



ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธ
ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

**AN ANALYTICAL STUDY OF BUDDHIST
MANAGEMENT OF WANGDIN MUNICIPALITY,
LI DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE**

พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑



ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูน

พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๑

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



An Analytical Study of Buddhist Management of Wangdin Municipality, Li District, Lamphun Province

Phra Narongrit Tejadharo (Jomsri)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Master of Arts
Buddhist Studies

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2018

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย
เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระมหาพรชัย สิริโร, ผศ. ดร.)

กรรมการ

(รศ. ดร.วิโรจน์ อินทนนท์)

กรรมการ

(พระอธิการสมนึก จรโณ, ดร.)

กรรมการ

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ. ดร.)

กรรมการ

(ผศ. (พิเศษ) ดร.ปกรณ์ มหากันธา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ. ดร.

ประธานกรรมการ

ผศ. (พิเศษ) ดร.ปกรณ์ มหากันธา

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ผู้วิจัย : พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

: พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ. ดร., ป.ธ ๕, พธ.บ. (บริหารการศึกษา),
กศ.ม. (บริหารการศึกษา), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

: ผศ. (พิเศษ) ดร. ปกรณ์ มหากันธา, ศศ.บ. (รัฐศาสตร์), รป.ม. (การปกครอง
ท้องถิ่น), พธ.ด. (พระพุทธศาสนา)

วันเสร็จสมบูรณ์ : ๘ มีนาคม ๒๕๖๒

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการคือ ๑) เพื่อศึกษาระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ๒) เพื่อศึกษากิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ๓) เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ผลการศึกษาพบว่า ระบบและกลไกการบริหารและการพัฒนาของเทศบาลตำบลวังดิน เป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ภายใต้การปฏิรูประบบราชการแบบใหม่จึงมีการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้เป็นระบบมากขึ้น ปัจจุบันมีการปรับปรุงแผนพัฒนาแบบใหม่จากเดิม กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดินหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้มีการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านกิจกรรมจริยธรรมและคุณธรรมทุกกลุ่มองค์กร ส่งเสริมสนับสนุนอนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา อนุรักษ์ ฟื้นฟู สืบสาน เผยแพร่ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญของพระพุทธศาสนา การบริหารเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดินนั้น พบว่ามีการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ยังไม่เพียงพอ

มีข้อเสนอแนะให้ผู้บริหารและพนักงานราชการ บริหารองค์กรโดยการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้าน เพราะหลักธรรมาภิบาลเป็นการบริหารการปกครองที่ดี ที่ทุก ๆ ภาคส่วนเห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงามเหมาะที่จะนำมาใช้ในการบริหารองค์กรเทศบาลตำบลวังดิน ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

Thesis Title : An Analytical Study of Buddhist Management of Wangdin Municipality, Li District, Lamphun Province
Researcher : Phra Narongrit Tejadharo (Jomsri)
Degree : Master of Arts (Buddhist Studies)
Thesis Supervisory Committee
: Phrakru Sirisutanuyut, Asst. Prof. Dr., Pali V,
B.A. (Educational Administration), M.A. (Educational Administration), Ph.D. (Buddhist Studies)
: Adj. Asst. Prof. Dr. Pakorn Mahakantha, B.A. (Political Science), M.A. (Local Government), Ph.D. (Buddhist Studies)
Date of Completion : March 8, 2019

Abstract

This thesis aims to study the Buddhist management system and mechanism and to investigate the buddhist management activities along with the application of buddhist management analysis of Wangdin Municipality, Li District, Lamphun province.

The study indicates that the system and mechanism of administration and development of Wangdin Subdistrict Municipality are the main mission of the local administrative organization. Under the new bureaucratic reform, there has been a change in government administration. Thus, at present, the new development plan which has been improved from the original results is in the buddhist activities of Wangdin Subdistrict Municipality. In other words, the developmental strategy emphasized religion, arts, culture and local wisdom was encouraged to boost the staffs potential and promoted the awareness of ethics and morality in the workplace. Additionally, the conservation of arts, culture, traditions, local wisdom and important buddhist holidays was reinforced. The preservation and restoration of buddhist archaeological sites and finds were also enhanced. The finding has shown that the employment of buddhist principles in administrative management of Wangdin Subdistrict Municipality was low.

Therefore, suggestions for executives and employees to manage the business with consideration and application of good governance of all 6 aspects were proposed, due to its suitability and efficiency for applying in Wangdin Subdistrict Municipality.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนนี้ สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลหลายฝ่าย ทั้งภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และบุคคลทั่วไป ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาและการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณพระศรีธรรมโสภณ รองเจ้าคณะจังหวัดลำพูน ที่ท่านเมตตาให้กำลังใจ ให้คำปรึกษาชี้แนะ ให้การส่งเสริมและสนับสนุน ในการศึกษาครั้งนี้ ขอกราบขอบคุณ พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ. ดร. ประธานกรรมการ, ขออนุโมทนา ผศ. (พิเศษ) ดร.ปกรณ์ มหากันธา กรรมการร่วม ที่ท่านได้เมตตาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แก้ไข วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นอย่างดี และขออุโมทนา คุณเกาสีนา บุญญาภิภัทร ประธาน บริษัท นาโอเอ โกลเบล จำกัด ผู้ให้การอุปถัมภ์ทุนศึกษาตลอดหลักสูตรแก่ข้าพเจ้า

ขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ศูนย์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ในการให้โอกาสได้เข้ามาศึกษาวิชาการระดับมหาบัณฑิตในทางพุทธศาสนา ตลอดถึงเพื่อนนิสิตปริญญาโท รุ่นที่ ๓ ทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์ ทุกรูป/คน

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้หากมีความบกพร่องใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับด้วยความเต็มใจ และหากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีเนื้อหาประโยชน์ใด ๆ ขอประโยชน์จงเกิดขึ้นแก่ทุกท่านเพื่อช่วยกันสร้างสรรค์สืบสานการบริหารจัดการเชิงพุทธในพระพุทธศาสนาให้ทรงคุณค่าสืบไป และผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา ตลอดจนถึงบูชาคุณบิดา มารดา ของข้าพเจ้า และผู้มีอุปการคุณทุกท่าน และขอตั้งจิตอธิษฐานส่งความปรารถนาดีต่อผู้ที่ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ให้บังเกิดความรู้ความเข้าใจและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง องค์กรและสังคมในบวรพระพุทธศาสนาสืบไป

พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)

๘ มีนาคม ๒๕๖๒

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญตาราง	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ช
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ คำถามวิจัย	๖
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๗
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๘
๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๙
๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย	๒๐
๑.๘ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๒
บทที่ ๒ ระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	๒๓
๒.๑ ประวัติความเป็นมา ของเทศบาลตำบลวังดิน	๒๓
๒.๒ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของเทศบาลตำบลวังดิน	๒๖
๒.๓ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลวังดิน	๒๘
๒.๔ นโยบายและแผนงาน ของเทศบาลตำบลวังดิน	๓๒
บทที่ ๓ กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	๔๔
๓.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วน	๔๔
๓.๒ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงพุทธ	๕๗
๓.๓ กรอบแนวคิดในการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล	๙๗
๓.๔ กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน	๑๐๗
๓.๕ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน	๑๐๗

บทที่ ๔ วิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาล ตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	๑๐๙
๔.๑ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๙
๔.๒ ความคิดเห็นการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน	๑๑๐
๔.๒.๑ วิเคราะห์สถานภาพ	๑๑๑
๔.๒.๒ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค	๑๑๒
๔.๒.๓ วิเคราะห์การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารองค์กร เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	๑๑๒
๔.๒.๔ วิเคราะห์การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารองค์กร เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน	๑๑๙
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	๑๒๑
๕.๑ สรุปและอภิปรายผลการวิจัย	๑๒๑
๕.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป	๑๒๕
บรรณานุกรม	๑๒๖
ภาคผนวก	๑๔๐
ภาคผนวก ก หนังสือจากศูนย์บัณฑิตและแบบสัมภาษณ์	๑๔๐
ภาคผนวก ข ภาพตัวอย่างการสัมภาษณ์	๑๖๔
ประวัติผู้วิจัย	๑๗๘

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลวังดิน	๒๔
ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน ๒๐ คน	๑๐๙

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

(๑) การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อชื่อในคัมภีร์ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา ภาษาบาลี และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ ซึ่งเรียงตามคัมภีร์

(๒) การระบุหมายเลขย่อ

การอ้างพระไตรปิฎกภาษาบาลี ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึงเล่ม / ข้อ / หน้า ตามลำดับ วิ.มหา. (บาลี) ๑ / ๑๐ / ๑๒. หมายถึง การอ้างอิงนั้นระบุถึงคัมภีร์วินัยปิฎก มหาวิภังค์ ฉบับภาษาบาลี เล่มที่ ๑ ข้อที่ ๑๐ หน้าที่ ๑๒

การอ้างพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ใช้ระบุชื่อคัมภีร์ และระบุถึง เล่ม / ข้อ / หน้า ตามลำดับเช่น ที. ม. (ไทย) ๑๐ / ๕๐ / ๖๐. หมายถึง การอ้างอิงนั้นระบุถึงคัมภีร์สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค เล่มที่ ๑๐ ข้อที่ ๕๐ หน้า ๖๐

การอ้างอิงอรรถกถาภาษาบาลี จะแจ้งเล่ม / ข้อ / หน้า เช่น ที. ส. อ. (บาลี) ๒ / ๘๐ / ๑๐๐. หมายถึง อรรถกถา ทีฆนิกาย สุมังคลวิลาสินี สีลขันธวรรค ฉบับภาษาบาลี เล่มที่ ๒ ข้อที่ ๘๐ หน้า ๑๐๐. ส่วนการอ้างอิงปกรณ์วิเสส จะใช้ระบุชื่อคัมภีร์ / เล่ม / หน้า / เช่น วิสุทธิ. ๓ / ๗. หมายถึง คัมภีร์วิสุทธิมรรค เล่ม (ภาค) ที่ ๓ หน้า ๗.

พระสุตตันตปิฎก

ที.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฎิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปรปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ข.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	ขันธวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
อง.ติก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก.	(ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคมไทยเกิดความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ถูกนำมาใช้ และกลายเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินชีวิตประจำวัน การเปลี่ยนแปลงของระบบสังคมทั้งในระดับประเทศ ระดับองค์กร ระดับครอบครัว รวมถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ที่ปรากฏให้เห็นทุกวันนี้ผ่านสื่อทุกแขนง ล้วนเป็นผลกระทบจากการเจริญเติบโตของเทคโนโลยีแห่งยุคโลกาภิวัตน์ เมืองศักราชมากมายได้ก่อตั้งขึ้น ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และกลุ่มองค์กรอิสระ ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยแต่ละองค์กรได้ทำหน้าที่อย่างเป็นเอกเทศ จนอาจลืมนวัตกรรม ประสงค์ นโยบาย ขององค์กร อาจเป็นต้นเหตุที่สำคัญของการพัฒนาที่ไม่ตรงเป้าประสงค์ ทำให้เกิดการประทุพผิตมิชอบใช้อำนาจหน้าที่เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กับตนเองหรือฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

องค์กรเพื่อการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ ได้เสนอแนวคิดเป็นการแสดงถึงทรรศนะว่า การพัฒนาถ้าขาดการบริหารกิจการที่ดี อาจทำให้เกิดการคอร์รัปชัน เป็นปัญหาสำคัญอันเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาของแต่ละประเทศ ซึ่งจะส่งผลกระทบที่สำคัญ คือ เป็นอุปสรรคต่อความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เกิดอาชญากรรม เกิดความยากจน ลักษณะดังกล่าวผลักดันให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ใหม่ จากการดูแลโดยรัฐบาล เป็นการดูแลสังคมโดยรัฐและประชาชน นำไปสู่การก่อให้เกิดแนวคิดของการบริหารกิจการที่ดีในที่สุด

คำว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) ได้มีการนำมาใช้ควบคู่กันไป ซึ่งนักวิชาการได้ให้คำนิยามว่า การบริหาร นั้น นิยมใช้ในการบริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูง เป็นคำที่นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า ผู้บริหาร (Administrator) มักจะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานงานอยู่ในองค์การของรัฐ ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ คำว่า ผู้จัดการ (Manager) จึงหมายถึงบุคคลในองค์การ ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์การ อย่างไรก็ดี

ปัจจุบันนี้ได้มีการนิยมนำคำว่า การบริหารจัดการ มาใช้ผสมกันโดยทั่วไปทั้งในงานส่วนราชการและงานภาคธุรกิจอีกด้วย^๑

การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น โดยที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลายอย่างในการทำงาน องค์ประกอบพื้นฐานเหล่านี้เรียกเป็นตัวย่อ คือ POSDC โดยมีรายละเอียด ดังนี้ การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สำเร็จผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์การ, การจัดองค์การ (Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและ สายบังคับบัญชาภายในองค์การ มีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ, งานบุคลากร (Staffing) เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้ คนให้เหมาะสมกับงาน, การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ, การกำกับดูแล (Controlling) เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์การ รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์การ^๒

ในสมัยพุทธกาล พระพุทธเจ้าทรงใช้หลักธรรมาธิปไตยในการปกครองพระสงฆ์ ทรงบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ซึ่งพระองค์ได้ทำหน้าที่เป็นอธิบดีของพระสงฆ์ทั่วทั้งสังฆมณฑล ได้ทรงแสดงธรรม ทรงบัญญัติพระวินัย ทรงวินิจฉัยตัดสินอธิกรณ์ ของพระภิกษุสงฆ์ทั้งหลาย โดยมีพระสารีบุตรเป็นพระอัครสาวกเบื้องขวา และพระโมคคัลลานะเป็นพระอัครสาวกเบื้องซ้าย พร้อมด้วยพระเถระ พระอนุเถระ และพระนวกะทั้งหลาย รวมกันเป็นหมู่สงฆ์ ในกาลต่อมา พระองค์ทรงอนุญาตมอบอำนาจให้หมู่สงฆ์ประชุมกันทำสังฆกรรมทั้งปวง ซึ่งผู้ที่เข้าประชุมพึงเป็นสมานสังวาสกัน จะต้องมิมติเป็นเอกฉันท์เป็นไปตามพระวินัย การปกครองภายในหมู่สงฆ์จึงเนื่องด้วยพระเถระ เช่น พระอุปัชฌาย์อาจารย์ปกครองสหวิริยาริกและอันเตวาสิก พระเถระปกครองอวาสิกะ คือ พระภิกษุที่อยู่ในอवास นั้น ๆ^๓

ในช่วงต้นพุทธกาลพระพุทธเจ้าเป็นผู้ปกครองด้วยพระองค์เอง ด้วยความที่พระองค์ทรงเป็นผู้ให้กำเนิดพระสงฆ์สาวก พระสงฆ์สาวกซึ่งเป็นพระอรหันต์ ได้จาริกออกไปเผยแผ่พระสัทธรรมยัง

^๑ ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๑๘-๑๙.

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^๓ กรรมการมูลนิธินิรหมานุราชวิทยาลัย, **ลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ไทยโดยสังเขป ในประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์นิรหมานุราชวิทยาลัย, ๒๕๒๑), หน้า ๔๗.

สถานที่ต่าง ๆ ในชมพูทวีป เมื่อมีปัญหาคำสำคัญใด ๆ เกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสังคมคณะสงฆ์หรือตัวพระสงฆ์สาวกเอง ไม่ว่าจะอยู่ในสถานที่ใดก็ตาม จะต้องเดินทางกลับมาเฝ้าพระพุทธเจ้าเพื่อกราบทูลให้ทรงทราบถึงปัญหา และให้ทรงตัดสินพระทัย แก้ปัญหาที่เกิดขึ้น แม้บางสถานที่จะมีพระสงฆ์สาวกผู้ใหญ่คอยดูแลอยู่แล้ว แต่การตัดสินใจในเรื่องสำคัญก็ต้องขึ้นตรงต่อพระพุทธเจ้า^๔

ในช่วงต้นพุทธกาล พระพุทธเจ้ายังมิได้วางระเบียบหรือกฎเกณฑ์ใด ๆ ในแง่ของการใช้อำนาจทางการปกครอง เนื่องจากพระสงฆ์ในช่วงนั้นล้วนเป็นพระอรหันต์ทั้งสิ้น จึงดำรงอยู่ร่วมกันด้วยสำนึกแห่งธรรมล้วน ๆ พระพุทธเจ้าทรงใช้อำนาจทางการบริหารโดยการส่งพระสงฆ์ออกไปเผยแผ่พระสัทธรรมยังสถานที่ต่าง ๆ เมื่อมีเรื่องร้องเรียนมาถึงพระองค์ก็จะทรงเรียกประชุมสงฆ์เพื่อสอบสวนเรื่องราวต่าง ๆ เหมือนกับการใช้อำนาจตุลาการในสังคมทางการเมือง เมื่อสอบสวนแล้วทรงเห็นว่าพฤติกรรมดังกล่าวไม่เหมาะสม จึงจะทรงบัญญัติพระวินัย ขึ้น ซึ่งเรียกว่า “สิกขาบท” ท่ามกลางที่ประชุมสงฆ์ เหมือนกับการใช้อำนาจทางนิติบัญญัติในสังคมทางการเมือง แล้วสงฆ์ก็จะนำไปศึกษาและประพฤติปฏิบัติตาม พระวินัยจึงเสมือนกฎหมายหรือรัฐธรรมนูญสำหรับสังคมสงฆ์ ซึ่งเป็นกรอบหรือแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้อง

การที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติพระวินัยขึ้นดังกล่าว ก็เพื่อป้องกันมิให้พระภิกษุทั้งหลายประพฤติหรือกระทำความผิดเช่นนั้นอีก โดยอาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความรับว่าดีแห่งสงฆ์, เพื่อความผาสุกแห่งสงฆ์, เพื่อข่มบุคคลผู้เกียติ, เพื่อความอยู่ผาสุกแห่งเหล่าภิกษุผู้มีศีลดีงาม, เพื่อปิดกั้นอาสวะทั้งหลายอันจะบังเกิดในปัจจุบัน, เพื่อกำจัดอาสวะทั้งหลายอันจะบังเกิดในอนาคต, เพื่อความเลื่อมใสของคนที่ยังไม่เลื่อมใส, เพื่อความเลื่อมใสยิ่งขึ้นไปของคนที่ไม่เลื่อมใสแล้ว, เพื่อความตั้งมั่นแห่งสัทธรรม, เพื่อเอื้อเฟื้อวินัย^๕

ต่อมาหากมีพระภิกษุรูปใดละเมิดพระวินัยหรือสิกขาบทซึ่งทรงบัญญัติไว้แล้ว เมื่อทรงเรียกประชุมสงฆ์และสอบสวนแล้วเห็นว่าภิกษุรูปนั้นกระทำความผิดจริง ก็จะต้องลงโทษด้วยการปรับอาบัติแก่พระภิกษุรูปนั้น ตามความผิดอันเกิดจากการละเมิดสิกขาบทแต่ละข้อซึ่งทรงทรงบัญญัติไว้แล้ว โดยโทษมี ๓ สถานคือ อย่างหนักคือขาดจากความเป็นภิกษุ อย่างกลางคือให้ภิกษุนั้นอยู่กรรม คือ ประพฤติวัตรอย่างหนึ่ง เพื่อทรมานตน และอย่างเบา คือ ให้ประจານตนต่อหน้าภิกษุด้วยกัน^๖

^๔ เสถียร โพธิ์นันทะ, **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๕-๒๖.

