ตั้งหน้าทาหน้าที่การงานด้วยความขยันหมั่นเพียร
เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอย
๔. จาคะ หมายถึง ความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบาย และ
ผลประโยชน์ส่วนตนได้ใจกว้าง พร้อมทั้งจะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็นและความต้องการของคนอื่น
พร้อมที่จะร่วมมือ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ไม่คับแคบเห็นแก่ตนหรือเอาแต่ใจตัว^{๓๐}

๕) ทิศ ๖^{๓๑} คือ บุคคลประเภทต่าง ๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธทางสังคม ดุจทิศที่อยู่
รอบตัว ได้แก่

๑. ปุรัตถิมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องหน้า คือ ทิศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา
เพราะเป็นผู้มีอุปการะแก่เรามาก่อน
๒. ทักขิณทิศ หมายถึง ทิศเบื้องขวา คือ ทิศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์ เพราะเป็น
ทักษิณบุพการี ควรแก่การบูชาคุณ
๓. ปัจฉิมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องหลัง คือ ทิศตะวันตก ได้แก่ บุตรภรรยา เพราะ
ติดตามเป็นกำลังสนับสนุนอยู่ข้างหลัง
๔. อุตตรทิศ หมายถึง ทิศเบื้องซ้าย คือ ทิศเหนือ ได้แก่ มิตรสหาย เพราะเป็น
ผู้ช่วยให้ข้ามพ้นอุปสรรคภัยอันตราย และเป็นกำลังสนับสนุน ให้บรรลุความสำเร็จ
๕. เภฏิมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน เพราะเป็นผู้ช่วย
ทำการงานต่าง ๆ เป็นฐานกำลังให้
๖. อุปริมทิศ หมายถึง ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณพราหมณ์ คือ พระสงฆ์ เพราะ
เป็นผู้สูงด้วยคุณธรรม และเป็นผู้นำทางจิตใจ^{๓๒}

จากการที่ได้ทบทวนหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการสร้าง
มนุษยสัมพันธ์มาแล้วนั้น ผู้วิจัยจึงได้เลือกหลักสังคหวัตถุ ๔ มาเป็นหลักธรรมในการประยุกต์ใช้หลัก
มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

^{๒๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๒๔.

^{๓๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑๔.

^{๓๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๖/๒๑๒.

^{๓๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๙๑ – ๑๙๖.

เพราะหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมยึดเหนี่ยวใจ ประสานให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ เอื้อเพื่อ ผูกไมตรี และสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ซึ่งกล่าวได้ว่าเป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในหมู่คณะ ผู้วิจัยจึงได้เลือกหลักธรรมดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

๒.๒.๑ หลักสังคหวัตถุ ๔

หลักสังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี จึงถือว่าเป็นหลักธรรมในการส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของคนในสังคม พระพุทธองค์ได้ตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ สังคหวัตถุ ๔ ประการ อะไรบ้าง คือ ๑) ทาน ๒) ปิยวาจา ๓) อตถจริยา และ ๔) สมานัตตตา

ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แล ทาน ปิยวาจา อตถจริยาในโลกนี้ และสมานัตตตาในธรรมนั้น ๆ ตามสมควร สังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคฤมรซึ่งแล่นไปไว้ได้ฉะนั้น

ถ้าไม่เพียงมีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความใหญ่ และเป็นผู้นำสรรเสริญ^{๓๓}

พระพุทธองค์ยังได้ตรัสถึงอานิสงส์สังคหวัตถุ ๔ ว่า ภิกษุทั้งหลาย ในชาติก่อน ภพก่อน กำเนิดก่อน ตถาคตเกิดเป็นมนุษย์สงเคราะห์ประชาชนด้วยสังคหวัตถุ ๔ คือ ๑) ทาน (การให้) ๒) ปิยวาจา (วาจาเป็นที่รัก) ๓) อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) ๔) สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) เพราะตถาคตได้ทำ สังสม พอกพูนกรรมนั้น ทำให้กรรมนั้นไพบูลย์แล้ว หลังจากตายแล้ว ตถาคตจึงไปเกิดในสุคติโลกสวรรค์ ฯลฯ จุตติจากเทวโลกนั้นแล้วมาสู่ความเป็นอย่างนี้ จึงได้ลักษณะมหาบุรุษ ๒ ประการนี้ คือ ๑) มีพระหัตถ์และพระบาทอ่อนนุ่ม ๒) มีฝ่าพระหัตถ์และฝ่าพระบาทมีเส้นที่ข้อพระองคุลิจดกันเป็นรูปตาข่าย

มหาบุรุษนั้นทรงสมบูรณ์ด้วยลักษณะ ๒ ประการนั้น ถ้าอยู่ครองเรือนจะได้เป็นพระเจ้าจักรพรรดิ ฯลฯ เมื่อเป็นพระราชาจะทรงได้อะไร เมื่อเป็นพระราชาจะมีบริวารชน อันพระองค์สงเคราะห์แล้วเป็นอย่างดี บริวารชน คือ พราหมณ์ คหบดีชาวนิคม ชาวชนบท ไพรอาจารย์และมหาอำมาตย์ แม่ทัพนายกอง ราชองครักษ์ อำมาตย์ บริษัท ราชา เศรษฐี กุมารอันพระองค์สงเคราะห์แล้วเป็นอย่างดี เมื่อเป็นพระราชาจะทรงได้สิ่งดังกล่าวมานี้ ฯลฯ เมื่อเป็นพระพุทธเจ้าจะทรงได้อะไร เมื่อเป็นพระพุทธเจ้าจะทรงมีบริวารชน อันพระองค์สงเคราะห์แล้วเป็นอย่างดี บริวารชน คือ ภิกษุ ภิกษุณี อุบาสก อุบาสิกา เทวดา มนุษย์ อสูร นาค คนธรรพ์ อันพระองค์สงเคราะห์แล้วเป็นอย่างดี เมื่อเป็นพระพุทธเจ้าจะทรงได้สิ่งดังกล่าวมานี้ พระผู้มีพระภาคได้ตรัสเนื้อความนี้ไว้แล้ว^{๓๔}

^{๓๓} อด.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐.

^{๓๔} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๑๐/๑๗๐.

๒.๒.๒ ความหมายหลักสังคหวัตถุ ๔

สังคหวัตถุ เป็นหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา โดยเป็นภาษาบาลีแยกออกเป็น ๒ ศัพท์ คือ สังคห ๑ และ วัตถุ ๑ สังคหแปลเป็นภาษาไทยว่า สงเคราะห์ มีความหมายว่า ช่วยเหลืออุดหนุน วัตถุในที่นี้มีความหมายว่า เรื่อง รวมทั้ง ๒ ศัพท์ มีความหมายว่า เรื่องความช่วยเหลือ^{๓๕} และในพระไตรปิฎกได้กล่าวถึงสังคหวัตถุว่า สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ^{๓๖} คือ

๑) ทาน คือ การให้ หมายถึง เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน^{๓๗} และการให้ทานจะช่วยให้ผู้ใจคนอื่นไว้ได้ ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ทโท คนถุติมิตรตานิ ผู้ให้ย่อมผูกใจมิตรไว้ได้”^{๓๘} และการให้ทานเป็นหลักสำคัญที่ผู้ครองเรือนไม่ควรละเลย เพราะอันคนเราพอใจรักใคร่กัน หรือนับถือในกันนั้น ในเบื้องต้นจำต้องหว่านทานลงก่อน ทานนี้ถ้าเปรียบเทียบ ก็เป็นเหมือนสะพาน หรือเป็นสื่อสายในอันที่จะจูงใจของนรชนให้นิยมชมเชย ยอเยอชมเชย และเป็นผู้สัมผัสมิตรไมตรีให้ยืนนาน ในหมู่ชนผู้อยู่ใกล้เคียงกัน อันเราจะปฏิเสธว่า มิต้องการความช่วยเหลือจากใครนั้น ย่อมไม่ได้ คงมีบางคราวที่เราจำต้องพึ่งคนอื่น เพื่อช่วยเหลือกิจการงาน ก็แต่ว่าใครเล่าจะช่วยเหลือเรา ในเมื่อเรามีได้ทำบุญทำคุณแก่เขา ทางใดเล่าจะประเสริฐเท่าหว่านทาน โดยสละให้ปันตามสมควร^{๓๙}

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ คือ วาจาเป็นที่รัก หมายถึง วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดต็มน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ^{๔๐} และพูดด้วยความจริงใจแนะนำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุมีผล ชักจูงในทางที่ดีงาม แสดงความเห็นอกเห็นใจ เป็นกำลังใจให้ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจอันดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์ เหมาะสำหรับกาลเทศะ^{๔๑}

๓) อัตถจริยา คือ การประพฤติประโยชน์ หมายถึง ช่วยเหลือด้วยร่างกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาละและช่วยปรับปรุงส่งเสริม

^{๓๕} รัตน์ธัญญา ตันอมตยรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๓๖} อัง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๔๐.

^{๓๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๓.

^{๓๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๘๘.

^{๓๙} พระราชสุทธินิพนธ์มมงคล (จรัญ จิตฺตมโฆ), หลักธรรมของผู้ครองเรือน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.palipage.com/watam/piyapan4/K00085.htm> [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๓].

^{๔๐} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๑๔๓.

^{๔๑} พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย, “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

ในด้านจริยธรรม^{๔๒} เป็นการประพจน์ในสิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและส่วนรวม ตามความเหมาะสมแก่ฐานะและโอกาส เป็นผู้มีความน้ำใจ ไม่นิ่งเฉย^{๔๓}

๔) **สมานัตตตา** คือ การวางตนสม่ำเสมอ หมายถึง การทำตัวให้เข้ากันได้ ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัว มีความเสมอภาค และวางตัวเหมาะสม^{๔๔} การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือเป็นเพื่อนมากกว่าเป็นนาย^{๔๕}

จึงสรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ มาจากคำ ๒ คำ คือ “สังคห” และ “วัตถุ” หมายถึงการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน หรือเป็นธรรมในการยึดเหนี่ยวใจ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ทาน คือ การมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูลผู้อื่น (โอบอ้อมอารี) ๒) ปิยวาจา คือ การกล่าววาจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ไม่กระทบจิตใจผู้ฟัง (วจีไพเราะ) ๓) อตถจริยา คือ การช่วยเหลืองานส่วนร่วม (สงเคราะห์ประชา) และ ๔) สมานัตตตา คือ การวางตนเสมอดันเสมอปลาย (วางตนเหมาะสม)

๒.๒.๓ หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์

หลักสังคหวัตถุ ๔ คือหลักในการยึดเหนี่ยวใจ ช่วยการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หรือช่วยเหลือกันยึดเหนี่ยวใจเอาไว้เพื่อเป็นการประสานให้เกิดความสามัคคี^{๔๖} พุดง่าย ๆ สังคหวัตถุ ก็คือ เทคนิควิธีทำให้คนรัก หรือมนต์ผูกใจคนนั่นเอง^{๔๗} และเคล็ดลับในการครองใจคน หรือ “พุทธวิธีครองใจคน” การทำให้คนรอบข้างรักเรา พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงสอนให้ปรับที่ตัวของเราเอง คือต้องทำตัวเราให้เป็นคนน่ารักเสียก่อนโดยการปฏิบัติตามสังคหวัตถุ ๔ ซึ่งเป็นการปฏิบัติ เพื่อยึดเหนี่ยวน้ำใจกัน ทำให้เกิดความเคารพรักใคร่นับถือ เกรงอกเกรงใจกัน ไม่ว่าใครก็ตามเมื่อมีหลักสังคหวัตถุ ๔ นี้ก็จะทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นธรรมดาที่ทุกคนต่างต้องการความรักจากคนรอบข้าง บ้างก็แสวงหาด้วยความน่ารัก บ้างก็แต่งตัวให้ดูดี บ้างพูดจาหวานหู เพื่อยักร้องหาความรัก แต่วิธีการเหล่านี้ก็ไม่ประสบผลสำเร็จเสมอไป นำแปลกที่ว่าบางคนไม่จำเป็นต้องทำตัวให้เด่นดัง ไม่ต้องแต่งหน้าทาปาก ไม่มียศตำแหน่งสูง แต่กลับเป็นที่รักของคนรอบข้างได้ จะมีวิธีการใดที่เราจะผูกมัดใจคน จะสามารถครองใจคน ได้อย่างถูกต้อง สังคหวัตถุ ๔ มีด้วยกัน ๔ ประการคือ

^{๔๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต** พิมพ์ครั้งที่ ๘๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕.

^{๔๓} พุทธาสา ปุทธธรรมา, “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรโดยหลักสังคหวัตถุ ๔: กรณีศึกษาสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

^{๔๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๔), หน้า ๔๐๒.

^{๔๕} พุทธาสา ปุทธธรรมา, อังโน มณีนุช ไพรี, “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๔๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, หน้า ๔๑๒.

^{๔๗} ธรรมะแดลิเวอรี่, **สังคหวัตถุ ๔**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dhammadelivery.com/teaching-detail.php?tea_id=68 [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๗].

๑. ทาน คือ การให้ พอให้แล้ว เขาได้สิ่งที่เขาต้องการ เขาก็จะมีความรักเราขึ้นมา การให้ทาน ไม่ได้หมายถึงการให้วัตถุสิ่งของ หรือเรียกว่า อามิสทาน แต่งเพียงอย่างเดียว ยังหมายรวมถึง การให้ความรู้เป็นทานด้วย ถ้าเป็นความรู้ทางโลก เรียกว่า วิทยาทาน ถ้าเป็นความรู้ทางธรรมก็เรียก ธรรมทาน

นอกจากนี้ยังมีการให้ที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง นั่นก็คือ การให้อภัย ไม่ถือโกรธเคืองกัน มีจิตเมตตา ปราปรณาดีต่อกันหรือเรียกว่าอภัยทาน คนเราอยู่ด้วยกัน ก็เป็นธรรมดา ที่จะต้องมีการกระทบกระทั่งกันบ้าง ชัดใจกันบ้าง แต่เมื่อชัดใจกันแล้วก็ควรต้องมีการให้อภัยกัน ให้เรามองแต่ข้อดีของเขาเยอะๆ แล้วความไม่พอใจ ก็จะค่อยๆ ลดลง จนหายไป เราก็จะมีแต่ความสุขใจ สบายใจ มีความรักความเมตตาที่พร้อมจะมอบให้กับทุกคน จะไปที่ไหนใครๆก็รัก

๒. ปิยวาจา คือ การพูดถ้อยคำที่เป็นที่รัก คำพูดนี้มีความสำคัญมาก จะทำให้คนรักเรา หรือเกลียดเราก็ได้พระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงให้หลักการพูดไว้ดังนี้

- ๑) ต้องเป็นคำจริง
- ๒) เป็นคำสุภาพไพเราะอ่อนหวาน
- ๓) พูดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์
- ๔) พูดด้วยจิตเมตตา
- ๕) พูดถูกกาลเทศะคือถูกเวลาและสถานที่

นอกจากการพูดจาไพเราะแล้ว จะต้องมีความเสียด้วย เช่น มีครีมีคะ นี่เป็นการเพิ่มเสน่ห์ให้กับคนพูดได้เยอะเลยหลวงพ่อเคยเปรียบเอาไว้ว่า คำพูดที่ไพเราะมีทางเสียงนั้นก็เหมือนทองหยอดที่มีจะงอย หน่อยๆ ก็เหมือนถ้อยคำที่ไพเราะๆ เมื่อพูดไปแล้ว คำพูดก็หวาน มีทางเสียง เหนียวใจคนให้มาติดอยู่ที่เรา

๓. อัตถจริยา คือ การทำตนให้เป็นประโยชน์ ในข้อนี้ แยกได้ ๒ ประเด็น คือ

- ๑) การทำตัวของเราให้เป็นคนมีประโยชน์
- ๒) การสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่น

เราจะต้องฝึกตัวเองเราเองให้เป็นคนมีประโยชน์ เพราะถ้าคนไหนเป็นคนที่มีประโยชน์ คนๆนั้นจะเป็นที่รักของคนอื่น ใครๆ ก็อยากเข้าใกล้ วิธีทำให้เราเป็นคนมีประโยชน์ ก็ทำได้ การหมั่นปรับปรุง พัฒนาความรู้ ความสามารถของเราให้ยิ่งๆขึ้นไปตลอดเวลา และต้องต้องทำควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณธรรมด้วย เพราะเราจะเป็นคนเก่ง อย่างเดียวไม่พอแต่ต้องเป็นคนดีด้วยเมื่อเราฝึกตัวเองให้เป็นคนมีประโยชน์แล้ว ก็ต้องสร้างประโยชน์ให้กับคนอื่นด้วย การช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เห็นอะไรช่วยได้ก็ช่วย ไม่นิ่งเฉยดูตาย ก็จะเป็นที่รักของคนทั่วไปแม้แต่ในสังคมที่ถูกยกย่องให้เกียรติย่อมเป็นบุคคลที่ทำคุณประโยชน์แก่หมู่ชนนั้นๆ เพราะฉะนั้นเมื่อเราอยู่ที่ใด เราควรทำตัวให้เกิดประโยชน์ บุคคลใดก็ตามเป็นบุคคลที่มีประโยชน์ บุคคลนั้น จะเป็นบุคคลที่น่ารัก

๔. สมานัตตตา คือ การวางตนให้สม่ำเสมอ หมายถึง การวางตัวของเราให้สมกับฐานะ และบทบาทของตัวเอง เช่น เป็นพี่เป็นน้อง เป็นพ่อแม่ลูก เป็นสามีภรรยา เราก็วางตัวให้เหมาะสมตามนั้น อย่างแรกเลย ก็มีฐานะเป็นลูกศิษย์ที่รักของคุณครู เป็นลูกที่น่ารัก ของคุณพ่อคุณแม่ ถ้าใครมีพี่ เราก็มีฐานะเป็นน้อง จะเห็นได้ว่า แต่ละคนก็จะมี หลายฐานะในตัวเอง ดังนั้น เราจะต้องศึกษาว่าในแต่ละฐานะที่เราเป็นอยู่ มีหน้าที่อะไรบ้าง เมื่อศึกษาแล้วก็ต้อง ปฏิบัติตามหน้าที่นั้นให้สมบูรณ์ถ้า

ทำได้เช่นนี้ เราก็จะเป็นที่รักของคนรอบข้าง แต่ถ้าใครเป็นโจรอยู่ ก็ไม่ได้หมายความว่า จะต้องวางตัวให้สมกับที่เป็นโจร อันนี้ไม่ถือว่าสมานัตตา เพราะสมานัตตายังหมายรวมถึงการทำตนให้สมกับที่เป็นคนก็คือ การปฏิบัติตนให้เป็นคนดีที่โลกต้องการ^{๔๘}

จึงสรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวใจ และส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ ทำให้เกิดความเคารพและความเกรงใจซึ่งกันละกัน และนำไปสู่ความสงบสุข ซึ่งเกิดจาก ๑) รู้จักการให้ คือให้สิ่งของ ให้ความรู้ และให้อภัย ๒) พุดจาไพเราะ พุดความจริง พุดให้เกิดประโยชน์ และพุดถูกกาลเทศะ ๓) การทำให้ตนเป็นคนที่มีประโยชน์ และสร้างประโยชน์ให้แก่ส่วนรวม และ ๔) การทำตนให้สมกับฐานะและบทบาทหน้าที่ของตัวเอง

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administratiae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ^{๔๙} และการบริหารกล่าวได้ว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารงานของบุคลากรภายในองค์การ จัดว่าเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวกับการพิจารณาของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถูกต้อง^{๕๐} ดังนั้นการบริหารจึงจะต้องเป็นไปอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่บุคคลทุกระดับในองค์กรนั้น ๆ และมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของ “การบริหาร” ไว้ ดังนี้

การบริหาร หมายถึง การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people)^{๕๑} และเป็นแนวทางการดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของบุคคล และ/หรือ หน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ภาคที่ไม่สังกัดภาครัฐ และภาคประชาชน โดยบุคคล และ/หรือ หน่วยงานนำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลง พัฒนาหรือสร้างความอยู่เย็น

^{๔๘} วชิร โชติรัตน์, อังโน ปันณธร เียรชัยพฤกษ์, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๔๙} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20concept%20and%20meaning%20of%20admin%20and%20mgt%20admin.htm> [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].

^{๕๐} ล่ายอง แสงสด, ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๕๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๓.

เป็นสุข และการกินอยู่แต่เพียงพอดีให้แก่หน่วยงานและประชาชน^{๕๒} และการบริหารถือว่าศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๕๓} และลักษณะของการบริหารมี ๓ ด้าน คือ ๑) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ คือ ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ ๒) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ คือ การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และ ๓) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ คือ การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน^{๕๔} และการบริหารนั้นเป็นการที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป ร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน อย่างเป็นกระบวนการมีและระบบภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ โดยใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ^{๕๕} ซึ่งมีกระบวนการมีการวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุม ซึ่งจะทำงานดำเนินไปได้อย่างเรียบร้อยและกระบวนการต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเสมอ^{๕๖} และจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้วางไว้ โดยเฉพาะการกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการและการอำนวยความสะดวกตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๕๗} เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCoRB คือ Planning (การวางแผน) Organization (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรือ อำนาจการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) และ Budgeting (การงบประมาณ)^{๕๘} ซึ่งกระบวนการประสานกิจกรรมหรืองานต่างๆ เข้าด้วยกันทำงานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายใต้การดำเนินงานของคนอื่น^{๕๙}

จึงสรุปได้ว่าการบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยอาศัยผู้อื่น ซึ่งเป็นแนวทางในการดำเนินงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยการใช้แนวคิดที่เรียกว่า POSDCoRB คือ

^{๕๒} วัชร วัชรนิภาวรรณ, การบริหารจัดการตามคุณธรรม : แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.wiruch.com/> [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].

^{๕๓} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๕๔} ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑ - ๒๒.

^{๕๕} ธีรวัชร ภารการ, ความหมายการบริหาร, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.l3nr.org/posts/231769> [๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].

^{๕๖} ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง,หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^{๕๗} มัลลิกา ดันสอน, การจัดการยุคใหม่, (กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็ทจำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๔.

^{๕๘} สุปรัชญา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

^{๕๙} Robbins, Stephen P. and Coulter, M. Management, (7th ed. New Jersey : prentice Hall International, Inc, 2002), p. 6.

Planning (การวางแผน) Organization (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรือ อำนาจการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ) เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีระบบและเกิดประโยชน์สูงสุดให้แก่หน่วยงาน หรือองค์กรนั้น ๆ

๒.๓.๒ ความสำคัญการบริหาร

การบริหารเป็นหลักในการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกล่าวได้ว่าการบริหารมีความสำคัญในฐานะที่เราเป็นสมาชิกของสังคม จำต้องมีกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ โดยมุ่งหวังที่จะให้เกิดความสำเร็จความเรียบร้อยขึ้นในองค์การ และในสังคมนั้น ดังนี้

การบริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ จึงสรุปได้ว่าการบริหารจัดการมีความสำคัญดังต่อไปนี้

- ๑) การบริหารช่วยทำให้มนุษย์ดำรงอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุก
- ๒) จำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้นเป็นผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องขยายงานด้านบริหารจัดการให้กว้างขึ้น
- ๓) การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม
- ๔) การบริหารเป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า
- ๕) การบริหารจะช่วยชี้ให้ทราบถึงแนวโน้ม ทั้งในด้านความเจริญ และความเสื่อมของสังคมในอนาคต
- ๖) การบริหารมีลักษณะเป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ
- ๗) การบริหารมีลักษณะที่ต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหาร
- ๘) ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือในองค์การย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้นการศึกษาในเรื่องการบริหารจึงทำให้มนุษย์ดำรงชีพได้อย่างฉลาด
- ๙) การบริหารกับการเมืองเป็นสิ่งคู่กัน ไม่อาจแยกกันได้โดยเด็ดขาด ดังกล่าวกันว่า การเมืองกับการบริหารนั้นเปรียบเสมือนคนละด้านของเหรียญอันเดียวกัน^{๖๐}

จึงสรุปได้ว่าการบริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม เป็นมรรควิธีที่สำคัญในอันที่จะนำสังคมและโลกไปสู่ความเจริญก้าวหน้า เป็นการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ และมีลักษณะที่ต้องใช้การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องมือ และการวินิจฉัยสั่งการ เป็นต้น

^{๖๐} สมพงศ์ เกษมสิน, อ่างใน พระมหาประสพสุข ปิยาภาณี (สุขล้น), “ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์”, วิทยานพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๒.๓.๓ แนวคิดและทฤษฎีการบริหาร

จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดและทฤษฎีในการบริหารไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพุทธวิธีในการบริหารว่า นักบริหารจะต้องมีหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ ตรงกับคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSCD ดังนี้

๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน ซึ่งเป็นการกำหนดแนวทางปฏิบัติในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร ซึ่งเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร ซึ่งเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน

๔) C คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ ซึ่งเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

๕) D คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล ซึ่งเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๖๑}

๑) ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของเทเลอร์ (Taylor)

Taylor ได้กล่าวทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ของ มี ๖ ประการ คือ

๑) หลักเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิต โดยการจับเวลาในการผลิต และการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้น ถ้าจะวัดให้ถูกต้อง ต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสิน และควรมีการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานของเวลาที่ควรใช้ในการทำงานแต่ละอย่างหรือประเภทด้วย

๒) หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคลากรนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างควรพิจารณาโดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ ๑ นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

๓) หลักการแยกงานวางแผนออกจากงานปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและการประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ ไม่ควรให้ฝ่ายปฏิบัติงานเป็นฝ่ายรับผิดชอบในการคิดและวางแผนงานในการทำงาน ฝ่ายบริหารควรวางแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการ เวลาและข้อมูลอื่นๆ ตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการผลิต การปฏิบัติงานนั้นจะต้องสะดวกรวดเร็วขึ้นทันเหตุการณ์นอกจากนั้นการทำงานต้องมีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

๔) หลักการทำงานโดยวิธีทางวิทยาศาสตร์ถือว่า วิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบ (ไม่ใช่ฝ่ายปฏิบัติงาน) ในการจัดวิธีการทำงาน แสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดมาใช้ และฝ่ายบริหารต้องอบรมให้แก่

^{๖๑} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๔ - ๕.

ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถที่เหมาะสมในการทำงานตามเทคนิคนั้น ๆ โดยอาศัยวิธีทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้ได้ผลผลิตสูงสุด

๕) หลักการควบคุมโดยฝ่ายบริหาร ถือว่า ฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งอยู่บนหลักการทางวิทยาศาสตร์ และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้น และฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

๖) หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์กรนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน^{๖๒}

๒.) ทฤษฎีการบริหารขององรี ฟาโยล (Henri Fayol)

Henri Fayol ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่า เป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อบุคลากร และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงของงานต่าง ๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้น และนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

^{๖๒} Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

๕) การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้ สามารถ ประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๖๓}

นอกจากนี้แล้ว อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ยังได้กำหนดหลักการบริหาร ๑๔ ประการ อันเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโยล ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับ การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงาน มากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์ และฟาโยล ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ ของแวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และ ความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโยล กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และ ความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจใน ความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ เชื่อฟัง

๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับ บัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัด ความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่าง ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการ จัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้น การบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาใน การติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายใน องค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารใน ระดับกลางและระดับล่าง และระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับ ผู้จัดการในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคล อื่นและรู้วิธี การแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็น การสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

^{๖๓} อองรี ฟาโยล (Henri Fayol), อ้างใน พระมหาทองดี นิธิโก (สุราทิพย์), “การบริหารงานของสถาน สงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

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

๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การ และความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ชัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์กร รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงาน มีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์กรซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์ จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของ บริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กร ถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์กรยังดำเนินกิจการอยู่ จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

๑๔) ความสามัคคี (Sprit.de.corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้น ภายในองค์กรและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบ สำคัญในการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคี^{๖๔}

๓.) ทฤษฎีกระบวนการบริหาร POSDCoRB

Luther Gulick and Lyndal Urwick ได้รวบรวมแนวคิดทางด้านการบริหารต่าง ๆ เอาไว้ในหนังสือคือ “Paper on the Science of Administration โดยเสนอแนวคิดกระบวนการบริหาร ซึ่งเป็นที่รู้จักกันดีชื่อว่า “POSDCoRB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร ๗ ประการ คือ

๑) การวางแผน (P=Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒) การจัดจการองค์การ (O=Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน การจัดสายงานตำแหน่งต่าง ๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓) การจัดหาบุคคล (S=Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงาน และการให้พ้นจากงาน

๔) การอำนวยการ (D=Directing) หมายถึง การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

^{๖๔} อองรี ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

๕) การประสานงาน (Co=Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖) การรายงาน (R=Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗) การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ การจัดทำงบประมาณ บัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๖๕}

๔.) ทฤษฎีระบบราชการของแมกซ์ เวเบอร์ (Weber)

Max Weber เป็นนักสังคมศาสตร์ชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ที่รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่งอำนาจบังคับบัญชาอาศัยความมีเหตุมีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่ง Weber เห็นว่าถ้าองค์การได้นำหลักการนี้ไปใช้ ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน มี ๖ ประการ คือ

๑) มีการแบ่งงาน และกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)

๒) กำหนดสายงานที่เป็นลำดับขั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)

๓) เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)

๔) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulations)

๕) ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)

๖) เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ มีเงินเดือนที่แน่นอน ตามที่องค์การกำหนด (Career Orientation)^{๖๖}

จึงสรุปได้ว่าหลักการบริหารโดยทั่วไปแล้วทั้งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีองค์ประกอบหรือกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหาร เช่น การวางแผนการจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล การปฏิบัติงาน การบริหารงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งถ้าผู้บริหารหรือหน่วยงานใดสามารถดำเนินการได้ตามองค์ประกอบดังกล่าว ก็ย่อมแสดงได้ว่าการบริหารดังกล่าวเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๖๕} Gulick L. and Urwick J., *Papers on the Science of Administration*, (New York: Institute of Public Administration, 1973), pp. 18-19.