^๕ วิ.ม.ท. (บาลี) ๑/๓๙/๒๖, วิ.ม.ท. (ไทย) ๑/๓๙/๒๘-๒๙

^๖ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **วินัยมุข เล่ม ๑**, พิมพ์ครั้งที่ ๔๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

ในช่วงถึงพุทธกาลเป็นต้นมา พระสงฆ์ที่ออกไปเผยแผ่พระสัทธรรม ได้นำกุลบุตรจากสถานที่ต่าง ๆ ที่เกิดความศรัทธาประสงค์จะออกบวช เดินทางมาขอบรรพชาอุปสมบทกับพระพุทธเจ้า ด้วยความยากลำบาก โดยเฉพาะสถานที่ที่อยู่ห่างไกลและทุรกันดาร พระพุทธเจ้าทรงเห็นความยากลำบากของพระสงฆ์และกุลบุตรนั้น จึงทรงประทานอนุญาตโดยการกระจายอำนาจให้พระสงฆ์เหล่านั้นสามารถบวชกุลบุตรผู้อยู่ในสถานที่ห่างไกลและทุรกันดารได้ ด้วยวิธีการบรรพชาอุปสมบท โดยการให้ไตรสรณคมน์ คือ การถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ซึ่งชาวพุทธในสังคมไทยเรียกการบรรพชาอุปสมบทด้วยวิธีนี้ว่า “ติสรณคมน์อุปสัมปทา”^๗

เมื่อพระสงฆ์ได้บรรพชาอุปสมบทแก่กุลบุตรแล้ว ก็ต้องทำหน้าที่ปกครอง ดูแล อบรมสั่งสอน ในฐานะสมาชิกใหม่ของสังฆมณฑล ให้อยู่ภายใต้พระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าทรงบัญญัติไว้ หลังจากพระพุทธเจ้าทรงมอบให้สงฆ์เป็นใหญ่แล้ว เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในภายหลังก็ไม่ทรงแทรกแซงอำนาจของสงฆ์ เพราะท่านนอกจากจะทรงเคารพในธรรมแล้ว ยังทรงเคารพในสงฆ์ด้วย

ในการประชุมสงฆ์ เพื่อทำสังฆกรรมทุกอย่าง จะต้องดำเนินการในเขตแดน ซึ่งเป็นสถานที่ เรียกว่า “สีมา” ต้องไม่เล็กเกินไปจนไม่อาจให้ภิกษุ ๒๑ รูปนั่งได้ และไม่ใหญ่เกิน ๓ โยชน์^๘ นอกจากนี้ ในการทำสังฆกรรมต่าง ๆ ต้องอาศัยมติในที่ประชุมสงฆ์ ซึ่งจะต้องมีมติเป็นเอกฉันท์เท่านั้น หากมีภิกษุแม้รูปหนึ่งคัดค้านขึ้น ถือว่าสังฆกรรมนั้นไม่สำเร็จ แสดงให้เห็นว่าภิกษุผู้เข้าประชุมทุกรูป มีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ จะคัดค้านหรือเห็นด้วยก็ได้ ถ้าไม่เห็นด้วยก็ให้แสดงอาการคัดค้านขึ้น แต่ถ้าเห็นด้วยจะแสดงอาการการนั่งสงบนิ่ง อย่างพร้อมเพรียงกันทุกรูป^๙

ก่อนที่พระพุทธเจ้าจะเสด็จดับขันธปรินิพพาน ได้ตรัสสั่งภิกษุทั้งหลายให้เรียก “อาวุโส” และ “ภันเต” หรือ “อ้ายสมา” กันตามพรพราหมณ์ และใช้เป็นธรรมเนียมจนมาถึงปัจจุบัน ดังพระดำรัสซึ่งตรัสสั่งพระอานนท์ไว้ว่า “อานนท์ เมื่อเราล่วงลับไป ภิกษุไม่ควรเรียกกันและกันด้วยวาตะว่า “อาวุโส” เหมือนดังที่เรียกกันตอนนี้ ภิกษุผู้แก่กว่าพึงเรียกภิกษุผู้อ่อนกว่า โดยชื่อหรือตระกูล โดยวาตะว่า “อาวุโส” ก็ได้ ภิกษุผู้อ่อนกว่าพึงเรียกภิกษุผู้แก่กว่าว่า “ภันเต” หรือ “อ้ายสมา” ก็ได้”^{๑๐}

^๗ วิ.ม. (บาลี) ๔/๓๔/๒๙-๓๐, วิ.ม. (ไทย) ๔/๓๔/๔๒-๔๓.

^๘ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, **วินัยมุข เล่ม ๓**, หน้า ๔.

^๙ ประสาน ทองภักดี และปรีชา หงส์ไกรเลิศ, “**บทที่ ๒ ทฤษฎีการกำเนิดรัฐและระบบการเมืองของรัฐ**”, ในคณะอนุกรรมการดำเนินการศึกษาและกำหนดหลักวิชาการรัฐศาสตร์, รัฐศาสตร์ตามแนวพุทธศาสตร์, หน้า ๑๕.

^{๑๐} ที.ม. (บาลี) ๑๐/๒๑๖/๑๓๔, ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๖/๑๖๔-๑๖๕.

การปกครองระบอบประชาธิปไตยของประเทศไทยนั้นเริ่มตั้งแต่ปีพุทธศักราช ๒๔๗๕ เป็นต้นมา อำนาจอธิปไตยเป็นของปวงชนชาวไทย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข พระองค์ทรงใช้อำนาจนั้นทางรัฐสภา ทางคณะรัฐมนตรีและทางศาล จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องวางรากฐานการพัฒนาประเทศให้คนดีได้ปกครองประเทศบ้านเมือง ประเทศไทยได้นำเอาหลักการบริหารกิจการที่ดี หรือ หลักธรรมาภิบาลมาใช้เป็นแนวทางการดำเนินการบริหารจัดการของรัฐ โดยเฉพาะเป็นการเริ่มต้น การแสดงออกและตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารกิจการที่ดี ภายหลังการประกาศใช้ธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๔๐ และภายหลังจากการประสบกับภาวะปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจต่าง ๆ^{๑๑}

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ หากจะบริหารให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการบริหารด้วย ในหน่วยงานองค์กรภายในประเทศ ภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรอิสระ ได้มีการนำแนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมาภิบาลนี้ ไปปรับใช้อย่างเห็นได้ชัด มีการปรับปรุงการบริหารให้มีคุณภาพ มีบริการสาธารณะต่าง ๆ ให้เป็นที่พึงพอใจของประชาชน^{๑๒}

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานราชการที่มีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา พระราชบัญญัติกำหนดแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ความรับผิดชอบ คือ เป็นงานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก สะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เป็นงานที่เกี่ยวกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย เป็นงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ความสำคัญต่อประชาชนมาก

เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นอีกหนึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพราะเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมทางด้าน ศาสนา การศึกษา จารีตประเพณี วัฒนธรรม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้ อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบ

^{๑๑} บวรศักดิ์ อุวรรณโณ, การสร้างหลักธรรมาภิบาลในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๑๒} ปกรณ์ มหากันธา, “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

ในการใช้จ่ายงบประมาณในการบริหารจัดการท้องถิ่น และได้รับรางวัลที่ ๒ (เทศบาลตำบลประเภททั่วไป) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการบริหารจัดการที่ดี ประจำปี พ.ศ.๒๕๕๙ จากสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สำนักงานคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อวันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๐ ที่ผ่านมา

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เพื่อที่จะศึกษาระบบ กลไก และกิจกรรม การบริหารจัดการเชิงพุทธ พร้อมทั้งวิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ โดยการนำเอาหลักธรรมมาภิบาลและหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวทางพระพุทธศาสนา เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง สำหรับนำไปประกอบการวางแผน กำหนดโครงสร้าง นโยบาย รูปแบบ การบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เป็นแบบอย่างที่ดีแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่น ๆ ในสังคมไทย อันจะนำมาซึ่งประโยชน์สุขของประชาชน สังคม และประเทศชาติต่อไป

๑.๒ คำถามวิจัย

๑.๒.๑ ระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร

๑.๒.๒ กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร

๑.๒.๓ การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ในปัจจุบันมีลักษณะเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๓.๒ เพื่อศึกษากิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๓.๓ เพื่อวิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตของการศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาในประเด็นต่าง ๆ จากพระไตรปิฎก จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัย และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาวิเคราะห์จากเอกสารต่าง ๆ ได้แก่

(๑) **ข้อมูลปฐมภูมิ** ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเชิงพุทธตามแนวทางพระพุทธศาสนา จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๓๙ จากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย หนังสือที่เกี่ยวข้อง

(๒) **ข้อมูลทุติยภูมิ** ศึกษาการบริหารจัดการเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จากบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาและหลักธรรมาภิบาล ๖ หลัก ได้แก่ ๑)หลักนิติธรรม ๒)หลักคุณธรรม ๓)หลักความโปร่งใส ๔)หลักการมีส่วนร่วม ๕)หลักความรับผิดชอบ ๖)หลักความคุ้มค่า และการบริหารการปกครองสมัยปัจจุบัน ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ศึกษาถึงระบบ กลไก โครงสร้าง นโยบาย รูปแบบ และกิจกรรม นำมาทำการวิเคราะห์หารูปแบบและกระบวนการบริหารจัดการเชิงพุทธตามแนวทางพระพุทธศาสนา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรที่จะศึกษา ประกอบด้วย

(๑) **ปัจจัยด้านบุคคล** ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สมาชิก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด และประสบการณ์ทำงาน

(๒) **ระดับการปฏิบัติงาน** ของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สมาชิก ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเชิงพุทธตามแนวทางพระพุทธศาสนา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ สมาชิก และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านสถานที่ การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่การศึกษาวิจัยเฉพาะในเขตเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มดำเนินการในการวิจัยในช่วงเดือน กันยายน พ.ศ.๒๕๖๑ ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๖๒ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การบริหารจัดการเชิงพุทธ หมายถึง การดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมและปรับปรุงการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการ นิเทศ ติดตาม และตรวจสอบการทำงาน ให้เป็นไปตามเป้าหมายของภารกิจที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๕.๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่น ที่มีผู้บริหารและสมาชิก ได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนในเขตของท้องถิ่นนั้น มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการบริการสาธารณะตามกฎหมาย เพื่อประโยชน์สุขของชุมชนในท้องถิ่น

๑.๕.๓ รูปแบบและกลไก หมายถึง แนวทางในการดำเนินการ ที่แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างทางความคิด ความสัมพันธ์ ขององค์ประกอบสำคัญ และวิธีการดำเนินงาน วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการ ให้มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ ช่วยทำให้ระบบมีการขับเคลื่อนหรือดำเนินอยู่ได้ โดยมีการจัดสรรทรัพยากร มีการจัดองค์การ หน่วยงาน หรือกลุ่มบุคคล เป็นผู้ดำเนินงาน

๑.๕.๔ กิจกรรมเชิงพุทธ หมายถึง การปฏิบัติกรอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ในครอบครัว ชุมชน และสังคม โดยสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๑.๕.๕ หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ที่ว่าด้วยการบริหารทั้งในด้านการบริหารตนเอง การบริหารบุคคล และการบริหารงานในองค์กร มีความสอดคล้องกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ , หลักสังคหวัตถุ ๔ , และหลักอิทธิบาท ๔ , กับทั้งหลักธรรมมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักสำคัญในการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๑.๕.๖ การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางการบริหารเพื่อให้ทุกภาคส่วนดำรงอยู่ได้อย่างสมานฉันท์สันติสุข ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ มี ๖ หลัก ได้แก่ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า

๑.๖ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัย เรื่อง ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย หนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การบริหารจัดการเชิงพุทธตามแนวทางพระพุทธศาสนา รวมถึงการศึกษาค้นคว้าเอกสารทางพระพุทธศาสนา ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัย ตามลำดับ ดังนี้

๑.๖.๑ หนังสือ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “องค์การและการจัดการ” ว่า การใช้คำว่า การบริหาร (Administration) และ การจัดการ (Management) ควบคู่กันไปจนเกือบจะแยกไม่ออกถึงความแตกต่าง และยังนิยมใช้คำว่า การบริหารจัดการ เป็นคำผสมกันอีกด้วย นักวิชาการได้ให้คำนิยามที่คล้ายกัน ดังต่อไปนี้ว่า คำว่า การบริหาร นั้น นิยมใช้ในการ บริหารระดับสูง โดยเน้นที่การกำหนดนโยบายที่สำคัญและการกำหนดแผนของผู้บริหารระดับสูงเป็นคำนิยาม นิยมใช้ในการบริหารรัฐกิจ (Public Administration) หรือใช้ในหน่วยงานราชการ และคำว่า ผู้บริหาร (Administrator) มักจะหมายถึง ผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์กรของรัฐ หรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังกำไร ส่วนคำว่า การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบายที่วางไว้ ซึ่งนิยมใช้ในการจัดการธุรกิจ คำว่า ผู้จัดการ (Manager) จึงหมายถึงบุคคลในองค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ไว้ขององค์กร อย่างไรก็ตามนี้ได้มีการนิยมนำคำว่า การบริหารจัดการ มาใช้ผสมกันโดยทั่วไปทั้งในงานส่วนราชการและงานภาคธุรกิจ^{๑๓}

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวถึงการบริหารตามแนวทางของพุทธศาสนา ไว้ในหนังสือ “พุทธวิธีบริหาร” ว่า การศึกษาพุทธบริหารในที่นี้ได้ใช้หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC ประกอบด้วย P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมี วิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและ การกระจายอำนาจ S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและ

^{๑๓} ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘-๑๙.

การใช้คนให้เหมาะกับงาน D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสาร เพื่อให้เกิด การดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีภาวะผู้นำ และ C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้ง กระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร โดยพุทธวิธีบริหารยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผล ที่ว่าผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็น ธรรมาธิปไตย เขายึดถือคติว่าถูกต้องไม่จำเป็นต้องถูกใจข้าพเจ้าหรือต้องถูกใจทุกคน เขากลา ตัดสินใจลงมือทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรมโดยไม่พยายามล่อยตัวหนีปัญหา เขายึดถือคติว่าอำนาจนา ที่มาพร้อมกับความรับผิดชอบ เขายอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่นั้น คือ ประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นว่าจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะสละประโยชน์สุข เล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อยเพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่”^{๑๔}

คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึงคำว่าองค์กร ไว้ใน หนังสือ “การปกครองคณะสงฆ์ไทย” ว่า คำว่า องค์กร ในพระพุทธศาสนาตรงกับคำว่า คณะ หรือ สงฆ์ ตามความเข้าใจทั่วไปคือ พระภิกษุในพระพุทธศาสนา พระสงฆ์ คือ หมู่ชนที่ฟังคำสั่งสอนของ พระพุทธเจ้า ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และสอนบุคคลอื่นให้ปฏิบัติตามด้วย^{๑๕}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับ ประมวลศัพท์” ว่า คำว่า “สงฆ์” แปลว่า หมู่ ชุมชน มี ๒ ความหมาย ได้แก่ ๑) หมู่สาวกของพระ พุทธเจ้า เรียกว่า สาวกสงฆ์ ดังคำสวดในสังฆคุณ ประกอบด้วยคุบุรุษ ๔ บุรุษบุคคล ๘ เริ่มแต่ท่าน ผู้ตั้งอยู่ในโสดาปัตติมรรคจนถึงพระอรหันต์ ต่างจากภิกษุสงฆ์ คือ หมู่แห่งภิกษุหรือชุมชนภิกษุ ๒) ชุมชนภิกษุหมู่หนึ่งตั้งแต่ ๔ รูปขึ้นไป ซึ่งสามารถประกอบสังฆกรรมได้ คำว่า สงฆ์ หมายถึง บุคคล สามารถแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) อริยสงฆ์ หมายถึง พระสงฆ์ที่ปฏิบัติตามคำสั่งสอนของ พระพุทธเจ้าจนบรรลุธรรม หรือสำเร็จมรรคผลตั้งแต่พระโสดาบันจนถึงพระอรหันต์ ๒) สมมติสงฆ์ หมายถึง พระสงฆ์ที่บวชถูกต้องตามพระธรรมวินัย พระสงฆ์ประเภทนี้ สามารถเป็นอริยสงฆ์ได้ หากได้ ศึกษาประพฤติปฏิบัติชอบตามพระธรรมวินัย จนสามารถละกิเลสได้มากยิ่งขึ้นตามลำดับ ผู้ที่จะเป็น พระสงฆ์ในพระพุทธศาสนาได้ จะต้องผ่านการบวชที่ถูกต้องสมบูรณ์ ตามข้อบัญญัติของพระธรรมวินัย การบวช คือ การละเพศจาก ผู้ครองเรือน มาดำรงเพศของผู้ไม่ครองเรือน ปัจจุบันสามารถแยก ออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ บรรพชาและอุปสมบท บรรพชาเป็นการบวชเป็นสามเณร ส่วนอุปสมบท

^{๑๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีการบริหาร, หน้า ๓-๕

^{๑๕} คณาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖.

เป็นการบวชเป็นพระภิกษุ การบวชเป็นพระภิกษุในระยะเริ่มต้นพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงอุปสมบทให้ด้วยพระวาจาของพระองค์เอง เรียกว่า เอหิภิกขุอุปสัมปทา ต่อมาพระพุทธเจ้าทรงอนุญาตให้พระสาวกเป็นผู้อำนวยความสะดวกบวช ทรงบัญญัติการบวช โดยให้เปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ เรียกการบวชวิธีนี้ว่า ติสรณคณูปสัมปทา ภายหลังพระพุทธองค์ทรงยกเลิกการบวชทั้ง ๒ วิธี แล้วทรงอนุญาตการบวชแบบที่ต้องประชุมสงฆ์ มีการสวดประกาศขอรับความคิดเห็นชอบของสงฆ์ เรียกการบวชวิธีนี้ว่า ญัตติจตุตถกรรมอุปสัมปทา และใช้มาจนถึงปัจจุบัน การบวชด้วยวิธีนี้แสดงให้เห็นว่า พระพุทธองค์ทรงมอบอำนาจให้สงฆ์เป็นใหญ่อย่างสมบูรณ์ และทรงบัญญัติให้นำการบวชวิธีที่ ๒ ไปใช้ในการบวชเป็นสามเณรด้วยการเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ^{๑๖}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงความหมายการบริหารจัดการองค์กรหรือคณะ ไว้ในหนังสือ “การจัดระเบียบสังคมตามคตินิยมสังฆะ” ว่า ความหมายของ สงฆ์ แปลว่า หมู่ หรือ ชุมชน หมู่หรือชุมชนที่จะเป็นสงฆ์ คือ หมู่หรือชุมชนที่มีการจัดตั้งระบบระเบียบเป็นอย่างดี มีอุดมคติ มีจุดมุ่งหมายว่าจะอยู่ร่วมกันด้วยความสงบเพื่อประพฤติปฏิบัติกระทำสิ่งที่ดีงาม อย่างพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา ก็คือชุมชนที่อยู่ร่วมกันเพื่อเจริญไตรสิกขา เพื่อจะได้ฝึกฝนตนให้เจริญอกงามขึ้นใน ศีล สมาธิ ปัญญา^{๑๗}

สุวรรณ เพชรนิล กล่าวไว้ในหนังสือ “พุทธปรัชญาเบื้องต้น” ว่า คำว่า คณะ หรือ หมู่ คือ ความหมายของคำว่า สงฆ์ จากความหมายนี้ จึงมีความหมาย รวมไปถึง หมู่เทพ หมู่ชน หมู่สัตว์ และอาจหมายถึง กลุ่มบุคคลทางการเมือง หรือกลุ่มอาชีพได้เช่นกัน ในครั้งพุทธกาล นิยมหมายถึงกลุ่มบุคคลทางศาสนา ไม่ว่าจะเป็นนักบวชที่นิยมจาริกหรือนักบวชอยู่ประจำตามหมู่บ้าน ประจำเมือง และยังหมายถึงบุคคลในสำนักปรัชญาต่าง ๆ ซึ่งแต่ละกลุ่มมีแบบแผนประพฤติปฏิบัติของตนเอง มีแบบการแต่งกาย มีสัญลักษณ์ของแต่ละหมู่แต่ละกลุ่ม มีวินัยเป็นหลักปฏิบัติ มีแนวชีวิตเป็นของตนเอง กลุ่ม ดังนั้น สงฆ์ จึงมีนิยามว่า กลุ่มบุคคลที่เสมอกันด้วยศีลและ ธรรมชนะ หมายความว่า มีศีลที่เสมอกัน มีธรรมชนะที่ถูกต้องตรงกัน ความหมายทางพระพุทธศาสนา คือ พระสาวกของพระพุทธเจ้า^{๑๘}

^{๑๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔๘.

^{๑๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **จัดระเบียบสังคมตามคตินิยมแห่งสังฆะ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

^{๑๘} สุวรรณ เพชรนิล, **พุทธปรัชญาเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖), หน้า ๔๗-๔๘.

ชาย สัญญาวิวัฒน์และสัญญา สัญญาวิวัฒน์ ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การบริหารจัดการแนวพุทธ” ว่า ในวัฒนธรรมชาวพุทธ การเป็นองค์การ คือ สงฆ์ หรือคณะสงฆ์ที่ต้องประกอบด้วยสงฆ์จำนวน ๔ รูปขึ้นไป ซึ่งสามารถประกอบสังฆกรรมได้ ตามกำหนดทางพระวินัย ต่างกันโดยเป็นสงฆ์ จตุรรรคบ้าง ปัญจรรคบ้าง ทศวรรคบาง วิสดีวรรคบาง เทียบกับทางโลกการจะเป็นกลุ่มสังคม (Social Group) ที่เป็นองค์การสังคม (Social Organization) ประเภทแรก ต้องมีคนที่มีการกระทำระหว่างกัน ตามกฎระเบียบสังคมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อย ๒ คน สำหรับคณะสงฆ์ผู้ที่จะเป็นสงฆ์จะต้องผ่านพิธีบวช มีวัตถุประสงค์ เพื่อร่วมกันรักษาระเบียบวินัย สร้างบุญกุศลสะสมบารมีเพื่อเป้าหมายสูงสุด คือ นิพพาน^{๑๙}

วิรัช ธีรพันธุ์เมธี ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พุทธปรัชญาการปกครอง” ว่า ในหลักอภิปไตย ๓ พระพุทธเจ้าทรงยกย่อง ธรรมาธิปไตยว่าประเสริฐที่สุด โลกาธิปไตยก็ยิ่งดึกว่าอิตตาธิปไตยถึงอย่างไรก็ตาม พระพุทธเจ้าก็ไม่ได้ตำหนิระบบเผด็จการที่ใช้อิตตาธิปไตย ถ้าหากเผด็จการนั้นยึดมั่นในธรรมในความถูกต้อง เป็นธรรม ขอบธรรม มีความรักความเมตตา ความปรารถนาดีต่อผู้อยู่ใต้การปกครองต่อประชาชนเหมือนพ่อปกครองลูก (Paternalism) และมีโดยยกย่องว่า ระบอบประชาธิปไตยหรือโลกาธิปไตยนั้นประเสริฐที่สุด แม้นักปรัชญาเมธีทางการเมืองยุคปัจจุบัน ก็เห็นด้วยกับพระพุทธเจ้าโดยกล่าวว่า ประชาธิปไตยเป็นระบอบการปกครองที่เลวน้อยที่สุด^{๒๐}

พระมหาณรงค์ กนต์ลีโล (อุ้นคำ) กล่าวไว้ในหนังสือ “จุดเด่นของพระพุทธศาสนา” ว่า ประชาธิปไตยจึงถือว่าเป็นรูปแบบการปกครองที่เหมาะสมที่สุดในโลกปัจจุบัน ประชาธิปไตยจะมีเนื้อหาที่สมบูรณ์ใดต้องครอบคลุมถึงเรื่องเสรีภาพ สิทธิความเสมอภาค ความยุติธรรม เนื้อหาเหล่านี้มีปรากฏชัดเจนในหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา แต่อย่างไรก็ตามประชาธิปไตยที่อาศัยเสียงข้างมากเพียงอย่างเดียว บางครั้งอาจนำไปสู่ความล้มเหลวถ้าดำเนินการอย่างไร้ธรรมสำนึก และอาจจะกลายเป็นเครื่องมือของกลุ่มที่มีอำนาจหรือนำไปสู่รูปแบบเผด็จการทางรัฐสภา ตามหลักพระพุทธศาสนา ประชาธิปไตยที่สมบูรณ์ ก็คือต้องมีหลักธรรมาธิปไตยเป็นฐาน หรือพูดอีกนัยหนึ่งก็คือประชาธิปไตย ที่เป็นธรรมาธิปไตยนั่นเอง^{๒๑}

^{๑๙} ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพ มหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๘.

^{๒๐} วิรัช ธีรพันธุ์เมธี, *พุทธปรัชญาการปกครอง*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๒๕

^{๒๑} พระมหาณรงค์ กนต์ลีโล (อุ้นคำ), *จุดเด่นของพระพุทธศาสนา*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: ทริโอแอดเวอร์ไทซิง แอนด์ มีเดียจำกัด, ๒๕๕๘), หน้า ๔๓.

ประยงค์ สุวรรณบุบผา กล่าวถึง แนวคิดการบริหารองค์กรตามแนวทางพระพุทธศาสนา ไว้ในหนังสือ “รัฐปรัชญาแนวคิดตะวันออก-ตะวันตก” ว่า พระพุทธเจ้าทรงวางระบบ รูปแบบการบริหารปกครององค์กรไว้ ๓ รูปแบบใหญ่ ๆ คือ ๑) ระยะต้น หรือ ระยะแรก พระองค์ทรงปกครองเองโดยมีพระองค์เป็นพระประมุข วิธีที่รับผู้เข้ามาอยู่ในปกครอง เรียกว่า เอหิภิกขุอุปสัมปทา หรือ พุทธาธิปไตย ปตานิปไตย ราชาธิปไตย ซึ่งเป็นแบบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ ๒) ระยะกลาง หรือ ระยะที่สอง ทรงมอบอำนาจให้อภิชนนียภิกษุ ผู้มีคุณธรรมช่วยกันปกครอง โดยมีพระพุทธเจ้าทรงเป็นองค์พระประมุข วิธีรับบุคคลเข้ามาอยู่ในปกครอง เรียกว่า ติสระณคณูปสัมปทา หรือ อภิชนนียาธิปไตย หรือ อภิชนาธิปไตย ๓) ระยะปลาย หรือ ระยะที่สาม ทรงมอบให้สงฆ์เป็นผู้ปกครองโดยมีพระพุทธเจ้าทรงเป็นองค์พระประมุข วิธีรับผู้ เข้ามาอยู่ในปกครอง เรียกว่า ญัตติจตุตถกรรมอุปสัมปทา^{๒๒}

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “การปกครองท้องถิ่นว่า” การปกครองส่วนท้องถิ่นคือการ ปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจ ให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนิน กิจการบางอย่าง เพื่อบำบัดความต้องการของตน การบริหารงานของท้องถิ่น มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่าง ๆ ตามความเหมาะสม จะปราศจากการควบคุมของรัฐไม่ได้ เพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น และลักษณะทั่วไปของการปกครองส่วนท้องถิ่น มีองค์ประกอบ ๘ ประการ ได้แก่ ๑) มีสถานะตามกฎหมาย ๒) มีพื้นที่และระดับ มีการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็ก และขนาดใหญ่ ๓) การกระจายบทบาท อำนาจหน้าที่ ๔) เป็นองค์การนิติบุคคล ที่ถูกจัดตั้งตามกฎหมาย แยกจากรัฐบาลกลาง ๕) มีการเลือกตั้ง สมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๖) มีอิสระในการปกครอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๗) มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจ ๘) การถูกกำกับดูแลโดยรัฐ เมื่อองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้ว ยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ หลักการของการปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑) มีรูปแบบหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นหลายรูปแบบ ตามความแตกต่างของความเจริญประชากรหรือขนาดพื้นที่ ๒) มีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม ๓) มีสิทธิตามกฎหมายในการปกครองตนเอง สิทธิ แบ่งเป็น ๒ ประการ ได้แก่ (๑) สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของ

^{๒๒} ประยงค์ สุวรรณบุบผา, รัฐปรัชญาแนวคิดตะวันออก-ตะวันตก, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐๙.

องค์กร (๒) สิทธิในการกำหนดงบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ ที่มีอยู่ ๔) เมืององค์กร ที่จำเป็นในการบริหารปกครองตนเอง ได้แก่ องค์กรฝ่ายบริหารและ องค์กรฝ่าย นิติบัญญัติ ๕) มีประชาชนในท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการปกครอง บทบาท อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑) งานที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น เกี่ยวกับการ อำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน ๒) งานที่เกี่ยวกับการป้องกันรักษาความปลอดภัย ๓) งานที่เกี่ยวกับสวัสดิการสังคม ๔) งานที่เกี่ยวกับพาณิชย์ท้องถิ่น^{๒๓}

ลิขิต ธีรเวคิน ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย” ว่า ความสำคัญของการ กระจายอำนาจ มีความสำคัญในทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคมเป็นอย่างยิ่ง แยกได้เป็น ๒ ประเด็นใหญ่ ๆ ได้แก่ ๑) การกระจายอำนาจเป็นรากแก้ว ของระบบการปกครองแบบ ประชาธิปไตย ที่จะต้องประกอบไปด้วยโครงสร้างพื้นฐานในระดับท้องถิ่น เน้นการพัฒนา โครงสร้างเบื้องต้น ระดับชาติ เช่น รัฐธรรมนูญ สภานิติบัญญัติ การเลือกตั้ง ฯลฯ หากไม่ได้คำนึงถึง พื้นฐานเบื้องต้น ในความตื่นตัวทางการเมือง ความสามารถและโอกาสในการปกครองตนเอง ก็เท่ากับพยายามพัฒนาใน ลักษณะหัวโต ตัวลีบ ดังนั้นการปกครองตนเองของการปกครองส่วน ท้องถิ่น หรือการกระจายอำนาจไปในระดับต่ำสุด เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระบบการเมือง ในระบอบประชาธิปไตย ๒) การกระจายอำนาจ มีความสำคัญทางเศรษฐกิจและสังคม ในแง่การ พัฒนาชนบท การมีส่วนร่วมของประชาชน จะทำให้การพัฒนาชนบทสัมฤทธิ์ผล การกระจายอำนาจ จึงไม่ใช่แต่เพียงปูพื้นฐานในระบอบประชาธิปไตยเท่านั้น แต่เป็นการให้โอกาสแก่ประชาชน ในการ เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองส่วนท้องถิ่น มีผลต่อเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และยังเป็นสิ่งสำคัญ ในการพัฒนาชนบท ของประเทศอีกด้วย^{๒๔}

๑.๖.๒ งานวิจัย

พระมหากฤษฎิ์ อธิฐานโน (สนธิสุข) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิด ประชาธิปไตยในพุทธ ปรัชญาเถรวาท กับแนวคิดประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน” พบว่า หลัก ธรรมาธิปไตย มีใช้หลักที่จะนำไปใช้ในการบริหารปกครององค์กรสงฆ์ได้เพียงอย่างเดียวแต่สามารถ นำไปใช้ได้กับการทำงานทุกองค์กร เช่น องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคเอกชน องค์กรการศึกษา หรือ องค์กรภาคประชาสังคม หลักธรรมาธิปไตย แบ่งออกได้เป็น ๒ รูปแบบ คือ รูปแบบแรก เป็นแง่ของ การประพฤติปฏิบัติธรรม ดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ในอาธิปัตเตยสูตร ว่า “ภิกษุณัณย่อมเห็นประจักษ์ว่า

^{๒๓} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๒-๒๒

^{๒๔} ลิขิต ธีรเวคิน, วิวัฒนาการการเมืองการปกครองไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๒๖๙.

ความเพียรที่เราเริ่มไฉไลแล้วจักไม่ย่อหย่อน สติที่ตั้งมั่นแล้วจักไม่เลอะเลือน ภายที่สงบแล้วจักไม่กระสับกระส่าย จิตที่ตั้งมั่นแล้วจักมีอารมณ์แน่วแน่ เจริญกรรมเท่านั้นให้เป็นใหญ่ละอกุศล บำเพ็ญกุศลละกรรมที่มีโทษ บำเพ็ญกรรมที่ไม่มีโทษ รักษาตนให้บริสุทธิ์ นี่เรียกว่า ธรรมาธิปไตย” รูปแบบที่สอง คือ การปกครองที่ยึดถือธรรม หรือความถูกต้องเป็นใหญ่ การตัดสินใจทุกอย่างขึ้นอยู่กับความถูกต้องเท่านั้น ไม่อิงอาศัยอำมาตย์สินจ้าง หรือเกียรติยศ รวมถึงพรรคพวกญาติพี่น้องแต่อย่างใด^{๒๕}

นพพล สุรนครศรีธร ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหาร ส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่” พบว่า เป้าหมายของหลักธรรมาภิบาล ไตรภาค การตอบสนองประชาชน เพื่อความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติและความประหยัด หรือ ๔ ป. ไตรภาค ป.แรก คือ ประชาชน การทำงานของ อบต. ต้องมีประชาชนเป็นเป้าหมายในการพัฒนา ป.ที่สอง คือ ประสิทธิภาพ เป็นการทำงานตามกระบวนการที่ถูกต้องอย่างรวดเร็วที่สุด ป.ที่สาม คือ ประสิทธิภาพ เป็นผลหรือคุณภาพของงานที่ทำ ป.ที่สี่ คือ ประหยัด เป็นการทำงานที่จะต้องใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อให้คุ้มค่า ประหยัดและเกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ประชาชนในเรื่องบทบาท หน้าที่ การมีส่วนร่วม เป้าหมายของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี คือ การพัฒนา การอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ ให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ปฏิรูปแนวคิดทางการเมืองให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ ปฏิรูปองค์กรรัฐ ให้มีลักษณะเป็นเอกชนมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งให้ประชาคม เพิ่มความเป็นธรรมในการพัฒนาทางเศรษฐกิจและ สังคมให้กับทุกภาคในสังคม^{๒๖}

อิสริพัทธ์ จงเปี่ยมบวรชัย ได้วิจัยเรื่อง “รูปแบบการมีส่วนร่วมเชิงพุทธบูรณาการในการจัดการชลประทาน ขององค์กรผู้ใช้น้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำภาคเหนือตอนล่าง” พบว่า หลักการมีส่วนร่วมจะเน้นในด้านปัจจัยภายนอกหรือวิธีการ เพื่อรักษาสีทึบของตน ส่วนหลักการมีส่วนร่วมเชิงพุทธจะเน้นในด้านปัจจัยภายในหรือคุณภาพทางจิตใจอย่างมีเมตตา ในแบบของการเป็นผู้ให้ ที่ควบคู่ไปกับการพิทักษ์คุ้มครองประโยชน์ที่จะเกื้อกูลกับทุก ๆ คน กระบวนการส่งเสริมการจัดการชลประทานขององค์กรผู้ใช้น้ำในพื้นที่ชุมชนหนองบึงไก่อ่ ตามหลักการมีส่วนร่วมเชิงพุทธบูรณาการ คือ

^{๒๕} พระมหาภคกิตติวิทย์ อธิฐานโน (สนธิสุข), “ศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดประชาธิปไตยในพุทธปรัชญาเถรวาท กับแนวคิดประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘),

^{๒๖} นพพล สุรนครศรีธร, การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓),

เปิดโอกาสให้องค์กรผู้ใช้น้ำได้มีบทบาทสูงสุดในการตัดสินใจจนถึงขั้นการเสริมอำนาจนำไปสู่แผนยุทธศาสตร์การจัดการชลประทานและจัดกิจกรรมส่งเสริมองค์กรเกษตรกรผู้ใช้น้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำภาคเหนือตอนล่าง มีกระบวนการทำงานการมีส่วนร่วมตามพุทธวิธีของสาราณียธรรมและวัชชีปริหานิยธรรม ร่วมกับหลักการจัดการชลประทาน ซึ่งส่วนที่เป็นหัวใจหลักก็คือ SC model เป็นรูปแบบหัวใจแห่งการประสานที่สามารถใช้เป็นแนวทางแห่งการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รวมทั้งเสริมสร้างการอยู่ร่วมกันแบบใช้หัวใจในการเข้าหากัน ให้ความไว้วางใจ สร้างความศรัทธาต่อกัน ให้เกียรติต่อกัน มองเห็นคุณค่าของกันและกัน ปัญหาความขัดแย้งก็ค่อย ๆ หดไปการทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทำให้สังคมเกิดความน่าอยู่ยิ่งขึ้น^{๒๗}

ศตวรรษ ทิพย์ผ่อง ได้วิจัย เรื่อง “รูปแบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ” พบว่า องค์ประกอบการบริหารคุณภาพที่สอดคล้องเกณฑ์การประกันคุณภาพ เกณฑ์การประเมินการบริหารสู่ความเป็นเลิศ เกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ และระบบบริหารงานคุณภาพของสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์ มีโครงสร้างการบริหารแตกต่างกัน ขาดการทำงานในเรื่องการจัดการความรู้ การจัดทำข้อมูลเทคโนโลยีสารสนเทศของสาขายังไม่เป็นปัจจุบัน สาขาวิชามีความต้องการระบบบริหารที่เป็นสากล รูปแบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานประกอบด้วยหลักการและวัตถุประสงค์ โครงสร้างการบริหารจัดการ และการจัดกลุ่มงาน กลไกในการดำเนินงานซึ่งแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ ๑)การเตรียมการที่ระดับสาขาวิชา ๒)การดำเนินงานตามวงจรการประเมิน-การพัฒนา ช่วงระยะ ๓ ปีการศึกษา และ ๓)การสรุปผลการพัฒนาคุณภาพการบริหารและการทบทวนสถานภาพการพัฒนา^{๒๘}

วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์ ได้วิจัย เรื่อง “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า สภาพการบริหารงานเชิงบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีปัญหาด้านการบริหารไม่เป็นไปตามระเบียบ การจัดสรรงบประมาณไม่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน การบริการด้านสาธารณะไม่เพียงพอ และไม่ทั่วถึง

^{๒๗} อีสริพัชร จงเปี่ยมบวรชัย, “รูปแบบการมีส่วนร่วมเชิงพุทธบูรณาการในการจัดการชลประทานขององค์กรผู้ใช้น้ำ ในพื้นที่ลุ่มน้ำภาคเหนือตอนล่าง”, **ดุชนิพนธ์พุทธศาสตร์ดุชนิพนธ์จิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙),