^{๖๖} แมกซ์ เวเบอร์, อ้างใน รศ.ดร.นภาพร ชันธนาภา, *การจัดการและการบริหารธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘), หน้า ๔๓.

๒.๔ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น ตรงกับคำว่า Local Government ซึ่งเป็นระบบการปกครองตามหลักของการกระจายอำนาจ (Decentralization) อีกทั้งยังกำหนดขึ้นบนพื้นฐานอุดมการณ์ประชาธิปไตย ที่มุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง ดังจะเห็นได้จากลักษณะสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง มีการเลือกตั้ง เมืองคัลการหรือสถาบันที่จำเป็นในการปกครองตนเอง และที่สำคัญก็คือประชาชนในท้องถิ่นจะมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองอย่างกว้างขวาง^{๖๗}

ตามที่รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐบาลจึงได้เร่งรัดจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยวิสัยทัศน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น เป็นหน่วยงานหลักในการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อช่วยสนับสนุน ส่งเสริม พัฒนาศักยภาพของในองค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และมีทิศทาง การพัฒนาที่สอดคล้องแนวนโยบายแห่งรัฐ เพื่อนำสู่เป้าหมาย “บ้านเมืองน่าอยู่ เชิดชูคุณธรรม และประโยชน์สุขของประชาชน”^{๖๘}

๒.๔.๑ ความหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำลงมาจากชาติหรือระดับมลรัฐและรัฐ (ในกรณีที่ประเทศเป็นสหพันธรัฐหรือรัฐรวม) ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นโดยตนเอง รวมทั้งอำนาจเก็บภาษี หรือการให้แรงงานเพื่อบรรลุดัตถประสงค์ที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวนี้ อาจจะได้รับคัดเลือกตั้งหรือจากการจัดสรร (แต่งตั้ง) ขึ้นมาโดยท้องถิ่นก็ได้ ” โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า “การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นการปกครองตนเองของชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่งที่เมืองคัลการเกิดขึ้นทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการบริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจ และมีสภาของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญขององค์กรนั้น”^{๖๙} ซึ่งเป็นแนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในยุคโลกาภิวัตน์ ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า มีบทบาทที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง

^{๖๗} เกรียงไกร ชัยชมพู, “บทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๖๘} พระสุรศักดิ์ มหาบุญโอบ (จันทบุตร), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางในเขตพื้นที่ตำบลตะเคียนเลื่อนอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๖๙} ลิขิต ธีระเวคิน, *การเมืองการปกครองไทย*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕๙.

สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยตรง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่น จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้^{๗๐}

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย^{๗๑} และการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชนโดยเหตุที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร^{๗๒} และเป็นระบบเปิด ไม่ใช่ระบบปิด เป็นระบบที่พัวพันกับการเมืองระดับชาติ มีอาจแยกมันออกจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้^{๗๓} และการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นอิสระใหม่แต่อย่างใด^{๗๔}

สรุปได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่ได้รับการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางเพื่อให้มีท้องถิ่นได้ปกครองตัวเอง มีอำนาจในการบริหารท้องถิ่นกันเองโดยที่ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ มีส่วนร่วม เพื่อตอบสนองความต้องการและความประสงค์ของประชาชนในท้องถิ่นตามหลักที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีงบประมาณเป็นของตนเอง รวมไปถึงผู้บริหารท้องถิ่นนั้นก็มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น และในสังคมโลกาภิวัตน์ถือได้ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากในระดับรากหญ้า เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างแท้จริง

^{๗๐} พิเชษฐ วังศ์เกียรติขจร, แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), คำนำ.

^{๗๑} ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๑๓.

^{๗๒} วิญญู อังคนารักษ์, อ้างใน ว่าที่ร้อยตรีสมสิริชัย ชานูชัย, “เปรียบเทียบบทบาทเลขานุการสภาท้องถิ่นระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่นกับผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (รัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒).

^{๗๓} อเนก เหล่าธรรมทัศน์, เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓ - ๔.

^{๗๔} แอร์ส จี. มอนตาญ, อ้างใน พระปรีญา จิตมโม (จันทร์มงคล), “บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒.๔.๒. ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปการปกครองตนเอง (Local Government) เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญจึงมีดังนี้

๑) มีสถานะตามกฎหมาย (Segal Status) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้น โดยกฎหมาย เช่น ประเทศไทยมีการกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ

๒) มีพื้นที่และระดับ (Area and Levels) หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำคัญในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น

๓) มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ (Devolution of Power and Function) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ที่หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากขึ้นขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

๔) มีความเป็นนิติบุคคล (Artificial Person) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕) มีการเลือกตั้ง (Election) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน (Political Participation)

๖) มีอำนาจอิสระ (Autonomy) หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้จ่ายเงินของตนเองในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

๗) มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ (Revenue) จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘) มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวม และความมั่นคงแห่งรัฐ

ทั้งนี้ การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยจะมีลักษณะสมบูรณ์ตามที่กล่าวมามากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่าง เช่น ประวัติศาสตร์ ความเป็นมาของประเทศ ความรู้ความเข้าใจในการปกครองตนเองของประชาชน เป็นต้น^{๗๕}

จึงสรุปได้ว่าลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองที่ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม และมีความอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของประเทศนั้น กล่าวได้คือ มีสถานะตามกฎหมาย มีพื้นที่การปกครองชัดเจน มีการกระจายอำนาจหน้าที่ เป็นนิติบุคคล มีการเลือกตั้ง คณะผู้บริหาร มีอำนาจอิสระ มีงบประมาณ มีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในกำกับดูแลของรัฐ

๒.๔.๓ ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป มี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้มีบทบัญญัติในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๔ - ๒๘๗ ที่กล่าวถึงองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยสรุปไว้ ดังนี้

๑) รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น และส่งเสริม ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะ และมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

๒) การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมี หลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชน ในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม และจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น หรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

๓) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น การเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับ

๔) สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละสี่ปี

^{๗๕} สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง, รายงานผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการกำกับดูแล ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อปปี้, ๒๕๕๗), หน้า ๔-๕.

๕) คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ หรือของราชการส่วนท้องถิ่น และจะมีผลประโยชน์ขัดกันกับการดำรงตำแหน่งตามที่กฎหมายบัญญัติได้

๖) คุณสมบัติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งและผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง หลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่น ให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

๗) ในกรณีที่คณะผู้บริหารท้องถิ่นต้องพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะ หรือผู้บริหารท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งและจำเป็นต้องมีการแต่งตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว

๘) ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิก สภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สมควร ดำรงตำแหน่งต่อไป ให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่ง

๙) ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่น เพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้ จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อ หลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อ รวมทั้งการตรวจสอบรายชื่อให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

๑๐) ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

๑๑) ในกรณีที่การกระทำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นในสาระสำคัญ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องแจ้งข้อมูลรายละเอียดให้ประชาชนทราบก่อนกระทำการเป็นเวลาพอสมควร และในกรณีที่เห็นสมควรหรือได้รับการร้องขอจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องจัดให้มีการรับฟังความคิดเห็นก่อนการกระทำนั้น หรืออาจจัดให้ประชาชนออกเสียงประชามติเพื่อตัดสินใจก็ได้

๑๒) ตามที่กฎหมายบัญญัติองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่าย และผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ และกำกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น^{๗๖}

จึงสรุปได้ว่าประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไป และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ ซึ่งในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติเกี่ยวกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น ให้คณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

^{๗๖} “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๔, ตอนที่ ๔๗ ก, (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐): หน้า ๑๑๒ – ๑๑๕.

๒.๔.๔ วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลัก หากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่าง ๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้น หากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถมีรายได้ มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้ จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

๒) เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากแต่รัฐบาลอย่างเดียวอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้น จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

๓) เพื่อความประหยัด โดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วย การจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากร ซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่น ทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมาก และแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

๔) เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน จากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้ง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร หรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตาม การปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี^{๗๗)}

จึงสรุปได้ว่าวัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลและตอบสนองความต้องการของประชาชนที่แท้จริง เพราะความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมแตกต่างกัน ถ้าให้รัฐบาลเป็นผู้จัดการทั้งหมดอาจไม่ได้ตามความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และเพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นช่วยให้ความรู้เกี่ยวกับประชาธิปไตยแก่ประชาชน รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง

๒.๔.๕ องค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแนวคิดในการปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์ทางการปกครองของรัฐในอันที่จะรักษาความมั่นคงและความผาสุกของประชาชน โดยยึดหลักการกระจายอำนาจการปกครอง และเพื่อให้สอดคล้องกับหลักการประชาธิปไตย โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นจึงสามารถสรุปได้ดังนี้

^{๗๗)} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, อ่างใน พระปลัดอำนาจ ปณณารโธ (ผลจันทร์), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอเชกา จังหวัดบึงกาฬ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๑) การปกครองส่วนท้องถิ่นคือรากฐานของการปกครองระบอบประชาธิปไตย (Basic Democracy) เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนการเมืองการปกครองให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดความคุ้นเคยในสิทธิและหน้าที่ของพลเมือง อันจะนำไปสู่ความเลื่อมใสศรัทธาในระบอบประชาธิปไตย

๒) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เนื่องจากความจำเป็นบางประการ ดังนี้

๒.๑ ภารกิจของรัฐบาลกลางมีอยู่มากมาย และนับวันจะยิ่งขยายเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากงบประมาณที่เพิ่มขึ้นของแต่ละปีตามความเจริญเติบโตของบ้านเมือง

๒.๒ รัฐบาลกลางไม่อาจจะดำเนินการในการตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงเพราะแต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและความต้องการที่แตกต่างกัน การแก้ปัญหาหรือการจัดการบริหารโครงการในท้องถิ่น โดยรูปแบบที่เหมือนกันย่อมไม่บังเกิดผลสูงสุด ท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหา และเข้าใจปัญหาได้ดีกว่าผู้ซึ่งไม่อยู่ในท้องถิ่นนั้น

๒.๓ กิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นนั้น ไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่นและไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศส่วนรวม ซึ่งเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง

๓) การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้ประชาชนในท้องถิ่นรู้จักการปกครองตนเอง (Self Government) เพราะเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทางการเมืองซึ่งทำให้ประชาชนเกิดจิตสำนึกในความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่น ประชาชนจะมีส่วนรับรู้ถึงอุปสรรค ปัญหา และช่วยป้องกันแก้ไขปัญหของท้องถิ่นของตนเอง

๔) การปกครองส่วนท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมือง และการบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำหน่วยการปกครองท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การได้รับเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่นย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตนเอง และยังฝึกฝนทักษะทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย

๕) การปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนองความต้องการของท้องถิ่นได้ตรงเป้าหมาย และมีประสิทธิภาพเนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาแตกต่างกันไป

๖) การปกครองส่วนท้องถิ่นสอดคล้องกับแนวคิดในการพัฒนาชนบทแบบพึ่งตนเอง การปกครองท้องถิ่นโดยยึดหลักกระจายอำนาจ ทำให้ประชาชนในท้องถิ่นเรียนรู้ที่จะพึ่งพาตนเอง โดยไม่ต้องรอคอยความช่วยเหลือที่รัฐหยิบยื่นให้แต่ฝ่ายเดียว ลักษณะเช่นนี้เป็นหลักสำคัญของการพัฒนาชนบทเป็นอย่างยิ่ง^{๗๘}

จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วม และเป็นพื้นฐานในการสนับสนุนระบอบประชาธิปไตย แลช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล และเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

^{๗๘} ศิริ พรมดี, การปกครองท้องถิ่นไทย, (ลำปาง: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

๒.๔.๖ กระบวนการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โครงสร้างและรูปแบบที่สำคัญได้แก่องค์ประกอบ คือการมีฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นองค์กรที่จะต้องทำหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) ฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

การจัดโครงสร้างของการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น โดยหลักการถือว่าจะต้องมีองค์การที่สำคัญซึ่งได้แก่ สภาท้องถิ่น ซึ่งสภาท้องถิ่นนี้จะแสดงถึงสิทธิการปกครองตนเองของประชาชนด้วยการเลือกตั้งตัวแทนของตนเข้าไปทำหน้าที่ในการปกครองและการบริหารงานของท้องถิ่น

สภาท้องถิ่นเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและเป็นไปตามหลักที่จะให้ประชาชนได้มีการเลือกตั้งบุคคลเพื่อเป็นตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่เป็นปากเป็นเสียงแทนตน ซึ่งจะเห็นได้ว่าสมาชิกสภาจะต้องกำหนดให้สมาชิกสภาเป็นฝ่ายที่มาจาก การเลือกตั้ง ซึ่งเป็นไปตามหลักการของการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมือง

บทบาทและหน้าที่ของสมาชิกสภาในฐานะที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัตินั้นโดยทั่วไปแล้วจะมีหน้าที่สำคัญ คือ

๑.๑ หน้าที่ในทางนิติบัญญัติ โดยการเสนอร่างข้อบังคับหรือกฎหมายและมีหน้าที่ในการพิจารณาอนุมัติให้ความเห็นชอบต่อการประกาศใช้ข้อบังคับหรือกฎหมายของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น

๑.๒ หน้าที่ในการควบคุมฝ่ายบริหาร โดยการตั้งกระทู้ถาม การเปิดอภิปราย หรือการเป็นกรรมการสภาทั้งในรูปกรรมการสามัญหรือกรรมการวิสามัญ โดยกรรมการสามัญก็คือ คณะกรรมการที่มีแต่สมาชิกสภาล้วนๆ ประกอบเป็นคณะกรรมการ ส่วนกรรมการวิสามัญจะประกอบด้วยสมาชิกสภากับบุคคลอื่นที่ไม่ได้เป็นสมาชิกสภา ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากสภาและในการแต่งตั้งคณะกรรมการสภานี้ประธานสภาเป็นผู้ลงนามแต่งตั้ง

๒) ฝ่ายบริหารของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายบริหารต้องมีบทบาทอันสำคัญในการบริหารงานท้องถิ่น แต่ตามกฎหมายจะกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของฝ่ายบริหาร แบ่งได้เป็น

๒.๑ อำนาจในการปกครองบังคับบัญชา เป็นลักษณะอำนาจในการบริหารโดยฝ่ายบริหารจะมีอำนาจหน้าที่ในการปกครองบังคับบัญชาพนักงานประจำหรือข้าราชการประจำของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เพื่อให้มีการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดไว้

๒.๒ อำนาจหน้าที่ที่จะดำเนินการตามกฎหมาย อันเป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ เช่น อำนาจหน้าที่ในการรักษาความสะอาด อำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษาในท้องถิ่นนั้น ๆ เป็นต้น^{๗๙}

^{๗๙}เกรียงไกร ชัยชมภู, “บทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

จึงสรุปได้ว่ากระบวนการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นโยโครงสร้างนั้นแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่าย คือ ๑) ฝ่ายนิติบัญญัติ ได้สภาท้องถิ่นซึ่งมีหน้าที่สำคัญ คือ ทำหน้าที่ทางนิติบัญญัติ เช่น การร่างข้อบังคับหรือกฎหมาย เห็นชอบการประกาศใช้ข้อบังคับหรือกฎหมาย และมีหน้าที่ควบคุมฝ่ายบริหาร และ ๒) ฝ่ายบริหาร มีอำนาจในการปกครองบังคับบัญชาเพื่อให้งานเป็นไปตามนโยบายและข้อกฎหมาย และมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมาย เช่น อำนาจหน้าที่ในการรักษาความสะอาด เป็นต้น

๒.๔.๗ การกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

หลักการและรูปแบบในการจัดระบบภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งปรากฏโดยทั่วไปนั้น มีอยู่ ๓ แนวคิด ดังนี้

๑) ภารกิจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย คือ หลักการกำหนดภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบนี้หมายถึงว่า ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีขอบข่ายเพียงใดและครอบคลุมกิจกรรมอะไรบ้างนั้น จะถูกกำหนดโดยกฎหมายซึ่งให้อำนาจแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้ในภารกิจนั้นๆ กล่าวคือในออกแง่หนึ่งย่อมแสดงว่า ภารกิจหน้าที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำได้นั้นจะต้องมีกฎหมายรับรองหรือระบุเอาไว้ว่า เป็นอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดทำภารกิจบางด้านที่กฎหมายมิได้ระบุไว้ จะถือว่าเป็นการกระทำที่ละเมิดขอบข่ายอำนาจหน้าที่ที่ตนสามารถกระทำได้หรือเป็นการใช้อำนาจเกินกว่ากฎหมายที่กำหนดให้ไว้ (Ultra Vires) ดังนั้น ภายใต้หลักการเช่นนี้ ภารกิจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงถูกกำกับโดยกฎหมายนั่นเอง

๒) ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป (General Competence) คือ ภายใต้รัฐที่ระบบการปกครองท้องถิ่นมีการจัดการกิจหน้าที่ไปตามหลักความสามารถทั่วไป หมายความว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันการปกครองอื่นๆ นั่นคือ เป็นการถือหลักความจำเป็นและความต้องการของชุมชนเป็นหลัก หากชุมชนท้องถิ่นเกิดข้อเรียกร้องต้องการอะไรก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถดำเนินการในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนได้ ดังนั้น ในทางกฎหมายจึงไม่ปรากฏการระบุภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกมาเป็นรายการกิจกรรม แต่จะให้อิสระกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินกิจกรรมอะไรก็ได้เพื่อตอบสนองความต้องการภายในชุมชนของตนเอง

๓) ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย (Mandatory Delegated Function) คือ โดยทั่วไปแล้ว หลักการที่กำหนดภารกิจหน้าที่สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอยู่สองระบบใหญ่ๆ ดังที่กล่าวถึงไปแล้ว อย่างไรก็ตามยังปรากฏหลักการจัดการกิจในอีกลักษณะหนึ่งซึ่งมักจะปรากฏซ่อนอยู่ภายใน ได้แก่ ภารกิจตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งหมายถึงหลักการจัดการกิจสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่าภารกิจหน้าที่ในกลุ่มนี้เป็นภารกิจของรัฐ ซึ่งรัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น หากแต่รัฐได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทน

จึงสรุปได้ว่าภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๓ ด้าน คือ ๑. ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมาย ๒. ภารกิจหน้าที่ตามหลักความสามารถทั่วไป หมายความว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดทำภารกิจหน้าที่ได้อย่างกว้างขวาง ครอบคลุมที่ไม่เป็นการกระทำที่ละเมิดกฎหมายหรือกระทบต่ออำนาจของสถาบันการปกครองอื่นๆ และ ๓. ภารกิจหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย หมายความว่า เป็นภารกิจของรัฐ ที่รัฐจะต้องจัดให้มีขึ้น แต่รัฐได้มอบหมายให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการแทน

๒.๔.๘ งบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การคลังและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งยวดต่อบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดทำบริการสาธารณะ เนื่องจากหากท้องถิ่นไม่มีรายได้เป็นของตนเองแล้ว การบริหารงานอย่างอิสระจะไม่อาจเป็นไปได้ และท้ายที่สุดย่อมส่งผลให้ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้รับการตอบสนองตามความมุ่งหมายแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่น ทั้งนี้ ปญญาสากล่าวว่าการปกครองตนเองของท้องถิ่น ได้บัญญัติเรื่องการคลังและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้ ในมาตรา ๘ ทรัพยากรขององค์กรท้องถิ่น ว่า

๑) องค์กรท้องถิ่นควรมีอำนาจที่จะมีทรัพยากรด้านการคลังของตนเองอย่างเพียงพอ โดยอาจต่างกับรายได้ของรัฐบาลระดับอื่นๆ และมีอำนาจที่จะใช้รายได้ของตนอย่างเสรีภายในขอบเขตอำนาจของท้องถิ่นนั้นๆ

๒) การจัดสรรทรัพยากรให้แก่องค์กรท้องถิ่นจะต้องมีสัดส่วนที่สมเหตุสมผลกับงานที่ท้องถิ่นต้องปฏิบัติ ทรัพยากรเหล่านี้จะต้องมีอยู่อย่างสม่ำเสมอและเกิดขึ้นใหม่ได้เอง เพื่อที่ท้องถิ่นจะได้จัดบริการสาธารณะได้อย่างต่อเนื่องไม่ขาดสาย และเพียงพอต่อการวางแผนการเงิน การมอบหมายหน้าที่ใหม่มาให้อาจต้องมาพร้อมกับการจัดสรรทรัพยากรการคลังที่จำเป็นต่อการจัดบริการนั้น

๓) องค์กรท้องถิ่นจะต้องมีทรัพยากรการคลังในสัดส่วนที่เหมาะสมจากการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น ค่าธรรมเนียมและค่าบริการ โดยท้องถิ่นมีอำนาจที่จะกำหนดอัตราได้เอง

๔) ภาษีอากรท้องถิ่นจะมีสิทธิเก็บได้เองหรือที่ท้องถิ่นจะได้รับในสัดส่วนที่มีการรับประกันว่าจะได้รับแบ่งมานั้นจะต้องมีลักษณะทั่วไปลอยตัวและยืดหยุ่นได้อย่างเพียงพอที่จะทำให้ท้องถิ่นสามารถใช้จ่ายได้ทันกับความรับผิดชอบ^{๘๐}

จึงสรุปได้ว่างบประมาณและการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการให้บริการสาธารณะ ซึ่งปญญาสากล่าวว่าการปกครองตนเองของท้องถิ่นได้บัญญัติเรื่องการคลังและรายได้ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอาไว้ คือ องค์กรท้องถิ่นควรมีอำนาจที่จะมีทรัพยากรด้านการคลังของตนเองอย่างเพียงพอ การจัดสรรทรัพยากรให้แก่องค์กรท้องถิ่นจะต้องมีสัดส่วนที่สมเหตุสมผลกับงานที่ท้องถิ่นต้องปฏิบัติ องค์กรท้องถิ่นจะต้องมีทรัพยากรการคลังในสัดส่วนที่เหมาะสมจากการจัดเก็บภาษีท้องถิ่น และภาษีอากรท้องถิ่นจะมีสิทธิเก็บได้เอง

^{๘๐} สมคิด เลิศไพฑูรย์, กฎหมายการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๔๗), หน้า ๙๖.

๒.๔.๙ การกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แม้ว่าโดยหลักการแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีอิสระในการบริหารงาน แต่ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระมากเกินไปก็จะมีผลกระทบต่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวของรัฐ รัฐจึงจำเป็นต้องทำการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งในทางการเมือง การปกครองทางเศรษฐกิจ ทางกฎหมาย และทางการคลัง

อนึ่ง การบัญญัติรับรองเรื่องการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะจะมีผลให้นิติสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะที่ชัดเจน โดยเฉพาะในประเทศที่มีการปกครองในระบอบรัฐเดี่ยวที่ต้องการเอกภาพในการปกครอง อันจะทำให้องค์กรส่วนกลางของรัฐไม่สามารถเข้าแทรกแซงกิจการของท้องถิ่นได้ทุกเรื่อง มิฉะนั้นอาจขัดกับบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ^{๘๑}

๑) กระบวนการที่ใช้ในการกำกับดูแลองค์กรท้องถิ่นจะต้องกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญหรือกฎหมาย

๒) การกำกับดูแลองค์กรท้องถิ่นโดยทั่วไป จะกำกับดูแลความรับผิดชอบด้วยกฎหมายของท้องถิ่นนั้น

สำหรับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยนั้น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ได้บัญญัติขอบเขตของการใช้อำนาจกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ดังนี้^{๘๒}

๑) การกำกับดูแลต้องทำเท่าที่จำเป็น

๒) การกำกับดูแลต้องมีกฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้ และต้องกำกับดูแลภายในขอบเขตของกฎหมายนั้นด้วย

๓) การกำกับดูแลต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม

๔) การกำกับดูแลจะกระทบถึงสาระสำคัญของหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้

๕) การกำกับดูแลนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดไว้ไม่ได้

นอกเหนือจากการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรัฐแล้ว รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันยังเพิ่มบทบัญญัติให้ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสามารถใช้อำนาจของตนเองในการตรวจสอบกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นได้ โดยสามารถเข้าชื่อกันขอให้ถอดถอนผู้ที่ไม่สมควรดำรงตำแหน่งออกจากตำแหน่งได้^{๘๓}

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ ได้กำหนดเกี่ยวกับผู้ใช้อำนาจในการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไว้ โดยกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัด

^{๘๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๗.

^{๘๒} วุฒิสภา ตันไชย และธีรพรรณ ใจมั่น, การศึกษารูปแบบและวิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (นทพรี: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๔๘), หน้า ๒๑.

^{๘๓} “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๒๔, ตอนที่ ๔๗ ก, (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐): หน้า ๑๑๔.

และนายอำเภอมีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยรายละเอียดของการกำกับดูแลต้องเป็นไปตามกฎหมายซึ่งอาจเป็นกฎหมายจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือกฎหมายอื่น และให้นายกรัฐมนตรีมีอำนาจกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผ่านส่วนราชการซึ่งมีหน้าที่ควบคุมราชการส่วนท้องถิ่นและมีอำนาจยับยั้งการปฏิบัติราชการที่ขัดต่อนโยบายหรือมติของคณะรัฐมนตรี และมีอำนาจสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการของราชการส่วนท้องถิ่น^{๘๔}

ในทางวิชาการ วิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถกระทำได้ ๒ วิธี คือ การกำกับดูแลโดยตรง และการกำกับดูแลโดยอ้อม^{๘๕}

การกำกับดูแลโดยตรง แยกพิจารณาได้ดังนี้

๑) การกำกับดูแลตัวบุคคล วิธีการกำกับดูแลที่สำคัญ คือการที่ส่วนกลางมีอำนาจแต่งตั้งตัวบุคคลหรือองค์กร หรือถอดถอนบุคคลขององค์กรที่ถูกควบคุมได้ เป็นต้น

๒) การกำกับดูแลองค์กร วิธีการกำกับดูแลที่สำคัญ คือการที่ส่วนกลางมีอำนาจในการยุบสภาท้องถิ่นเพื่อให้ราษฎรเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นใหม่ได้

๓) การกำกับดูแลเหนือการกระทำ เจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจกำกับดูแลจะควบคุมการกระทำขององค์การกระจายอำนาจเพื่อตรวจสอบความชอบด้วยกฎหมายของการกระทำนั้น และในขณะเดียวกันก็ตรวจสอบถึงดุลยพินิจด้วยซึ่งในกรณีหลังนั้นจะต้องอยู่ภายใต้เงื่อนไขบางประการ วิธีการก็คือ ผู้กำกับดูแลมีอำนาจสั่งยกเลิกนิติกรรมที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายได้ด้วยตนเองเลยทีเดียว

นอกจากนั้น ถ้าพิจารณาจากการให้ความเห็นชอบ เราจะพบว่าเป็นการกำกับดูแลมากยิ่งขึ้น เช่น การกระทำขององค์การกระจายอำนาจที่สำคัญบางอย่างก่อนที่จะประกาศใช้ได้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้กำกับดูแลเสียก่อน

การกำกับดูแลโดยอ้อม แยกพิจารณาได้ดังนี้

๑) การใช้เงินอุดหนุนเป็นมาตรการในการกำกับดูแล เงินอุดหนุนเป็นมาตรการในการกำกับดูแลทางอ้อมประเภทหนึ่งซึ่งจำกัดเสรีภาพในการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างมาก

๒) การใช้สัญญามาตรฐานเป็นมาตรการในการกำกับดูแล สัญญามาตรฐานคือสัญญาที่บุคคล (หรือนิติบุคคล) ทางกฎหมายมหาชน หรือทางกฎหมายแบ่งบุคคลหนึ่งกระทำขึ้นโดยแบบของสัญญานั้นถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลที่สาม การที่แบบของสัญญานี้ถูกกำหนดขึ้นโดยบุคคลที่สามแล้ว จึงเท่ากับว่าบุคคลที่ทำสัญญานั้น ๆ ถูกจำกัดอำนาจและการริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดรายละเอียดของสัญญา นั้นเอง

^{๘๔} วุฒิสภา ตันไชย และธีรพรธณ ใจมั่น, การศึกษารูปแบบและวิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๖.