^{๒๘} ศตวรรษ ทิพย์ผ่อง, “รูปแบบและกลไกการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศสำหรับสาขาวิชาคหกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ”, **ดุชนิพนธ์ศึกษาศาสตร์ดุชนิพนธ์จิต** สาขาวิชาการจัดการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๖),

การก่อสร้างสาธารณูปโภคไม่ตรงต่อความต้องการของชุมชน สำหรับแนวคิดเชิงทฤษฎีและหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเชิงพุทธบูรณาการพบว่า การนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานเชิงบูรณาการ และมีหลักพรหมวิหาร ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักทฤษฎีธัมมิกัตถประโยชน์ ๔ เป็นส่วนประกอบเพื่อให้การบริหารงานเชิงบูรณาการประสบความสำเร็จ ในส่วนของแบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพบว่า ได้ใช้เทคนิคการสร้างบูรณาการ ๓ ประการ (3C) ได้แก่ ร่วมมือ (Co-ordination) , ประสาน (Co-operation) และสอดคล้อง (Consistency) ในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกภาคส่วนได้นำหลักพุทธธรรมข้างต้นมาใช้ในการบริหารงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จ เป็นเอกภาพ เข้มแข็ง และยั่งยืน^{๒๙}

พระเจริญ จิริสโร (เมืองประทับ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาล เมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ทั้ง ๖ ด้าน บุคลากรมีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพ รวมแล้วอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัญหาที่พบในการบริหารก็คือ บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาล การทำงานบางครั้งไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมการจัดสรรงบประมาณ ไม่คลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน คือยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่ซื่อสัตย์ เทศบาลควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เพื่อให้การบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรของเทศบาล ควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ ต่อสังคมและให้บริการต่างๆด้วยความจริงใจ การให้บริการให้มีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน^{๓๐}

สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษา เทศบาลตำบลบ้านฉาง” เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างคือผู้บริหารตำบลบ้านฉาง พนักงานเทศบาล และผู้นำชุมชน จำนวน ๖ คน ผลการศึกษา พบว่า ในการบริหารจัดการ

^{๒๙} วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์, “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗),

^{๓๐} พระเจริญ จิริสโร, (เมืองประทับ) “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒),

ของเทศบาลบ้านฉางตามหลักธรรมาภิบาล ได้จัดทำโครงการตามนโยบายและเทศบัญญัติ ในด้านต่าง ๆ แต่ยังมีปัญหาในเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน การทำงานในเทศบาลยังไม่เป็นระบบ โดยพนักงานส่วนหนึ่งยังคงยึดติดกับระบบงานแบบเก่า ไม่ยอมรับระเบียบกฎเกณฑ์ใหม่ๆ ทางด้านกระบวนการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารเทศบาลตำบลบ้านฉาง พบว่าเทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและการกระจายพัฒนาอย่างทั่วถึงไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาการจัดซื้อจัดจ้างกระบวนการต่างๆ ส่วนใหญ่มีความเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่าคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ชุมชน แต่จะเข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^{๓๑}

ปกรณ์ มหากันธา ได้วิจัย เรื่อง “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ” พบว่า หลักพุทธธรรมที่นำมาใช้ในการบริหารองค์กร ได้แก่ หลักอริยสัจ ๓ หลักอโคติ ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักอิทธิบาท ๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ หลักอภิธานียธรรม ๗ หลักสัปปริสธรรม ๗ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ และหลักจักรวรรดิวัตร และหลักธรรมาภิบาล ซึ่งความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการในกลุ่มผู้บริหารระดับเขตพื้นที่ประเมิณอยู่ในระดับมากทุกรายการ กลุ่มประชาชนทั่วไปไม่มีความคิดเห็นระดับเกณฑ์การประเมินอยู่ในระดับมากทุกรายการ รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการมีลำดับขั้นตอนได้แก่ ๑.กำหนดยุทธศาสตร์การบริหารองค์กรด้วยการปลูกฝังค่านิยมที่พึงประสงค์ ๒.บูรณาการนำหลักการบริหารทางพุทธศาสตร์และหลักการบริหารแบบธรรมาภิบาล เพื่อกำหนดค่านิยมที่พึงประสงค์ขององค์กร ๓.กำหนดวิธีการบริหารองค์กรให้ความรู้โดยการสัมมนาฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กร ๔.กำหนดลักษณะการบริหารที่พึงประสงค์เพื่อเกิดประโยชน์(องค์กร) เกิดประโยชน์ผู้อื่น(ประชาชน) สามารถเป็นต้นแบบและแบบอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นๆต่อไป^{๓๒}

พระไพฑูรย์ รตนโก (ศรีวิชา) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี” พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลเปรียบเทียบ

^{๓๑} สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๓),

^{๓๒} ปกรณ์ มหากันธา , “รูปแบบและกระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธบูรณาการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓),

ทักษะของประชาชนพบว่ามีความต้องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ($\text{Sig} = ๐.๐๐$) และมีข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลควรใช้หลักกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม กำหนดกรอบการบริหารงานตามอำนาจหน้าที่ให้ถูกต้องทุกขั้นตอนจัดระบบงานและข้อมูลข่าวสารเปิดเผยต่อสาธารณชนให้รับรู้เพื่อเสนอความคิดเห็นและมีส่วนร่วมทุกมิติ ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายมีแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สามารถนำนโยบายไปปฏิบัติให้เป็นรูปประธรรมได้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลมีส่วนร่วมในการทำงานและการดำเนินการต่างๆ ให้โปร่งใสตรวจสอบได้ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป^{๓๓}

ภาส ภาสสัทธา ได้วิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านความโปร่งใส ด้านการนำหลักนิติธรรมมาปฏิบัติในการบริหารงาน ประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญ คือ ๑) กฎเกณฑ์ ๒) ระเบียบ ๓) กฎหมาย ด้านการมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญคือ ๑) ร่วมคิด ๒) ร่วมทำ ๓) ร่วมตรวจสอบ ด้านการนำความรับผิดชอบมาปฏิบัติประกอบด้วย ๓ ประเด็นสำคัญคือ ๑) ความรับผิดชอบต่อตนเอง ๒) ความรับผิดชอบต่อชุมชนท้องถิ่น ๓) ความรับผิดชอบต่อสังคม การนำหลักทริ โอตตปปะประยุกต์ใช้ในการในการบริหารงาน คือ ๑) ความละเอียดต่อการทำสิ่งผิด ๒) ความเกรงกลัวต่อการกระทำผิด ในการนำหลักธรรม บริหารนิยธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์ ๒) พร้อมเพรียงกันประชุมพร้อมเพรียงกัน เลิกประชุมพร้อมเพรียงกัน ทำกิจที่พึงทำ ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ ๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชุมชนควรเคารพนับถือท่านเหล่านั้น ๕) กุลสตรี กุลมารี ทั้งหลายให้อยู่ได้โดยไม่ถูกข่มเหง ๖) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ ๗) จัดให้ความอารักขาคุ้มครองป้องกันอันชอบธรรมแก่พระอรหันต์^{๓๔}

^{๓๓} พระไพฑูรย์รัตนิโก (ศรีวิชา) , “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแดง อำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดอุดรธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖),

^{๓๔} ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘),

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า ได้มีการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวกับหลักการบริหารจัดการบ้านเมือง ปกครองส่วนท้องถิ่นในสมัยปัจจุบัน และการปกครองคณะสงฆ์ ในสมัยพุทธกาลเป็นต้นมา รวมถึงการ ทั้งในส่วนของความหมายและความสำคัญในการบริหารจัดการ องค์การองค์กรสงฆ์ ลักษณะการปกครองสงฆ์ที่มีการรวมตัวกัน ในระดับวัด ชุมชน เครือข่ายสังคม ขนาดใหญ่ การบริหารจัดการตามระเบียบที่ใช้ข้อตกลงร่วมกัน หรือพระธรรมวินัย ตลอดจนรูปแบบ กระบวนการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยนำหลักธรรมมาภิบาล ซึ่งเป็นหลักธรรมทาง พระพุทธศาสนา มาปรับใช้กับการบริหารจัดการองค์กรเชิงพุทธอย่างเป็นขั้นตอนเมื่อนำไปปฏิบัติ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง จะทำให้องค์กรเข้มแข็ง มีความชอบธรรม มีเสถียรภาพ มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กร สังคม เติบโตด้วยความแข็งแกร่ง จะช่วยให้ประเทศชาติมีความสงบสุข และ พัฒนาอย่างรวดเร็วและยั่งยืน

๑.๗ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาวิเคราะห์ เอกสาร (Documentary Analysis) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และมุ่งศึกษา ระบบ กลไก กิจกรรม การบริหารจัดการเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และวิเคราะห์การ ประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑.๗.๑ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกถึงประเด็นต่าง ๆ ประกอบด้วย กลุ่มบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ดังนี้

(๑) ผู้บริหาร

(ก) นายกเทศมนตรี	๑	คน
(ข) รองนายกเทศมนตรี	๑	คน
(ค) ประธานสภาเทศบาล	๑	คน
(ง) รองประธานสภาเทศบาล	๑	คน
(จ) ปลัดเทศบาลตำบล	๑	คน
(ฉ) หัวหน้าสำนักปลัด	๑	คน
(ช) ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	คน
(ซ) ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	คน
(ฌ) ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	คน
(ญ) ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	คน

(ก) ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	๑	คน
(ข) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	คน
(ค) ผู้อำนวยการกองประปาเทศบาลตำบลวังดิน	๑	คน
(๒) เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดิน	๒	คน
(๓) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน	๓	คน
(๔) ผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลวังดิน	๒	คน
รวมทั้งหมด	๒๐	คน

๑.๗.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ การเตรียมตัวของผู้ศึกษาวิจัยจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ เนื่องจากจะต้องลงไปศึกษากับกลุ่มประชากรที่ต้องการศึกษา เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการให้ข้อมูลในประเด็นต่าง ๆ ในลักษณะการเจาะลึก เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเหตุผลและมีการตรวจสอบข้อมูลในระหว่างการเก็บข้อมูล โดยใช้กระบวนการอย่างมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ครอบคลุมตามประเด็นของวัตถุประสงค์การศึกษาวิจัย

๑.๗.๓ การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้ศึกษาวิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สำคัญที่สุด ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยใช้การสื่อสารพูดคุย หรือที่เรียกอย่างเป็นทางการว่าการสัมภาษณ์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลไม่ว่าจะเป็นข้อมูลด้านข้อเท็จจริง ข้อมูลความคิดเห็นและเจตคติ รูปแบบการสัมภาษณ์นั้นมีทั้งการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการและการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีคำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง เพื่อค้นหาแนวคิด รูปแบบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา การวิจัย เรื่อง ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา จากผู้ให้สัมภาษณ์ที่ผู้ศึกษาวิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยแบ่งเป็น ๒ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ สัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบและกลไกรวมถึงกิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา

๑.๗.๔ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิจัยนำข้อมูล ไปวิเคราะห์วิจัยเชิงคุณภาพได้ทำการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นไปพร้อมๆ กับการเก็บข้อมูลทุกระยะ โดยใช้เทคนิค กระบวนการเก็บข้อมูลที่มีคุณภาพจากประเด็นคำถามตามกรอบการสัมภาษณ์ หากได้รับการยืนยันคำตอบจากกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกันในเวลาและสถานที่ ผู้ศึกษาวิจัยจะถือว่าข้อมูลมีความถูกต้องเป็นจริง อนึ่งในการเก็บข้อมูล แต่ละ

ประเด็น ผู้ศึกษาวิจัยเก็บข้อมูลในกลุ่มเป้าหมาย ที่มีความหลากหลาย หากมีความสงสัยในประเด็นใด ก็หาข้อมูลเพิ่มเติมในการพูดคุยซักถามข้อมูลดังกล่าวนอกเหนือจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ โดยการนำเสนอข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๘ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๘.๑ ได้ทราบถึงระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๘.๒ ได้ทราบถึงกิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

๑.๘.๓ ได้ทราบถึงการประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

บทที่ ๒

ระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาวเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน” ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นในการศึกษา ดังนี้

- ๒.๑ ประวัติความเป็นมา ของเทศบาลตำบลวังดิน
- ๒.๒ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของเทศบาลตำบลวังดิน
- ๒.๓ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลวังดิน
- ๒.๔ นโยบายและแผนงาน ของเทศบาลตำบลวังดิน

๒.๑ ประวัติความเป็นมา ของเทศบาลตำบลวังดิน

ด้วยกระทรวงมหาดไทยพิจารณาเห็นว่าเทศบาลบางส่วนของ อำเภอสี จังหวัดลำพูน (เดิมเป็นสุขาภิบาล) มีสภาพในด้านการตั้งถิ่นฐานการใช้ประโยชน์ที่ดิน สภาพเศรษฐกิจของชุมชน บริการทางสังคม และบริการสาธารณะ และรายได้ส่วนท้องถิ่นดีขึ้น จึงสมควรยกฐานะเป็นสุขาภิบาล เพื่อประโยชน์ในการทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕ แห่งพระราชบัญญัติสุขาภิบาล พ.ศ. ๒๔๕๙ จึงยกฐานะท้องถิ่นบางส่วนของตำบลสี อำเภอสี จังหวัดลำพูนจัดตั้งให้เป็นสุขาภิบาลขึ้นและมีชื่อว่า “สุขาภิบาลวังดิน” ตามประกาศราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ หน้า ๓ เล่ม ๑๑๐ ตอนที่ ๕๓ ลงวันที่ ๒๖ เมษายน ๒๕๓๖ มีพื้นที่ ๔.๕ ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมบริเวณชุมชนทั้งหมดบ้าน ในท้องที่ ๑ หมู่บ้าน คือ หมู่ที่ ๖ และครอบคลุมบริเวณชุมชนเป็นบางส่วน ในท้องที่ ๓ หมู่บ้าน คือหมู่ที่ ๔, ๑๔ และ ๑๕ สำนักงานตั้งอยู่ เลขที่ ๕๔๐ ถนนบุญยจิต ตำบลสี อำเภอสี จังหวัดลำพูน^๑

ในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของ สุขาภิบาล เป็นเทศบาล สุขาภิบาลวังดิน ได้เปลี่ยนแปลงฐานะเป็น “เทศบาลตำบลวังดิน” ตั้งแต่วันที่ ๒๕ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๔๒ เป็นต้นไป ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๙ ก ลงวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ.๒๕๔๒

^๑ แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘, สำนักงานเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน,

เทศบาลจึงได้ย้ายสำนักงานจากที่ว่าการอำเภอลี่ มาอยู่ที่เลขที่ ๕๔๐ ถนนบุญจิต ตำบลลี่ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน ถึงปัจจุบัน

๒.๑.๑ ที่ตั้งและอาณาเขต

ที่ตั้ง

ตั้งอยู่เลขที่ ๕๔๐ ถนนบุญจิต ตำบลลี่ อำเภอลี่ จังหวัดลำพูน ห่างจากตัวเมืองลำพูน ไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๐๕ กิโลเมตร ติดต่อกับทางรถยนต์ ขนาด มีพื้นที่ ๖.๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๙๖๗.๙๓ ไร่

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลลี่

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลลี่

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลลี่ ขนานกับถนนพหลโยธิน

ทางหลวงหมายเลข ๑๐๖ ระยะห่างประมาณ ๓๐๐ เมตร จากทิศเหนือไปตลอดแนว

๒.๑.๒ ข้อมูลประชากร

ตารางที่ ๒.๑ แสดงจำนวนประชากรในเขตเทศบาลตำบลวังดิน

หมู่ที่	หมู่บ้าน	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๔	บ้านวังดิน	๗๗๒	๕๙๙	๖๐๑	๑,๒๐๐
๖	บ้านลี่	๑๘๒	๒๕๔	๒๗๗	๕๓๑
๑๔	บ้านวังดินใหม่	๘๑๓	๖๗๕	๗๔๙	๑,๔๒๔
๑๕	บ้านพระธาตุห้าดวง	๑๒๑	๑๖๕	๑๖๙	๓๓๔
รวม		๑,๘๘๘	๑,๖๙๓	๑,๗๙๖	๓,๔๘๙

๒.๑.๓ การนับถือศาสนา

ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาพุทธ ในเขตเทศบาลตำบลวังดิน มีวัดทั้งหมด ๖ วัด ประกอบด้วย ๑. วัดหลายหิน หมู่ที่ ๔ ๒. วัดแท่นคำ หมู่ที่ ๔ ๓. วัดลีหลวง หมู่ที่ ๖ ๔. วัดม่วงคำ หมู่ที่ ๑๔ ๕. วัดพระธาตุห้าดวง หมู่ที่ ๑๕ ๖. วัดพระธาตุดวงเดียว หมู่ที่ ๑๕

๒.๑.๔ ขนบธรรมเนียมประเพณี

มีประเพณีที่สำคัญ คือ ประเพณีสงกรานต์สามครูบา ประเพณีสงกรานต์พระพุทธรูปโบราณ ซึ่งประดิษฐานที่วัดลีหลวง ประเพณีบวงสรวงศาลหลักเมืองลี่ ประเพณีบวงสรวงศาลเจ้าพ่อตะเมาะ

ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุห้ายว้ง ประเพณีสงฆ์น้ำพระธาตุดวงเดียว ประเพณีเปลี่ยนผ้าองค์สามครูบา และสงฆ์น้ำอนุสาวรีย์สามครูบา ประเพณีลอยกระทง ประเพณีตานก๋วยสลาก ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีปอยหลวง

๒.๑.๕ สภาพเศรษฐกิจและสังคม

ลักษณะทางเศรษฐกิจ

ส่วนใหญ่ประชาชนประกอบอาชีพด้านการเกษตรกรรม จากผลการสำรวจจากครัวเรือนทั้งหมด มีครัวเรือนที่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๖๐ อาชีพค้าขายร้อยละ ๒๕ อาชีพรับราชการร้อยละ ๑๐ และประกอบอาชีพอื่น ๆ ร้อยละ ๕

ด้านการเกษตร

จะปลูกข้าวโพดเลี้ยงสัตว์ ข้าว ลำไย กระเทียม หอม และการเลี้ยงสัตว์

สถาบันการศึกษา

ในพื้นที่เขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังดิน มีโรงเรียนของทั้งภาครัฐและเอกชน จำนวนทั้งหมด ๕ แห่ง เป็นโรงเรียนที่เปิดสอนตั้งแต่

(๑) ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นถึงมัธยมศึกษาตอนปลาย ๑ แห่ง คือโรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา

(๒) ระดับประถมศึกษาปีที่ ๑ - ประถมศึกษาปีที่ ๖ จำนวน ๒ แห่ง คือ โรงเรียนชุมชนบ้านวังดินและโรงเรียนอัยยสิริ

(๓) ระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา ๑ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลอรุณรัตน์

(๔) เปิดสอนเฉพาะระดับอนุบาล ๒ แห่ง คือ โรงเรียนอนุบาลลี และโรงเรียนบ้านลี (สังกัดโรงเรียนชุมชนบ้านวังดิน)

(๕) โรงเรียนพระปริยัติธรรม ๑ แห่ง คือ โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพระธาตุห้ายว้ง เปิดสอนระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ - ๖

และนอกจากนี้ยังมีศูนย์พัฒนาเด็กเล็กของเทศบาลตำบลวังดิน จำนวน ๑ แห่ง และของเอกชน อีก ๓ แห่ง^๒

^๒ แผนพัฒนาสามปี พ.ศ. ๒๕๕๖-๒๕๕๘, สำนักงานเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัดลำพูน, หน้า ๒๐.

สถานที่นันทนาการ

สถานที่นันทนาการในเขตเทศบาลตำบลวังดิน คือ เทศบาลได้มีการพัฒนาพื้นที่โล่งสาธารณะริมลำน้ำ ไร่ให้ประชาชนได้ใช้เป็นสถานที่ประกอบกิจกรรมนันทนาการ คือบริเวณริมน้ำแม่แต๊ะ และได้ขออนุญาตใช้ที่ราชพัสดุบริเวณโรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา (เก่า) ฝั่งทิศตะวันออกของถนนพหลโยธินหมายเลข ๑๐๖ จำนวน ๑๖ ไร่ เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจของประชาชน ประกอบกับสถานที่บางแห่ง ที่ได้จัดเตรียมพื้นที่ไว้ให้ประชาชนได้ใช้สำหรับประกอบกิจกรรมนันทนาการ คือ สนามหน้าที่ว่าการอำเภอ ลี สนามกีฬาโรงเรียนเวียงเจดีย์วิทยา และเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานสวนสาธารณะ ๑.๘ ไร่ ต่อประชากร ๑,๐๐๐ คน พบว่าเทศบาลตำบลวังดิน มีสวนสาธารณะเพียงพอ สำหรับประชากรในเขตเทศบาลตำบลวังดิน จำนวนประชากร ๓,๗๖๗ คน อีกทั้งยังมีลานอเนกประสงค์ข้างสำนักงานเทศบาลตำบลวังดิน ซึ่งมีเครื่องออกกำลังกายของเด็กและประชาชนโดยทั่วไป

ทรัพยากรธรรมชาติ

ในพื้นที่เขตรับผิดชอบของเทศบาลตำบลวังดิน มีแม่น้ำที่สำคัญ คือ แม่น้ำลี้ ซึ่งมีต้นกำเนิดที่ดอยสบเทิม อำเภอทุ่งหัวช้าง จังหวัดลำพูน ไหลจากต้นน้ำมาทางทิศใต้ ผ่านอ้อมอำเภอ ลี แล้วไหลขึ้นทางทิศเหนือ ผ่านอำเภอบ้านโฮ่ง และไหลต่อไปทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือ บรรจบกับแม่น้ำปิงที่บ้านวังสะแกง อำเภอเวียงหนองล่อง จังหวัดลำพูน มีความยาวทั้งหมดประมาณ ๑๖๐ กิโลเมตร สำหรับทรัพยากรป่าไม้ไม่มีในพื้นที่รับผิดชอบ

๒.๒ รูปแบบการบริหารจัดการองค์กรของเทศบาลตำบลวังดิน

การบริหารและการพัฒนาเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ภายใต้การปฏิรูประบอบราชการแบบใหม่จึงมีการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้เป็นระบบมากขึ้น ปัจจุบันมีการปรับปรุงแผนพัฒนาแบบใหม่จากเดิมมีแผน ๑ ปี และแผน ๕ ปี แต่ปัจจุบันแก้ไขเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาดำบลและแผนพัฒนา ๓ ปี และที่มาของแผนพัฒนาจะต้องมาจากความต้องการของประชาชน โดยวิธีประชาคม เพื่อเก็บข้อมูลและป้องกันความผิดพลาดจะต้องมีเจ้าหน้าที่ออกจัดเก็บข้อมูลเอง และมีคณะกรรมการกลั่นกรองแผนอีก ๑ ชั้นก่อนที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมสภาเพื่ออนุมัติขอใช้แผนโดยยึดหลักแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ในการดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบลได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๕๗-พ.ศ.๒๕๖๐) ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผน และประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

พ.ศ. ๒๕๔๘ จะต้องมีการปรับปรุงแผนพัฒนา ๓ ปี ทุก ๆ ปี องค์การบริหารส่วนตำบลวังดิน จึงได้ทำแผนพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ.๒๕๔๘-พ.ศ.๒๕๖๒) เพื่อใช้เป็นแนวทางการบริหารและพัฒนาตำบลต่อไป

๒.๒.๑ ลักษณะของแผนพัฒนา ๓ ปี

แผน ๓ ปี คือแผนพัฒนาที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องนำเอาแผนนี้ไปเป็นแนวทางพัฒนา ภายใน ๓ ปี ที่กำหนดไว้ในแผน โดยจะเก็บเอาสภาพปัญหา ความต้องการ ตัวชี้วัดจำนวนเงินงบประมาณ มาประมวลผลแล้วรวบรวมให้เป็นแผนพัฒนาที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงตามความต้องการมากที่สุด

๒.๒.๒ วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี

ในการจัดทำแผน ๓ ปี มีวัตถุประสงค์หลักก็คือ เพื่อพัฒนาตามรายการที่ระบุไว้ในแผนให้แล้วเสร็จ มีประสิทธิภาพ ภายใน ๓ ปี เพื่อให้การแก้ไขปัญหาและสนองต่อความต้องการของประชาชนให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้

๒.๒.๓ ขั้นตอนการจัดทำแผน

ในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี แบ่งขั้นตอนการจัดทำ ดังนี้

- (๑) ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ
- (๒) ประชุมคณะกรรมการผู้เกี่ยวข้องและมอบหมายงาน
- (๓) ออกประชุมประชาคมแต่ละหมู่บ้าน เพื่อทราบปัญหาความต้องการของประชาชน
- (๔) นำข้อมูลที่ได้ มาประมวลเป็นรูปแบบของแผน แล้วนำโครงการมาจัดทำร่างแผนพัฒนาโดยคณะกรรมการจัดทำแผน
- (๕) นำร่างแผนพัฒนาเสนอคณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่น
- (๖) นำร่างแผนพัฒนาเสนอที่ประชุมสภาเพื่ออนุมัติ ต่อไป

๒.๒.๔ ประโยชน์ของการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี

- (๑) เพื่อให้ทราบปัญหาและความต้องการของประชาชน
- (๒) เพื่อแก้ไขปัญหาในการสร้างความเข้าใจ การเข้าถึงประชาชนและนำไปสู่การพัฒนาที่เป็นรูปธรรม
- (๓) เพื่อกำหนดขอบเขตและระยะเวลาของการแก้ปัญหาให้ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ
- (๔) เพื่อกำหนดนโยบายการบริการประชาชนให้เป็นระบบ และครอบคลุมมากขึ้น

๒.๓ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ ของเทศบาลตำบลวังดิน

โครงสร้างของเทศบาล วังดิน จะเป็นไปตามกฎหมาย โดยกำหนดให้เทศบาล ประกอบด้วยสภาเทศบาล และ คณะผู้บริหาร ดังนี้

(๑) ฝ่ายนิติบัญญัติ หรือสภาเทศบาล มีจำนวนสมาชิก ๑๒ คน มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนโดย ตรงวาระการ ดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสมาชิก เลือกประธาน สภาเทศบาล ๑ คน และ รองประธานสภาเทศบาลอีก ๑ คน ซึ่งจะทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติมีหน้าที่ ดังนี้

(ก) มีหน้าที่ในทางนิติบัญญัติ ได้แก่ การเสนอแนะและพิจารณาร่างเทศบัญญัติของเทศบาลซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่ของฝ่ายนิติบัญญัติโดยตรง

(ข) มีหน้าที่ในการควบคุมฝ่ายบริหาร ได้แก่การตั้งกระทู้ถาม การเป็นคณะกรรมการสามัญประจำสภาเทศบาล และการเปิดอภิปรายโดยสภาเทศบาล มีประธานสภาและรองประธานสภาเทศบาลทำหน้าที่ในการจัดเปิดและดูแลการประชุมสภาเทศบาล

(๒) คณะผู้บริหาร ประกอบด้วยนายกเทศมนตรี ๑ คนที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนและนายกเทศมนตรีแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีอีก ๒ คน เพื่อทำหน้าที่ฝ่ายบริหารงานของเทศบาล พร้อมทั้งแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน และเลขานุการนายกเทศมนตรีอีก ๑ คน เป็นผู้ช่วยในการบริหารงานของนายกเทศมนตรี

รายชื่อคณะผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และพนักงานเทศบาลตำบลวังดิน

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวกัญจนฉัตร กันจินะ	ปลัดเทศบาลตำบลวังดิน นักบริหารงานเทศบาล (ระดับกลาง)
๒	นายเปรมมินทร์ เทพอาจ	รองปลัดเทศบาล นักบริหารงานเทศบาล (ระดับต้น)
๓	นายศักดิ์ดา วงศ์วิราช	รองปลัดเทศบาล
๔	นายปฐม ปัญญา	ผู้อำนวยการกองช่าง นักบริหารงานช่าง (ระดับต้น)
๕	นายเรวัต ต้นตรา	หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)
๖	นางสาวเพ็ญมาลัย อินกองงาม	หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง ร.ก.ผู้อำนวยการกองคลัง
๗	นางสาวอัจฉราพร วงศ์สอน	หัวหน้าฝ่ายแผนงานและงบประมาณ ร.ก.ผู้อำนวยการกองวิชาการฯ

๘	นางกฤตพร ทรงวิรัตน์	หัวหน้าฝ่ายปกครอง นักบริหารงานทั่วไป (ระดับต้น)
๙	นางสุภาพร เทพอาจ	หัวหน้าฝ่ายจัดเก็บรายได้ นักบริหารงานคลัง (ระดับต้น)
๑๐	นางสาวศรีเรือน ต๊ะผั่น	นักวิชาการการเงินและบัญชีชำนาญ
๑๑	นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ	นิติกรชำนาญการ
๑๒	นายวรวิทย์ เสนาวารี	นักวิชาการสวนสาธารณะปฏิบัติการ
๑๓	นางสาวกัญญารัตน์ ดวงดี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
๑๔	นายบรรพต บัวผัด	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ
๑๕	นางสุภาพรพรณ ทายา	นักจัดการทั่วไปปฏิบัติการ
๑๖	นางสุพรรณษา ทรงเดช	นักวิชาการจัดเก็บรายได้ปฏิบัติการ
๑๗	จำสืบเอกวิสิทธิ์ ดอกไม้	เจ้าพนักงานเทคนิคปฏิบัติการ
๑๘	นางจินตนา สมบุญตัน	ครูผู้ดูแลเด็ก
๑๙	นางสาวพะยอม เตจ๊ะสา	ครูผู้ดูแลเด็ก
๒๐	นายเกษม ดีนุ	นายช่างโยธาปฏิบัติการ
๒๑	นายอดิศร แสงชัย	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ
๒๒	นางอัมพวัน จินะวงศ์	พนักงานเก็บเงิน
๒๓	นางดวงพร คำบุญมา	พนักงานวิทยุ
๒๔	นางสาวไพรัชย์ สิงหนาท	พนักงานพิมพ์ดีด
๒๕	นายสมนึก บุตรดี	ช่างไฟฟ้า ^๓
๒๖	นายสมาน ปัญญาหาท	พนักงานขับรถบรรทุกขยะ
๒๗	นายล่อน ปอกกันทา	พนักงานขับรถยนต์
๒๘	นายเจริญ วิเชยน์	พนักงานผลิตน้ำประปา
๒๙	นายเฉลิมศักดิ์ สุภา	พนักงานประจํารถบรรทุกขยะ
๓๐	นางทัศนาศา ปวนปันคำ	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๓๑	นางมาลี ทาบุตร	ผู้ช่วยครูผู้ดูแลเด็ก
๓๒	นายชิตีพัทธ์ อินมณีนัย	ผู้ช่วยนักทรัพยากรบุคคล
๓๓	นายพิษณุ เหมะสีชันทกะ	ผู้ช่วยสัตวแพทย์

^๓ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑๒๔,

๓๔	นายอภิวัต อาจหาญ	ผู้ช่วยนักวิชาการเกษตร
๓๕	นายเอกชัย ใจพนนท์	ผู้ช่วยนักพัฒนาชุมชน
๓๖	นางสาวจิตรวรรณ สุขกำ	ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ระบบงานคอมพิวเตอร์
๓๗	นายมานพ ตันป็น	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๓๘	นายสงกรานต์ กันธิยะเทพ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๓๙	นายประสาน สุขเสรีฐ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๐	นายนิกร นุวันสา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๑	นายองอาจ แสนเถิน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๒	นายสนั่น ยากันทา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๓	นายสมาน กันธิมา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๔	นายธีรเมธ การอง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๕	นางกัลยา สอนทะ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๖	นางศรีนุช สุระจินดา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๗	นางสาวจันทร์จิรา กันทะปิง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๘	นายไกลกรูญ ถานะสม	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๔๙	นายสายัณห์ เทือกตา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๐	นายสำราญ จันทรแก้ว	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๑	นายณรงค์ สมลา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๒	นายสุวรรณ ปาลีชัด	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๓	นายประดิษฐ์ เสาอ้าย	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๔	นายอานนท์ อุดทาหาญ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๕	นายจำลอง ตุ่นสอน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๖	นายเด่น ใจปวน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๗	นายประชัย สุตริยะ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๕๘	นายสุพจน์ อนุกุล	พนักงานจ้างเหมาบริการ ^๔
๕๙	นายสุลักษณ์ กุสุข	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๐	นางสาวสุพัตรา อนุกุล	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๑	นางอรัญญา จันทรแก้ว	พนักงานจ้างเหมาบริการ

^๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์เทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑๒๔,

๖๒	นางสีมา ปะวัลละ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๓	นางสาวปวีณา กันทะจี	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๔	นางสาวธิดารัตน์ ไวทะนันท์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๕	นางสาวปรางทิพย์ จันทรธิยะ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๖	นางสาวพิมพ์รัตน์ เป็งมณี	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๗	นางลออ ปาลีกุย	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๘	นางสาวสุภาภรณ์ สิทธิกัน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๖๙	นายสรายุทธ ปัญญากรณ์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๐	นายสมัคร ปัญโวท	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๑	นายจันคำ มุลวงษ์ษา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๒	นางดารุณี เถินบุรินทร์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๓	นายประสิทธิ์ ปะวัลละ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๔	นายสมบูรณ์ เถินบุรินทร์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๕	นายคำปัน คำมูล	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๖	นายนิเวศน์ ยะป้อม	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๗	นายการันต์ ไชยปินตา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๘	นางสาวอาภาพร กันทะเมืองลี	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๗๙	นายภาณุพงศ์ จันทรแก้ว	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๐	นายจักรพันธ์ บุญเป็ง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๑	นางสาวพิชญา ทะบุรี	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๒	นางสาวจริยา ใจตะเภา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๓	นายคะนองฤทธิ์ โกวัง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๔	นายอินทวัตร อุดมา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๕	นายยิ่ง ใจปวน	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๖	นายธิตีพงษ์ เผ่าด้อย	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๗	นายภาณุวัฒน์ สาริวิท	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๘	นายวิชัย ้วยวุฒิ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๘๙	นายภูริวัฒน์ ไชยคันธา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๐	นางสาวพัชรภรณ์ ปาเมืองมูล	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๑	นางสาวยุพา โพทาคำ	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๒	นายสันติ ถนอมพงษ์	พนักงานจ้างเหมาบริการ

๙๓	นายนิกร ปาละตึง	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๔	นายวรรณ ถาเมา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๕	นางสาวจุฬวดี ทาไชยวงศ์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๖	นางสาวสุตาภรณ์ ไพโรจน์	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๗	นางสาวกัญศิธรณ์ ขันทะสิทธิ์ชาษา	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๘	นางสาวจิราพร สายไหม	พนักงานจ้างเหมาบริการ
๙๙	นางสาวณัฐพร สนใจ	พนักงานจ้างเหมาบริการ

๒.๔ นโยบายและแผนงาน ของเทศบาลตำบลวังดิน

แผนพัฒนาท้องถิ่น หมายความว่า แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์พันธกิจและจุดมุ่งหมาย เพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงานโครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับงบประมาณแต่ละปีซึ่งมีความต่อเนื่อง และเป็นแผนก้าวหน้า ครอบคลุมและมีการทบทวน ปรับปรุง ตลอดเวลาตามความเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม

การที่ท้องถิ่นจะพัฒนาไปในทิศทางใด จำเป็นต้องมีการกำหนด วิสัยทัศน์ และแปลงมาสู่การปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาของเทศบาลเมืองลำพูน ได้กำหนดแนวทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๑ ยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัด ยุทธศาสตร์ของจังหวัดลำพูน กรอบยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ตำบลวังดินซึ่งได้มีการทบทวนผลการพัฒนาที่ผ่านมาประกอบกับการประเมินสถานการณ์และแนวโน้มการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น ซึ่งสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้^๕

๑. การกำหนดแนวทางการพัฒนาจากนโยบายระดับชาติ

(๑) นโยบายคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.)