^{๘๕} สมคิด เลิศไพฑูรย์, กฎหมายการปกครองท้องถิ่น, หน้า ๕๙ - ๖๓.

สำหรับการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยจำแนกได้ดังนี้

๑) การกำกับดูแลตัวบุคคล ได้แก่ การสั่งให้ผู้บริหารท้องถิ่น ประธานสภาท้องถิ่น รองประธานสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่ง การวินิจฉัยกรณีมีข้อสงสัยว่าความเป็นผู้บริหารท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นสิ้นสุดลงหรือไม่

๒) การกำกับดูแลองค์กร ซึ่งได้แก่ อำนาจในการยุบสภาท้องถิ่น

๓) การกำกับดูแลการกระทำ ได้แก่ การให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติท้องถิ่นและการควบคุมการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) การกำกับดูแลทางการคลัง โดยการออกกฎระเบียบให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นปฏิบัติ และมีการตรวจสอบการคลัง

ทั้งนี้ การใช้อำนาจกำกับดูแลจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข และขอบเขตตามที่รัฐธรรมนูญและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด^{๘๖}

จึงสรุปได้ว่าแม้้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอิสระในการบริหารงาน แต่ถ้าอิสระมากเกินไปอาจกระทบต่อความเป็นหนึ่งเดียวของรัฐ รัฐจึงต้องกำกับดูแล และกระบวนการกำกับดูแลนั้นต้องกำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ สำหรับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ ได้กำหนดไว้คือ กำกับเท่าที่จำเป็น ต้องมีกฎหมายกำหนดไว้ เป็นไปเพื่อประโยชน์ประชาชนในท้องถิ่น และไม่กระทบต่อหลักการสำคัญของการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน สำหรับทางวิชาการการกำกับดูแลการปกครองส่วนท้องถิ่นทำได้ ๒ วิธี คือ การกำกับดูแลโดยตรง และการกำกับดูแลโดยอ้อม

๒.๔.๑๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยในปัจจุบัน

การปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยในปัจจุบันแบ่งออกเป็น ๕ ประเภท ดังนี้^{๘๗}

ตารางที่ ๒.๑ สรุปข้อมูลจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ

ประเภท	จำนวน
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๗๖ แห่ง
เทศบาล	๒,๒๖๖ แห่ง
เทศบาลนคร	๒๙ แห่ง
เทศบาลเมือง	๑๖๗ แห่ง
เทศบาลตำบล	๒,๐๗๐ แห่ง
องค์การบริหารส่วนตำบล	๕,๕๐๙ แห่ง
องค์กรปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ (กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา)	๒ แห่ง
รวม	๗,๘๕๓ แห่ง

^{๘๖} วุฒิสภา ตันไชย และธีรพรณ ใจมั่น, การศึกษารูปแบบและวิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, หน้า ๑๖๓.

^{๘๗} กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, แผนปฏิรูปราชการ ๔ ปี กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ปี๒๕๕๗ - ๒๕๖๐, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๖), หน้า ๑๑.

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้มีการจัดความสัมพันธ์ในเชิงบทบาทหน้าที่โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับบน (Upper tier) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ (Lower tier)^{๘๘} องค์กรในระดับบนได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะขนาดใหญ่ระดับจังหวัด รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะที่มีค่าใช้จ่ายสูงเกินกว่าความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆในพื้นที่ ทำหน้าที่ประสานงานจัดบริการสาธารณะที่มีความเกี่ยวข้องหรือต้องดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในจังหวัดและให้ความช่วยเหลือทั่วไปแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และเมืองพัทยา เทศบาลมีหน้าที่รับผิดชอบจัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ชุมชนเมืองที่มีความเจริญหรือมีความหนาแน่นของประชากรสูง ส่วนองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดที่มีหน้าที่รับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะในระดับตำบลซึ่งเป็นพื้นที่ชนบทหรือมีความเจริญไม่มากนัก และเมืองพัทยามีบทบาทหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะเหมือนกับเทศบาล สำหรับกรุงเทพมหานครเป็นการปกครองรูปแบบพิเศษที่มีการกิจในสองระดับ กล่าวคือ มีหน้าที่บริหารกิจการสาธารณะในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีบทบาทคล้ายคลึงกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด อีกหน้าที่หนึ่งมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะโดยตรงเช่นเดียวกับเทศบาล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๕ รูปแบบต่างมีโครงสร้างภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเดียวกัน คือ รูปแบบสภากับฝ่ายบริหาร (Council-Executive Form) ซึ่งเป็นรูปแบบที่ค่อนข้างแพร่หลายมากที่สุดในโลกก็ว่าได้ เนื่องจากเป็นรูปแบบที่มีการแบ่งแยกฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาออกจากกันอย่างชัดเจน ซึ่งเหตุที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของประเทศไทยทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา ต่างใช้รูปแบบของสภากับฝ่ายบริหารทั้งหมด เนื่องจากบัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๕ ที่ระบุว่า “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น”^{๘๙}

รูปแบบสภากับฝ่ายบริหารนี้ ถ้านำไปใช้กับเทศบาล จะเรียกว่า รูปแบบสภากับนายกเทศมนตรี (Mayor – Council Form of Government) กล่าวคือ นายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร ในขณะที่หัวหน้าฝ่ายสภา เรียกว่า ประธานสภาเทศบาล

องค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบสภากับฝ่ายบริหารนี้ ได้แก่

- ๑) มีการแบ่งแยกฝ่ายสภาและฝ่ายบริหารออกจากกัน
- ๒) ฝ่ายบริหาร ทำหน้าที่ในการบริหารกิจการภายในขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น
- ๓) ฝ่ายสภา ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหารและทำหน้าที่ในการออกกฎหมายระดับท้องถิ่น

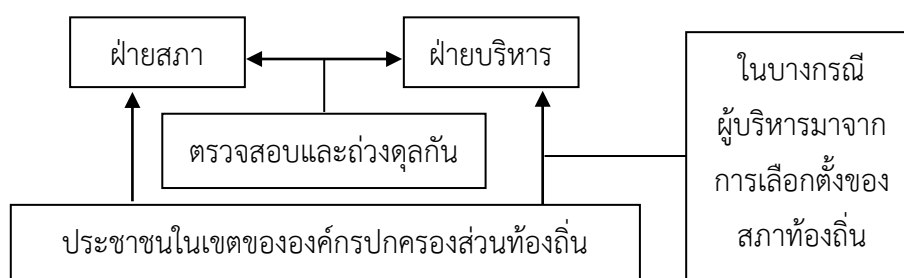
๔) สภาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรง

^{๘๘} วีระศักดิ์ เครือเทพ, นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

^{๘๙} “รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย”, ราชกิจจานุเบกษา, หน้า ๑๑๔.

๕) หัวหน้าของฝ่ายบริหารไม่จำเป็นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงก็ได้ แต่อาจจะมาจากการเลือกของฝ่ายสภา โดยมีการตรวจสอบการทำงานซึ่งกันและกัน (แต่สำหรับประเทศไทย ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงหลังจากการแก้ไขกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทต่างๆ เมื่อปลายปี พ.ศ.๒๕๔๖ ถึงต้นปี พ.ศ.๒๕๔๗)

๖) การแบ่งแยกฝ่ายบริหารและสภาออกจากกัน ไม่จำเป็นต้องมีความสัมพันธ์กับฝ่ายบริหารเข้มแข็งหรืออ่อนแอแต่อย่างใด^{๙๐}



แผนภาพที่ ๒.๓ แผนภาพแสดงโครงสร้างฝ่ายสภากับฝ่ายบริหาร

จากแผนภาพ จะเห็นได้ว่า ฝ่ายสภาแยกออกจากฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน ในขณะที่ทั้ง ๒ ฝ่ายต่างตรวจสอบและถ่วงดุล (Check and Balance) ซึ่งกันและกัน และที่มาของทั้งฝ่ายบริหารอาจจะมีจากเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือการเลือกของฝ่ายสภาหรือไม่ก็ได้ (ซึ่งหากนำมาเปรียบเทียบกับรูปแบบการปกครองในระดับชาติ จะเรียกรูปแบบฝ่ายบริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนว่า ระบบประธานาธิบดี และเรียกรูปแบบฝ่ายบริหารที่มาจากการเลือกของสภาว่า รูปแบบรัฐสภา) ในขณะเดียวกัน สภาต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนเสมอ

จุดเด่นของรูปแบบนี้ก็คือมีการแยกฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาออกจากกัน ทำให้แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน ภาระงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะถูกกระจายออกไปยังบุคคลต่างๆ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน เพราะองค์กรฝ่ายบริหารก็ทำหน้าที่บริหารแต่เพียงอย่างเดียว ในขณะที่องค์กรฝ่ายสภาก็ทำหน้าที่ในการออกกฎหมาย โดยไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับงานทางด้านบริหาร จุดเด่นอีกประการก็คือฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาทำหน้าที่ในการตรวจสอบถ่วงดุลกันได้อย่างชัดเจน

อย่างไรก็ตาม จุดด้อยหรือข้อเสียของการแบ่งฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาออกจากกันก็คือ ในบางครั้งหากฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาเป็นคนละกลุ่มการเมืองกัน อาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารงานของท้องถิ่นได้ เช่น ฝ่ายสภาไม่ยอมผ่านร่างงบประมาณประจำปี เป็นเหตุให้ฝ่ายบริหารไม่สามารถบริหารงานของท้องถิ่นได้ เป็นต้น หรือในกรณีที่มีฝ่ายบริหารกับฝ่ายสภาเป็นกลุ่มการเมืองเดียวกัน ก็จะทำให้ไม่เกิดการตรวจสอบและถ่วงดุลกัน จนอาจเป็นอันตรายต่อท้องถิ่นได้

^{๙๐} วีระศักดิ์ เครือเทพ, นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๘), หน้า ๑๙.

จึงสรุปได้ว่าการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมี ๕ รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา และมีโครงสร้างในรูปแบบเดียวกัน คือ แบบสภาตำบลฝ่ายบริหาร มีการแบ่งแยกสภาตำบลฝ่ายบริหารออกจากกัน ซึ่งทำให้มีการถ่วงดุลกัน และมีจุดเด่น คือ ทำให้รู้หน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

๒.๔.๑๑ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลนับได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดและอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด องค์การบริหารส่วนตำบลจัดตั้งขึ้นโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งได้บัญญัติหลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๔๐ ว่า สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาทหรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่ได้ประกาศของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้ อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลให้ทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษาซึ่งจะต้องระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในประกาศด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น^{๙๑}

จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุด มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด และตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ องค์การบริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล

๒.๔.๑๒ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน มีลักษณะโครงสร้างที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหาร ซึ่งเกิดขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล^{๙๒} ดังนี้

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมาจากการเลือกตั้ง หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๑ หมู่บ้าน ให้หมู่บ้านนั้นเลือกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๒ คน และในกรณีที่องค์การบริหารส่วนตำบลใดมี ๒ หมู่บ้าน ให้องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๓ คน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง

^{๙๑}เกรียงไกร ชัยขมภู, “บทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของการปกครองส่วนท้องถิ่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๙๒}พระปริญญญา จิตธมโม (จันทะมงคล), “บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีประธานสภาและรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานและรองประธานสาดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตาม (๑) และกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา อบต.

๕) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๖) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยดำเนินการได้ โดยสามารถแต่งตั้งบุคคลที่ไม่ใช่สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๒ คน และเป็นเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้ ๑ คน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้นับเป็น ๑ วาระ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ (มาตรา ๕๙) ดังต่อไปนี้

๑) ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภา

องค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภา
องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๒) อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕)
พ.ศ. ๒๕๔๖ (มาตรา ๕๙) กำหนดไว้ดังนี้

(๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการ
ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล
ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

(๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

(๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการ
นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

(๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความ
เรียบร้อย

(๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

(๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

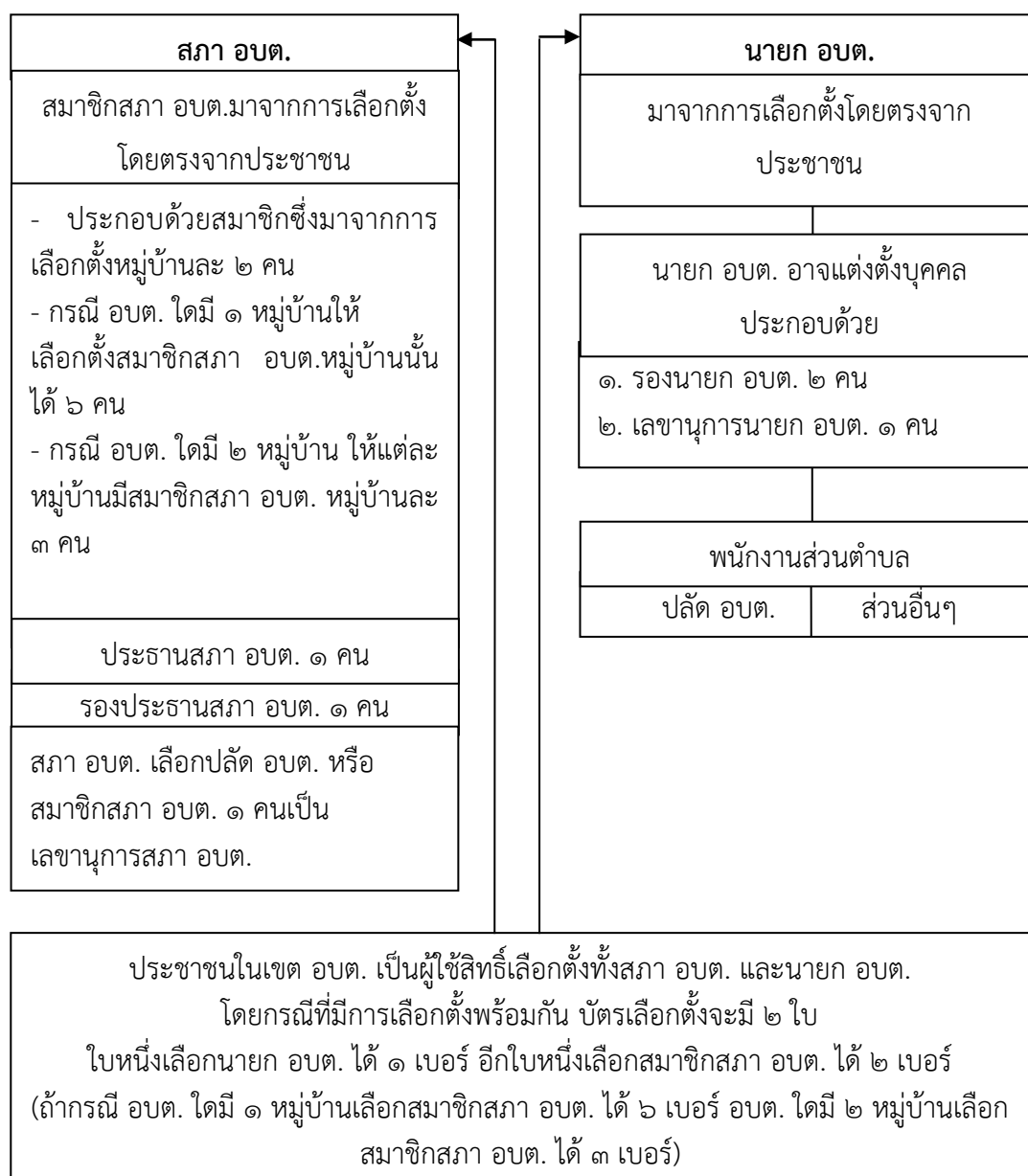
๓) ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม
กฎหมายและเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ที่นายก
องค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภา และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจน
แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

๕) กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
หรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไป
จะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะดำเนินการ
ไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้^{๙๓}

^{๙๓}รศ. ดร.โกวิท พวงงาม, ประวัติและพัฒนากิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล, [ออนไลน์].
แหล่งที่มา: <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php> [๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗].

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖^{๙๔}

^{๙๔} ภิวิทย์ พวงงาม, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๗), หน้า ๑๑.

จึงสรุปได้ว่าโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วย สมาชิกมาจากการเลือกตั้งหมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่หมู่บ้านเดียวให้เลือกสมาชิกได้ ๒ คน หรือถ้ามี ๒ หมู่บ้าน ให้เลือกสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน รวมเป็นสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง ส่วนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในพื้นที่โดยตรง และสามารถแต่งตั้งผู้ช่วยได้ โดยมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คือ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๒ คน และ เลขานุการ ๑ คน ซึ่งมีวาระ ๔ ปี

๒.๔.๑๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มาตรา ๖๖ กำหนดให้องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยบัญญัติหน้าที่ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องทำ ดังนี้^{๔๕}

- ๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- ๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
- ๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ กฎหมายยังกำหนดให้ อบต. ที่มีความสามารถ มีศักยภาพเพียงพอ อาจจัดทำกิจการในเขต อบต. อีกจำนวน ๑๓ ข้อได้^{๔๖}

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการเกษตร

^{๔๕} มาตรา ๖๗ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช ๒๕๓๗

^{๔๖} มาตรา ๖๘ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช ๒๕๓๗

๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

๑๒) การท่องเที่ยว

๑๓) การผังเมือง

จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการพัฒนาตำบล ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม คือ จัดให้มีการรักษาทางน้ำและทางบก ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ตลอดจนการบำรุงรักษาภูมิปัญญาท้องถิ่น และหากองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีศักยภาพเพียงพอ อาจทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้อีก เช่น การท่องเที่ยว การผังเมือง เป็นต้น

๒.๔.๑๔ งบประมาณและการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้และรายจ่าย ดังต่อไปนี้

รายได้ กฎหมายว่าด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลได้บัญญัติถึงรายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลไว้ในมาตรา ๗๔ ถึงมาตรา ๘๔ อันได้แก่ ภาษีบำรุงท้องถิ่น ภาษีโรงเรือน และที่ดิน ภาษีป้าย อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียม รวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์ ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน ค่าภาคหลวงแร่ และค่าหลวงปิโตรเลียม ภาษีมูลค่าเพิ่ม รวมถึงรายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบลและเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นต้น นอกจากนี้มาตรา ๒๓ แห่งกฎหมายว่าด้วยการ กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังได้บัญญัติถึงรายได้ ขององค์การบริหารส่วนตำบลรวม ๒๐ ประเภท

รายจ่าย รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลบัญญัติไว้ในมาตรา ๘๕ แห่งกฎหมายว่า ด้วยสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล อันได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทนอื่น ๆ ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่น ค่าสาธารณูปโภค เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น และรายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้^{๘๗}

จึงสรุปได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้และรายจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลได้บัญญัติถึงรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ เช่น ภาษีบำรุงท้องถิ่น ภาษีโรงเรือน ภาษีป้าย รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล และเงินอุดหนุนจากรัฐบาล เป็นต้น ส่วนรายจ่าย เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง เงินตอบแทนอื่น ๆ ค่าวัสดุ ค่าครุภัณฑ์ และค่าอุดหนุนหน่วยงานอื่น ๆ เป็นต้น

^{๘๗} พระปรีญา จิตธมโม (จันทะมงคล), บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่.

๒.๔.๑๕ การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

มาตรา ๙๐ ถึงมาตรา ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้กำหนดเรื่องการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ โดยได้กำหนดให้ นายอำเภอ เป็นผู้ที่มีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ดังนี้

๑) นายอำเภอมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกและรองนายก องค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานหรือเอกสารใด ๆ จาก องค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบ

๒) เมื่อนายอำเภอเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือแก่ราชการ และนายอำเภอได้ชี้แจงตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ตามที่เห็นสมควรได้ แล้วให้รับรายงานผู้ว่าราชการจังหวัดทราบภายในสิบห้าวันเพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัด วินิจฉัยตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว ส่วนการกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ฝ่าฝืนคำสั่งของ นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัดดังกล่าวข้างต้น ให้ถือว่าไม่มีผลผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหรือประโยชน์ ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอจะรายงานเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภา องค์การบริหารส่วนตำบลได้ ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดก็มีอำนาจที่จะยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ แต่จะต้องแสดงเหตุผลไว้ในคำสั่งด้วย

๔) หากปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของ ประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ให้นายอำเภอดำเนินการ สอบสวนโดยเร็ว เมื่อผลการสอบสวนปรากฏว่าบุคคลดังกล่าวเหล่านั้นมีพฤติกรรมเช่นนั้นจริง ให้นายอำเภอเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้ผู้ว่าราชการ จังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้ คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดให้ถือเป็นที่สุด^{๙๘}

จึงสรุปได้ว่านายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่โดยทั่วไปขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ซึ่งนายอำเภอมีอำนาจในการเรียกสมาชิกสภาฯ นายกฯ รองนายกฯ เลขานุการฯ พนักงาน ลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อชี้แจงหรือสอบสวน และเรียกรายงานหรือเอกสาร จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้ ส่วนการกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ ฝ่าฝืนคำสั่งนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด ถือว่าไม่มีความผูกพันต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อคุ้มครองประโยชน์ประชาชนและประเทศชาติ นายอำเภอจะทำการรายงานเสนอต่อผู้ว่าราชการ จังหวัด เพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และผู้ว่าราชการจังหวัดมีอำนาจยุบได้แต่ต้องแสดง เหตุผลไว้ในคำสั่ง และให้ถือเป็นที่สุด

^{๙๘} มาตรา ๙๐ – ๙๒ แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช ๒๕๓๗ แก้ไข เพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.pluakdaeng.go.th/attachments/article/209/%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%95.pdf> [๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].

๒.๕ ข้อมูลพื้นที่วิจัย

อำเภอเทิงเป็นอำเภอหนึ่งของจังหวัดเชียงราย และมีการแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น ๑๐ ตำบล ส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๑๒ แห่ง แบ่งเป็นเทศบาล ๖ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ๖ แห่ง ซึ่งผู้วิจัยได้วิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย คือ ๑) อบต.ตับเต่า ๒) อบต.เวียง ๓) อบต.หนองแรด ๔) อบต.ศรีดอนไชย ๕) อบต.แม่ลอย ๖) อบต.ปล้อง ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิงมีข้อมูล ดังนี้

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า

องค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า อยู่ห่างจากอำเภอเทิง ไปทางทิศตะวันออก ระยะทาง ๑๔ กิโลเมตร ระยะห่างจากจังหวัดเชียงราย ๗๘ กิโลเมตร ได้จัดตั้งตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๑๖ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ มีที่ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๒๖๗ หมู่ที่ ๓ ตำบลตับเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อด้านบ่อ อำเภอเวียงแก่น จังหวัดเชียงราย โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากรอยต่อจุดแบ่งเขตระหว่างอำเภอเทิง อำเภอเวียงแก่น และอำเภอขุนตาลบริเวณพิกัด P B ๔๐๙๙๗๙ ไปทางทิศตะวันออก ตามสันเขา ไปสิ้นสุดที่สันดอยผาหม่น ซึ่งเป็นเขตแบ่งประเทศไทยกับสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว บริเวณพิกัด P B ๕๑๔๙๓๕ รวมระยะทางด้วยทิศเหนือประมาณ ๑๕ กิโลเมตร

ทิศตะวันออก ติดต่อสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ทิศใต้ ติดต่อด้านภูซาง กิ่งอำเภอภูซาง จังหวัดพะเยา โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากบริเวณพิกัด P B ๔๗๗๘๒๖ ไปตามสันเขาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงยอดดอยผาหม่น บริเวณพิกัด P B ๔๔๓๗๙๕ ไปทางทิศตะวันตก ถึงยอดเนินบริเวณพิกัด P B ๔๒๕๗๘๙ ผ่านถนนสายบ้านนาหนุน - บ้านขุนห้วยไคร้ ถึงเนินกิ่วไร่ บริเวณพิกัด P B ๔๒๐๘๐๒ ถึงยอดดอยป่าปิ่น บริเวณพิกัด P B ๔๑๐๗๘๘ ตามสันเขาทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ ถึงดอยเอือด บริเวณพิกัด P B ๔๐๑๗๙๐ ถึงยอดดอยเอือด บริเวณพิกัด P B ๓๙๒๗๘๙ ถึงต้นน้ำละห้วยโป่ง บรรจบลำน้ำหาว สิ้นสุดบริเวณพิกัด P B ๓๕๓๗๙๖ ผ่านถนนสายบ้านป่าบง-ปางค่า บริเวณพิกัด P B ๓๕๒๗๘๙ ผ่านทุ่งนาตามหลักเขตคอนกรีต ถึงลำห้วยต่อค่า บริเวณพิกัด P B ๓๕๕๘๐๓ ไปทางต้นน้ำลำห้วยต่อค่า ถึงสันเขา บริเวณพิกัด P B ๓๑๖๘๒๑ ไปสิ้นสุดที่ยอดดอยไคร้ บริเวณพิกัด P B ๓๑๙๘๕๒ รวม ระยะทางด้านทิศใต้ประมาณ ๒๘ กิโลเมตร

ทิศตะวันตก ติดต่อด้านบ่อยางฮ่อม อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย โดยมีแนวเขตเริ่มต้นจากยอดดอยไคร้ บริเวณพิกัด P B ๓๑๙๘๕๒ ไปทางทิศเหนือตามสันดอยยาว สิ้นสุดที่จุดแบ่งเขต ๓ อำเภอ ได้แก่อำเภอเทิง อำเภอขุนตาล และอำเภอเวียงแก่น บริเวณพิกัด P B ๔๐๙๙๗๙ รวมระยะทางด้านทิศตะวันตก ประมาณ ๑๖ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า มีเนื้อที่ทั้งสิ้น ๖๒๑๒๕ ไร่ หรือ ๙๙.๔ ตารางกิโลเมตร และมีสภาพภูมิประเทศในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า เป็นที่ราบลุ่มบางส่วนและส่วนใหญ่เป็นเนินเขาและเขาสูง มีแม่น้ำหาวไหลผ่าน องค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่ามีประชากรจำนวน ๑๐,๑๘๕ คน คือ เพศชาย จำนวน ๕,๑๑๕ คน เพศหญิง จำนวน ๕,๐๗๐ คน

องค์การบริหารส่วนตำบลต๋ำเต่า มีทั้งหมด ๒๕ หมู่บ้าน^{๙๙} ในปัจจุบันมี นายอุทัย ทองทั่ว เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต๋ำเต่า นางสาวปริยาภรณ์ วรรณสอน เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลต๋ำเต่า และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๕๕ คน

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบล ได้รับการยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเมื่อปี พ.ศ.๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ลงวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีพื้นที่รับผิดชอบ ๘๙.๗๐ ตารางกิโลเมตร เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหนึ่งขององค์การบริหารส่วนตำบลของอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ตั้งอยู่เลขที่ ๖ หมู่ ๒ ตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลต้า อ.ขุนตาล จ.เชียงราย และตำบลสันทรายงาม อ.เทิง จ. เชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลอ่างทอง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหาง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลจ้าว อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีภูมิประเทศเป็นลักษณะพื้นที่โดยส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำลาวและแม่น้ำอิงไหลผ่าน และมีภูเขาบางส่วน และที่ตั้งขององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอเทิง ประมาณ ๑ กิโลเมตร อยู่ห่างจากจังหวัดเชียงราย ประมาณ ๖๓ กิโลเมตร มีทั้งหมด ๒๕ หมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง มีประชากรตามทะเบียนราษฎร ณ เดือนมกราคม ๒๕๕๐ ประชากรทั้งสิ้น ๑๓,๘๘๘ คน แยกเป็นชาย ๖,๙๓๑ คน เป็นหญิง ๖,๙๖๗ คน และในปัจจุบันมี นายสวาท สมใจ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง นางจารุมาศ สวัสดิ์ เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๔๕ คน^{๑๐๐}

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรดมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้ง ปี พ.ศ.๒๕๔๐ ตั้งอยู่ ๑๔๙ หมู่ ๒ ตำบลหนองแรด อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ห่างจากที่ว่าการอำเภอเทิง ตามถนนสายเทิง – เชียงราย ประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย และตำบลอ่างทอง อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา

^{๙๙} องค์การบริหารส่วนตำบลต๋ำเต่า, แผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๗, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tubtao.go.th/data2/20062012133055.doc> [สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].