๑.๑ ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นธรรมในสังคม

๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน

^๕ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ.๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑๒๔,

๑.๓ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเข้มแข็งภาคการเกษตร ความมั่นคงด้านอาหาร และพลังงาน

๑.๔ ยุทธศาสตร์การปรับปรุงโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๑.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างเสริมความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๑.๖ ยุทธศาสตร์การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

๑.๗ ยุทธศาสตร์ในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงโครงสร้างการบริหารงานของรัฐบาลให้เกิดประโยชน์กับประชาชนในการให้บริการอย่างแท้จริง

๑.๘ ยุทธศาสตร์ในเรื่องการปรับปรุงระบบโทรคมนาคม เทคโนโลยีของชาติ ให้เกิดความมั่นคงและยั่งยืนในอนาคตให้ทัดเทียมอาเซียน และประชาคมโลก

๑.๙ ยุทธศาสตร์ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอร์รัปชั่นอย่างยั่งยืน

(๒) นโยบายรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา

๒.๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์

๒.๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ

๒.๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ

๒.๔ การศึกษาและการเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม

๒.๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน

๒.๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ

๒.๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน

๒.๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม

๒.๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๒.๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ

๒.๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

(๓) ค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

- ในปัจจุบัน
- ๓.๑ มีความรักชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ซึ่งเป็นสถาบันหลักของชาติ
 - ๓.๒ ซื่อสัตย์ เสียสละ อดทน มีอุดมการณ์ในสิ่งที่ดีงามเพื่อส่วนร่วม
 - ๓.๓ กตัญญูต่อพ่อแม่ ผู้ปกครอง ครูบาอาจารย์
 - ๓.๔ ใฝ่หาความรู้ หมั่นศึกษาเล่าเรียน ทั้งทางตรงและทางอ้อม
 - ๓.๕ รักษาวัฒนธรรมประเพณีไทยอันงดงาม
 - ๓.๖ มีศีลธรรม รักษาความสัตย์ หวังดีต่อผู้อื่น เผื่อแผ่และแบ่งปัน
 - ๓.๗ เข้าใจ เรียนรู้ การเป็นประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
- ที่ถูกต้อง
- ๓.๘ มีระเบียบ วินัย เคารพกฎหมาย ผู้น้อยรู้จักการเคารพผู้ใหญ่
 - ๓.๙ มีสติรู้ตัว รู้คิด รู้ทำ รู้ปฏิบัติ ตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
 - ๓.๑๐ รู้จักดำรงตนอยู่โดยใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามพระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รู้จักอดออมไว้ใช้เมื่อยามจำเป็น มีไว้พอกินพอใช้ ถ้าเหลือก็แจกจ่ายจำหน่าย และพร้อมที่จะขยายกิจการเมื่อมีความพร้อม เมื่อมีภูมิคุ้มกันที่ดี
 - ๓.๑๑ มีความเข้มแข็งทั้งร่างกาย และจิตใจ ไม่ยอมแพ้ต่ออำนาจฝ่ายต่างหรือกิเลส มีความละอายเกรงกลัวต่อบาป ตามหลักของศาสนา
 - ๑.๓.๑๒) คำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม และชาติ มากกว่าผลประโยชน์ของตนเอง

(๔) แผนงานด้านความมั่นคง

- ๔.๑ ยุทธศาสตร์พัฒนากำลังเพื่อเสริมสร้างศักยภาพและภูมิคุ้มกันของคน ชุมชน และ พื้นที่เป้าหมาย อย่างยั่งยืน
- ๔.๒ ยุทธศาสตร์การจัดระบบป้องกันเพื่อจัดระเบียบพื้นที่ชายแดน
- ๔.๓ ยุทธศาสตร์เสริมสร้างความมั่นคงในมิติวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และการจัดการโดยสันติวิธี
- ๔.๔ ยุทธศาสตร์พัฒนาฐานข้อมูลและองค์ความรู้ด้านความมั่นคง
- ๔.๕ ยุทธศาสตร์สร้างความร่วมมือด้านความมั่นคงกับประเทศเพื่อนบ้าน
- ๔.๖ ยุทธศาสตร์บริหารจัดการอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ

(๕) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ยังคงไว้ซึ่งหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเหมือนเดิมภายใต้หลัก “คนคือศูนย์กลางการพัฒนา” โดยใช้หลักเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน (มนุษย์) ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๑. วิสัยทัศน์

“สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง”

๒. พันธกิจ

๒.๑ สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

๒.๒ พัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีคุณธรรม เรียนรู้ตลอดชีวิต มีทักษะและการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมในแต่ละช่วงวัย สถาบันทางสังคมและชุมชนท้องถิ่นมีความเข้มแข็งสามารถปรับตัวรู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง

๒.๓ พัฒนากิจการการผลิตและบริการให้เข้มแข็งและมีคุณภาพบนฐานความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ และภูมิปัญญา สร้างความมั่นคงด้านอาหารและพลังงาน ปรับโครงสร้างการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมพร้อมสร้างความเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม

๒.๔ สร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมทั้งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๓. ยุทธศาสตร์

การพัฒนาประเทศในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ ๑๑ นี้มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของประเทศด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่กับการพัฒนาคนและสังคม ให้มีคุณภาพเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากแผนพัฒนาฯ ฉบับนี้เป็นอย่างเป็นธรรม อันจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนต่อไป ซึ่งมียุทธศาสตร์การพัฒนาทั้งหมด ๖ ยุทธศาสตร์ และมีกลยุทธ์ย่อย ดังนี้

๓.๑) ยุทธศาสตร์สร้างความเป็นธรรมในสังคม ซึ่งให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้คือ

(ก) การสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทย ควบคู่กับการเสริม สร้างขีดความสามารถในการจัดการความเสี่ยงและสร้างโอกาสในชีวิตให้แก่ตนเอง

(ข) การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้าง ภูมิคุ้มกันระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนาประเทศ

(ค) การเสริมสร้างพลังให้ทุกภาคส่วนสามารถเพิ่มทางเลือกการใช้ชีวิต ในสังคมและมี ส่วนร่วมในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองได้อย่างมีคุณค่าและศักดิ์ศรี

(ง) การสานสร้างความสัมพันธ์ของคนในสังคมให้มีคุณค่าร่วมและตระหนัก ถึงผลประโยชน์ของสังคม และเสริมสร้างการบริหารราชการแผ่นดินที่มีประสิทธิภาพ

๓.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน โดยให้ ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือ

๓.๒.๑ การปรับโครงสร้างและการกระจายตัวประชากรให้เหมาะสม

๓.๒.๒ การพัฒนาคุณภาพคนไทยให้มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง

๓.๒.๓ การส่งเสริมการลดปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นองค์รวม

๓.๒.๔ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๓.๒.๕ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางสังคม

๓.๓ ยุทธศาสตร์ความเข้มแข็งภาคเกษตร ความมั่นคงของอาหารและพลังงาน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือ

๓.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติที่เป็นฐานการผลิตภาคเกษตรให้ เข้มแข็งและยั่งยืน

๓.๓.๒ การเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพการผลิตภาคเกษตร

๓.๓.๓ การสร้างมูลค่าเพิ่มผลผลิตทางการเกษตรตลอดห่วงโซ่การผลิต

๓.๓.๔ การสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ให้แก่เกษตรกร

๓.๓.๕ การสร้างความมั่นคงด้านอาหารและพัฒนาพลังงานชีวภาพใน ระดับครัวเรือนและชุมชน

๓.๓.๖ การสร้างความมั่นคงด้านพลังงานชีวภาพเพื่อสนับสนุนการพัฒนา ประเทศและความเข้มแข็งภาคเกษตร

๓.๓.๗) การปรับระบบบริหารจัดการภาครัฐเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงด้าน อาหารและพลังงาน

๓.๔ ยุทธศาสตร์การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและ ยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือ

๓.๔.๑ การปรับโครงสร้างเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่มีคุณภาพและยั่งยืน

๓.๔.๒ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม

๓.๔.๓ การพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ
เท่าเทียม และเป็นธรรม

๓.๔.๔ การบริหารจัดการเศรษฐกิจส่วนรวมอย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ ยุทธศาสตร์การสร้างเชื่อมโยงกับประเทศในภูมิภาคเพื่อความมั่นคง
ทางเศรษฐกิจและสังคมโดยให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือ

๓.๕.๑ การพัฒนาความเชื่อมโยงด้านการขนส่งและระบบโลจิสติกส์ภายใต้
กรอบความร่วมมือในอนุภูมิภาคต่างๆ

๓.๕.๒ การพัฒนาฐานลงทุนโดยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันระดับ
อนุภูมิภาค

๓.๕.๓ การสร้างความพร้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน^๖

๓.๕.๔ การเข้าร่วมเป็นภาคีความร่วมมือระหว่างประเทศและภูมิภาค
ภายใต้บทบาทที่สร้าง สรรค์เป็นทางเลือกในการดำเนินนโยบายระหว่างประเทศในเวทีโลก

๓.๕.๕ การสร้างความเป็นหุ้นส่วนทางเศรษฐกิจในภูมิภาคด้านการพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์การเคลื่อนย้ายแรงงาน และการส่งเสริมแรงงานไทยในต่างประเทศ

๓.๕.๖ การมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างสังคมนานาชาติที่มีคุณภาพ
ชีวิต ป้องกันภัยจากการก่อการร้ายและอาชญากรรม ยาเสพติด ภัยพิบัติ และการแพร่ระบาดของ
โรคภัย

๓.๕.๗ การเสริมสร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างประเทศในการสนับสนุนการ
เจริญเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างมีจริยธรรมและไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งเปิดรับ
ความร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศที่ไม่แสวงหากำไร

๓.๕.๘ การเร่งรัดการใช้ประโยชน์จากข้อตกลงการค้าเสรีที่มีผลบังคับใช้
แล้ว

๓.๕.๙ การส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นฐานการลงทุน และการประกอบ
ธุรกิจในเอเชีย รวมทั้งเป็นฐานความร่วมมือในการพัฒนาภูมิภาค

๓.๕.๑๐ การปรับปรุงและเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีการพัฒนา
ภายในประเทศตั้งแต่ระดับชุมชนท้องถิ่น

^๖ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑

๓.๖ ยุทธศาสตร์ การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือโดยให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้ คือ

๓.๖.๑ การอนุรักษ์ฟื้นฟู และสร้างความมั่นคงของฐานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๒ การปรับกระบวนการทัศน์การพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศเพื่อเตรียมพร้อมไปสู่การเป็นเศรษฐกิจและสังคมคาร์บอนต่ำและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

๓.๖.๓ การยกระดับขีดความสามารถในการรองรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเพื่อให้สังคมมีภูมิคุ้มกัน

๓.๖.๔ การเตรียมความพร้อมรองรับการภัยพิบัติทางธรรมชาติ

๓.๖.๕ การสร้างภูมิคุ้มกันด้านการค้าจากเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมและวิกฤตจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๓.๖.๖ การเพิ่มบทบาทประเทศไทยในเวทีประชาคมโลกที่เกี่ยวข้องกับกรอบความตกลงและพันธกรณีด้านสิ่งแวดล้อมระหว่างประเทศ

๓.๖.๗ การควบคุมและลดมลพิษ

๓.๖.๘ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพโปร่งใสและเป็นธรรมอย่างบูรณาการ

๒. วิสัยทัศน์อำเภอลี้

“ ลี้ แหล่งน้ำสมบูรณ์ เพิ่มพูนคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจพอเพียง พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ก้าวล้ำการเกษตร เขตศิลปวัฒนธรรมและการท่องเที่ยว ”

๒.๑ ยุทธศาสตร์การพัฒนา

๒.๑.๑ ยุทธศาสตร์ด้านแหล่งน้ำ

เพื่อให้มีระบบการชลประทานที่ดี แหล่งน้ำเพียงพอกับการทำการเกษตรกรรม ส่งเสริมให้มีการจัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการอุปโภค-บริโภคและการเกษตร เพื่อให้มีระบบการจัดการน้ำทดแทนแหล่งน้ำธรรมชาติในกรณีประสบภัยแล้ง^๗

๒.๑.๒ ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

มีจุดหมายแนวทางการพัฒนา เพื่อให้การคมนาคมในชุมชนอยู่ในสภาพดี สามารถ ใช้เป็นเส้นทางสัญจรและขนส่งสินค้าได้สะดวกตลอดปี ประชาชนมีไฟฟ้าสว่างทั่วถึง มีน้ำเพื่อการเกษตรอย่างเพียงพอตลอดปี และได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่จำเป็นอย่างเพียงพอ

^๗ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑

๒.๑.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา/วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

เพื่อให้เด็กที่อยู่ในวัยเรียนได้รับการศึกษาภาคบังคับอย่างทั่วถึงอีกทั้งมีความรัก ความภาคภูมิใจในศิลปวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นและร่วมกันสืบทอดให้คงอยู่ตลอดไปให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์คนชรา คนพิการผู้ด้อยโอกาส ให้สามารถช่วยเหลือตนเองในการดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขและให้วัดเป็นศูนย์กลางในการอบรมทางศาสนาโดยมุ่งเน้นให้เด็กและเยาวชนเข้าวัดทำบุญอบรมจริยธรรมให้มากขึ้น รู้จักทำนุบำรุงศาสนา

๒.๑.๔ ยุทธศาสตร์ด้านสิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้

เพื่อให้ราษฎรได้ตระหนักถึงผลเสียของการทำลายทรัพยากรธรรมชาติปลูกฝังความรัก ความหวงแหนและร่วมมือกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และใช้ทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสร้างระบบการบริหารจัดการขยะ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๕ ยุทธศาสตร์ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

เพื่อสร้างมาตรฐานที่ดีในการดำรงชีวิตให้ราษฎรมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข

๒.๑.๖ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมอาชีพและการมีงานทำ

ส่งเสริมให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจ การจัดตั้งกลุ่มในการประกอบอาชีพให้ราษฎรที่มีรายได้น้อยและขาดรายได้มีรายได้เพิ่มขึ้นเพียงพอต่อการครองชีพและมีตลาดเพื่อรองรับผลผลิตสร้างศักยภาพการแข่งขันด้านผลผลิต

๒.๑.๗ ยุทธศาสตร์ด้านการท่องเที่ยว

เพื่อส่งเสริมการขยายตัวของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเพื่อรับวิถีชีวิตของราษฎรสามารถสร้างรายได้จากการบริการเพิ่มจากการเกษตรซึ่งเป็นอาชีพหลัก สามารถส่งเสริมภาพลักษณ์ของอำเภอให้เป็นที่ยอมรับในด้านการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์

๒.๑.๘ ยุทธศาสตร์ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

เพื่อให้ราษฎรมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่การมีส่วนร่วมในด้านการเมือง การปกครองการพัฒนา ตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

๓ นโยบายของผู้บริหารเทศบาลตำบลวังดิน

๓.๑ แนวนโยบายของคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลวังดิน

ตามที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้มีคำสั่ง ที่ ๑/๒๕๕๘ เรื่อง การได้มาซึ่งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗ ข้อ ๖ และประกาศคณะกรรมการ สรรหาแต่งตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น/ผู้บริหารท้องถิ่นที่ ๔/๒๕๕๘ เรื่อง แต่งตั้งนายกเทศมนตรีตำบลวังดิน เป็นการชั่วคราว ลงวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ แต่งตั้งให้

กระผม นายสุรสิทธิ์ ทองรวย เป็นนายกเทศมนตรีตำบลวังดิน และนายกเทศมนตรีตำบลวังดินนั้น ได้แถลงนโยบายต่อที่ประชุมสภาเทศบาล ในวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ โดยมีนโยบายการพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน ดังต่อไปนี้

๓.๑.๑) นโยบายด้านการบริหาร

พัฒนาการเมืองการบริหารให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติภารกิจที่เพิ่มขึ้นของเทศบาลตำบลวังดินตลอดจนการเสริมสร้างจิตสำนึกของพนักงานและพนักงานจ้างในการบริการประชาชนให้ได้รับความสะดวกรวดเร็วและเกิดความพึงพอใจ โดยยึดหลักบริหารจัดการสู่ธรรมาภิบาล ดังนี้

(๑) นำนโยบายของรัฐบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(๒) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมือง รวมทั้งจัดให้มีการประชาพิจารณ์หรือรับฟังความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจในโครงการที่สำคัญๆ และมีผลกระทบต่อชุมชน

(๓) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองและพัฒนาท้องถิ่น

(๔) บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้

(๕) นำหลักการ โปร่งตongและสมานฉันท์มาเป็นแนวทางในการบริหารงานในทุกระดับ

(๖) ประสานการทำงาน ประสานงบประมาณในความร่วมมือกับองค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จการพัฒนาพื้นที่เทศบาลตำบลวังดิน

(๗) สร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลตำบลวังดินทุกคน ตระหนักว่าประชาชนคือ คนสำคัญพร้อมทั้งมีจิตอาสาในการให้บริการที่ดีและประทับใจประชาชน

(๘) เตรียมความพร้อมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวังดินในทุกด้าน เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)^๔

(๙) ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน กิจกรรมของแต่ละชุมชนในเขตเทศบาลตำบลวังดิน ให้มีความเข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อให้ชุมชนสามารถสะท้อนปัญหาต่างๆ เข้าสู่เทศบาลตำบลวังดินได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของประชาชน

^๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑

๓.๑.๒) นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

เสริมสร้างโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้มีสุขภาพพลานามัยที่ดี สร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาสวัสดิการทางสังคมและสังคมสงเคราะห์ เพื่อเป็นการวางรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน ดังนี้

- (๑) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมของศูนย์ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและโรงเรียนผู้สูงอายุให้มีมาตรฐานตรงกับความต้องการของผู้สูงอายุ
- (๒) ส่งเสริมและสนับสนุนการให้ความช่วยเหลือสงเคราะห์และพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็กเยาวชน สตรี คนพิการ ผู้ด้อยโอกาส ผู้ช่วยเหลือตนเองไม่ได้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- (๓) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึงและมีมาตรฐาน
- (๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
- (๕) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีโครงการ/กิจกรรมเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคระบาดต่างๆ
- (๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการช่วยเหลือป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๗) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- (๘) สนับสนุนกิจกรรม อสม.ให้มีคุณภาพ เช่น จัดอบรมเพิ่มเติมความรู้และจัดหาเวชภัณฑ์ให้ ประชาชนอย่างเพียงพอ
- (๙) จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายที่ได้มาตรฐาน และมีอุปกรณ์กีฬาอย่างเพียงพอ

๓.๑.๓) นโยบายด้านเศรษฐกิจ

ปัจจุบันอำเภออู่ทองมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้มีเศรษฐกิจในพื้นที่มีการขยายตัวตามไปด้วย ประกอบกับเทศบาลตำบลวังดินเป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจของอำเภออู่ทอง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเตรียมความพร้อมให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่จะเกิดขึ้น โดยมีแนวนโยบายทางเศรษฐกิจดังนี้

- (๑) ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการผลิตทางการเกษตรให้แก่กลุ่มเกษตรกรในพื้นที่
- (๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลวังดินให้ได้มาตรฐานทั้งทางถนนแหล่งน้ำ รางระบายน้ำ ไฟฟ้าสาธารณะ

(๓) พัฒนา “ตลาดเทศบาลตำบลวังดิน” ให้ได้มาตรฐาน รองรับความเจริญที่เพิ่มขึ้นและรองรับนักท่องเที่ยวที่เพิ่มขึ้นทุกปี

(๔) พัฒนาโครงการถนนคนเดินวันพุธให้มีความหลากหลาย ยั่งยืน เพื่อเป็นการกระตุ้นเศรษฐกิจในพื้นที่

(๕) ส่งเสริมกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ในเขตเทศบาลตำบลวังดินให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน

(๖) จัดหาแหล่งน้ำเพื่อใช้ในการอุปโภคบริโภค ในกิจการประปาให้ได้มาตรฐานและทั่วถึง

๓.๑.๔) นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและนันทนาการ

การศึกษา ถือเป็นรากฐานสำคัญของประชาชนทุกคน ไม่ว่าจะเป็นเป็นการศึกษาในระบบ หรือนอกระบบ อันจะนาสู่สังคมที่เข้มแข็งต่อไป แต่ในขณะเดียวกันจะต้องไม่ลืมถึงรากเหง้าทางศาสนา วัฒนธรรมในหมู่บ้านและชุมชน ของท้องถิ่น รวมทั้งต้องสืบสานให้คงอยู่กับท้องถิ่นสืบไป จึงนำไปสู่นโยบายดังนี้

(๑) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน (ICT) ให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนนักท่องเที่ยว รวมทั้งให้เป็นแหล่งค้นคว้าหาความรู้และติดต่อสื่อสารของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวังดินในทุกระดับและทุกช่วงวัย

(๒) ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็กเทศบาลตำบลวังดิน ให้เป็นศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่ได้มาตรฐาน สามารถผลิตเด็กที่มีคุณภาพก่อนเข้าสู่ระดับอนุบาล

(๓) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมในสถานศึกษาในเขตเทศบาลตำบลวังดิน เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาของบุตรหลานในเขตเทศบาลให้มีคุณภาพ

(๔) ส่งเสริม สนับสนุนการเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะการส่งเสริมด้านภาษาต่างประเทศ

(๕) ส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ประเพณีท้องถิ่น ที่สำคัญให้ดำรงอยู่สืบไป

(๖) จัดให้มีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีของประชาชนในพื้นที่เทศบาลตำบลวังดินผ่านกิจกรรมสำคัญต่างๆ อาทิ กีฬาสัมพันธ์^๔

^๔ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาเทศบาลตำบลวังดิน (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๖๑) เปลี่ยนแปลงครั้งที่ ๑

(๗) ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมของสภาเด็กและเยาวชนเทศบาลตำบลวังดิน ให้มีความเข้มแข็ง ยั่งยืน เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเพื่อให้สมาชิกสภาเด็กและเยาวชนได้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม

๓.๑.๕ นโยบายด้านการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ประชาชนมีสุขภาพแข็งแรง มีสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ย่อมนำมาซึ่งความสุขของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการยกระดับด้าน การสาธารณสุขให้ได้มาตรฐาน เพื่อสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมดังนี้

(๑) สนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมของสำนักงานหลักประกันสุขภาพเทศบาลตำบลวังดิน

(๒) เสริมสร้างความเข้มแข็งของหมู่บ้านและชุมชนด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้ น่าอยู่ผ่านโครงการต่างๆ ของเทศบาลตำบลวังดิน อาทิ การแยกขยะและของเหลือใช้ในครัวเรือนการพัฒนาหน้าบ้านน่ามอง การรักษาความสะอาดในบริเวณบ้านและตัวบ้าน

(๓) ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ ในการพัฒนาตลาดเทศบาลตำบลวังดินให้เป็นที่ยอมรับและเป็นไปตามมาตรฐานสาธารณสุข

(๔) บริหารจัดการขยะและของเหลือใช้ให้เป็นระบบ

(๕) พัฒนาศูนย์การเรียนรู้แปรรูปขยะเป็นพลังงาน ให้สามารถเป็นแหล่งเรียนรู้ที่เป็นที่ยอมรับของทุกภาคส่วน สามารถจัดการขยะให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนให้มากที่สุด

บทที่ ๓

กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

ในบทนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษากิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูนโดยแบ่งประเด็นได้ดังนี้

- ๓.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- ๓.๒ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงพุทธ
- ๓.๓ กรอบแนวคิดในการบริหารตามหลักธรรมมาภิบาล
- ๓.๔ กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
- ๓.๕ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน

๓.๑ โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองคณะสงฆ์สมัชชารัฐสภาไทยพระพุทธรูปศาสนา ในสมัชชารัฐสภาไทยนี้มีทั้งลัทธิหรือนิกายเถรวาทและมหายานตั้งแต่สมัยพ่อขุนศรีอินทราทิตย์ต้นราชวงศ์พระร่วง ที่ทรงนับถือพระพุทธรูปศาสนา พระพุทธรูปศาสนาในสมัชชารัฐสภาไทย ได้รับอิทธิพลจากคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ สืบเนื่องมาจากพระราหูเถระ ได้มาประกาศพระพุทธรูปศาสนาที่เมืองนครศรีธรรมราชตอนใต้ของประเทศไทย แรกเริ่มตนพระพุทธรูปศาสนาที่เมืองนครศรีธรรมราชประสบความสำเร็จอย่างยิ่ง สร้างศรัทธาความเลื่อมใสให้กับประชาชน จนเป็นที่รู้จัก^๑

ในนามพระพุทธรูปศาสนาแบบลังกาวงศ์ เจริญรุ่งเรืองอย่างมากจนถึงสมัยพ่อขุนรามคำแหงมหาราช เสด็จขึ้นครองราชย์ ใน พ.ศ. ๑๘๒๒ พระองค์ทรงสดับกิตติศัพท์ของคณะสงฆ์ลังกาวงศ์ที่เมืองนครศรีธรรมราช จึงโปรดให้พระมหาสังฆราชเจ้า คณะสงฆ์ลังกาวงศ์ขึ้นมาจากเมืองนครศรีธรรมราชมาตั้งสำนักเผยแผ่พระพุทธรูปศาสนา ณ อรัญญิก เมืองสุโขทัย ดังปรากฏข้อความตอนหนึ่งในศิลาจารึกหลักที่ ๑ ว่า เบื้องตะวันตกเมืองสุโขทัยมีอรัญญิกพ่อขุนรามคำแหงกระทำไยทานแก่พระมหาเถรสังฆราช ปราชญ์ เรียบจบปิฎกไตรหลวง (รู้หลัก) ว่าปู่ครูในเมืองทุกคนลูก (จารึก) แต่เมืองนครศรีธรรมราช

^๑ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, พิมพ์ครั้งที่๙, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๖.

ตามศิลาจารึกพ่อขุนรามคำแหงมหาราช ซึ่งจารึกไว้ประมาณ พ.ศ. ๑๘๓๕ ว่า นครสุโขทัยมีปุครุมีพระมหาเถระและมีพระเถระ สมเด็จพระยาตำรงราชานุภาพได้ทรงให้ทัศนะว่า “สังฆราชเห็นจะเป็นตำแหน่งสังฆนายกชั้นสูงสุด (ปัจจุบันเรียกว่า สกมมหาสังฆปริณายก) ตำแหน่งปุครุตรงกับที่เราเรียกพระครูทุกวันนี้ เป็นตำแหน่งของพระสังฆราช แต่พระมหาเถระที่กล่าวนั้น เห็นว่าเป็นพระที่มีอายุพรรษามากและทรงคุณธรรม ด้านศาสนาเท่านั้น มิใช่สมณศักดิ์ที่ พระเจ้าแผ่นดินทรงตั้ง”^๒

ในกรุงสุโขทัย ระยะเวลาเริ่มต้นคงมีพระสงฆ์ ๒ คณะ คือ คณะสงฆ์ฝ่ายหินยาน ซึ่งมีอยู่เดิมตั้งแต่สมัยพ่อขุนศรีอินทราทิตย์กับคณะสงฆ์ฝ่ายหินยานแบบลังกาวงศ์ที่จาริกมาจากเมืองนครศรีธรรมราช ได้รวบรวมยุบนิกายเป็นคณะเดียวกันเมื่อคราวเป็นคณะสงฆ์ลังกาวงศ์และไม่ปรากฏว่ามีการจัดองค์กรการปกครองคณะสงฆ์

การจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ปรากฏเป็นแบบแผนชัดเจนในรัชสมัยพระธรรมราชาลิไท เพราะว่าพระองค์ทรงอาราธนาพระมหาสามีสังฆราชจากเมืองนครพนม ชาวศรีลังกา ทำให้บทบาทของพระพุทธานุภาพแบบลังกาวงศ์มั่นคงขึ้น ที่เห็นได้ชัด คือ คณะสงฆ์ลังกาวงศ์นั้นนิยมอยู่ตามป่าเป็นพระนักปฏิบัติ คณะนี้เรียกว่าคณะอรัญวาสี คือ กลุ่มพระสงฆ์ผู้จำวัดอยู่ในป่าหรือวัดป่า (วิปัสสนา) ส่วนพระสงฆ์นิกายเดิมที่ขอบอยู่บ้าน หรือ อยู่วัดบ้านที่เรียกว่าคณะคามวาสี หมายถึงที่พักอยู่ในบ้านหรือวัดที่อยู่ใกล้ตัวเมือง ส่วนมากจะเป็นพระสายกลุ่มศึกษาเล่าเรียนพระปริยัติธรรม

คณะสงฆ์ ในสมัยกรุงสุโขทัยจะมี ๒ คณะ คือ คณะคามวาสี คือ คณะฝ่ายฆราวาสและคณะอรัญวาสี คือ คณะฝ่ายช้าย ทั้งสองฝ่ายปกครองแยกจากกัน คือ เป็นเหมือนองค์กรที่ปกครองโดยอิสระจากกัน แต่ละคณะมีเจ้าคณะผู้ปกครองบังคับบัญชาสูงสุดเป็นของตนเองที่เรียกว่าพระสังฆราช มีหน้าที่รับผิดชอบดูแลฝ่ายของตน ดังนั้นกรุงสุโขทัยจึงมีพระสังฆนายกหรือประมุขสงฆ์ ๒ รูป คือ พระสังฆราชคณะคามวาสีและพระสังฆราชคณะอรัญวาสี เช่น ใน พ.ศ. ๑๙๔๙ พระครูติลกิตรินศีล คันธรวาสีธรรมกิตติ สังฆราชมหาสามีเจ้า สถิต ณ วัดป่าแดงทรงเป็นพระสังฆราชคณะอรัญวาสี ในเวลาเดียวกันนั้น พระสังฆราชญาณรุจิรมหาเถระ เป็นพระสังฆราชของคณะคามวาสี^๓

การปกครองคณะสงฆ์ ในหัวเมืองต่าง ๆ นอกจากกรุงสุโขทัย พระมหากษัตริย์ทรงแต่งตั้งพระสังฆราชประจำแต่ละหัวเมือง ในลักษณะเดียวกันที่ทรงแต่งตั้งประเทศราชไปครองหัวเมือง

^๒ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ, *ตำนานปกครองคณะสงฆ์*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สามมิตร, ๒๕๑๕), หน้า ๗.

^๓ วิเชียร อากาศฤกษ์และสุนทร สุภูตะโยธิน, *ประวัติสมณศักดิ์และพัฒนศ*, (กรุงเทพมหานคร: ศรีอนันต์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘.

ใหญ่ในฝ่ายอาณาจักร จึงมีพระสังฆราชหลายพระองค์ สมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์ กรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงนิพนธ์ไว้ว่า

ในประเทศสยาม เมื่อพระนครสุโขทัยเป็นราชธานี เห็นจะมีพระสังฆราชองค์เดียวด้วยวิธีปกครองพระราชอาณาจักร ในครั้งนั้นหัวเมืองใหญ่ที่ห่างไกลราชธานีเป็นเมืองประเทศราชโดยมาก แม้เมืองที่อยู่ใกล้ราชธานีที่เป็นเมืองใหญ่ที่ตั้งเจ้านายในราชวงศ์ออกไปปกครอง อย่างทำนองเจ้าประเทศราช เมืองใหญ่เมืองหนึ่งน่าจะมีพระสังฆราชองค์หนึ่งเป็นสังฆปริณายกของสังฆบริษัทตลอดเขตเมืองนั้น

เป็นธรรมเนียมว่าการสถาปนาพระสังฆราช จะต้องได้รับการสถาปนาจากพระมหากษัตริย์เท่านั้น ดังนั้นพระสังฆราชจึงขึ้นตรงต่อพระมหากษัตริย์และในขณะเดียวกันพระสังฆราชก็จะปกครอง บังคับบัญชาพระสงฆ์ผู้อยู่ภายใต้ปกครองรองลงไปตามลำดับชั้น คือพระครูและ เจ้าอาวาส โดยสรุปแล้ว การปกครองคณะสงฆ์ไทยสมัยสุโขทัย มีลักษณะการปกครองแบ่งเป็น ๒ คณะ ได้แก่

(๑) คณะอรัญญวาสี คือ พระสงฆ์ที่ปฏิบัติตนเองอย่างเคร่งครัดตามพระธรรมวินัยจะหลีกเลี่ยงอยู่ตามป่าเขาหรือที่ห่างไกลจากย่านชุมชนหรือที่เรารู้จักกันในนามว่า “พระสายวิปัสสนาธุระ” นั้นเอง

(๒) คณะคามวาสี คือ พระสงฆ์ที่ใส่ใจในเรื่องของการศึกษาสายพระปริยัติธรรม มุ่งเน้นศึกษาวิชาการทางพระพุทธศาสนาอยู่ร่วมกับหมู่บ้านหรือชุมชนนั้นๆ หรือที่เรียกกันภายหลังว่า “พระสายคันถธุระ”

อาณาจักรกรุงสุโขทัยสิ้นสุดลงเมื่อ พ.ศ. ๑๙๒๐ โดยถูกผนวกเข้าเป็นดินแดนส่วนหน้าของอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้น มาในด้านการปกครองคณะสงฆ์ก็เปลี่ยนแปลงสภาพเช่นเดียวกันกับอาณาจักรเหมือนกัน นอกจากคณะสงฆ์จะประพฤติปฏิบัติโดยเคร่งครัด ตามหลักพระธรรมวินัยแล้วจะต้อง ประพฤติปฏิบัติตนมิให้ขัดต่อจารีตประเพณีอันดีงามของสังคมและกฎหมายของบ้านเมืองซึ่งเปรียบเป็นอาณาจักรกรุงศรีอยุธยาด้วย^๔

การปกครองคณะสงฆ์ในกรุงศรีอยุธยา

เมื่อกรุงสุโขทัยหมดอำนาจ พระเจ้าอู่ทองหรือสมเด็จพระรามาธิบดีที่ ๑ ทรงสถาปนากรุงศรีอยุธยาขึ้นเมื่อ พ.ศ. ๑๘๙๓ ซึ่งถือว่าเป็นราชอาณาจักรที่ ๒ ของไทย และมีพระมหากษัตริย์

^๔ แสวง อุดมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๘.

เสด็จขึ้นครองราชติดต่อกันถึง ๓๓ พระองค์กล่าวด้านพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่สืบเนื่องจาก
กรุงสุโขทัยการปกครองคณะสงฆ์คงเป็นไปตามแบบอย่างการปกครองคณะสงฆ์ในยุคสุโขทัย คือ
เป็นคณะคามวาสีและคณะอรัญวาสี แต่ว่าความเลื่อมใสในพระสงฆ์ลังกาวงศ์ยังมีความเจริญ
แพร่หลายมาตามลำดับ คณะของพระภิกษุสงฆ์คณะเดิมเริ่มมีน้อยลดลงเพราะพากันไปบวชอยู่ใน
คณะสงฆ์ลังกาวงศ์ การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีคณะสงฆ์แบ่งเป็น ๓ คณะคือ

(๑) คณะคามวาสีฝ่ายซ้าย คือ คณะของพระสงฆ์ในภิกษุสงฆ์เดิมที่มีมาตั้งแต่แรกสถาปนากรุง
สุโขทัย มีพระพุทธโฆษาจารย์ เป็นเจ้าคณะฝ่ายคามวาสีฝ่ายซ้าย

(๒) คณะอรัญวาสี คือ คณะที่สืบต่อประเพณีพระสงฆ์ลังกาวงศ์ในกรุงสุโขทัยมี พระ
พุทธาจารย์ เป็นเจ้าคณะ

(๓) คณะคามวาสีฝ่ายขวา คือ คณะสงฆ์ในภิกษุสงฆ์เดิมที่ไปศรีลังกาแล้วอุปสมบทใหม่ แล้ว
กลับมาตั้งคณะใหม่ ในนามที่เรารู้จักคือ คณะวัดป่าแก้ว มีพระวันรัตน์ เป็นเจ้าคณะคามวาสีฝ่ายขวา

การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงธนบุรี

กรุงธนบุรีจัดได้ว่าเป็นราชอาณาจักรที่ ๓ ของประเทศไทยโดยสมเด็จพระเจ้าตากสิน
มหาราช ทรงเป็นพระมหากษัตริย์ สืบเนื่องจากกรุงศรีอยุธยาแตกแพ่งทั้งพม่า ในปี พ.ศ. ๒๓๑๐
ช่วงนี้ทำให้คณะสงฆ์แตกกระจายพากันหนีอย่างระส่ำระสาย จนสมเด็จพระเจ้าตากสิน
มหาราชทรงกอบกู้เอกราชได้ตั้งกรุงธนบุรี เป็นราชธานี ทรงได้สืบเสาะหาพระมหาเถระผู้ใหญ่
ในเมืองกรุงศรีอยุธยาผลปรากฏว่าพระผู้ใหญ่ชั้นนำในเมืองกรุงศรีอยุธยาไม่มี จึงมีพระราชประสงค์
แต่งตั้งพระอาจารย์ดีซึ่งเป็นพระธรรมดา ไม่มีสมณศักดิ์อะไรมาก่อนเลยจากวัดประดู่ อยุธยา
เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปแรก และทรงสถาปนาแต่งตั้งคณะอาจารย์ดี วัดพนัญเชิง อยุธยา
เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปที่สอง

ในสมัยกรุงธนบุรีนี้ สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช พระองค์ทรงมีความวิริยะอุตสาหะ
ที่จะฟื้นฟูทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาอย่างจริงจัง เมื่อคณะสงฆ์รวมพลเป็นกลุ่มแล้วทำให้การปกครอง
เหมือนยุคกรุงศรีอยุธยาได้แล้ว ก็ทรงให้มีการศึกษาพระปริยัติธรรมขึ้น แต่การปกครองคณะสงฆ์ต้อง
มีการเปลี่ยนแปลงทดและเสื่อมอีกครั้งเป็นเพราะพระองค์ทรงวิปัสสนาธุระทรงสั่งปลดสมเด็จพระ
สังฆราช (สี) ออกจากตำแหน่งแล้วตั้งพระครูธรรมธีรราชหมณี (ชื่น) ให้เป็นสมเด็จพระสังฆราช
แทน (รูปสุดท้ายในสมัยกรุงธนบุรี)

ส่วนตำแหน่งการปกครองและการแต่งตั้งสมณศักดิ์ สมเด็จพระมหารัชมังคลาจารย์
ทรงสันนิษฐานว่า “ในสมัยกรุงธนบุรี ดูเหมือนว่าจะไม่จัดให้มีทำเนียบสมณศักดิ์ขึ้นตามลำดับของพระ
เจ้าธนบุรี” การปกครองไม่แตกต่างจากกรุงศรีอยุธยา แต่ในยุคกรุงธนบุรีใช้ระยะเวลาแค่ ๑๔-๑๕ ปี
เท่านั้น

การปกครองคณะสงฆ์สมัยกรุงรัตนโกสินทร์

สืบเนื่องจากกรุงธนบุรีสิ้นสุดลงใน พ.ศ. ๒๓๒๕ ซึ่งถูกผนวกเข้าเป็นดินแดนอาณาจักรของกรุงรัตนโกสินทร์ โดยมีพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงสร้างกรุงเทพมหานครเป็นราชธานี ทรงสร้างและปฏิสังขรณ์วัดหลายแห่ง มีวัดพระศรีรัตนศาสดาราม ในพระบรมมหาราชวัง วัดสุทัศน์เทพวราราม วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร และวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร เป็นต้น^๕

นับว่าเป็นปัญหาแรกเลยทีเดียวที่พระองค์ทรงจัดคือ เรื่องสังฆมณฑล ซึ่งมีผลกระทบกระเทือนมาแต่ปลายรัชสมัยของพระเจ้ากรุงธนบุรีที่ทำให้เกียรติและฐานะของคณะสงฆ์มีหมองลงไป จึงโปรดให้พระมหาเถระประชุมกันแล้ว ถอดถอนสมณศักดิ์ของสมเด็จพระสังฆราช (ชื่น) วัดหงส์มาเป็นพระธรรมธีรราชมุณี (องค์ที่เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปที่ ๓ แห่งกรุงธนบุรี) แล้วทรงสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช (สี) พระพุทธจารย์ พระพิมลธรรม ที่พระเจ้ากรุงธนบุรีทรงถอยยศสมณศักดิ์กลับให้มีสมณศักดิ์ ให้สมเด็จพระสังฆราช (สี) เป็นสมเด็จพระสังฆราชรูปแรกในกรุงรัตนโกสินทร์ ส่วนโครงสร้างรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ยังเป็นแบบกรุงศรีอยุธยาและกรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงตรากฎหมายคณะสงฆ์เป็นครั้งแรกรวม ๑๐ ฉบับ คือ

ฉบับที่ ๑ พ.ศ. ๒๓๒๕	ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๓๒๖
ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๓๒๖	ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๓๒๖
ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๓๒๖	ฉบับที่ ๖ พ.ศ. ๒๓๒๖
ฉบับที่ ๗ พ.ศ. ๒๓๒๖	ฉบับที่ ๘ พ.ศ. ๒๓๓๒
ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๓๓๗	ฉบับที่ ๑๐ พ.ศ. ๒๓๔๔ ^๖

วัตถุประสงค์ของการออกกฎหมาย เพื่อการควบคุมดูแลหรือลงโทษแก่พระภิกษุที่ประพฤติล่วงละเมิดพระธรรมวินัยอยู่เป็นประจำ ถ้าคงอาศัยพระธรรมวินัยหรือที่เรียกว่าศีล ๒๒๗ ข้อ ก็คงไม่เพียงพอสำหรับพระภิกษุสงฆ์ ในปัจจุบันนี้ และทรงมีประสงค์ให้พระภิกษุสงฆ์ปรับปรุงคณะสงฆ์ให้ดีขึ้นกว่าเดิมการปกครองในแต่ละรัชกาลนั้นก็มีความแตกต่างกัน ซึ่งแต่ล้วนมีการปรับปรุงพัฒนาการปกครองให้ทันยุคทันสมัยโดยอาศัยพระธรรมพระวินัยเอาไว้ดังนี้

^๕ มหาหมงกุฎราชวิทยาลัย, ประวัติการปกครองคณะสงฆ์ไทย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาหมงกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

^๖ มานพ พลไพรินทร์, คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร: หจก.ชุดิมาการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๘.