^{๑๐๐} องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ข้อมูลพื้นฐาน, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://abt-wiangthoeng.go.th> [สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗]

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรมมีพื้นที่ทั้งหมด ๖๑.๗ ตารางกิโลเมตร มีจำนวนประชากรที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรมทั้งสิ้น ๔,๑๔๐ คน คือ เพศชาย ๒,๐๘๘ คน เพศหญิง ๒,๐๕๒ คน และมีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน ในปัจจุบันมีนายสหพงษ์ ศิริแสน เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม นายสุรเชษฐ์ กรงจักร เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรม และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๒๙ คน

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย

ตำบลศรีดอนไชย แยกออกมาจากตำบลแม่ลอย เมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๗ ยกฐานะจากสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ยกฐานะเมื่อวันที่ ๒๓ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๐ จัดเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ปัจจุบันได้ยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางโดยแบ่งการปกครองเป็น ๑๐ หมู่บ้าน เป็นกลุ่มชนพื้นเมืองเหนือ ๘ หมู่บ้าน และเป็นชาวอีสาน ๒ หมู่บ้าน

องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกของอำเภอเทิง ห่างจากตัวอำเภอเทิงประมาณ ๑๙ กิโลเมตร ลักษณะทั่วไปเป็นที่ราบเชิงเขาลาดลงสู่ลำน้ำอิง มีแม่น้ำลอยและแม่น้ำอิงไหลผ่าน และมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับลำน้ำอิง และเขตตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหนองแรม อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

เส้นทางหลวงสายหลักของตำบลศรีดอนไชย คือทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๑๐๒๐ (สายเทิง – เชียงราย) และองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย มีเนื้อที่โดยประมาณ ๖๖.๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๑,๕๖๓ ไร่ และมีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย จำนวน ๑๐ หมู่บ้าน ในปัจจุบันมี นายธณชัย ปาลี เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย นายสมบูรณ์ มาลารัตน์ เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๒๙ คน^{๑๐๑}

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้ง ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเทิง ห่างจากตัวอำเภอประมาณ ๒๑ กิโลเมตร มีที่ตั้งอยู่ที่ตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

^{๑๐๑} องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย, **ข้อมูลพื้นฐาน**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://sridonchai.go.th/index.php?name=page&file=page&op=geniral> [สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗]

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลป่าแดด อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย และตำบลหงส์หิน อำเภอจุน จังหวัดพะเยา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง และตำบลป่าแงะ อำเภอป่าแดด จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอยมีทั้งหมด ๑๓ หมู่บ้าน ในปัจจุบันมี นายบุญธรรม ปูชัย เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย นายพนพล บั้งเงิน เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๒๙ คน^{๑๐๒}

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง

องค์การบริหารส่วนตำบลปล้องมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้ง ปี พ.ศ.๒๕๔๐ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของอำเภอเทิง มีที่ตั้งอยู่ที่ หมู่ ๑๐ บ้านสันป่าสัก ตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีพื้นที่ติดต่อดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลจ้าว อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลศรีดอนไชย และตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหนองแรด อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลเชียงเคี่ยน อำเภอเทิง และตำบลดอยลาน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบลปล้องเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็ก มีอาณาเขตพื้นที่ ๘๐.๘ ตารางกิโลเมตร มีทั้งหมด ๖ หมู่บ้าน มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๙๔๒ คน โดยเป็นประชากรชายทั้งสิ้น ๓,๐๓๘ คน และเป็นประชากรหญิงทั้งสิ้น ๒,๘๕๔ คน ในปัจจุบันมี นายบุญช่วย สุภาพ เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง ส.ต.อ.จำรอง นามนาย เป็นปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง^{๑๐๓} และมีข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง จำนวน ๒๒ คน

^{๑๐๒} องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย, **ข้อมูลทั่วไป**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://maeloi.go.th/index.php?op=vote_result [สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗]

^{๑๐๓} อบต.ปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.oorbortor.net/blog> [สืบค้นข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระสมชัย อนุตตรโร (ดาวศรี) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธตามแนวทางของหลักธรรมเรื่องทิศทั้งหกในทางพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า บิฑามารดา กับบุตร ครูอาจารย์กับศิษย์ สามีกับภรรยา เพื่อนกับเพื่อน นายกับบ่าว (ผู้บริหากับพนักงาน) และพระสงฆ์ กับคฤหัสถ์ มีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอยู่

ในปัจจุบัน บิฑามารดา(ทิศเบื้องหน้า) มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนในการอบรมสั่งสอน การปฏิบัติตนตามครรลองครองธรรม การเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นการปลูกฝังให้บุตรธิดาได้รับรู้ในสิ่งที่ดีและนำไปปฏิบัติ ครูอาจารย์(ทิศเบื้องขวา)ส่วนมากมีความรักเมตตากรุณา รับฟังปัญหา ให้ความสนทนสนม สนทนาอบรม แนะนำศิษย์ให้ตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ศิษย์สร้างการปฏิสัมพันธ์กับครูอาจารย์ด้วยการตั้งใจฟังขณะทำการสอน สนทนาด้วยความเคารพ รวมทั้งปรึกษาหารือเมื่อมีปัญหาจากการเรียน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน มิตรกับมิตร(ทิศเบื้องซ้าย)ในปัจจุบัน ก่อนจะคบกันเป็นมิตร เริ่มจากการสังเกตสนทนาถูกอัธยาศัยกัน ทำงานร่วมกัน บุคคลคบเพื่อนเพราะอยากมีเพื่อน ได้ช่วยเหลือกันเมื่อคราวเดือดร้อน เมื่อเป็นมิตรก็เป็นมิตรที่ดีต่อกัน ป้องกันทรัพย์สินของเพื่อนเมื่อมีภัยมาถึง สามีกับภรรยา(ทิศเบื้องหลัง)ในปัจจุบัน ทั้งสองฝ่ายมีความรับผิดชอบต่อกันเป็นอย่างดี สามีบริหารครอบครัวด้วยการ ป้องกันภัยจากภายนอก ระมัดระวังในบ้าน ขยันหาทรัพย์ ไว้ใช้จ่ายในครอบครัว นายจ้างกับลูกจ้าง(ทิศเบื้องล่าง)ในปัจจุบัน นายจ้างสร้างปฏิสัมพันธ์กับพนักงานด้วยการมีทัศนคติที่ดี ให้เกียรติ ยกย่องเป็นมิตรกับทุกคน ไม่แสดงการดูถูก ไม่หลงอำนาจ ไม่ระแวงสงสัย ในส่วนของพนักงาน เห็นว่าเห็นว่าการนายจ้างเป็นคนดีมีศีลธรรม แต่พนักงานร้อยละ ๕ ที่เห็นว่าการนายจ้างเอาแต่ใจตัวเอง และไม่ให้เกียรติคนอื่น พระสงฆ์(ทิศเบื้องบน)คฤหัสถ์อุปถัมภ์พระสงฆ์ด้วยปัจจัยสี่ เคารพนอบน้อม ศรัทธาในพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการ สวรรคต วาจา ใจ สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับคฤหัสถ์ด้วยการ อบรมสั่งสอนให้ทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ละสิ่งเป็นโทษ และสำนึกต่อหน้าที่

ในสภาพรวมแล้วในสังคมไทยยังมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แม้ว่าจะมีการทะเลาะกันบ้างก็เป็นเพียงส่วนน้อย^{๑๐๔}

พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลาไธสง) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในระดับมากทุกด้าน

^{๑๐๔} พระสมชัย อนุตตรโร (ดาวศรี), “ศึกษาหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธตามแนวทางของหลักธรรมเรื่องทิศทั้งหกในทางพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหาและอุปสรรคต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัศึกษายังขาดวาทีศิลป์ในการพูดจูงใจบุคลากรให้ทำงานตามที่มอบหมายด้วยความเต็มใจ และกล่าวคำไม่สุภาพในเวลาโกรธ

ข้อเสนอแนะต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ผู้บริหารควรตระหนักความรู้สึกละเอียดอ่อนของบุคคลเป็นหลัก ใช้วิธีการพูดจาอย่างมีวาทีศิลป์ในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และใช้วิธีการพูดจูงใจบุคลากรมากกว่าการสั่งการ^{๑๐๕}

ชัยยา ทองอาบ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัญหา เกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า บางครั้งการทำงานมีปัญหา จะได้รับคำปรึกษาน้อย และการทำงานเกิดความผิดพลาดมักจะถูกตำหนิ มากกว่าการให้คำแนะนำ นอกจากนี้บุคลากรบางคน พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงดูเหมือนไม่จริงใจเท่าที่ควร รวมถึงการทำงานที่รู้สึกเครียดหรือสับสน ทำให้มีการอธิบายข้อมูลข่าวสารที่ไม่ค่อยสุภาพ ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ ยังมีอยู่บ้างบางครั้งการทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลมากเกินไป ยังมีมาตรฐานที่ไม่แน่นอน มีการมุงมั่นต่อการทำงานมากเกินไป โดยไม่ได้คำนึงถึงขอบเขตของกฎระเบียบในการทำงาน นอกจากนี้การทำงานบางอย่าง มีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ไม่เอื้ออำนวยเท่าที่ควรส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน พบว่า ควรให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน ด้วยคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ มีการให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นกัลยาณมิตร พูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ พูดอธิบายข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ ถึงแม้จะประสบกับภาวะเครียด หรือสับสน รวมถึงสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและต้องไม่ยึดติดกับบุคคลหรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์การเป็นหลัก มีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม ทำงานโดยยึดกฎระเบียบมากกว่าการยึดติดกับผล

^{๑๐๕} พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง), “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ของงาน และการมีคุณธรรมประจำใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่เหมาะสมมาใช้ในการดำเนินงาน^{๑๐๖}

ภณิดา เจริญสุข ได้วิจัยเรื่อง “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเผ่าม้ง” ผลการวิจัยพบว่า นักเรียนมีระดับมนุษยสัมพันธ์สูงขึ้นกว่าก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมแตกต่างกันเพียง ๒ ด้านเท่านั้น คือ ด้านการรู้จักและยอมรับผู้อื่น และด้านการเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเอง แต่อย่างไรก็ตามคะแนนที่เพิ่มขึ้น ๒ ด้านดังกล่าว ก็ส่งผลให้หลังการเข้าร่วมกิจกรรมนักเรียนมีระดับมนุษยสัมพันธ์รวมทั้ง ๕ ด้านสูงขึ้นกว่าก่อนเข้าร่วมกิจกรรม แสดงให้เห็นว่าการรู้จักและยอมรับบุคคลอื่น และเคารพในสิทธิและความเป็นตัวของตัวเองมีผลทำให้นักเรียนเกิดการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ได้^{๑๐๗}

กรกนก บุญชูจรัส ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พัฒนาการในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี มีการทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี ได้แก่ การคิดเชิงบวก การรวมทีม การจัดการความรู้ สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน ความสมดุลชีวิตกับการทำงาน โครงสร้างของทีม และการกำหนดภารกิจของหน่วยงานและกลยุทธ์ในการบริหารงาน^{๑๐๘}

ศลิษา วรรณสุวรรณ ได้วิจัยเรื่อง “บุคลิกภาพมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่๓ จากการใช้วิธีสอนแบบสาธิตร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิควงกลมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี” ผลการวิจัยพบว่า บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่๓ จากการเรียนโดยใช้วิธีสอนแบบสาธิตร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิควงกลมการเรียนรู้มีคะแนนเฉลี่ยหลังเรียนมากกว่าก่อนเรียน บุคลิกภาพ และมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่๓ จากการเรียนและมีความสัมพันธ์ทางบวก^{๑๐๙}

จึงสรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการอยู่ร่วมกัน เพราะจะทำให้เกิดความรัก ความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน และยิ่งในสังคมไทยนั้นก็มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมาอย่างช้านาน แม้บางครั้งอาจมีการทะเลาะกันบ้างก็เล็กน้อย สำหรับในทางพระพุทธศาสนาได้มี

^{๑๐๖} ชัยยา ทองอาบ, การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๗} ภณิดา เจริญสุข, “การใช้กิจกรรมกลุ่มเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของนักเรียนระดับประถมศึกษาเผ่าม้ง”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๑๐๘} กรกนก บุญชูจรัส, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๑๐๙} ศลิษา วรรณสุวรรณ, “บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่๓ จากการใช้วิธีสอนแบบสาธิตร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิควงกลมการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๑).

หลักธรรมในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ เช่น หลักสังคหวัตถุ ๔ ช่วยในการยึดเหนี่ยวใจกัน และช่วยในการผูกมิตรไมตรีกับผู้อื่น หลักทศ ๖ จะช่วยทำให้รู้หน้าที่รับผิดชอบของตน คือ มารดาบิดากับบุตร ครูบาอาจารย์กับลูกศิษย์ สามีกับภรรยา เพื่อนกับเพื่อน นายกับบ่าว (ผู้บริหารกับพนักงาน) และ พระสงฆ์กับคฤหัสถ์ เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น) ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง ๔ ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสมานัตตตา ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านทาน ผลการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ คือ หลักสังคหวัตถุ ๔ ส่วนใหญ่ รับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ทุกคน พุดจาสุภาพ อ่อนหวาน จิตสำนึกในการให้บริการ และ ให้คำปรึกษาแนะนำ^{๑๑๐}

พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (จันทโต/ลือจันดา) ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเถรวาท สังคหวัตถุธรรม เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน การผูกไมตรี เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล หรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ พุดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ ละเว้นความชั่วเป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิต มีจิตใฝ่มั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่ายและดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับคนทั้งหลายอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับประชาชน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ คือ ด้านสมานัตตตา ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา^{๑๑๑}

พระมหาสุภัทรรชัช วชิรญาณ (สีสะใบ) ได้วิจัยเรื่อง “การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๑ ปี ศึกษาอยู่ในคณะครุศาสตร์ในระดับชั้นปีที่ ๒ และมีจำนวนครั้งในการเข้าใช้บริการ ๓ ครั้งต่อสัปดาห์

^{๑๑๐} พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ (สุจิตโต/เพียรสองชั้น), “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

^{๑๑๑} พระครูประดิษฐ์สมณคุณ (จันทโต/ลือจันดา), “การนำหลักสังคหวัตถุธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภอจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

นักศึกษาที่มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา พบว่า นักศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

การเปรียบเทียบความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ คณะ ระดับชั้น และจำนวนครั้งในการใช้บริการ พบว่า นักศึกษาที่มีระดับชั้นต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับนักศึกษาที่มีเพศ อายุ คณะ และจำนวนครั้งในการใช้บริการต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับความพึงพอใจของนักศึกษาที่มีต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา ได้แก่ ๑) ปัญหาเกี่ยวกับความไม่เพียงพอของหนังสือและเอกสารสำหรับการค้นคว้า ๒) ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคลากรที่ให้บริการ ๓) ปัญหาเกี่ยวกับความมีระเบียบในการเข้ารับบริการ ๔) ปัญหาเกี่ยวกับความเสมอภาคในการให้บริการ จึงมีข้อเสนอแนะ ประกอบด้วย ๑) จัดหาหนังสือและเอกสารให้เพียงพอกับความต้องการสำหรับการของนักศึกษา ๒) ให้บริการด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น และมีความพร้อม มีความเป็นมิตรกับนักศึกษาทุกคน ๓) จัดทำบัตรคิวและให้บริการอย่างเป็นระบบ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการเข้ารับบริการ ๔) ให้บริการด้วยความเสมอภาค มีความเป็นกลาง ไม่เลือกปฏิบัติ และให้บริการด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยดี^{๑๑๒}

อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสมานัตตตา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านปิยวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าบุคคลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกัน สำหรับอายุและอาชีพ มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน^{๑๑๓}

^{๑๑๒} พระมหาสุภัทรชัย วชิรธนา (สีสะใบ), “การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๓} อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

มณีนุช ไพรดี ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้, ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จ และ ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙, ๔.๐๗ และ ๔.๐๗ ตามลำดับ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนพนักงานภายในองค์กรและผู้บริหารตามโอกาสสมควร ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงาน และ ฝ่าย / แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้าน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านสมานัตตนา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก และปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยวาจา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง

ผลการศึกษาแนวทางการนำหลักหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน พบว่า องค์กรควรเพิ่ม ด้านทาน ด้วยการฝึกอบรมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้กับพนักงาน ด้านปิยวาจา โดยปรับปรุงระบบการสื่อสารด้วยการรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานทุกระดับ ด้านอัตถจริยา องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานและปรับปรุงระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และด้านสมานัตตตควรปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาค และเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานเหมาะสมตามศักยภาพของตน^{๑๑๔}

กัลยา โชติธาดา ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา ด้านทาน และด้านสมานัตตต ระดับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านความร่วมมือ ด้านความสอดคล้อง และด้านระบบสื่อสาร ส่วนด้านผู้ประสาน พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร สังคหวัตถุโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อ

^{๑๑๔}มณีนุช ไพรดี, “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สังคหวัตถุทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการประสานงานทุกด้านและแนวทางสำหรับพัฒนาการปฏิบัติตามสังคหวัตถุและการประสานงานของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรประสานงานด้วยวาจาอย่างจริงจัง ทำให้การประสานงานได้รับความร่วมมือ ควรพัฒนาด้านผู้ประสานงานและด้านทาน^{๑๑๕}

สุนิษา ฤทธิศาสตร์ ได้วิจัยเรื่อง “การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการประสานงาน โดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรมีการประสานงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตตา และด้านทาน โดยจำแนกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

มีการประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านทาน พบว่า โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ

การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านปิยวาจา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านอรรถจริยา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ

การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้านสมานัตตตา โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละรายการพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๑๑๖}

พรกมล ชูบุญพงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๑) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

ก) ด้านทาน พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ด้านทานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

^{๑๑๕} กัลยา โชติธาดา, “การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๖} สุนิษา ฤทธิศาสตร์, “การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ข) ด้านปิยวาจา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ด้านปิยวาจาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ค) ด้านอรรถจริยา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ด้านอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ง) ด้านสมานัตตตา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ด้านสมานัตตตาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๑๑๗}

จึงสรุปได้ว่า หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมในการยึดเหนี่ยวน้ำใจคน หรือสงเคราะห์กัน ซึ่งมีดังนี้คือ ๑) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ๒) ปิยวาจา กล่าววาจาสุภาพ ๓) อรรถจริยา ทำตนเป็นประโยชน์ และ ๔) สมานัตตตา วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งหลักสังคหวัตถุ ๔ นั้นจะทำให้ผู้คนมีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และเกื้อกูลกัน รู้จักผูกไมตรี รู้จักเลือกใช้คำที่เป็นประโยชน์ มีความมั่นคงไม่หวั่นไหว ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเต็มใจ และเต็มกำลังความสามารถ อธิยาศยดีก็จะทำให้ผู้อื่นมีความสุข และเกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติ

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรเต) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน^{๑๑๘}

พระสถิตย์ โพธิ์ภาณ (โพธิ์หล้า) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์

^{๑๑๗}พรกมล ชูบุญพงษ์, “การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๑๘}พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรเต), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์

เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ พบว่า ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การสอบคัดเลือกบุคลากร ไม่ตรงกับตำแหน่งไม่ค่อยได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความเป็นธรรมเสมอภาคตั้งแต่ พนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงข้าราชการทุกระดับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เวลาในการอบรมน้อยเพราะภาระงานขององค์การที่มีจำนวนมากจึงไม่มีเวลาในการจัดอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานสถานที่คับแคบไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรควรสรรหาให้ตรงตามตำแหน่งและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระงานนั้น การให้ทรัพยากรมนุษย์ควรใช้ระบบคุณธรรมและความเสมอภาคในการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารควรมีคุณธรรมหรือธรรมาภิบาลในการให้รางวัลเพื่อจะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรจัดสรรแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการจัดอบรมหรือในช่วงที่บุคลากรว่างจากภาระงานนั้นๆ ควรให้บุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลรักษาและสนใจ มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา เพื่อพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ต่อไป^{๑๑๙}

จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ” ผลการวิจัยพบว่า กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ ด้านการบรรจุแต่งตั้ง คือ มีการกำหนดอายุขั้นต่ำ มีการกำหนดประสบการณ์ในการทำงานและวุฒิการศึกษาขั้นต่ำ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการโยกย้ายมีการกำหนดบัญชีอาวุโสศาลในการแต่งตั้งโยกย้าย และกำหนดวาระในการดำรงตำแหน่งทางการบริหารเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ เกี่ยวกับการขึ้นดำรงตำแหน่งหรือการเลื่อนตำแหน่งมีการจัดลำดับอาวุโสตัวของผู้พิพากษา เกี่ยวกับการลงโทษ

^{๑๑๙} พระสตีตย์ โพธิธำโม (โพธิ์หล้า), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ทางวินัยมีการตั้งกรรมการสอบข้อเท็จจริงในชั้นต้น ก่อนมีการตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย เว้นแต่ความผิดที่ชัดเจน ปัจจัยที่ส่งเสริมกลไกและวิธีการทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ พบว่าใช้กฎหมายซึ่งออกโดยฝ่ายนิติบัญญัติ และระเบียบ ประกาศ รวมถึงวัฒนธรรมการบริหารงานบุคคลที่สะสมมานาน^{๑๒๐}

สมพร ใจคำปัน ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เห็นว่า มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากรในเรื่อง การวางแผนใช้ปฏิบัติงานควบคู่กับการทำงาน การมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน การประชุมชี้แจงแก่บุคลากรก่อนเริ่มปฏิบัติงาน การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองได้อย่างอิสระ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเอง ส่วนปัญหาที่พบคือ บุคลากรไม่เพียงพอ จัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ขาดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร และขาดการวางแผนประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร^{๑๒๑}

กัลยมน อินทุสุต ได้วิจัยเรื่อง “การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละฐานอำนาจ ๒) การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสตรีโรงเรียนเอกชนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยภาพรวมและแยกพิจารณาแต่ละด้าน และ ๓) การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีโดยภาพรวมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชนโดยภาพรวม และส่งผลต่อการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน และการใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีในด้านการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ และการใช้อำนาจเชื่อมโยงส่งผลต่อการจัดการหลักสูตร การใช้วิธีการสอนและการใช้สื่อการเรียนการสอน และการนิเทศก่อนสอน^{๑๒๒}

สันติธร ยิ้มละมัย ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานครูเทศบาลส่วนใหญ่เห็นด้วยอย่างมากกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล โดยพนักงานครูเทศบาลที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาลไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานครูเทศบาลที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันในด้านระยะเวลาการรับราชการ มีค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาลแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความแตกต่าง คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการ ๒๑ – ๒๕ ปี กับกลุ่มที่มีระยะเวลาการรับราชการ ๒๖ – ๓๐ ปี^{๑๒๓}

^{๑๒๐} จงศักดิ์ ผดุงทรัพย์, “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

^{๑๒๑} สมพร ใจคำปัน, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๑๒๒} กัลยมน อินทุสุต, “การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๓).

^{๑๒๓} สันติธร ยิ้มละมัย, “กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

จึงสรุปได้ว่า การบริหารเป็นสิ่งที่จะชี้วัดความสำเร็จขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีการบริหารจัดการที่ดีเป็นระบบ เช่น สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ วางคนให้เหมาะสมกับงาน ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้คุ้มค่า การพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ต้องให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องมีโอกาสชี้แจง และแสดงความคิดเห็น และดำเนินการต่าง ๆ ด้วยความยุติธรรม เป็นต้น ก็จะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และยังแสดงถึงการบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหารอีกด้วย

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีดังนี้

พระธีระพงศ์ สุเมโธ (แช่เล่า) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงรายพบว่า บุคลากรที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่ และเขตพื้นที่โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารจัดการพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดกฎระเบียบ ข้อบังคับในการบริหารที่แน่นอน การปฏิบัติงานของบุคลากรยังขาดความเสียสละ และไม่คอยยึดมั่นในคุณธรรมถูกต้องและดีงาม บุคลากรในองค์กรและประชาชนไม่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ผู้บริหารและบุคลากรบางท่านยังขาดความรับผิดชอบในงานของตน การบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรยังไม่เกิดประโยชน์สูงสุด วัสดุอุปกรณ์บางอย่างเสียหายไม่มีการปรับปรุงซ่อมแซมให้เกิดความคุ้มค่าและนำมาใช้ใหม่ ซึ่งมีแนวทางข้อเสนอแนะในการบริหารงาน คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และสะดวกต่อการบริหารจัดการในองค์กร ควรมีการอบรมในเรื่องคุณธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรในองค์กรอยู่เสมอ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการตรวจสอบได้ในทุกกรณีเพื่อความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความโปร่งใส^{๑๒๔}

นพพล สุนันทรินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้านบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน แต่ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบตามปัจจัยด้าน

^{๑๒๔} พระธีระพงศ์ สุเมโธ (แช่เล่า), “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ขนาดของ อบต. และมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของ อบต. พบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. นั้นพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดของ อบต. ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. แต่ปัจจัยด้านขนาดของ อบต. มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.^{๑๒๕}

วิวัฒน์ หามนตรี ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง” ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง จัดทำแผนตามกระบวนการและปฏิบัติการจัดทำแผนตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย แต่ยังขาดการดำเนินการเชิงคุณภาพ ขาดความรู้และขาดข้อมูลเชิงลึกในการจัดทำแผน ขาดวิสัยทัศน์การทำแผนยุทธศาสตร์ของชุมชน และขาดการบูรณาการแผนยุทธศาสตร์ชุมชนเข้ากับกระบวนการทำแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล ปัจจัยสนับสนุนการทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วม การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนแบบมีส่วนร่วมใช้วิธีการ ๗ ขั้นตอน การนำรูปแบบแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมไปทดลองปฏิบัติ พบว่าผู้มีส่วนร่วมได้ปฏิบัติตามขั้นตอนการทำแผน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันได้แผนพัฒนาต้นแบบที่มาจากปัญหาของชุมชน การเรียนรู้ร่วมกันทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดทำแผนพัฒนาอย่างมีคุณภาพและเห็นความสำคัญของการเก็บและรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำแผน^{๑๒๖}

พงศ์พิชญ์ บุตรพระองค์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ และกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และด้านส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และระดับปานกลาง ๕ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ด้านการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันมีความเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๒๕} นพพล สุรนครินทร์, “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนคติของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗).

^{๑๒๖} วิวัฒน์ หามนตรี, “การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอ่างทอง”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, ๒๕๕๔).

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย ดังนี้ ควรจัดให้มีเครื่องมืออุปกรณ์ในการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ ควรจัดเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เช่น รถดับเพลิงให้เพียงพอ ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดกิจกรรมของสตรี เยาวชน และเด็กให้เพียงพอ และเพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ประสานงานเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ผู้พิการ^{๑๒๗}

ทรงกรด ไกรกังวาร ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลแสนสุข อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาหลายด้าน พบว่า มีความพึงพอใจด้านกระบวนการและขั้นตอนการให้บริการสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ ด้านสถานที่ให้บริการ ด้านการประชาสัมพันธ์ และพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านระบบการให้บริการสาธารณะ^{๑๒๘}

ภิรมณ์ ขุนมธุรส ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษวิจัยพบว่า สมาชิกสภาตำบลใน อำเภอตาลสุม มีระดับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมในการศึกษาปัญหามากที่สุด รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหาและวางแผนสำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบทคือ รายได้ ความคิดต่อการดำเนินงานพัฒนาชนบท การได้รับข้อมูลข่าวสาร ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท คือ อายุ ระดับการศึกษา จำนวนสมาชิกในครอบครัว การได้รับการฝึกอบรม^{๑๒๙}

จึงสรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่ การทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงจะต้องดำเนินการให้สอดคล้องกับ ประเพณีวัฒนธรรม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และต้องมีการจัดอบรมคุณธรรมในด้านการ ให้บริการแก่บุคลากรเสมอ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบความ โปร่งใส และสำหรับการจัดทำแผนพัฒนาจะต้องดำเนินการให้ได้คุณภาพ เพื่อเป็นการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๑๒๗} พงศ์พิชญ์ บุตรพระองค์, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัด หนองคาย”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

^{๑๒๘} ทรงกรด ไกรกังวาร, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลแสนสุข อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคมและ สิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

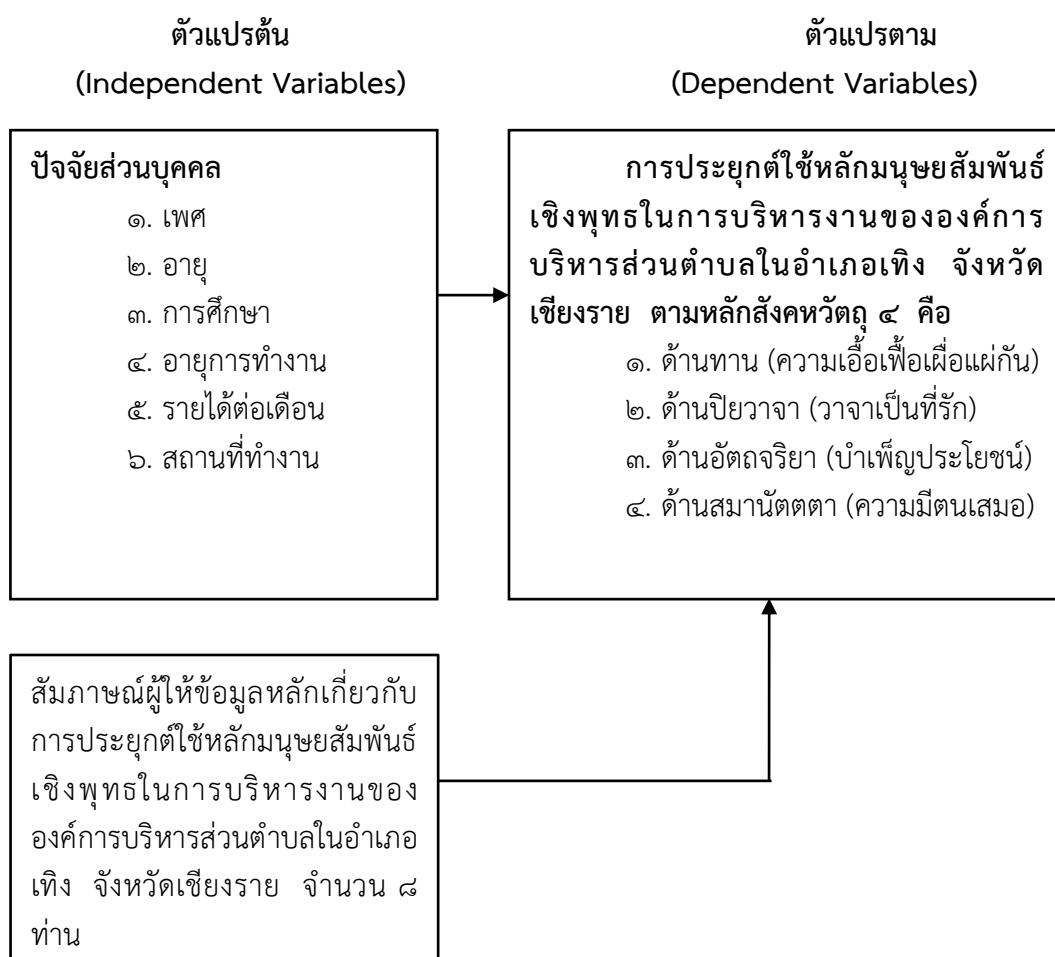
^{๑๒๙} ภิรมณ์ ขุนมธุรส, “การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐).

๒.๗ กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, การศึกษา, สถานภาพ, อายุการทำงาน, และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามหลักสังคหัตถ์ ๔^{๓๐} ในพระไตรปิฎก ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านทาน ๒) ด้านปิยวาจา ๓) ด้านอัถถจริยา และ ๔) ด้านสมานัตตตา ดังแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed - Method Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants)

๓.๒ ประชากรกลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลหลัก

๓.๒.๑ ประชากร (Population) ได้แก่บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า จำนวน ๕๕ คน^๑ องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง จำนวน ๔๕ คน^๒ องค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด จำนวน ๒๙ คน^๓ องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย จำนวน ๒๙ คน^๔ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย จำนวน ๒๙ คน^๕ และ องค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง จำนวน ๒๒ คน^๖ รวมเป็นจำนวน ๒๑๙ คน

^๑ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเต่า ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

^๒ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง ณ วันที่ ๑๙ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.

^๓ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^๔ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^๕ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

^๖ข้อมูลจากองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง ณ วันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๖.

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) มาจากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๔๒ คน ที่ได้จากสูตรของ Taro Yamane^๗ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ ๐.๐๕ ดังนี้

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

โดย N = จำนวนประชากรทั้งหมด
e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรทั้งหมด ๒๑๙ คน เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้ดังนี้

$$n = \frac{219}{1 + 219(0.05)^2}$$

$$n = \frac{219}{1 + 0.5475}$$

$$n = \frac{219}{1.5475}$$

$$n = 142$$

เพราะฉะนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ ๑๔๒ คน

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มแบบแบ่งชั้น ประกอบด้วยขั้นตอนดังนี้

กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นสัดส่วน โดยพิจารณาจากจำนวนประชากร เพื่อให้ได้ข้อมูลมีลักษณะกระจาย ให้สัมพันธ์กับสัดส่วนของประชากร โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified random sampling) โดยใช้องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เป็นระดับในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างเป็นสัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละอบต.} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละอบต.}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

^๗ชานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

จากสูตรจะได้ประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย รวม ๑๔๒ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

องค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
อบต.ตับเต่า	๕๕	๓๖
อบต.เวียง	๔๕	๓๐
อบต.หนองแรด	๒๙	๒๐
อบต.ศรีดอนไชย	๒๙	๒๐
อบต.แม่ลอย	๒๙	๒๐
อบต.ปล้อง	๒๒	๑๖
รวม	๒๑๙	๑๔๒

๓.๒.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน ๘ ท่าน ได้แก่

๑) ข้าราชการการเมือง จำนวน ๒ คน ได้แก่

๑. นายสวาท สมใจ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลเวียง
๒. นายบุญช่วย สุภาพ นายกององค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง

๒) ข้าราชการประจำ จำนวน ๒ คน ได้แก่

๑. นางสาวปรียาภรณ์ วรรณสอน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า
๒. นายสมบุรณ์ มลารัตน์ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย

๓) ผู้นำชุมชน จำนวน ๒ รูป/คน ได้แก่

๑. พระครูเกษมปัญญาธร เจ้าคณะตำบลเวียง เขต๒
๒. นายชุกฤต ทองศิลป์คารม กำนันตำบลหนองแรด

๔) ตัวแทนประชาชน จำนวน ๒ คน ได้แก่

๑. นายสมพร ใจเถิง
๒. นายอนุชา สิริณาวงศ์

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการสร้างและการหาคุณภาพของแบบสอบถาม ดังนี้

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

๔) สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๕) นำเสนอร่างแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๗) จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริง และนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

๘) รวบรวมแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๑.๑ ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย”

ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตามเพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ทำงาน จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนน ดังนี้

^๔ ชูติระ ระบอบ และคณะ, *ระเบียบวิธีวิจัย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีลักษณะเป็นปลายเปิดให้เลือกตอบโดยเสรี

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

๑) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบความคิดในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๒) ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาถึงรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

๓) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสัมภาษณ์

๔) สร้างแบบสัมภาษณ์ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) เพื่อนำมาวิเคราะห์

๓.๓.๓ การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถาม โดยการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑. อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ, ดร. ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ ๑.๐๐ ซึ่งอธิบายได้ว่า เครื่องมือมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

๓) หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α -coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๙ ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ ๐.๘๗๕

๔) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๒) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูล กับบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๔๒ ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๓๔ ชุด คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๓๖ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๑) ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒) ทำการนัดวัน เวลา และสถานที่กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เพื่อสัมภาษณ์ตามที่กำหนดไว้

^๙สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓) ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวัน เวลาและสถานที่ที่กำหนดนัดไว้ จนครบทุกประเด็น โดยขออนุญาตใช้วิธีการจดบันทึกและการบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์

๔) นำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมเพื่อวิเคราะห์โดยวิธีการที่เหมาะสมและนำเสนอต่อไป

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency), ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.)

เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ย ดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลความหมาย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๒๑ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๔๑ – ๔.๒๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๖๑ – ๓.๔๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๘๑ – ๒.๖๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย
ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๘๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด ^{๑๐}

สำหรับข้อคำถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลได้กำหนดตามกรอบของการวิจัย จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามกรอบที่ได้กำหนดเอาไว้ แล้วทำการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

^{๑๐} ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร เทพเนรมิต, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๓๔ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๔.๕ ผลจากการสัมภาษณ์

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และสถานที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๓๔)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		
เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๕๔	๔๐.๓
หญิง	๘๐	๕๙.๗
รวม	๑๓๔	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๑๓๔)		
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า ๒๐ ปี	๔	๓.๐
๒๐ - ๓๐ ปี	๕๒	๓๐.๖
๓๑ - ๔๐ ปี	๕๙	๔๔.๐
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๖	๑๙.๔
มากกว่า ๕๐ ปี	๔	๓.๐
รวม	๑๓๔	๑๐๐
การศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๘	๒๐.๙
ปริญญาตรี	๘๕	๖๓.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๒๑	๑๕.๗
รวม	๑๓๔	๑๐๐
อายุการทำงาน		
น้อยกว่า ๕ ปี	๓๘	๒๘.๔
๕ - ๑๐ ปี	๖๖	๔๙.๓
๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖	๑๑.๙
มากกว่า ๑๕ ปี	๑๔	๑๐.๔
รวม	๑๓๔	๑๐๐
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔๙	๓๖.๖
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๖	๓๔.๓
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๔	๑๗.๙
สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๕	๑๑.๒
รวม	๑๓๔	๑๐๐
สถานที่ทำงาน		
อบต. ตำบลเต่า	๓๒	๒๓.๙
อบต. เวียง	๓๑	๒๓.๑
อบต. ศรีดอนไชย	๑๗	๑๒.๗
อบต. หหนองแรด	๒๒	๑๖.๔
อบต. แม่ล่อย	๒๐	๑๔.๙
อบต. ปล้อง	๑๒	๙.๐
รวม	๑๓๔	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๗ และเป็นเพศชาย มีจำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี มีจำนวน ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ รองมา คือ มีอายุระหว่าง ๒๐ – ๓๐ ปี มีจำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๖ และน้อยที่สุด คือ มีอายุน้อยกว่า ๒๐ ปี มีจำนวน ๔ คน และมากกว่า ๕๐ ปี มีจำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓

การศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔ รองมา คือ น้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙ และน้อยที่สุด คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓ รองมา คือ มีอายุการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔ และน้อยที่สุด คือ มีอายุการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ รองมา คือ มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๐ – ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓ และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ต่อเดือนสูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒

สถานที่ทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามโดยส่วนใหญ่ ทำงานที่ อบต.ตำบล จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ รองมา คือ ทำงานที่ อบต.เวียง จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๑ และน้อยที่สุด คือ ทำงานที่ อบต.ปล้อง จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านทาน	๓.๗๑	๐.๖๑๖	มาก
๒. ด้านปิยวาจา	๓.๕๑	๐.๗๑๐	มาก
๓. ด้านอรรถจริยา	๓.๗๐	๐.๖๗๕	มาก
๔. ด้านสมานัตตตา	๓.๗๓	๐.๖๘๔	มาก
รวม	๓.๖๗	๐.๖๑๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๗$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก
มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง
จังหวัดเชียงราย **ด้านทาน**

(n=๑๓๔)

ด้านทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรใน อบต. ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อน ร่วมงานอยู่เสมอ	๓.๗๘	๐.๗๒๒	มาก
๒. บุคลากรใน อบต. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงาน ที่เดือดร้อน	๓.๗๖	๐.๗๕๘	มาก
๓. บุคลากรใน อบต. ให้ความร่วมมือในการทำงานแก่ เพื่อนร่วมงาน	๓.๘๑	๐.๗๔๑	มาก
๔. บุคลากรใน อบต. มีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือ ตัวต่อเพื่อนร่วมงาน	๓.๙๕	๐.๘๐๗	มาก
๕. บุคลากรใน อบต. ให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาด ในการทำงานร่วมกัน	๓.๗๒	๐.๗๗๒	มาก
๖. บุคลากรใน อบต. มีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อน ร่วมงานในองค์กร	๓.๗๙	๐.๘๐๕	มาก
๗. บุคลากรใน อบต. ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อ ส่วนรวม	๓.๗๔	๐.๘๒๒	มาก
๘. อบต. มีการให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร	๓.๑๖	๑.๐๙๘	ปานกลาง
รวม	๓.๗๑	๐.๖๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๘. อบต. มีการให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๑๖$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก
มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง
จังหวัดเชียงราย **ด้านปิยวาจา**

(n=๑๓๔)

ด้านปิยวาจา (การใช้วาจาจากที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรใน อบต. พุดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะ อ่อนหวาน นำฟังแก่เพื่อนร่วมงาน	๓.๕๗	๐.๘๘๐	มาก
๒. บุคลากรใน อบต. พุดจาด้วยความจริงใจและเต็มใจไม่ มีการแสร้งแกล้งเพื่อนร่วมงาน	๓.๕๒	๐.๘๗๓	มาก
๓. บุคลากรใน อบต. มีการสื่อสารด้วยถ้อยคำนุ่มนวลและ เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน	๓.๕๔	๐.๘๔๖	มาก
๔. บุคลากรใน อบต. ไม่พุดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้ว รู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ	๓.๔๖	๐.๘๖๔	มาก
๕. เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการไม่เข้าใจ บุคลากรใน อบต. ก็ ชี้แจงอธิบายให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพ	๓.๕๗	๐.๘๕๓	มาก
๖. บุคลากรใน อบต. ไม่พุดนินทาว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงาน ด้วยกัน	๓.๒๓	๐.๙๘๐	ปานกลาง
๗. ผู้บริหารใน อบต. ไม่ใช้คำพูดที่หยาบคายต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน	๓.๔๗	๐.๙๗๙	มาก
๘. บุคลากรใน อบต. ใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อยและ เคารพต่อผู้บริหาร	๓.๗๒	๐.๘๔๔	มาก
รวม	๓.๕๑	๐.๗๑๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๖. บุคลากรใน อบต. ไม่พุดนินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๒๓$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลัก
 มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง
 จังหวัดเชียงราย **ด้านอัตถจริยา**

(n=๑๓๔)

๓. ด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวาย ช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.บุคลากรใน อบต. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เป็นอย่างดี	๓.๘๑	๐.๗๙๙	มาก
๒.บุคลากรใน อบต. มีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กร อย่างสุดกำลังความสามารถ	๓.๗๘	๐.๘๓๗	มาก
๓. ผู้บริหารใน อบต.ดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	๓.๕๙	๐.๙๑๑	มาก
๔. บุคลากรใน อบต. มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขา ต้องการความช่วยเหลือ	๓.๗๒	๐.๘๑๙	มาก
๕.บุคลากรใน อบต. ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อน ร่วมงาน	๓.๖๑	๐.๘๑๓	มาก
๖.บุคลากรใน อบต. มีความกระตือรือร้นที่จะคอย ช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส	๓.๖๘	๐.๘๒๘	มาก
๗. บุคลากรใน อบต. ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การ ทำงานยึดมั่นในหลักจริยธรรม	๓.๗๕	๐.๘๓๖	มาก
๘.บุคลากรใน อบต. ช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในองค์กร ด้วยความเต็มใจ	๓.๖๙	๐.๘๙๕	มาก
รวม	๓.๗๐	๐.๖๗๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๐$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย **ด้านสมานัตตตา**

(n=๑๓๔)

ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. บุคลากรใน อบต. ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด	๓.๘๔	๐.๗๒๔	มาก
๒. บุคลากรใน อบต. ทำงานร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๓.๗๕	๐.๗๘๙	มาก
๓. บุคลากรใน อบต. มีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น	๓.๗๕	๐.๘๐๘	มาก
๔. บุคลากรใน อบต. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	๓.๕๒	๐.๙๔๐	มาก
๕. บุคลากรใน อบต. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	๓.๖๓	๐.๙๒๓	มาก
๖. บุคลากรใน อบต. มีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓.๘๐	๐.๘๑๑	มาก
๗. บุคลากรใน อบต. ให้ความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ	๓.๘๐	๐.๗๗๓	มาก
๘. บุคลากรใน อบต. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย และมีความเหมาะสมตลอดมา	๓.๗๘	๐.๘๔๖	มาก
รวม	๓.๗๓	๐.๖๘๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๓$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ องค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย **จำแนกตามเพศ**

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลัก มนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธ ในการบริหารงานของ องค์การบริการส่วน ตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๕๔ คน)		หญิง (๘๐ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
๑. ด้านทาน	๓.๗๘	๐.๖๕๕	๓.๖๗	๐.๕๘๘	๑.๐๔๑	๐.๓๐๐
๒. ด้านปิยวาจา	๓.๕๙	๐.๖๙๓	๓.๔๖	๐.๗๒๑	๑.๐๔๗	๐.๒๙๗
๓. ด้านอัถถจริยา	๓.๗๖	๐.๗๑๒	๓.๖๖	๐.๖๕๑	๐.๘๕๑	๐.๓๙๖
๔. ด้านสมานัตตตา	๓.๗๖	๐.๗๑๒	๓.๖๙	๐.๖๕๑	๐.๘๓๑	๐.๔๐๗
รวม	๓.๗๓	๐.๖๖๐	๓.๖๒	๐.๕๘๕	๑.๐๒๖	๐.๓๐๗

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t – test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ องค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุ

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๐๒	๔	๐.๑๗๕	๐.๔๕๔	๐.๗๖๙
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๗๙๙	๑๒๙	๐.๓๘๖		
	รวม	๕๐.๕๐๑	๑๓๓			
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๘๑	๔	๐.๓๗๐	๐.๗๒๘	๐.๕๗๕
	ภายในกลุ่ม	๖๕.๖๐๙	๑๒๙	๐.๕๐๙		
	รวม	๖๗.๐๙๐	๑๓๓			
๓. ด้านอติจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๓๔	๔	๐.๓๓๔	๐.๗๒๕	๐.๕๗๖
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๓๔๓	๑๒๙	๐.๔๖๐		
	รวม	๖๐.๖๗๗	๑๓๓			
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๔๕	๔	๐.๒๓๖	๐.๔๙๗	๐.๗๓๘
	ภายในกลุ่ม	๖๑.๒๘๗	๑๒๙	๐.๔๗๕		
	รวม	๖๒.๒๓๒	๑๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๐๑	๔	๐.๒๕๐	๐.๖๕๑	๐.๖๒๗
	ภายในกลุ่ม	๔๙.๕๗๕	๑๒๙	๐.๓๘๔		
	รวม	๕๐.๕๗๖	๑๓๓			

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ การศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดจังหวัดเชียงราย **จำแนกตามการศึกษา**

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		SS	Df	MS	F	Sig.
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๕๕	๒	๐.๗๗๘	๒.๐๘๑	๐.๑๒๙
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๙๔๖	๑๓๑	๐.๓๗๔		
	รวม	๕๐.๕๐๑	๑๓๓			
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๓๑๕	๒	๑.๖๕๗	๓.๔๐๔*	๐.๐๓๖
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๗๗๕	๑๓๑	๐.๔๘๗		
	รวม	๖๗.๐๙๐	๑๓๓			
๓. ด้านอัธยาศัย	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๕๒	๒	๑.๑๗๖	๒.๖๔๑	๐.๐๗๕
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๓๒๖	๑๓๑	๐.๔๔๕		
	รวม	๖๐.๖๗๗	๑๓๓			
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๗๑	๒	๑.๐๘๖	๒.๓๖๘	๐.๐๙๘
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๐๖๑	๑๓๑	๐.๔๕๘		
	รวม	๖๒.๒๓๒	๑๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๕๕	๒	๑.๑๒๗	๓.๐๕๗	๐.๐๕๐
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๓๒๑	๑๓๑	๐.๓๖๙		
	รวม	๕๐.๕๗๖	๑๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในด้านปิยวาจาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านทาน ด้านอัธยาศัย และด้านสมานัตตตา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านปียวจา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๐

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของการศึกษิต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามการศึกษา ด้านปียวจา

(n=๑๓๔)

การศึกษา	$\bar{X}$	การศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๗๖	๓.๔๐	๓.๖๕
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๗๖	-	๐.๓๖*	๐.๑๑
ปริญญาตรี	๓.๔๐	-	-	-๐.๒๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๕	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปียวจา มากกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับบุคลากรที่มีการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านปียวจาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ อายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามอายุการทำงาน

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	๒.๕๓๕	๓	๐.๘๔๕	๒.๒๙๑	๐.๐๘๑
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๙๖๕	๑๓๐	๐.๓๖๙		
	รวม	๕๐.๕๐๑	๑๓๓			
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๙๕๘	๓	๑.๓๑๙	๒.๗๑๗*	๐.๐๔๗
	ภายในกลุ่ม	๖๓.๑๓๒	๑๓๐	๐.๔๘๖		
	รวม	๖๗.๐๙๐	๑๓๓			
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๙๒	๓	๑.๐๓๑	๒.๓๒๗	๐.๐๗๘
	ภายในกลุ่ม	๕๗.๕๘๕	๑๓๐	๐.๔๔๓		
	รวม	๖๐.๖๗๗	๑๓๓			
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๘๖	๓	๑.๒๒๙	๒.๗๒๘*	๐.๐๔๗
	ภายในกลุ่ม	๕๘.๕๔๖	๑๓๐	๐.๔๕๐		
	รวม	๖๒.๒๓๒	๑๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๓.๒๒๙	๓	๑.๐๗๖	๒.๙๕๕*	๐.๐๓๕
	ภายในกลุ่ม	๔๗.๓๔๗	๑๓๐	๐.๓๖๔		
	รวม	๕๐.๕๗๖	๑๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F – test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง

จังหวัดเชียงราย ในด้านปิยวาจาและด้านสมานัตตตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนด้านทาน และด้านอัตถจริยา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ในภาพรวมและรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒ – ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมอายุการทำงาน

(n=๑๓๔)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	อายุการทำงาน			
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๕๒	๓.๓๘	๓.๗๒	๓.๘๙
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๕๒	-	๐.๑๔	-๐.๒๐	-๐.๓๗*
๕ – ๑๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-๐.๓๔	-๐.๕๑*
๑๑ – ๑๕ ปี	๓.๗๒	-	-	-	-๐.๑๗
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๘๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า ๕ ปี และ ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมอายุการทำงาน น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อภาพรวมอายุการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ด้านปิยวาจา

(n=๑๓๔)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	อายุการทำงาน			
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๕๒	๓.๓๘	๓.๗๒	๓.๘๙
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๕๒	-	๐.๑๔	-๐.๒๐	-๐.๓๗
๕ – ๑๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-๐.๓๔	-๐.๕๑*
๑๑ – ๑๕ ปี	๓.๗๒	-	-	-	-๐.๑๗
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๘๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านปิยวาจาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามอายุการทำงาน ด้านสมานัตตา

(n=๑๓๔)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	อายุการทำงาน			
		น้อยกว่า ๕ ปี	๕ – ๑๐ ปี	๑๑ – ๑๕ ปี	มากกว่า ๑๕ ปี
		๓.๕๒	๓.๓๘	๓.๗๒	๓.๘๙
น้อยกว่า ๕ ปี	๓.๕๒	-	๐.๑๔	-๐.๒	-๐.๓๗
๕ – ๑๐ ปี	๓.๓๘	-	-	-๐.๓๔	-๐.๕๑*
๑๑ – ๑๕ ปี	๓.๗๒	-	-	-	-๐.๑๗
มากกว่า ๑๕ ปี	๓.๘๙	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรที่มีอายุการทำงาน ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุการทำงานมากกว่า ๑๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านสมานัตตาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ รายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๘๕	๓	๐.๖๖๒	๑.๗๗๓	๐.๑๕๖
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๕๑๖	๑๓๐	๐.๓๗๓		
	รวม	๕๐.๕๐๑	๑๓๓			
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๙๓	๓	๐.๗๖๔	๑.๕๓๓	๐.๒๐๙
	ภายในกลุ่ม	๖๔.๗๙๗	๑๓๐	๐.๔๙๘		
	รวม	๖๗.๐๙๐	๑๓๓			
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๙๖	๓	๐.๔๓๒	๐.๙๔๖	๐.๔๒๑
	ภายในกลุ่ม	๕๙.๓๘๑	๑๓๐	๐.๔๕๗		
	รวม	๖๐.๖๗๗	๑๓๓			
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๙๕	๓	๐.๗๓๒	๑.๕๘๔	๐.๑๙๖
	ภายในกลุ่ม	๖๐.๐๓๗	๑๓๐	๐.๔๖๒		
	รวม	๖๒.๒๓๒	๑๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๗๑	๓	๐.๕๕๗	๑.๔๘๐	๐.๒๒๓
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๙๐๕	๑๓๐	๐.๓๗๖		
	รวม	๕๐.๕๗๖	๑๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ สถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกตามสถานที่ทำงาน

(n=๑๓๔)

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย		SS	df	MS	F	Sig.
๑. ด้านทาน	ระหว่างกลุ่ม	๗.๑๕๙	๕	๑.๔๓๒	๔.๒๒๘**	๐.๐๐๑
	ภายในกลุ่ม	๔๓.๓๔๒	๑๒๘	๐.๓๓๙		
	รวม	๕๐.๕๐๑	๑๓๓			
๒. ด้านปิยวาจา	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๙๗๑	๕	๒.๑๙๔	๕.๐๐๕**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๕๖.๑๑๙	๑๒๘	๐.๔๓๘		
	รวม	๖๗.๐๙๐	๑๓๓			
๓. ด้านอัตถจริยา	ระหว่างกลุ่ม	๑๒.๒๑๖	๕	๒.๔๔๓	๖.๔๕๓**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๔๘.๔๖๒	๑๒๘	๐.๓๗๙		
	รวม	๖๐.๖๗๗	๑๓๓			
๔. ด้านสมานัตตตา	ระหว่างกลุ่ม	๖.๗๓๑	๕	๑.๓๔๖	๓.๑๐๕*	๐.๐๑๑
	ภายในกลุ่ม	๕๕.๕๐๑	๑๒๘	๐.๔๓๔		
	รวม	๖๒.๒๓๒	๑๓๓			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๘.๓๖๓	๕	๑.๖๗๓	๕.๐๗๒**	๐.๐๐๐
	ภายในกลุ่ม	๔๒.๒๑๓	๑๒๘	๐.๓๓๐		
	รวม	๕๐.๕๗๖	๑๓๓			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F - test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่า บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในด้านทาน ด้านปิยวาจา และด้านอัตถจริยา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.0๑ และด้านสมานัตตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยภาพรวมและรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๑๗ – ๒๑

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมสถานที่ทำงาน

(n=๑๓๔)

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	สถานที่ทำงาน					
		อบต.ดับเต่า	อบต.เวียง	อบต.ศรีดอนไชย	อบต.หนองแรด	อบต.แม่ลอย	อบต.ปล้อง
		๓.๕๐	๓.๔๐	๔.๐๑	๔.๐๐	๓.๕๗	๓.๘๗
อบต.ดับเต่า	๓.๕๐	-	๐.๑	-๐.๕๑*	-๐.๕*	-๐.๐๗	-๐.๓๗
อบต.เวียง	๓.๔๐	-	-	-๐.๖๑*	-๐.๖*	-๐.๑๗	-๐.๔๗*
อบต.ศรีดอนไชย	๔.๐๑	-	-	-	๐.๐๑	๐.๔๔*	๐.๑๔
อบต.หนองแรด	๔.๐๐	-	-	-	-	๐.๔๓*	๐.๑๓
อบต.แม่ลอย	๓.๕๗	-	-	-	-	-	-๐.๓
อบต.ปล้อง	๓.๘๗	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากร อบต.ดับเต่า มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมสถานที่ทำงาน น้อยกว่าบุคลากร อบต.ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต.หนองแรด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.เวียง มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมสถานที่ทำงาน น้อยกว่าบุคลากร อบต.ศรีดอนไชย บุคลากร อบต.หนองแรด และบุคลากรปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต.หนองแรด มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามภาพรวมสถานที่ทำงาน มากกว่าบุคลากร อบต.แม่ลอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อภาพรวมสถานที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน **ด้านทาน**

(n=๑๓๔)

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	สถานที่ทำงาน					
		อบต.ดับเต่า	อบต.เวียง	อบต.ศรีดอนไชย	อบต.หนองแรด	อบต.แม่ลอย	อบต.ปล้อง
		๓.๖๑	๓.๔๖	๔.๐๑	๔.๐๐	๓.๕๔	๓.๙๘
อบต.ดับเต่า	๓.๖๑	-	๐.๑๕	-๐.๔*	-๐.๓๙*	๐.๐๗	-๐.๒๘
อบต.เวียง	๓.๔๖	-	-	-๐.๕๕*	-๐.๕๔*	-๐.๐๘	-๐.๕๒*
อบต.ศรีดอนไชย	๔.๐๑	-	-	-	๐.๐๑	๐.๔๗*	๐.๐๓
อบต.หนองแรด	๔.๐๐	-	-	-	-	๐.๔๖*	๐.๐๒
อบต.แม่ลอย	๓.๕๔	-	-	-	-	-	-๐.๔๔*
อบต.ปล้อง	๓.๙๘	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากร อบต.ดับเต่า มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน น้อยกว่าบุคลากร อบต.ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต.หนองแรด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.เวียง มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน น้อยกว่าบุคลากร อบต.ศรีดอนไชย บุคลากร อบต.หนองแรด และบุคลากรปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต.หนองแรด มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน มากกว่าบุคลากร อบต.แม่ลอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.แม่ลอย มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน น้อยกว่าบุคลากร อบต.ปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านทานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน **ด้านปิยวาจา**

(n=๑๓๔)

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	สถานที่ทำงาน					
		อบต. ตับเต่า	อบต. เวียง	อบต. ศรีดอนไชย	อบต. หนองแรด	อบต. แม่ลอย	อบต. ปล้อง
		๓.๑๘	๓.๓๔	๓.๙๓	๓.๘๙	๓.๔๗	๓.๖๔
อบต. ตับเต่า	๓.๑๘	-	-๐.๑๖	-๐.๗๕*	-๐.๗๑*	-๐.๒๙	-๐.๔๖*
อบต. เวียง	๓.๓๔	-	-	-๐.๕๙*	-๐.๕๕*	-๐.๑๓	-๐.๓
อบต. ศรีดอนไชย	๓.๙๓	-	-	-	๐.๐๔	๐.๔๖*	๐.๒๙
อบต. หนองแรด	๓.๘๙	-	-	-	-	๐.๔๒*	๐.๒๕
อบต. แม่ลอย	๓.๔๗	-	-	-	-	-	-๐.๑๗
อบต. ปล้อง	๓.๖๔	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากร อบต. ตับเต่า มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา น้อยกว่าบุคลากร อบต. ศรีดอนไชย บุคลากร อบต. หนองแรด และบุคลากร อบต. ปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต. เวียง มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา น้อยกว่าบุคลากร อบต. ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต. หนองแรด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต. ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต. หนองแรด มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ปิยวาจา มากกว่าบุคลากร อบต. แม่ลอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านปิยวาจาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน **ด้านอัตถจริยา**

(n=๑๓๔)

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	สถานที่ทำงาน					
		อบต. ตับเต่า	อบต. เวียง	อบต. ศรีดอนไชย	อบต. หนองแรด	อบต. แม่ลอย	อบต. ปล้อง
		๓.๔๙	๓.๓๗	๔.๑๘	๔.๐๓	๓.๖๓	๓.๙๗
อบต. ตับเต่า	๓.๔๙	-	๐.๑๒	-๐.๖๙*	-๐.๕๔*	-๐.๑๔	-๐.๔๘*
อบต. เวียง	๓.๓๗	-	-	-๐.๖๙*	-๐.๖๖*	-๐.๒๖	-๐.๖*
อบต. ศรีดอนไชย	๔.๑๘	-	-	-	๐.๑๕	๐.๕๕*	๐.๑๑
อบต. หนองแรด	๔.๐๓	-	-	-	-	๐.๕*	๐.๐๖
อบต. แม่ลอย	๓.๖๓	-	-	-	-	-	-๐.๓๔
อบต. ปล้อง	๓.๙๗	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากร อบต. ตับเต่า และบุคลากร อบต. เวียง มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา น้อยกว่าบุคลากร อบต. ศรีดอนไชย บุคลากร อบต. หนองแรด และบุคลากร อบต. ปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต. ศรีดอนไชย และบุคลากร อบต. หนองแรด มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา มากกว่าบุคลากร อบต. แม่ลอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านอัตถจริยาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานที่ทำงาน ด้านสมานัตตตา

(n=๑๓๔)

สถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	สถานที่ทำงาน					
		อบต. ตำบลเต่า	อบต. เวียง	อบต. ศรีดอนไชย	อบต. หนองแรด	อบต. แม่ลอย	อบต. ปล้อง
		๓.๗๑	๓.๔๒	๓.๙๓	๔.๐๖	๓.๖๓	๓.๙๑
อบต. ตำบลเต่า	๓.๗๑	-	๐.๒๙	-๐.๒๒	-๐.๓๕	๐.๐๘	-๐.๒
อบต. เวียง	๓.๔๒	-	-	-๐.๕๑*	-๐.๖๔*	-๐.๒๑	-๐.๔๙*
อบต. ศรีดอนไชย	๓.๙๓	-	-	-	-๐.๑๓	๐.๓	๐.๐๒
อบต. หนองแรด	๔.๐๖	-	-	-	-	๐.๔๓*	๐.๑๕
อบต. แม่ลอย	๓.๖๓	-	-	-	-	-	-๐.๒๘
อบต. ปล้อง	๓.๙๑	-	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากร อบต.เวียง มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา น้อยกว่าบุคลากร อบต.ศรีดอนไชย บุคลากร อบต.หนองแรด และบุคลากร อบต.ปล้อง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

บุคลากร อบต.หนองแรด มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา มากกว่าบุคลากร อบต.แม่ลอย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สำหรับบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานแตกต่างกันคู่อื่นๆ มีความคิดเห็นต่อด้านสมานัตตตาไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้
หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง
จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑ - ๖

สมมติฐาน	ตัวแปรทดสอบ	t	F	sig	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	๑.๐๒๖	-	๐.๓๐๗	-	✓
๒.	อายุ	-	๐.๖๕๑	๐.๖๒๗	-	✓
๓.	การศึกษา	-	๓.๐๕๗	๐.๐๕๐	-	✓
๔.	อายุการทำงาน	-	๒.๙๕๕	๐.๐๓๕	✓	-
๕.	รายได้ต่อเดือน	-	๑.๔๘๐	๐.๒๒๓	-	✓
๖.	สถานที่ทำงาน	-	๕.๐๗๒	๐.๐๐๐	✓	-

จากตารางที่ ๔.๒๒ สรุปได้ว่า

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓ – ๔.๒๘

ตารางที่ ๔.๒๓ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ปัจจุบัน อบต. มีการกักขังติดขอบมากขึ้น จึงมีหลายกองหลายแผนก ซึ่งทำให้ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะมองว่ามีใช้หน้ารับติดขอบของตน	๖	๔.๔๗
๒	ขาดความสามัคคี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม	๔	๒.๙๘

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน มากที่สุด คือ ปัจจุบันมี อบต. มีการกักขังติดขอบมากขึ้น จึงมีหลายกองหลายแผนก ซึ่งทำให้ขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะมองว่ามีใช้หน้ารับติดขอบของตน จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๗ รองมา คือ ขาดความสามัคคี เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๙๘

ตารางที่ ๔.๒๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ให้มีการอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม ทักษะคิด และแนวคิด ที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน	๕	๓.๗๓
๒	ปรับความเข้าใจกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก	๒	๑.๔๙

จากตารางที่ ๔. ๒๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านทาน มากที่สุด คือ ให้มีการอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม ทักษะ และแนวคิดที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๗๓ รองมาคือ ปรับความเข้าใจกันในองค์กร เพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙

ตารางที่ ๔.๒๕ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ผู้บริหาร หรือหัวหน้า ใช้วาจาที่ไม่ไพเราะต่อผู้ปฏิบัติงาน	๒	๑.๔๙
๒	มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่าตนมีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร	๑	๐.๗๔

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา มากที่สุด คือ ผู้บริหาร หรือหัวหน้า ใช้วาจาที่ไม่ไพเราะต่อผู้ปฏิบัติงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙ รองมา คือ มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่าตนมีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒๖ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน	๒	๑.๔๙
๒	ควรปรับปรุงทีนโยบายของผู้บริหาร	๑	๐.๗๔

จากตารางที่ ๔. ๒๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา มากที่สุด คือ ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙ รองมา คือ ควรปรับปรุงทีนโยบายของผู้บริหาร จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒๗ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ความเต็มใจในการช่วยเหลืองานส่วนรวมยังมีน้อย	๒	๑.๔๙
๒	เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาออกบำเพ็ญประโยชน์ เพราะต้องทำงานตามเวลาราชการ	๑	๐.๗๔

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา มากที่สุด คือ ความเต็มใจในการช่วยเหลืองานส่วนรวมยังมีน้อย จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙ รองมา คือ เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาออกบำเพ็ญประโยชน์ เพราะต้องทำงานตามเวลาราชการ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านอัตถจริยา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ควรจัดโครงการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้บำเพ็ญสาธารณประโยชน์	๑	๐.๗๔
๒	ควรออกเป็นข้อบังคับ/ระเบียบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี	๑	๐.๗๔

จากตารางที่ ๔. ๒๘ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านปิยวาจา คือ ควรจัดโครงการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔ และควรออกเป็นข้อบังคับ/ระเบียบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี จำนวน ๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๐.๗๔

ตารางที่ ๔.๒๙ ปัญหา และอุปสรรคเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา

ลำดับ	ปัญหา อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	บางครั้งผู้บริหารไม่มีความเป็นกลาง ปฏิบัติต่อพนักงานไม่เท่าเทียมกัน มีการเลือกปฏิบัติ	๒	๑.๔๙

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา คือ บางครั้งผู้บริหารไม่มีความเป็นกลาง ปฏิบัติต่อพนักงานไม่เท่าเทียมกัน มีการเลือกปฏิบัติ จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙

ตารางที่ ๔.๓๐ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑	ผู้บริหารควรที่จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง	๒	๑.๔๙

จากตารางที่ ๔. ๓๐ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ด้านสมานัตตตา คือ ผู้บริหารควรที่จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑.๔๙

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ใน ๔ ด้าน คือ ๑.ด้านทาน ๒.ด้านปิยวาจา ๓.ด้านอรรถจริยา และ ๔.ด้านสมานัตตตา ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) จำนวน ๘ ท่าน ดังต่อไปนี้

๑.ด้านทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)

คำว่า”ทาน”นั้นมิใช่การให้เฉพาะสิ่งของเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการอบรมสั่งสอน หรือการให้อภัยทาน ถ้าขาดการให้ การแบ่งปัน การช่วยเหลือกัน ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่าสังคม นั้นๆ ไม่ได้มีน้ำใจต่อกันและกัน ฉะนั้นแล้วการอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะสังคมในระดับไหนก็ต้องอาศัย ความเสียสละและการแบ่งปันซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สังคมนั้นเกิดความปกติสุข^๑ และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และจะต้องกระทำโดยจิตใจที่ปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการให้ความช่วยเหลือ และในการบริหารงานจะต้องมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาโดยที่ทำความเต็มใจ^๒ และฐานะผู้บริหารจะต้องแสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ผู้อื่นก่อน เมื่อเขาได้รับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารแล้วย่อมมีการตอบสนองงานของผู้บริหาร และการทำงานก็จะดำเนินไปอย่างราบรื่น^๓ เนื่องจากการบริหารงานนั้นมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่าใน ด้านทานนั้นมีความสำคัญมากต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพราะการทำงานร่วมกันนั้น ไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง จะต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดในทุกระดับ^๔ และโดยเฉพาะ ในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหลักในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ ประชาชนโดยรวม และพนักงานจะต้องทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นความเสียสละจึงเป็น สิ่งที่จะเป็นอย่างยิ่งในองค์กรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย^๕ การทำงานนั้นจะต้องมีความอดทน และทำร่วมกันเหมือนครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งใน หน่วยงาน และการให้บริการแก่ประชาชน^๖ เพราะการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานถือได้ว่าเป็นการ ทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ^๗ และไม่เฉพาะหน่วยงานหรือองค์กรเท่านั้น หากแต่รวมถึงทุก

^๑สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญารัตน, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ ชูฤทธ ทองศิลป์คารม, กำนันตำบลหนองแรด, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๓สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๔สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๕สัมภาษณ์ จำรอง นามนาย, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๖สัมภาษณ์ ปริญญา วรรณสอน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลตับเต่า, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^๗สัมภาษณ์ สมพร ใจเถิง, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

คนในสังคมจะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเท่าที่ตนมีกำลังความสามารถ อันเป็นการแสดงออกถึงความมีน้ำใจของคนในสังคมและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน^{๘๔}

๒. ด้านปียวาจา (การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน)

การใช้วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนหวาน เป็นหลักเบื้องต้นที่คนเราจะใช้ในการตัดสินใจ บางครั้งพบกันครั้งแรกถ้ากล่าวถ้อยคำที่ไม่ไพเราะก็อาจทำให้เกิดความเกลียดชังได้ แต่ถ้ากล่าวด้วยถ้อยคำที่ไพเราะสุภาพอ่อนหวานให้เกียรติผู้อื่น ก็จะสามารถดึงดูดความสนใจของผู้อื่นได้^{๘๕} ไม่ว่าผู้พูดจะอยู่ในระดับไหนก็ตามถ้าพูดจาไพเราะอ่อนหวานก็จะทำให้ผู้ฟังมีความสุข^{๘๖} การใช้วาจานั้นมีส่วนสำคัญมากในการอยู่ร่วมกัน จะต้องเป็นหลักในการใช้วาจาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน^{๘๗} เพราะธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการให้ผู้อื่นให้เกียรติและกล่าวถ้อยคำที่ไพเราะสุภาพแก่ตน แต่ถ้าได้รับคำพูดที่ไม่ไพเราะแล้วย่อมก่อให้เกิดผลให้ผู้ฟังไม่มีความสุขในการรับฟังคำพูดเหล่านั้น^{๘๘} และสำหรับการทำงานร่วมกัน แม้จะมีเจตนาที่ดีแต่ถ้าคำพูดที่ออกมาไม่มีความไพเราะอ่อนหวานก็จะเกิดปัญหาในการทำงานได้ เพราะคำพูดนั้นก่อให้เกิดผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ถ้าคำพูดที่กล่าวออกมามีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานร่วมกัน และในทางตรงกันข้ามถ้ากล่าววาจาออกมาแล้วฟังไม่สุภาพไพเราะก็อาจเกิดความรู้สึกไม่อยากร่วมงานด้วย แม้ในความเป็นจริงแล้วจะมีเจตนาที่ดีก็ตาม แต่อาจเป็นเพราะคำพูดที่ออกมานั้นอาจเป็นการสื่อความหมายในแง่ลบ^{๘๙} การกล่าววาจาถือเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งซึ่งในส่วนของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีวินัยในส่วนของการกำกับการใช้วาจาต่อผู้มาติดต่อราชการ หรือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงานซึ่งพนักงานจะต้องมีการใช้วาจาที่สุภาพในการสื่อสาร^{๙๐} ซึ่งการให้บริหารนั้นการใช้วาจามีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในส่วนของการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่องาน และพนักงานในองค์กร จะต้องเป็นหลักในการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังมีความสุข แม้บางครั้งอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่เสนอมาได้ แต่ต้องชี้แจงถึงหลักของเหตุผลด้วยความสุภาพและให้เกียรติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน^{๙๑} จึงกล่าวได้ว่าการใช้วาจานั้นมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การที่จะกล่าววาจาออกมานั้นจะต้องไม่ให้กระทบจิตใจของผู้ฟัง ผู้พูดต้องมีความระมัดระวังในการใช้วาจา และในการที่ต้องให้บริการประชาชนก็ควรที่จะมีเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือในบางครั้งในการให้บริการแก่ประชาชนอาจมีผู้ที่รู้จักสนิทสนมอยู่ด้วยก็ตาม ผู้พูดจะต้องมีขอบเขตในการใช้วาจาเพื่อไม่ให้กระทบความสัมพันธ์ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่อดองค์^{๙๒}

^{๘๔} สัมภาษณ์ อนุชา สิริณาวงศ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญาธร, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ สมพร ใจเถิง, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ ชุกฤต ทองศิลป์คารม, กำนันตำบลหนองแรด, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ จำรอง นามนาย, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๑} สัมภาษณ์ ปริญญา วรรณสอน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดับเต้า, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๙๒} สัมภาษณ์ อนุชา สิริณาวงศ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๓. ด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ)

การบำเพ็ญประโยชน์เป็นหน้าที่ของทุกคนที่อยู่ในสังคมร่วมกัน และการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ก็เป็นไปตามกำลังความสามารถของคนที่ทำได้ ทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังใจ โดยที่ไม่นิ่งเฉยตายต่อธุระของส่วนรวม และการที่ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมนั้นก็จะทำให้บ้านเมืองหรือสังคมนั้นเกิดความปึกติสุข อีกทั้งจะเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น เมื่อคนอื่นได้รับตัวอย่างดีและนำไปปฏิบัติแล้วก็จะเกิดความช่วยเหลือกันในวงกว้างขึ้น ถือเป็นการแสดงออกถึงน้ำใจไมตรีที่มีต่อกันของคนในสังคม และการช่วยเหลือกิจการหรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ก็จะต้องทำด้วยความเต็มใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่มีนัยยะแอบแฝง เมื่อต่างพากันช่วยเหลือกิจการของสังคมตามความรู้ความสามารถของตนแล้ว ก็จะทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข^{๑๗} และในส่วนของการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการในการขอความช่วยเหลือจากพนักงาน โดยการอธิบายถึงหลักความสำคัญของงานต่างๆให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และให้ช่วยดำเนินงานต่างๆเหล่านั้นให้บรรลุตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องมีใจที่เมตตาต่อพนักงาน^{๑๘} และการทำงานนั้นถ้าขาดจริยธรรมแล้วก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้ เพราะบางครั้งทำงานกับบุคคลจำนวนมาก ก็ต้องมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการโน้มน้าวเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน^{๑๙} และการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันนั้นถ้าทุกคนทำด้วยเต็มอกเต็มใจจะทำให้มีความสบายใจมากกว่าการถูกบังคับให้ทำ และการทำงานด้วยความสมัครใจนั้นจะทำให้สามารถต่อยอดความคิดออกไปได้ สำหรับในองค์กรนั้นก็ต้องช่วยกันทำงานเป็นทีมจะดีกว่าต่างคนต่างทำ^{๒๐} เพราะการอยู่ร่วมกันในองค์กรแม้จะมีการแบ่งงานรับผิดชอบ แต่ในทางปฏิบัติก็ควรที่จะช่วยกันเท่าที่ตนจะสามารถกระทำได้^{๒๑} ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมี การช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือความเดือดร้อนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ได้รับการกลไกในการถ่ายโอนอำนาจ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การช่วยเหลือผู้ติดเชื้อ การช่วยเหลือผู้พิการ การให้การศึกษา การดูแลสุขภาพ และโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งการแก้ไขปัญหาดังกล่าว ถือเป็นเรื่องของท้องถิ่น ดังนั้นท้องถิ่นจะต้องดำเนินการด้วยความเต็มใจ^{๒๒} และการช่วยเหลือนั้นแม้บางครั้งอาจจะช่วยได้ไม่เต็มที่ แต่ถ้าพยายามสุดความสามารถแล้วอย่างน้อยก็จะทำให้เกิดความรู้สึที่ดีแก่ประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้มี

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญารุท, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๘} สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ชูกฤต ทองศิลป์คารม, กำนันตำบลหนองแรด, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๑} สัมภาษณ์ อนุชา สิริณาวงศ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๒} สัมภาษณ์ จำรอง นามนาย, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

ปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดีต่อกัน^{๒๓} และสำหรับผู้บริหารในองค์กรนั้นเมื่อนำเสนอนโยบายแล้วก็ต้องดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้เสนอไว้ด้วย โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก^{๒๔}

๔. ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน)

การทำตนเสมอต้นเสมอปลายนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องตระหนัก เพราะการจะทำสิ่งใดนั้นจะต้องทำให้มีความต่อเนื่องตลอดไป ไม่ใช่ในตอนต้นทำดีเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ แต่พอผ่านระยะนั้นไปแล้วก็ทำไม่เต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น^{๒๕} ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะเกิดการนิทาและสูญเสียความเชื่อมั่นในสายตาผู้อื่น^{๒๖} คนเราหากมีความตั้งใจดีถือหลักความเสมอต้นเสมอปลายทั้งก่อนรับหน้าที่และหลังรับหน้าที่ คือทำให้คนอื่นเห็นในคุณความดีและความตั้งใจจริงของเรา ก็จะเป็นเครื่องผูกใจและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น^{๒๗} ความเสมอต้นเสมอปลายมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นตัวช่วยให้เราสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข^{๒๘} สำหรับการทำงานร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นครอบครัวใหญ่ ผู้บริหารต้องมีการใช้คนให้ตรงกับงาน แต่ก็ต้องมีการอธิบายชี้แจงให้พนักงานคนอื่นเข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องเลือกใช้งานบุคคลนั้น เพราะทุกคนต่างก็มีข้อดีมีความสามารถเฉพาะด้าน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารก็ต้องตัดสินใจเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้ผลงานออกมาดีต่อองค์กรในภาพรวม แต่ผู้บริหารก็ต้องแสดงความรักต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน^{๒๙} โดยที่ไม่เลือกปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “เลือกที่รักมักที่ชัง”^{๓๐} และการพิจารณาความดีของพนักงานก็ต้องมีใจที่เป็นกลางปราศจากความลำเอียง^{๓๑} หรือแม้บางครั้งพนักงานอาจจะทำไม่ถูกใจแต่ผู้บริหารก็ต้องทำให้กว้างและให้อภัยเสมอ^{๓๒} เมื่อพนักงานได้รับความรักความเมตตาจากผู้บริหารแล้วก็พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ^{๓๓} แต่ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มีความเสมอต้นเสมอปลายก็ไม่สามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา^{๓๔} ดังนั้นหลักความเสมอต้นเสมอปลายจะช่วยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับทุกคน^{๓๕}

^{๒๓} สัมภาษณ์ ปริญญา วรรณสอน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเต่า, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๔} สัมภาษณ์ สมพร ใจเถิง, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญาธ, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๖} สัมภาษณ์ ชุกฤต ทองศิลป์คารม, กำนันตำบลหนองแรด, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญาธ, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๘} สัมภาษณ์ อนุชา สิริณาวงศ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย,

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ จำรอง นามนาย, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๒} สัมภาษณ์ สมพร ใจเถิง, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๓} สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

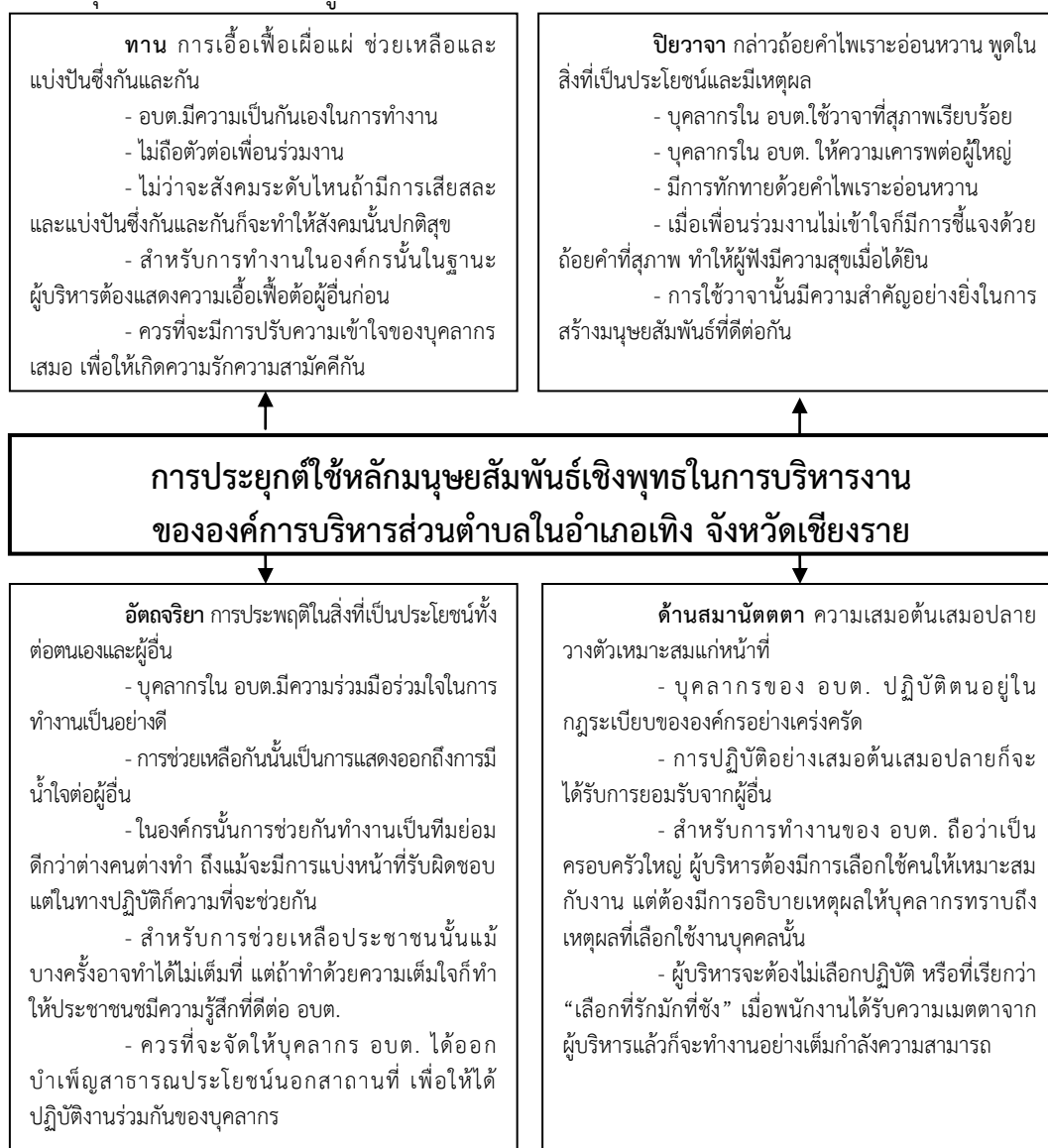
^{๓๔} สัมภาษณ์ ปริญญา วรรณสอน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อเต่า, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย,

๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงการนำหลักสังฆัตถุ ๔ คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา มาประยุกต์ใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตลอดจนข้อเสนอแนะซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ต่อไป ผู้วิจัยสามารถสรุปแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้จากการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งจะนำไปสู่การส่งเสริมการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ให้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ดังนี้

๑. ด้านทาน คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือและแบ่งปันซึ่งกันและกัน จึงทำให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเป็นกันเองในการทำงาน และไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน และไม่ว่าจะสังคมระดับไหนถ้ามีการเสียสละและแบ่งปันซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้สังคมนั้นปกติสุข สำหรับการทำงานในองค์กรนั้นในฐานะผู้บริหารต้องแสดงความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นก่อน และควรที่จะมีการปรับความเข้าใจของบุคลากรเสมอเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีกัน ซึ่งจะทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยรวม

๒. ด้านปิยวาจา คือ การกล่าวถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และมีเหตุผล ซึ่งพบว่าบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีการใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อยเคารพต่อผู้ใหญ่ และมีการทักทายด้วยคำไพเราะอ่อนหวาน และเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจก็มีการชี้แจงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นอยากทำงานร่วม สำหรับการใช้วาจานั้นผู้พูดต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ไม่กล่าวถ้อยคำที่กระทบต่อจิตใจของผู้ฟัง และต้องทำให้ผู้ฟังมีความสุขเมื่อได้ยิน ซึ่งการใช้วาจานั้นมีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. ด้านอัตถจริยา คือ การประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี และการช่วยเหลือกันนั้นเป็นการแสดงออกถึงการมีน้ำใจต่อผู้อื่น ซึ่งในองค์กรนั้นการช่วยกันในการทำงานเป็นที่ยอมรับกว่าต่างคนต่างทำ ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็ความที่จะช่วยกันเท่าที่ตนจะสามารถกระทำได้ และสำหรับการช่วยเหลือประชาชนแม้บางครั้งอาจทำได้ไม่เต็มที่เท่าที่ควร แต่หากทำด้วยความเต็มใจ ประชาชนก็จะเกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การบริหารส่วนตำบล และควรที่จะจัดให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ออกบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกสถานที่ เพื่อให้ได้ปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร

๔. ด้านสมานัตตตา คือ ความเสมอต้นเสมอปลาย วางตัวเหมาะสมแก่หน้าที่ ซึ่งเห็นได้ว่าบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด ซึ่งการปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายก็จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และสำหรับการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลถือว่าเป็นครอบครัวใหญ่ ผู้บริหารต้องมีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน แต่ต้องมีการอธิบายเหตุผลให้บุคลากรทราบถึงเหตุผลที่เลือกใช้งานบุคคลนั้น เพราะในฐานะผู้บริหารต้องตัดสินใจเลือกใช้คนที่เหมาะสมที่สุด และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “เลือกที่รักมักที่ชัง” โดยเฉพาะการพิจารณาความดีของพนักงานนั้น จะต้องมีใจเป็นกลางปราศจากอคติ เมื่อพนักงานได้รับความเมตตาจากผู้บริหารแล้วก็จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- ๑) เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
- ๒) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิงจังหวัดเชียงราย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed - Method Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำนวน ๑๔๒ คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยการใช้อยุทธศาสตร์ของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) และวิเคราะห์ข้อมูลโดย (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview)กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant)และใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบทซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นเพศหญิง จำนวน ๘๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๓ เป็นเพศชาย จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓ มีอายุระหว่าง ๓๐ – ๔๐ ปี จำนวน ๕๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๔ มีอายุการทำงานระหว่าง ๕ – ๑๐ ปี จำนวน ๖๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๓ มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖ และมีสถานที่ทำงานใน อบต.ตำบล จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙

๕.๑.๒ การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๖๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑) ด้านทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๑

๒) ด้านปิยวาจา (การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน)

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑

๓) ด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ) บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๐

๔) ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน)

บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๓

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไข ซึ่งจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

๑) ด้านทาน พบว่า ในปัจจุบัน อบต.มีภารกิจรับผิดชอบมากขึ้น จึงต้องมีการแบ่งออกเป็นหลายกอง หลายแผนก ซึ่งทำให้การทำงานขาดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพราะมองว่ามีหน้าที่รับผิดชอบของตน ซึ่งทำให้ขาดความสามัคคี และเห็นประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

๒) ด้านปียวจา พบว่า ยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ จึงทำให้มีการใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน เพราะถือว่าตนมีความใกล้ชิดกับผู้บริหาร และผู้บริหารหรือหัวหน้า ใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อผู้ปฏิบัติงาน

๓) ด้านอัตถจริยา พบว่า เจ้าหน้าที่ไม่มีเวลาออกบำเพ็ญประโยชน์ เพราะต้องเข้าทำงานตามเวลาราชการ และความเต็มใจในการช่วยเหลืองานส่วนรวมยังมีน้อย

๔) ด้านสมานัตตตา พบว่า บางครั้งผู้บริหารไม่มีความเป็นกลาง ปฏิบัติต่อพนักงานไม่เท่าเทียมกัน มีการเลือกปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะ คือ

๑) ด้านทาน พบว่า ให้มีการอบรมเพื่อละลายพฤติกรรม ทักษะคิด และแนวคิด ที่ไม่เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมเพื่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงานและให้มีการปรับความเข้าใจกันในองค์กรเพื่อให้บุคลากรช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นหลัก

๒) ด้านปียวจา พบว่า ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน และควรปรับปรุงที่นโยบายของผู้บริหาร

๓) ด้านอัตถจริยา พบว่า ควรจัดโครงการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และควรออกเป็นข้อบังคับ/ระเบียบ ในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เป็นรูปธรรม เพื่อให้ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสามัคคี

๔) ด้านสมานัตตตา พบว่า ผู้บริหารควรที่จะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก(In-Depth Interview)ผู้ให้ข้อมูลหลัก(Key Informant)เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายครั้งนี้ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะ ซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑.ด้านทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)

คำว่า”ทาน”นั้นมิใช่การให้เฉพาะสิ่งของเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงการอบรมสั่งสอน หรือการให้อภัยทาน ถ้าขาดการให้ การแบ่งปัน การช่วยเหลือกัน ย่อมเป็นการแสดงให้เห็นว่าสังคม นั้นๆ ไม่ได้มีน้ำใจต่อกันและกัน ฉะนั้นแล้วการอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะสังคมในระดับไหนก็จะต้องอาศัย ความเสียสละและการแบ่งปันซึ่งกันและกัน ซึ่งจะทำให้สังคมนั้นเกิดความปกติสุข และการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเสียสละและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถือเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และจะต้องกระทำโดยจิตใจที่ปราศจากอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในการให้ความช่วยเหลือ และในการบริหารงานจะต้องมีความพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือตลอดเวลาโดยที่ทำความเต็มใจ และฐานะผู้บริหารจะต้องแสดงถึงความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ผู้อื่นก่อน เมื่อเขาได้รับความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จากผู้บริหารแล้วย่อมมีการตอบสนองงานของผู้บริหาร และการทำงานก็จะดำเนินไปอย่างราบรื่น เนื่องจากการบริหารงานนั้นมีทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จึงกล่าวได้ว่าในด้านการทานนั้นมีความสำคัญมากต่อการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เพราะการทำงานร่วมกันนั้นไม่สามารถทำได้เพียงลำพัง จะต้องให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันตลอดในทุกระดับ และโดยเฉพาะในองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องมีหลักในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มุ่งบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยรวม และพนักงานจะต้องทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ดังนั้นความเสียสละจึงเป็น สิ่งที่จะเป็นอย่างยิ่งในองค์กรเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย การทำงานนั้นจะต้องมีความอดทน และทำร่วมกันเสมือนครอบครัวเดียวกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานทั้งในหน่วยงาน และการให้บริการแก่ประชาชน เพราะการร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานถือได้ว่าเป็นการทำให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และไม่เฉพาะหน่วยงานหรือองค์กรเท่านั้น หากแต่รวมถึงทุกคนในสังคมจะต้องให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเท่าที่ตนมีกำลังความสามารถ อันเป็นการแสดงออกถึงความมีน้ำใจของคนในสังคมและเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๒. ด้านปิยวาจา (การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน)

การใช้วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนหวาน เป็นหลักเบื้องต้นที่คนเราจะใช้ในการตัดสินใจ บางครั้งพบกันครั้งแรกถ้ากล่าวถ้อยคำที่ไม่ไพเราะก็อาจทำให้เกิดความเกลียดชังได้ แต่ถ้ากล่าวด้วยถ้อยคำที่ไพเราะสุภาพอ่อนหวานให้เกียรติผู้อื่น ก็จะสามารถดึงดูดความสนใจของผู้อื่นได้ ไม่ว่าผู้พูดจะอยู่ในระดับไหนก็ตามถ้าพูดจาไพเราะอ่อนหวานก็จะทำให้ผู้ฟังมีความสุข การใช้วาจานั้นมีส่วนสำคัญมากในการอยู่ร่วมกัน จะต้องมียุทธศาสตร์ในการใช้วาจาเพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน เพราะธรรมชาติของมนุษย์แล้วมีความต้องการให้ผู้อื่นให้เกียรติและกล่าวถ้อยคำที่ไพเราะสุภาพแก่ตน แต่ถ้าได้รับคำพูดที่ไม่ไพเราะแล้วย่อมก่อให้เกิดความไม่มีความสุขในการรับฟังคำพูดเหล่านั้น และสำหรับการทำงานร่วมกัน แม้จะมีเจตนาที่ดีแต่ถ้าคำพูดที่ออกมาไม่มีความไพเราะอ่อนหวานก็จะเกิดปัญหาในการทำงานได้ เพราะคำพูดนั้นก่อให้เกิดผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ ถ้าคำพูดที่กล่าวออกมามีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานร่วมกัน และในทางตรงกันข้ามถ้ากล่าววาจาออก

มาแล้วฟังไม่สุภาพไพเราะก็อาจเกิดความรู้สึกไม่ยากร่วมงานด้วย แม้ในความเป็นจริงแล้วจะมีเจตนาที่ดีก็ตาม แต่อาจเป็นเพราะคำพูดที่ออกมานั้นอาจเป็นการสื่อความหมายในแง่ลบ การกล่าววาจาถือเป็นการแสดงออกอย่างหนึ่งซึ่งในส่วนของพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะมีวินัยในส่วนของการกำกับการใช้วาจาต่อผู้มาติดต่อราชการ หรือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีในการประสานงาน ซึ่งพนักงานจะต้องมีการใช้วาจาที่สุภาพในการสื่อสาร ซึ่งการให้บริหรนั้นการใช้วาจามีความจำเป็นอย่างยิ่งทั้งในส่วนของการให้บริการประชาชนผู้มาติดต่องาน และพนักงานในองค์กร จะต้องมีหลักในการอธิบายเพื่อให้ผู้ฟังมีความสุข แม้บางครั้งอาจจะไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่เสนอมมาได้ แต่ต้องชี้แจงถึงหลักของเหตุผลด้วยความสุภาพและให้เกียรติ เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน จึงกล่าวได้ว่าการใช้วาจาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ การที่จะกล่าววาจาออกมานั้นจะต้องไม่ให้กระทบจิตใจของผู้ฟัง ผู้พูดต้องมีความระมัดระวังในการใช้วาจา และในการที่ต้องให้บริการประชาชนก็ควรที่จะมีเทคนิคในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน หรือในบางครั้งในการให้บริการแก่ประชาชนอาจมีผู้ที่รู้จักสนิทสนมอยู่ด้วยก็ตาม ผู้พูดจะต้องมีขอบเขตในการใช้วาจาเพื่อไม่ให้กระทบความสัมพันธ์ในภาพรวม และไม่มีผลกระทบต่องค์กร

๓. ด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ)

การบำเพ็ญประโยชน์เป็นหน้าที่ของทุกคนที่อยู่ในสังคมร่วมกัน และการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ก็เป็นไปตามกำลังความสามารถของคนที่ทำได้ทั้งทางด้านกำลังกายและกำลังใจ โดยที่ไม่จำเป็นต้องตายต่อธุระของส่วนรวม และการที่ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์เพื่อส่วนรวมนั้นก็จะทำให้บ้านเมืองหรือสังคมนั้นเกิดความปึกติสุข อีกทั้งจะเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่น เมื่อคนอื่นได้รับตัวอย่างดีและนำไปปฏิบัติแล้วก็จะเกิดความช่วยเหลือกันในวงกว้างขึ้น ถือเป็นการแสดงออกถึงน้ำใจไมตรีที่มีต่อกันของคนในสังคม และการช่วยเหลือกิจการหรือการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ก็จะต้องทำด้วยความเต็มใจ บริสุทธิ์ใจ ไม่มีนัยยะแอบแฝง เมื่อต่างพากันช่วยเหลือกิจการของสังคมตามความรู้ความสามารถของตนแล้ว ก็จะทำให้อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข และในส่วนของการบริหารงานนั้นผู้บริหารจะต้องมีหลักการในการขอความช่วยเหลือจากพนักงาน โดยการอธิบายถึงหลักความสำคัญของงานต่างๆ ให้พนักงานเกิดความเข้าใจ และให้ช่วยดำเนินงานต่างๆ เหล่านั้นให้บรรลุตามเป้าหมายและกรอบเวลาที่วางไว้ แต่ทั้งนี้ผู้บริหารก็ต้องมีใจที่เมตตาต่อพนักงาน และการทำงานนั้นถ้าขาดจริยธรรมแล้วก็จะไม่สามารถดำเนินงานได้ เพราะบางครั้งทำงานกับบุคคลจำนวนมาก ก็ต้องมีการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการโน้มน้าวเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน และการบำเพ็ญประโยชน์ร่วมกันนั้นถ้าทุกคนทำด้วยเต็มอกเต็มใจจะทำให้มีความสุขมากกว่าการถูกบังคับให้ทำ และการทำงานด้วยความสมัครใจนั้นจะทำให้สามารถต่อยอดความคิดออกไปได้ สำหรับในองค์กรนั้นก็ต้องช่วยกันทำงานเป็นทีมจะดีกว่าต่างคนต่างทำ เพราะการอยู่ร่วมกันในองค์กรแม้จะมีการแบ่งงานรับผิดชอบ แต่ในทางปฏิบัติก็ควรที่จะช่วยกันเท่าที่ตนจะสามารถกระทำได้ ในส่วนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีช่วยเหลือผู้ที่ได้รับผลกระทบหรือความเดือดร้อนต่าง ๆ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ได้รับการจัดในการถ่ายโอนอำนาจ เช่น การช่วยเหลือผู้สูงอายุ การช่วยเหลือผู้ติดเชื้อ

การช่วยเหลือผู้พิการ การให้การศึกษา การดูแลสุขภาพ และโครงสร้างพื้นฐาน เป็นต้น ซึ่งการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ถือเป็นเรื่องของท้องถิ่น ดังนั้นท้องถิ่นจะต้องดำเนินการด้วยความเต็มใจ และการ ช่วยเหลือนั้นแม้บางครั้งอาจจะช่วยได้ไม่เต็มที่ แต่ถ้าพยายามสุดความสามารถแล้วอย่างน้อยก็จะทำ ให้เกิดความรู้สึกดีแก่ประชาชนที่มีต่อการบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะทำให้มีปฏิสัมพันธ์กันในทางที่ดี ต่อกัน และสำหรับผู้บริหารในองค์กรนั้นเมื่อนำเสนอนโยบายแล้วก็ต้องดำเนินการให้เป็นไปตาม นโยบายที่ได้เสนอไว้ด้วย โดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

๔. ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน)

การทำตนเสมอต้นเสมอปลายนั้นเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องตระหนัก เพราะการจะทำสิ่งใดนั้น จะต้องทำให้มีความต่อเนื่องตลอดไป ไม่ใช่ในตอนต้นทำดีเพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ แต่พอผ่าน ระยะนั้นไปแล้วก็ทำไม่เต็มที่เท่าที่ควรจะเป็น ซึ่งถ้าเป็นเช่นนั้นแล้วก็จะเกิดการนิทาและสูญเสีย ความเชื่อมั่นในสายตาผู้อื่น คนเราหากมีความตั้งใจดีถือหลักความเสมอต้นเสมอปลายทั้งก่อนรับ หน้าที่และหลังรับหน้าที่ คือทำให้คนอื่นเห็นในคุณความดีและความตั้งใจจริงของเรา ก็จะเป็นเครื่อง ผูกใจและได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเสมอต้นเสมอปลายมีความสำคัญมาก เพราะจะเป็นตัวช่วย ให้เราสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข สำหรับการทำงานร่วมกันขององค์การบริหารส่วนตำบลถือ ว่าเป็นครอบครัวใหญ่ ผู้บริหารต้องมีการใช้คนให้ตรงกับงาน แต่ก็ต้องมีการอธิบายชี้แจงให้พนักงาน คนอื่นเข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องเลือกใช้งานบุคคลนั้น เพราะทุกคนต่างก็มีข้อดีมีความสามารถเฉพาะด้าน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารก็ต้องตัดสินใจเลือกผู้ที่เหมาะสมที่สุดเพื่อให้ผลงานออกมาดีต่อองค์กรใน ภาพรวม แต่ผู้บริหารก็ต้องแสดงความรักต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยที่ไม่เลือกปฏิบัติ หรือที่เรียกว่า “เลือกที่รักมักที่ชัง” และการพิจารณาความดีของพนักงานก็ต้องมีใจที่เป็นกลาง ปราศจากความลำเอียง หรือแม้บางครั้งพนักงานอาจจะทำไม่ถูกใจแต่ผู้บริหารก็ต้องทำใจให้กว้างและ ให้อภัยเสมอ เมื่อพนักงานได้รับความรักความเมตตาจากผู้บริหารแล้วก็พร้อมที่จะทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ แต่ถ้าผู้นำหรือผู้บริหารไม่มีความเสมอต้นเสมอปลายก็ไม่สามารถดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และไม่ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นหลักความเสมอต้นเสมอ ปลายจะช่วยในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ และความสามัคคีให้เกิดขึ้นกับทุกคน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยภาพรวม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิง พุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมอยู่ในระดับ มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิง พุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง)^๑ ที่ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา และด้านสมานัตตตา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในระดับมากทุกด้าน

๕.๒.๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย จำแนกเป็นรายด้าน

๑) ด้านทาน ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ในภาพรวมในด้านทานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย มีการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความเสียสละและช่วยเหลือซึ่งกันและกันคือ บุคลากรใน อบต. มีการให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้ความร่วมมือในการทำงาน มีความเป็นกันเองในการทำงานไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน มีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานในองค์กร ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม และให้อภัยต่อเพื่อนร่วมงานเมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกันรวมถึงทาง อบต. มีการให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควรอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนิษา ฤทธิศาสตร์**^๒ ได้วิจัยเรื่อง “การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” พบว่า มีการประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้านทานพบว่าโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละรายการ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านปิยวาจา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมในด้านปิยวาจาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน อบต. พุดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานน่าฟังแก่เพื่อนร่วมงานพุดจาด้วยความจริงใจและเต็มใจ ไม่มีการแสร้งแกล้งเพื่อนร่วมงาน มีการสื่อสารด้วยถ้อยคำนุ่มนวลและเป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน ไม่พุดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจหรือคับแค้นใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการไม่เข้าใจก็ชี้แจงอธิบายให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ไม่พุดนินทาว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน

^๑พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง), “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๒สุนิษา ฤทธิศาสตร์, “การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

และผู้บริหารไม่ใช้คำพูดที่หยาบคายต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงานรวมไปถึงผู้ปฏิบัติงานใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อยและเคารพต่อบุคลากรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลยา โชติธาดา^๓ ได้วิจัยเรื่อง “การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” พบว่า ระดับการปฏิบัติตามสังคหวัตถุของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านทาน และด้านสมมานัตตตา

๓) ด้านอรรถจริยา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมในด้านอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน อบต. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดีมีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กรอย่างสุดกำลังความสามารถดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงานช่วยแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานยึดมั่นในหลักจริยธรรม และมีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาสซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรกมล ชูบุญพงษ์^๔ ได้วิจัยเรื่อง “การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง” พบว่า ด้านอรรถจริยา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นว่าการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ด้านอรรถจริยาอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านสมมานัตตตา ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยรวมในด้านสมมานัตตตาอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรใน อบต. ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดทำงานร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีการทำงานในหน้าที่ของตนเองไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ให้ความสำคัญเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย และมีความเหมาะสมตลอดมาซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์^๕ ได้วิจัยเรื่อง

^๓กัลยา โชติธาดา, “การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๔พรกมล ชูบุญพงษ์, “การให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๕อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสมานัตตตา

๕.๒.๓ อภิปรายผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานไม่ได้จำกัดอยู่ที่เพศ จะเป็นเพศไหนก็สามารถนำมาใช้ได้เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระธีระพงศ์ สุมะโร (แช่เล่า)**^๖ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย” ผลการศึกษาค้นพบว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงรายพบว่า บุคลากรที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่งหน้าที่ และเขตพื้นที่โดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากถึงแม้อายุจะต่างกันแต่ก็สามารถที่จะนำหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนงค์ นานุก้าวไพฑูรย์**^๗ ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านสมานัตตตาสวนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดในด้านปียวาจา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว

^๖พระธีระพงศ์ สุมะโร (แช่เล่า), “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^๗อนงค์ นานุก้าวไพฑูรย์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังกัด ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พบว่า บุคคลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกัน สำหรับอายุและอาชีพมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าไม่รู้ถึงหลักการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ชัยยา ทองอาบ**^๔ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” ผลการศึกษารายงานพบว่า บุคลากรในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานมีความคิดเห็นว่าการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าบุคลากรที่มีเพศอายุระดับการศึกษาสถานภาพสมรสและประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานโดยรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่าอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง)**^๕ ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน คือ ด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัตถจริยา และด้านสมานัตตตา พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง รายได้ และประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงรายไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงให้เห็นว่ารายได้ต่อเดือนแตกต่างกันไม่ได้มีผลต่อ

^๔ชัยยา ทองอาบ, การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๕พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง), “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **มณีนุช ไพรีดี**^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักสังคหวัตถุ๔ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเชส(ประเทศไทย) จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรก ได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้, ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙, ๔.๐๗ และ ๔.๐๗ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินการสร้างสรรค์กับเพื่อนพนักงานภายในองค์กรและผู้บริหารตามโอกาสสมควรซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่เพศอายุ สถานภาพการศึกษารายได้ระยะเวลาการทำงานและฝ่าย/แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริการส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ แสดงว่าบุคลากรที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พงศ์พิชญ์ บุตรพระองค์**^{๑๑} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานระดับมาก ๓ ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ ด้านการรักษาความสะอาดของถนน ทางเดิน ที่สาธารณะ และกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล และด้านส่งเสริมการพัฒนาศรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ และระดับปานกลาง ๕ ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม ด้านการจัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก ด้านการบำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดี ด้านป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และด้านคุ้มครองดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ผลการเปรียบเทียบระดับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีสถานภาพการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีสังกัดแตกต่างกันมีความเห็นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

^{๑๐}มณีนุช ไพรีดี, “การนำหลักสังคหวัตถุ๔ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทพรอพเพอร์ตี้แคร์เซอร์วิสเชส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๑๑}พงศ์พิชญ์ บุตรพระองค์, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) **ด้านทาน** ควรจัดให้มีการอบรมคุณธรรมจริยธรรม และส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

๒) **ด้านปิยวาจา** ควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลใช้วาจาที่สุภาพไพเราะต่อกัน และควรแก้ปัญหาาระบบอุปถัมภ์ในองค์กร เพราะระบบดังกล่าวทำให้ผู้ที่มีความใกล้ชิดผู้บริหารอาจใช้วาจาที่ไม่สุภาพต่อเพื่อนร่วมงาน

๓) **ด้านอัตถจริยา** ควรมีการจัดโครงการให้บุคลากรได้ไปปฏิบัติงาน และบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกพื้นที่ และควรมีข้อบังคับหรือระเบียบในการปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อให้เกิดความร่วมมือและสามัคคีกัน

๔) **ด้านสมานัตตตา** ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) **ด้านทาน** ควรมีการสร้างความเข้าใจอันดีในองค์กร และบุคลากรควรร่วมมือกันในการปฏิบัติงานจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติแล้วบุคลากรทุกคนก็ควรที่จะช่วยเหลือกัน เพื่อให้การทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๒) **ด้านปิยวาจา** ควรมีการใช้วาจาที่สุภาพไพเราะอ่อนหวานต่อกัน ผู้บริหารก็ควรที่จะใช้ถ้อยคำที่สุภาพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชาก็ควรที่จะเคารพผู้บริหาร ไม่แสดงคำพูดที่ไม่เหมาะสม และสำหรับบุคลากรด้วยกันก็ควรจะใช้วาจาที่สุภาพต่อกัน ไม่ใช่คำพูดที่ฟังแล้วกระทบจิตใจ เพราะคำพูดที่มีความสุภาพไพเราะก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงานร่วมกัน และยังเป็นการสร้างปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างกันอีกด้วย

๓) **ด้านอัตถจริยา** ควรมีโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ออกบำเพ็ญสาธารณประโยชน์นอกสถานที่ร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

๔) **ด้านสมานัตตตา** ผู้บริหารต้องมีความเมตตาต่อบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง และบุคลากรก็ต้องทำงานอย่างเต็มที่เพื่อสนองนโยบายของผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไปในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มเติม เช่น หลักสัปปุริสธรรม ๗, หลักพรหมวิหาร ๔ และ ทิศา ๖ เป็นต้น

๒) ควรมีการวิจัยทักษะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการให้บริการประชาชน

๔) ควรมีการสร้างเครื่องมือวิจัยเพื่อเติมนอกจากแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก เช่น การสังเกตพฤติกรรม และการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปี กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๕๗ - ๒๕๖๐. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, ๒๕๕๖.

โกวิท พวงงาม. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๕๗.

ชูติระ ระบอบ และคณะ. ระเบียบวิธีวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.

ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: เทพเนรมิต, ๒๕๔๑.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

เต็มศักดิ์ คทวนิช. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๖๐.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ SPSS. พิมพ์ครั้งที่ ๙. กรุงเทพมหานคร: บิซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๑.

นภาพร ชันธนา. การจัดการและการบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

ปราชญา กล้าผจญ และสมศักดิ์ คงเที่ยง. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕.

พรณทิพย์ ศิริบุศย์. มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๕๑.
- _____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก, ๒๕๕๔.
- _____. **ธรรมบัญญัติ** พิมพ์ครั้งที่ ๘๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๐.
- พิเชษฐ วงศ์เกียรติขจร. **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒.
- มัลลิกา ดันสอน. **การจัดการยุคใหม่**. กรุงเทพมหานคร: เอกซเปอร์เน็ทจำกัด, ๒๕๔๔.
- รังสิมา มั่นใจอารย. **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: แม็ค, ๒๕๕๐.
- ลักขณา สรวิวัฒน์. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๖.
- ลิขิต ธีระเวคิน. **การเมืองการปกครองไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- วิภาพร มาพบสุข. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น , ๒๕๔๓.
- วีระศักดิ์ เครือเทพ. **นวัตกรรมสร้างสรรค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๘.
- วุฒิสาร ตันไชย และธีรพรรณ ใจมั่น. **การศึกษารูปแบบและวิธีการกำกับดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. นนทบุรี: วิทยาลัยพัฒนาการปกครองท้องถิ่น, ๒๕๔๘.
- ศิริ พรมดี. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. ลำปาง: คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ ลำปาง, ๒๕๔๘.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยู่ธยา. **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. เชียงใหม่: ธนุพรินติ้ง, ๒๕๕๑.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ. **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอัคราพิพัฒน์ จำกัด, ๒๕๔๓.
- สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. **รายงานผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจ และการกำกับดูแล ตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: มีสเตอร์ก๊อปปี, ๒๕๔๗.
- สมคิด เลิศไพฑูรย์. **กฎหมายการปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๔๗.
- สมพร สุทัศนีย์, ม.ร.ว. **มนุษย์สัมพันธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒.
- สุปรีชา กมลาคัน, พลอากาศโท, หม่อมหลวง. **กลยุทธ์การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: บริษัททุนพิบลิชซิง จำกัด, ๒๕๔๗.
 อเนก เหล่าธรรมทัศน์. **เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.
 อำนวย แสงสว่าง. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม Industrial Psychology**. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร: อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๔.

(๒) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/รายงานการวิจัย :

กรกนก บุญชูจรัส. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของ ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

กัลยมน อินทุสุต. “การใช้อำนาจของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการโรงเรียนเอกชน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ศิลปากร, ๒๕๔๗.

กัลยา โชติธาดา. “การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุกับการประสานงานของบุคลากรสำนักงานการพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

เกรียงไกร ชัยชมพู. “บทบาทของหนังสือพิมพ์ท้องถิ่นภาคเหนือตอนบนในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลของ การปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

จรงค์ดี ผดุงทรัพย์. “กลไกการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของตุลาการ”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑.

ชัยยา ทองอาบ. “การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน”. **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ทรงกรด ไกรกังวาร. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แสนสุข อำเภอรินคำราบ จังหวัดอุบลราชธานี”. **ภาคินิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะ พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐.

นพพล สุรณัฏฐินทร์. “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล ตามทัศนะ ของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

ปณณธร เจริญชัยฤกษ์. “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

พงศ์พิชญ์ บุตรพระองค์. “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบึงกาฬ จังหวัด หนองคาย” **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย ราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรกมล ชูบุญกุลพงษ์. “การให้บริการประชาชนตามหลักสัจจกัณฑ์ ๔ ของศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระครูประดิษฐ์สมณคุณ. “การนำหลักสัจจกัณฑ์ธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน อำเภोजตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระครูอาทรปริยัตยานุกิจ, “การประยุกต์ใช้หลักสัจจกัณฑ์ ๔ ในการบริหารงานบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระธีระพงศ์ สุเมโธ (แซ่เล่า). “การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอเวียงป่าเป้า จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระปริยญา จิตธมโม (จันทะมงคล). “บทบาทด้านการส่งเสริมวิถีชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลแม่ท่าช้าง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระปลัดอำนาจ ปญญาธโร (ผลจันทร์). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลน้ำจั้น อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแด). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาชัยณรงค์ ญาณกิตติ (ลำไธสง). “ภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามหลักสัจจกัณฑ์ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์). “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย. “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- พระมหาประสพสุข ปิยภาณี (สุขล้วน). “ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระมหาสุภัทรชัย วชิรญาณ (สีสะเกป). “การให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาเอกมร จิตปัญโญ (คงตางาม). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระสถิตย์ โพธิญาณ (โพธิ์หล้า). “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พระสมชัย อนุตตโร(ดาวศรี). “ศึกษาหลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธตามแนวทางของหลักธรรมเรื่องทิศทั้งหกในทางพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระสุรศักดิ์ มหาบุญโญ (จันทบุตร). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลางในเขตพื้นที่ตำบลตะเคียนเลื่อนอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พฤกษา พุทธรักษ์. “การบริหารจัดการสหกรณ์การเกษตรโดยหลักสังคหวัตถุ ๔: กรณีศึกษา สหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดนครนายก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ภณิตา เจริญสุข. “การใช้พัฒนากลุ่มเพื่อพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาผ่านม้ง”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๙.
- ภิรมณ์ ขุนมธุรส. “การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี”. **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๐.
- มณีนุช ไพรีดี. “การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (P.C.S.)”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- รัตน์ธญาห์ ตันอมตยรัตน์. “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการให้บริการของธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทยตามหลักสังคหวัตถุ ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ลำยอง แสงสด. “ประสิทธิภาพในการบริหารงานของสำนักงานที่ดินจังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- วิวัฒน์ หามนตรี. “การพัฒนารูปแบบการจัดทำแผนพัฒนาแบบมีส่วนร่วมขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดอ่างทอง”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏ ราชนครินทร์, ๒๕๕๔.
- ศลิษา วรรณสุวรรณ. “บุคลิกภาพ มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน และความพึงพอใจของนักเรียนชั้น มัธยมศึกษาปีที่๓ จากการใช้วิธีสอนแบบสาธิตร่วมกับการเรียนแบบร่วมมือเทคนิควงกลม การเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้การงานอาชีพและเทคโนโลยี”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๕๑.
- สมพร ใจคำปัน. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอฮอด จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.
- สมสิฏฐ์ ชาญชัย, “เปรียบเทียบบทบาทเลขานุการสภาท้องถิ่นระหว่างผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาท้องถิ่น กับผู้ดำรงตำแหน่งปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล:กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่สาย จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. รัฐศาสตร์: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒.
- สันติธร ยิ้มละมัย. “กระบวนการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานครูเทศบาล”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๐.
- สุนิษา ฤทธิศาสตร์. “การประสานงานโดยการประยุกต์ใช้สังคหวัตถุ ๔ ของบุคลากรกองการ ต่างประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- อนงค์นาฏ แก้วไพฑูรย์. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของ ฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

(๓) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

- โกวิทย์ พวงงาม. **ประวัติและพัฒนาการขององค์การบริหารส่วนตำบล**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kpi.ac.th/wiki/index.php> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗].
- ธรรมะแดลิเวอรี. **สังคหวัตถุ ๔**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.dhammadelivery.com/teaching-detail.php?tea_id=68 [๑๕ มีนาคม ๒๕๕๗].
- ธีรรัช ภารการ. **ความหมายการบริหาร**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.l3nr.org/posts/231769> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พุทธศักราช ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมถึง ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๕๕๒, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.pluakdaeng.go.th/attachments/article/209/%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%9A.%E0%B8%AD%E0%B8%9A%E0%B8%95.pdf> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- พระราชสุทธินาถมณฑล จรัญ จิตตมโณ. **หลักธรรมของผู้ครองเรือน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.palipage.com/watam/piyapan4/K00085.htm> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. **ราชกิจจานุเบกษา** เล่มที่ ๑๒๔, ตอนที่ ๔๗ ก, (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mua.go.th/users/he-commission/doc%20law/Constitution2550.pdf> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารจัดการตามคุณธรรม: แนวคิด ปัญหา และการพัฒนา**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.wiruch.com/> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].
- _____. **แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.wiruch.com/articles%20for%20article/article%20concept%20and%20meaning%20of%20admin%20and%20mgt%20admin.htm> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗].
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://web.krisdika.go.th/data/law/law2/%a1100/%a1100-20-9999-update.pdf> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗].
- องค์การบริหารส่วนตำบลตำบลเตา. **แผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๗**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.tubtao.go.th/data2/20062012133055.doc> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย. **ข้อมูลทั่วไป**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://maeloi.go.th/index.php?op=vote_result [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- องค์การบริหารส่วนตำบลเวียง. **ข้อมูลพื้นฐาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://abt-wiangthoeng.go.th> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- องค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย. **ข้อมูลพื้นฐาน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://sridonchai.go.th/index.php?name=page&file=page&op=geniral> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].
- อบต.ปล้อง อำเภอกะเจียง จังหวัดเชียงราย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.oorbortor.net/blog> [สืบค้นเมื่อวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๕๗].

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ จำรอง นามนาย, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ชุกฤต ทองศิลป์คารม, กำนันตำบลหนองแรด, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ธนายุทธ ทิพย์บุตร, หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย,
๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ ปริญญาภรณ์ วรรณสอน, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลดับเต่า, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ พระครูเกษมปัญญารุ, เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ สมพร ใจเถิง, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ สวาท สมใจ, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง, ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

สัมภาษณ์ อนุชา สิรินิภาวงศ์, ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗.

๒. ภาษาอังกฤษ :

(I) Books

Flippo, Edwin B. **Management** : A Behavioral Approach. Boston. Mass: Allyn and Bacon. Inc, 1996

Gulick L. and Urwick J. **Papers on the Science of Administration**. New York: Institute of Public Administration, 1973.

Huneryager S.G. **Personnel Management**. New York: American Book Company, 1995.

Robbins, Stephen P. and Coulter, M. **Management**. 7th ed. New Jersey : prentice Hall International, Lnc, 2002.

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

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| ๑. อาจารย์ พระมหาสม กลฺยาโณ, ดร. | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๒. อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต | ตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๔. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |
| ๕. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย |



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/ ๑๙๒

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ,ดร

ด้วย พระวชิระพงศ์ ฉายา วีรวัธธารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ดร.รอง/เก/ไ/ล/วิ

๒๐ เม.ย. ๕๗



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๒

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี วรวิมลราชรังษิณี รัชสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือวิจัยแล้ว

(ดร.พิเชฐ ทังโต)

๒๕/๔๔/๕๗



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๒

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี รัชสประจักษ์นิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ภาควิชารัฐศาสตร์ มจร

16.1.5.1.57



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๒

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุธนา ปรามิต

ด้วย พระวรวงศ์เธอ วิมลธำมณี รัชประจักษ์ ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(อ.ดร.สุรพล สุธะพรหม)
๒๕ เม.ย. ๕๗



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๙๒

วันที่ ๒๐ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี รัชสประจักษ์ดำนินิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ครบถ้วนเครื่องมือการวิจัยเรียบร้อยแล้ว

อ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร

๑ / พ.ค. / ๒๕๕๗

ภาคผนวก ข.

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

สารคดี ๖๖ ลัว
ให้ทดลอง เครื่องมือการวิจัย
(Try out) จำนวน ๓๐ ชุด
นาย ส. ใจดี

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม (IOC)
เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ.....
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๓	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๑	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๒	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๓	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๔	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ ๕		
๒๕	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๙	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	๑	๑	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

Dr. S. J. P.

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๘๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอมโนรมย์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๑๑ มิถุนายน ๒๕๕๗

องค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก

รับที่..... ๑๘๑

วันที่..... ๒๐ มิ.ย. ๕๗

เวลา..... ๑๔.๓๐

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์ ญา ยาวีร์วชิรสารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

รัชชนันท์

๒๐ มิ.ย. ๕๗

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์ ญา ยาวีร์วชิรสารี /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕

ภาคผนวก ง.

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try Out)

ผลการหาค่า Reliability (Alpha)

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน

ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ชื่อ พระวีระพงศ์ วีรวัธสารี (เกียรติไพรยศ)

Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100.0
Cases Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	32

ตรวจแล้ว :

ค่า Alpha ถูกต้อง
จึงนำ ให้แจก
แบบสอบถาม กับ
กลุ่มตัวอย่างต่อไป

ศาสตราจารย์ ดร. ส. พิเศษ

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ ถิระปัญโญ, คร.
๒๒ / ก.ค. / ๒๕๖๒

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	117.70	86.907	.237	.874
a2	117.93	84.616	.400	.871
a3	117.97	84.309	.378	.872
a4	117.73	81.995	.562	.868
a5	117.77	85.013	.322	.873
a6	117.67	78.920	.662	.864
a7	117.80	85.752	.223	.875
a8	118.03	85.482	.270	.874
b1	117.50	81.707	.596	.867
b2	117.70	82.148	.478	.869
b3	117.53	84.120	.307	.874
b4	117.53	84.671	.394	.871
b5	117.67	82.989	.394	.871
b6	117.93	82.064	.494	.869
b7	117.93	83.720	.396	.871
b8	117.70	81.803	.547	.868
c1	117.50	81.776	.540	.868

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
c2	117.83	87.868	.074	.878
c3	117.90	83.748	.441	.870
c4	118.00	84.345	.337	.873
c5	117.77	82.944	.512	.869
c6	117.57	84.185	.341	.873
c7	117.77	84.737	.313	.873
c8	117.93	82.823	.581	.868
d1	117.80	85.545	.345	.872
d2	117.60	83.352	.427	.871
d3	117.73	84.478	.269	.875
d4	117.80	83.821	.381	.872
d5	117.77	85.013	.322	.873
d6	117.87	82.120	.503	.869
d7	117.90	85.748	.293	.873
d8	117.73	85.237	.313	.873

Mr S. J. Pr.

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สาขาวิชาการจัดการเชิงพื้นที่และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐
อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๑๑๐๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

สำนักงานปลัด อบต.

เลขที่รับ ๙๓๔
วันที่ ๑๖ ก.ค. ๕๗
เวลา ๑๐.๓๐ น.

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี รัชประจักษ์วาลิวิธ ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขออนุญาตจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ในลิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ไว้ ณ พย ๐ นท.

- ผู้ให้ข้อมูล : นาย วิชาญ วรรณ
- รองนายก อบต. : นาย วิชาญ วรรณ
- รองประธาน อบต. : นาย วิชาญ วรรณ
- เลข. : นาย วิชาญ วรรณ
- เพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ (นายวิชาญ วรรณ)
หัวหน้างานปลัด อบต.

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ส.ค.อ.

(สมศักดิ์ เรือนนาค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

- นายวิชาญ วรรณ

(นางสาวกชพร หลักคำ)

เจ้าพนักงานธุรการ

๑๖/๗/๕๗

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี /โทร. ๐๘๒-๘๘๒-๑๐๑๕

นางสาวปริยากร วรรณสอน
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและศึกษาวชิรรัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๓๐๐
 อพฐยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๐๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
 ท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
 สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผอ. อบต. เติ้ง

ขอแสดงความนับถือ
 ผอ. อบต. เติ้ง
 ผอ. อบต. เติ้ง
 ผอ. อบต. เติ้ง
 ผอ. อบต. เติ้ง

วันที่
 ๒๒ ก.ค. ๒๕๕๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

(นายดิเรก พงษ์ธนาวัฒน์)

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐๕๓๖๑

๒๓ ก.ค. ๕๗

ព្រះស្រី ៦១០៥.២/៧៦៥



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

ត្រ. ០២-៨៨២-៣០៥៥ ពីថ្ងៃ ២៣៣០, ២៣៣៧, ២៣៣៨

៦ ករក្សាពិធី ២៥៥៧

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลปล้อง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวชิรพงศ์ ฉายา วีรวัธสาร์ รักษประจําตัวนิสิต ๕๖๐๔๔๐๕๓๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ติดต่อในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนทนากลุ่มเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายกองจัดการบริหารส่วนตำบลเลี้ดง

- เพื่อโปรดทราบ

- พระอัฐมพงศ์ ฉายา อัมมวชิรา

ผลิตภัณฑ์ ส. อนาคตเกษตรภาคอีสาน

ขอความยกระน้เพนร้งคเฬอกรจย

2

96 na. 57

ขอแสดงความนับถือ

强、弱、性

(เจ้าทอง นาง/นาย)

ปัดต่องค์การบริหารส่วนตำบล:

16 1252

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประวัติศาสตร์ (วัดศรีสุดาราม)

☒ วิทยานิพนธ์

☐ อนุญาต

☐ คำเห็นการตามที่เสนอ

☐ แจ้ง

ผู้ประสานงาน : พระวีระพงศ์ ฉายา วีรวิธารี /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕





๒. ส่วนคลัง
 ๓. ส่วนโยธา
 ๔. สำนักการปลัด
 ๕. ส่วนการศึกษาศา

(นายบุญช่วย สุภาพ)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ่อทอง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปอแดง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระราชบัญญัติ ฎาษา วีรวัธราธิ รหัสประจาตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
ท่าน จึงขออนุมัติขอเก็บข้อมูลจากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน : พระวีระพงศ์ ฎาษา วีรวัธราธิ /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุตาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอมูลความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองแรด อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์ ญาญา วีรวิธสารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน จึงขอมูลความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุตาราม)

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์ ญาญา วีรวิธสารี /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๕



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์
 เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
 อยูธยา : ๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค้การบริหารส่วนตำบลแม่ลอย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์ ฌายา วีรวัสธารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของ
 ท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและ
 สนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ภาคผนวก ฉ.

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาวิจัยการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๒. แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามหลักสังคหวัตถุ มี ๔ ด้าน ได้แก่

- | | |
|------------------|-------------|
| ๑) ด้านทาน | จำนวน ๘ ข้อ |
| ๒) ด้านปิยวาจา | จำนวน ๘ ข้อ |
| ๓) ด้านอัตถจริยา | จำนวน ๘ ข้อ |
| ๔) ด้านสมานัตตตา | จำนวน ๘ ข้อ |

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๓. แบบสอบถามฉบับนี้ จะใช้สำหรับเก็บข้อมูลตามทัศนะของท่าน โดยผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำไปวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสังเกตที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหาการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๔. กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้ศึกษาจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับและนำเสนอเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อสถานภาพของท่านแต่อย่างใด จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่าน ได้กรุณาตอบแบบสอบถามชุดนี้ให้ครบถ้วน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

พระวีระพงศ์ วีรวิธารีย์ (เกียรติไพโรยศ)
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดกรอกเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพความเป็นจริงของผู้ตอบแบบสอบถาม (กรุณาตอบทุกข้อ)

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ น้อยกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๐ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐ ปี

☐ มากกว่า ๕๐ ปี

๓. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อายุการทำงาน

☐ น้อยกว่า ๕ ปี

☐ ๕ - ๑๐ ปี

☐ ๑๑ - ๑๕ ปี

☐ มากกว่า ๑๕ ปี

๕. รายได้ต่อเดือน

☐ ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

☐ ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ สูงกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

๖. สถานที่ทำงาน

☐ อบต.ต๊ับเต่า

☐ อบต.เวียง

☐ อบต.ศรีดอนไชย

☐ อบต.หนองแรด

☐ อบต.แม่ลอย

☐ อบต.ปล้อง

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามหลักสังคหวัตถุ ๕

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมี
หลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

๕	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
๔	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
๓	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
๒	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
๑	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อที่	ด้านที่ ๑ ทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความ เสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)	ระดับความคิดเห็น				
		มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๐๑	บุคลากรใน อบต. ให้คำแนะนำในการทำงาน แก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	✓				

คำอธิบาย

ในข้อที่ ๐๑ “ระดับความคิดเห็น” ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓
ในช่อง “๕” แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า “บุคลากรใน อบต. ให้คำแนะนำในการ
ทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ” อยู่ในระดับมากที่สุด

แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานของ
องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย ตามหลักสังคหวัตถุ ๔

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	ด้านที่ ๑ ทาน (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน)					
๑	บุคลากรใน อบต. ให้คำแนะนำในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
๒	บุคลากรใน อบต. ให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่เดือดร้อน					
๓	บุคลากรใน อบต. ให้ความร่วมมือในการทำงานแก่เพื่อนร่วมงาน					
๔	บุคลากรใน อบต. มีความเป็นกันเองในการทำงาน ไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงาน					
๕	บุคลากรใน อบต. ให้อภัยอยู่เสมอ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน					
๖	บุคลากรใน อบต. มีการแบ่งปันความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานในองค์กร					
๗	บุคลากรใน อบต. ยินดีเสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อส่วนรวม					
๘	อบต. มีการให้รางวัลแก่บุคลากรตามโอกาสอันควร					
	ด้านที่ ๒ ปิยวาจา (การใช้วาจาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน สุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน)					
๙	บุคลากรใน อบต. พุดจาทักทายด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน น่ารักแก่เพื่อนร่วมงาน					
๑๐	บุคลากรใน อบต. พุดจาด้วยความจริงใจและเต็มใจไม่มีการแสร้งแกล้งเพื่อนร่วมงาน					
๑๑	บุคลากรใน อบต. มีการสื่อสารด้วยถ้อยคำนุ่มนวลและเป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑๒	บุคลากรใน อบต. ไม่พูดจาในสิ่งที่เพื่อนร่วมงานฟังแล้วรู้สึกสะเทือนใจ น้อยใจ หรือคับแค้นใจ					
๑๓	เมื่อเพื่อนร่วมงานเกิดการไม่เข้าใจ บุคลากรใน อบต. ก็ชี้แจงอธิบายให้เข้าใจด้วยถ้อยคำที่สุภาพ					
๑๔	บุคลากรใน อบต. ไม่พูดนินทา ว่าร้ายต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน					
๑๕	ผู้บริหารใน อบต. ไม่ใช้คำพูดที่หยาบคายต่อบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน					
๑๖	บุคลากรใน อบต. ใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อยและเคารพต่อผู้บริหาร					
	ด้านที่ ๓ อัตตจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ)					
๑๗	บุคลากรใน อบต. มีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดี					
๑๘	บุคลากรใน อบต. มีความเต็มใจที่จะทำงานขององค์กรอย่างสุดกำลังความสามารถ					
๑๙	ผู้บริหารใน อบต. ดูแลเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน					
๒๐	บุคลากรใน อบต. มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้ว่าเขาต้องการความช่วยเหลือ					
๒๑	บุคลากรใน อบต. ดูแลเอาใจใส่ทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน					
๒๒	บุคลากรใน อบต. มีความกระตือรือร้นที่จะคอยช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุกครั้งที่มีโอกาส					
๒๓	บุคลากรใน อบต. ช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้การทำงานยึดมั่นในหลักจริยธรรม					
๒๔	บุคลากรใน อบต. ช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ในองค์กรด้วยความเต็มใจ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
	ด้านที่ ๔ สมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน)					
๒๕	บุคลากรใน อบต. ปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด					
๒๖	บุคลากรใน อบต. ทำงานร่วมกันด้วยความเป็นกัลยาณมิตรอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
๒๗	บุคลากรใน อบต. มีการทำงานในหน้าที่ของตนเอง ไม่ก้าวล่วงหน้าที่ของผู้อื่น					
๒๘	บุคลากรใน อบต. มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง					
๒๙	บุคลากรใน อบต. ให้เกียรติเพื่อนร่วมงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
๓๐	บุคลากรใน อบต. มีการพัฒนาการทำงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
๓๑	บุคลากรใน อบต. ให้ความเคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานเสมอ					
๓๒	บุคลากรใน อบต. แต่งกายสุภาพเรียบร้อย และมีความเหมาะสมตลอดมา					

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการ
บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

๑. ด้านทาน : การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๒. ด้านปิยวาจา : การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน

ปัญหา อุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

๓. ด้านอัตถจริยา : การบำเพ็ญประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วย
ความเต็มใจ

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

๔. ด้านสมานัตตตา : การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน

ปัญหา อุปสรรค.....

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

ข้อเสนอแนะ.....

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

ขออนุโมทนาที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

พระวีระพงศ์ วีรวัธสารี (เกียรติไพรัช)

ภาคผนวก ข.

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระครูเกษมปัญญารัตน์ เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวชิระพงศ์ ฉายา วีรวิธสารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
 บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จาก
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ร.ม.ทร.ม.
 (พระครูเกษมปัญญารัตน์)
 เจ้าคณะตำบลเวียง เขต ๒
 ๑๖-๗-๕๗

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ระยะ : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเวียง อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี รัชสประจักษ์นิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

จน.

14กค 57.

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิรัชวดี /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

[Faint handwritten notes at the bottom of the page]

2269

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาการปริวรรตสาสนศาสตร์

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

10-30 น.
กรุงเทพมหานคร: อดุลย์เรียนศนย์วัดศรีสภาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

ថ្ងៃ ១២-៨៨២-៣១៥៥ ព័ទ្ធ ២១៣០, ២១៣៧, ២១៣៨

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

สำนักงานปลัด อบต.

เลขที่รับ..... ๑๓๕

16 n.a. 57

10.50 u.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลบันต๋ำ อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวชิระพงศ์ ฉายา วีรธรรโธ รัทสประจำตวันนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้สถิติดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

2
1302 1/2000 000.

- อนุพันธ์อันดับที่ ๓ คือ $\frac{d^3 y}{dx^3}$

รวมรายได้ 15.1 = 15.15 + 0.05 = 15.20

๓๐๖ พระผู้รับ ทอด : มาหา - วิธกิจ ๓๐๖ .

๔๗. - นวัตกรรมที่ประสบความสำเร็จ

5. निम्नलिखित में से एक चुनिए

- 150 ปีก่อนคริสตกาล

(นางสาวกชพร หลักคำ)

เจ้าพนักงานธุรการ

16 | 7 | 57

ผู้ประสานงาน : พระวชิระพงศ์ ฉายา วีรวิธธาริ /โทร. ๐๘๒-๘๙๒-๑๐๑๕

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิฑูรย์ นามะ)

พืชน้ำจำพวกสาหร่ายลอย ดอน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ស.គ.ខ.

(สมศักดิ์ เรือนนาค)

รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

75m.

เกาะสาวยปริยวกรณ วรรณสอน,

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

15/7/57.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง

เลขที่ ๑๖๙

วันที่ 15 มิ.ย. 2557

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติครุฑเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางกูร รัชกาลที่ ๑๐๕๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอนาทม จังหวัดน่าน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติครุฑจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง

- เพื่อโปรดทราบ

- พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางกูร

ขอแสดงความนับถือ

นิตินันท์ ปุณณิศา (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย อิศรเดช)

ผ.อ.ภาควิชาการปกครองและบริหาร

อนุเคราะห์เก็บข้อมูลเมื่อเสร็จ

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

- เพื่อโปรดพิจารณา

- เพื่อโปรดพิจารณา

15 ก.ค. 57

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางกูร / โทร. ๐๘๒-๘๘๒-๑๐๑๕

- ☐ ทราบ
☐ อนุญาต
☐ ดำเนินการตามที่เสนอ
☐ แจ้ง.....

ส.ต.อ.

(จำรอง นามนาย)

ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล

15 ก.ค. 57

.....	นาย.....
.....	นาย.....
.....	นาย.....
.....	นาย.....

(นายบุญช่วย สุภาพ)

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลปล้อง

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗



เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลศรีดอนไชย อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์ ญา ยา วีรวัสธารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุทธาราม)

- 50150

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์ ญา ยา วีรวัสธารี /โทร. ๐๘๒-๘๘๒-๑๐๑๕

(นายณายุทธ ทิพย์บุตร)
หัวหน้าสำนักงานปลัด อบต.

15/7/57

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนกน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน กำนันตำบลหนองแรด อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวีระพงศ์ ฉายา วีรวิธสารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

นายภูกฤต ทองศิริการ

กำนันตำบลหนองแรด

๑๖-๗-๕๗

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธรรม)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอบางบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายสมพร ใจเถิง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวีระพงศ์ ฉายา วีรวิธธาริ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อัชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุธาราม)

นายสมพร ใจเถิง
๑๔-๗-๕๗

ผู้ประสานงาน : พระวีระพงศ์ ฉายา วีรวิธธาริ /โทร. ๐๘๒-๘๘๒-๑๐๑๕

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๗๖๖



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุदारาม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนวน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๖ กรกฎาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายอนุชา สิริณาวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระวรวงศ์ ฌายา วีรวิธสารี รหัสประจำตัวนิสิต ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศเรศ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

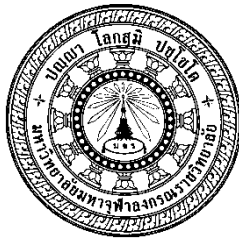
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วัดศรีสุदारาม)

ผู้ประสานงาน : พระวรวงศ์ ฌายา วีรวิธสารี /โทร. ๐๘๒-๘๘๒-๑๐๑๕

31/7/57
 (นางอรุณ 31/7/57)
 16-7-57

ภาคผนวก ซ.

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน
ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

คำชี้แจง แบบสัมภาษณ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
ชื่อ นามสกุล
ตำแหน่ง / หน้าที่รับผิดชอบปัจจุบัน
สถานที่สัมภาษณ์.....
วันที่..... เดือน..... พ.ศ. เวลา.....

- ตอนที่ ๒**
๑. ท่านคิดว่าหลักมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างไร
 ๒. ท่านคิดว่าการนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานมีความจำเป็นหรือไม่อย่างไร
 ๓. ท่านมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านตาม (การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความเสียสละ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน) อย่างไร
 ๔. ท่านมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านปิยวาจา (การใช้วาจาที่ไพเราะอ่อนหวานสุภาพ และให้เกียรติผู้ร่วมงาน) อย่างไร
 ๕. ท่านมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านอัตถจริยา (การบำเพ็ญประโยชน์ ขนขวายช่วยเหลือกิจการ และแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความเต็มใจ) อย่างไร
 ๖. ท่านมีแนวทางในการประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านสมานัตตตา (การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย และปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน) อย่างไร

ลงชื่อ..... ผู้ให้สัมภาษณ์

ภาคผนวก ณ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขบทความย่อ



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน หลักสูตรบัณฑิตศึกษา คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๕๒๒

วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขบทความวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรพล ไชยเย็น

ด้วย พระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าวิมลวรางคนี รัชทายาทสืบสันตติวงศ์ ๕๖๐๑๔๐๕๓๖๑ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์เชิงพุทธในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

บัดนี้ นิสิตได้ทำวิทยานิพนธ์ครบ ๕ บท เรียบร้อยแล้ว หลักสูตรบัณฑิตศึกษาพิจารณาแล้วเห็นว่า ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ มีความเชี่ยวชาญประสบการณ์ สามารถตรวจแก้ไขและให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบทความ (Abstract) วิทยานิพนธ์เรื่องนี้ได้เป็นอย่างดี เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ท่านได้ตรวจบทความภาษาไทย และภาษาอังกฤษ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะแก่นิสิต เพื่อนำไปปรับแก้ไขให้ถูกต้องตามรูปแบบการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป ดังเอกสารที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์(วัดศรีสุธาราม)

ดร.ภัทรพล ไชยเย็น
 (พล. ดร. ภัทรพล ไชยเย็น)
 ๑๑ กันยายน ๒๕๕๗

ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ	: พระวีระพงศ์ วีรวิธสารี (เกียรติไพยศ)
เกิด	: วันอังคาร ที่ ๒๔ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๓๓
สถานที่เกิด	: ๑๕/๑ บ้านรักแผ่นดิน ตำบลตบเต่า อำเภอเทิง จังหวัดเชียงราย
บรรพชา	: เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ณ วัดป่าตาลใต้ ตำบลป่าตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย
อุปสมบท	: เมื่อวันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ณ วัดเขาแก้วอภัย ตำบลป่าตาล อำเภอขุนตาล จังหวัดเชียงราย
การศึกษา	: สอบไล่ได้นักธรรมชั้นเอก ปี พ.ศ. ๒๕๕๑ สำนักเรียนคณะจังหวัดเชียงราย พุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ (การปกครอง) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๖
เข้าศึกษา	: เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๖
สำเร็จการศึกษา	: เมื่อ พ.ศ. ๒๕๕๘
ประวัติการทำงาน	: ประธานนิสิตสาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๕๔ : ประธานชมรมนิสิตม้งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต เชียงใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๕ : นายกองค์การบริหารนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขต เชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๕๕ : ครูพระสอนศีลธรรมโรงเรียนวัดหนองป่าครั่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปีการศึกษา ๒๕๕๕
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๓๑๗ วัดบางน้ำชน แขวงบุคคโล เขตธนบุรี กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