(๑) สมัยรัชกาลที่ ๑

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก พระองค์ทรงปรารภให้กระทำการสังคายนาพระธรรมวินัยขึ้น เพราะว่าพระไตรปิฎกที่สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชทรงรับสั่งให้รวบรวมจากหัวเมืองต่างๆ เช่น เมืองนครศรีธรรมราช กัมพูชา เป็นต้น ยังมีความคาดเคลื่อนผิดบ้างบางประการ จึงเห็นสมควรให้ทรงทำการรวบรวมสังคายนาพระไตรปิฎกใหม่ โดยทรงโปรดให้พระมหาเถระ ๒๑๘ รูปและราชบัณฑิต ๓๒ คน ประชุมการกระทำการสังคายนาขึ้นเมื่อวันขึ้น ๑๕ ค่ำ เดือน ๑๒ ปี วอก พ.ศ. ๒๓๓๑ ณ วัดศรีสรรเพชญ์ (วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์)

(๒) สมัยรัชกาลที่ ๒

ในรัชสมัยสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย นับเป็นช่วงระยะเวลาสั้นมาก คือ ๑๕ ปี เท่านั้นที่ทรงครองราชย์แต่ทรงโปรดเกล้าฯ สถาปนาสมเด็จพระสังฆราชขึ้นถึง ๓ พระองค์ คือสมเด็จพระสังฆราช (ศุภ) วัดมหาธาตุ, สมเด็จพระสังฆราช (มี) วัดราชบูรณะ และสมเด็จพระสังฆราช (ด่อน) วัดมหาธาตุ ทั้ง ๓ พระองค์อยู่วัดมหาธาตุฯ จนถึงยุคนั้นกล่าวได้ว่าใครที่เป็นสมเด็จพระสังฆราชต้องอยู่วัดมหาธาตุฯ และในรัชกาลนี้ได้ส่งพระสงฆ์ไทยดูกิจการงานพระศาสนา ณ ประเทศศรีลังกาและในสมัยสมเด็จพระสังฆราช (มี) โปรดให้มีการบำเพ็ญกุศลวันมาฆบูชาเป็นกิจจะลักษณะ^๗

(๓) สมัยรัชกาลที่ ๓

การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๓ พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว เสด็จขึ้นครองราชย์เมื่อ พ.ศ. ๒๓๖๗ พระองค์ทรงมีพระราชศรัทธาในพระพุทธศาสนาอย่างแรงกล้า ทรงมีความเคารพในองค์พระภิกษุสามเณรอย่างยิ่ง แม้พระภิกษุจะประพฤติชั่วอย่างไรไม่ค่อยสนพระทัยนักจนเป็นที่มาของคำว่า “ชั่วซ่งซี ดีซ่งสงฆ์” ในด้านการปกครองคณะสงฆ์ ทรงโปรดให้ทรงสร้างวัดพระอารามหลวงและวัดราษฎร์ในกรุงเทพมหานครเขาด้วยกัน โดยจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์เพิ่มอีก ๑ คณะ จากรูปแบบเดิม คือ

(๑) คณะคามวาสีฝ่ายซ้าย ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคเหนือ

(๒) คณะอรัญญวาสี ปกครองพระนักปฏิบัติทั่วราชอาณาจักร

(๓) พระคามวาสีฝ่ายขวา ปกครองคณะสงฆ์หัวเมืองภาคใต้

(๔) คณะกลาง ปกครองพระอารามหลวงกับวัดราษฎร์ในกรุงเทพมหานคร

จึงสรุปได้ว่าการปกครองในยุคนั้นปกครองตามภาค คือ

(๑) คณะกลาง กรุงเทพมหานคร

(๒) คณะเหนือ ภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

^๗ แสวง อุทุมศรี, การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๗๒.

(๓) คณะใต้ ภาคใต้

(๔) คณะอรัญวาสี วัดป่า ทั้งหมด

การปกครอง ๔ คณะอย่างนี้ มีเจ้าคณะใหญ่ที่เป็นผู้บังคับบัญชาดูแล กิจการคณะสงฆ์ ในเขตปกครองของตน แต่ว่าเจ้าคณะใหญ่ทั้ง ๔ ต้องขึ้นอยู่กับสมเด็จพระสังฆราช

(๔) สมัยรัชกาลที่ ๔

ในช่วงปลายสมัยรัชกาลที่ ๓ ตำแหน่งสังฆปริณายกว่างลง พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวไม่ได้ทรงสถาปนาตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราช แต่ทรงดำริแต่งตั้งพระพิมลธรรม (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม เป็นสมเด็จพระสังฆราช แต่ยังมีทรงได้แต่งตั้งตามพระราชประสงค์ พระองค์ก็เสด็จสวรรคตเสียก่อน จึงเป็นเหตุให้ตำแหน่งสมเด็จพระสังฆราชว่างลงอีก จนถึงรัชกาลที่ ๔ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจึงโปรดให้ตั้งพระราชพิธีมหาสมณุตตมาภิเศก สถาปนาพระเกียรติยศกรมหมื่นปรมาธิบดีชิโนรสขึ้นเป็นกรมสมเด็จพระปรมาธิบดีชิโนรส เป็นประธานปกครองสังฆมณฑลทั่วราชอาณาจักร ใน พ.ศ. ๒๓๙๔ และทรงตั้งพระพิมลธรรม (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวรารามเป็นสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ ตามพระราชประสงค์สมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๓ แต่ไม่ได้ทรงสถาปนาเป็นสมเด็จพระสังฆราช ดำรงตำแหน่งเป็นเจ้าคณะใหญ่หนเหนือเท่านั้น และทรงแต่งตั้งพระธรรมอุดม (เซ่ง) วัดอรุณราชวราราม เป็นสมเด็จพระวันรัตน์ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่หนใต้ พระพุทธอาจารย์ (สน) วัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เป็นสมเด็จพระพุฒาจารย์ เป็นเจ้าคณะใหญ่อรัญวาสี พระพุทธโฆษาจารย์ (ฉิม) วัดโมลีโลก เป็นสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่หนกลางและต่อมาทรงสถาปนาพระองค์เจ้ากฤษฯ ขึ้นเป็นกรมหมื่นบวรรังษีสุริยพันธ์ เป็นเจ้าคณะธรรมยุติกนิกาย ปกครองดูแลสังฆมณฑลแห่งธรรมยุติกนิกายทั่วประเทศ

ดังนั้น การปกครองคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลที่ ๔ โครงสร้างโดยภาพรวมทั่วไปเหมือนสมัยรัชกาลที่ ๓ คือแบ่งออกการปกครองเป็น ๕ คณะ โดยเพิ่มคณะธรรมยุติกนิกายอีก ๑ คณะ สรุปได้ว่า

(๑) คณะใหญ่หนกลาง คือสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ฉิม) วัดมหาธาตุฯ

(๒) คณะใหญ่หนเหนือ คือสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อยู่) วัดสุทัศน์เทพวราราม

(๓) คณะใหญ่หนใต้คือสมเด็จพระวันรัตน์ (เซ่ง) วัดอรุณราชวราราม

(๔) คณะใหญ่อรัญวาสี คือสมเด็จพระพุฒาจารย์ (สน) วัดสระเกศฯ

(๕) คณะธรรมยุติกนิกาย คือกรมหมื่นบวรรังษีสุริยพันธ์ (องค์พระเจ้ากฤษฯ)

แท้จริงนั้น คณะธรรมยุติกนิกายได้ก่อกำเนิดมาในสมัยรัชกาลที่ ๓ เพราะขณะนั้น พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๔ ทรงผนวชอยู่ทรงได้พระฉายาว่า วชิรญาณภิกขุ ใน พ.ศ. ๒๓๖๗ ขณะที่ยังผนวชอยู่นั้นประทับอยู่ที่วัดมหาธาตุฯ พระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย รัชกาลที่ ๒ เสด็จสวรรคต แต่ไม่ได้มอบเวนราชสมบัติให้แก่ผู้ใดเลย แต่ว่าตามนิตินัยแล้ว

เจ้าฟ้ามกุฎราชกุมาร (พระวชิรญาณภิกขุ) พระองค์เป็นพระราชโอรสองค์ใหญ่ซึ่งประสูติแต่พระอัครมเหสีแต่พระวชิรญาณภิกขุไม่ประสงค์จะรับตำแหน่งราชสมบัติเพราะได้ศึกษาทางญาตีผู้ใหญ๋ภายในแล้วจึงตัดสินพระทัยจะผนวชต่อไป

ณั้้น พระราชวงศ์ชั้นผู้ใหญ๋และคณะเสนาบดีจึงมอบถวายพระราชสมบัติแต่กรมหมื่นเจษฎาบดินทร์ เสด็จขึ้นเถลิงถวัลย์ราชสมบัติเป็นรัชกาลที่ ๓ ทรงพระนามว่าสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อมา พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จสวรรคต ในพ.ศ. ๒๓๙๔ คณะเสนาบดีพระราชวงศ์ชั้นผู้ใหญ๋จึงมอบถวายราชสมบัติแต่พระวชิรญาณภิกขุเป็นพระมหากษัตริย์รัชกาลที่ ๔

ขณะที่พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงผนวชเป็นพระภิกษุอยู่นั้นทรงได้ศึกษาบาลี จนสอบได้ถึงเปรียญธรรม ๕ ประโยค ต่อมาทรงเลื่อมใสใน ข้อวัตรปฏิบัติของพระรามัญ คือ พระชายพุทธวงโส ขณะนั้นดำรงตำแหน่งเป็นพระราชาคณะที่พระสุเมธุนี (วัดบวรเม่งคล)หลังจากที่พระองค์ทรงศึกษาสนทนารธรรมแล้วยังพระราชศรัทธาเกิดขึ้นยิ่งนัก จึงให้มีการอุปสมบทในส่วนพระองค์โดยมีพระสุเมธุนี เป็นพระอุปัชฌาย์ในโบสถ์กลางน้ำ แล้วทรงตั้งธรรมยุติกนิกายอย่างเป็นทางการ โดยพระองค์เองเป็นผู้กำหนดกฎเกณฑ์ในครั้งนั้น จึงเป็นที่เจริญอย่างยิ่งของธรรมยุติกนิกาย และทรงตั้งพระมหาเถระ ๙ รูป เป็นกรรมการที่ปรึกษาไม่ว่าเรื่องภายในคณะสงฆ์และในพระราช

(๕) สมัยรัชกาลที่ ๕

การจัดโครงสร้างการบริหารและองค์กรการปกครองคณะสงฆ์มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงโปรดให้มีการปฏิรูประบบราชการทั้งด้านโครงสร้างและการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อรวมอำนาจการปกครองเข้าสู่ส่วนกลางสำหรับเสริมสร้างเอกภาพของชาติเอาไว้ต่อต้าน ภัยคุกคามจากจักรวรรดินิยมตะวันตก พระองค์ได้ปฏิรูปการบริหารและการปกครองคณะสงฆ์ควบคู่ไปกับการปฏิรูปการเมืองในฝ่ายบ้านเมือง ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างเอกภาพขึ้นภายในคณะสงฆ์ใน ด้านการบริหาร การศึกษา การปฏิบัติและการเผยแผ่ธรรม^๔

ดังนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงสถาปนาพระเกียรติยศแก่กรมหมื่นบวรวัชรวิสุตยพันธุ์ ขึ้นเป็นพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาบวรเสวริยาภรณ์ ใน พ.ศ. ๒๔๓๒ ทรงปรับปรุงการศึกษาทั้งสายปริยัติธรรมเดิมมีการจัดทำสอบที่วัดพระศรีรัตนศาสดารามมาเป็นวัดมหาธาตุฯ และทรงสถาปนามหาวิทยาลัยสงฆ์ขึ้น โดยพระราชทานนามว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” ในพ.ศ. ๒๔๒๒ และเมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๙ ทรงประกาศพระราชปรารภเปลี่ยนนามจาก “มหาธาตุ

^๔ พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๒๘.

วิทยาลัย” เป็น “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”^๙ และใน พ.ศ. ๒๔๓๖ ทรงมีพระบรมราชานุญาตให้ตั้งมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยด้วย

โดยยึดรูปแบบการปกครองแบบตะวันตก ที่พระองค์เองทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ใน พ.ศ. ๒๔๔๕ นับว่าเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การปกครองคณะสงฆ์ที่มีกฎหมายกำหนดบังคับและพระราชบัญญัติฉบับนี้มีลักษณะเป็นธรรมนูญเพราะมีการจัดการปกครองเป็นระบบเป็นหมวดหมู่และพระราชบัญญัติฉบับนี้ใช้บังคับจนถึงสมัยรัชกาลที่ ๘ การตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ฉบับนี้มีเหตุผลที่น่าสังเกตคือคณะรัฐบาลต้องอาศัยคณะสงฆ์โดยเฉพาะคณะสงฆ์ในต่างจังหวัดช่วยจัดการศึกษาของชาติตามโครงการปฏิรูปการศึกษาให้ทันสมัย

ดังนั้น การบริหารกิจการคณะสงฆ์ในสมัยนั้น จึงสอดคล้องและสนับสนุนนโยบายรัฐบาล เพราะเมื่อฝ่ายพุทธจักรมีการปกครองคู่กันกับฝ่ายพระอาณาจักร เหตุผลข้อนี้ปรากฏอยู่ในการประกาศพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ ว่า ด้วยเมื่อรัตนโกสินทร์ศก ๑๑๗ ได้โปรดให้พระราชทานหลายรูปออกไปจัดการศึกษาตามอารามในหัวเมืองและได้อาราธนาพระเจ้านั่งยาเธอกรมหมื่นวชิรญาณวโรรส ที่สมเด็จพระราชาคณะเจ้าคณะใหญ่ให้ทรงรับภาระธุระดำเนินการนั้นในฝ่ายสมณะ และได้โปรดให้พระเจ้านั่งยาเธอ กรมหลวงดำรงราชานุภาพทรงรับหน้าที่อุดหนุนนั้นในส่วนหน้าที่เจ้าพนักงานฝ่ายฆราวาส ความแจ้งอยู่ในประกาศจัดการเล่าเรียนในหัวเมือง ซึ่งได้ออกเมื่อ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน ร.ศ. ๑๑๗ นั้นแล้วพระสงฆ์เถรานุเถระและเจ้าพนักงานในฝ่ายฆราวาสได้ช่วยกันจัดและอำนวยความสะดวกตามพระราชดำริ ด้วยความสามารถและอุตสาหะอันเป็นที่พอพระราชหฤทัย ได้เห็นผลความเจริญในการเล่าเรียนตลอดจนความเรียบร้อยในการปกครองสังฆมณฑลขึ้นโดยลำดับมา บัดนี้ ทรงพระราชดำริเห็นว่า ถึงเวลาอันสมควรจะตั้งเป็นแบบแผนการปกครองคณะสงฆ์ให้มั่นคงเรียบร้อยแล้ว จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดให้ตราพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ขึ้น เมื่อวันที่ ๑๖ มิถุนายน ร.ศ. ๑๒๒ ความแจ้งอยู่ในพระราชบัญญัติฉบับแล้ว

(๖) สมัยรัชกาลที่ ๖

เมื่อพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัวเสด็จเสวยราชสมบัติ สิ่งแรกที่ทรงปฏิบัติเกี่ยวกับคณะสงฆ์ คือโปรดให้ตั้งพิธีมหาสมณุตตมาภิเศกเลื่อนพระเกียรติยศ กรมหลวงวชิรญาณวโรรส เป็นสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาวชิรญาณวโรรส ตำแหน่งสมเด็จพระมหาสมณะเป็นมหาสังฆปริณายกและเป็นเจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุติกายด้วย และพระราชทานอำนาจปกครองคณะสงฆ์ไทยให้เป็นภาระของสมเด็จพระมหาสมณเจ้าทั้งฝ่ายการศึกษาพระปริยัติธรรมและการ

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๒.

บริหาร ด้วยอย่างไรก็ตาม การบริหารคณะสงฆ์ก็ยังคงเป็นไปตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองคณะสงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑ เช่นแต่ก่อน^{๑๐}

(๗) สมัยรัชกาลที่ ๗

การปกครองในรัชสมัยนี้ก็ดำเนินรอยตามครั้งรัชกาลที่ ๖ โดยเฉพาะที่สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรสทรงวางรูปแบบไว้แล้วพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวได้ทรงดำเนินการเรื่องคณะสงฆ์ คือโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนพระเจ้าบรมวงศ์เธอ กรมหมื่นชินวรสิริวัฒน์ สมเด็จพระสังฆราชเจ้าขึ้นเป็นพระเจ้าวรวงศ์เธอกรมหลวงชินวรสิริวัฒน์ สกลมหาสังฆปริณายกและดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ฝ่ายธรรมยุตด้วยสถานของคณะสงฆ์ในยุคนี้นับว่าสงบเรียบร้อยและเจริญขึ้นเหมือนตอนปลายรัชกาลที่ ๖ พระสงฆ์มีอิสรภาพพอสมควรจะเห็นได้จากการประกาศให้พระอุทธรณ์วินิจฉัยได้คือถ้าภิกษุหรือสามเณรเป็นโจทก์หรือเป็นจำเลยก็ตาม ถ้าหากไม่ยินยอมตามคำวินิจฉัยของเจ้าคณะ ให้ยื่นอุทธรณ์ได้โดยมีกำหนดว่า อุทธรณ์คำวินิจฉัยของเจ้าอาวาสและเจ้าคณะหมวด (ตำบล) ภายในหนึ่งเดือน อุทธรณ์เจ้าคณะแขวง (อำเภอ) และเจ้าคณะจังหวัดภายใน ๒ เดือน อุทธรณ์เจ้าคณะมณฑลและเจ้าคณะใหญ่ภายใน ๓ เดือน โดยให้ยื่นมาตั้งแต่ต้นตามลำดับ ประกาศนี้ออกใช้เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๘^{๑๑}

(๘) สมัยรัชกาลที่ ๘

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระอานันทมหิดล พระองค์ทรงเสด็จขึ้นครองราชย์ เมื่อ พ.ศ. ๒๔๗๗ ขณะนั้นทรงพระเยาว์มากอายุแค่ ๙ พรรษา การปกครองประเทศไทย คงใช้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีรัฐธรรมนูญเป็นกฎหมายสูงสุด ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงระบอบการปกครองฝ่ายอาณาจักรครั้งนี้ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองคณะสงฆ์ไปด้วย นั่นคือให้มีรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์สอดคล้องกับการปกครองของอาณาจักร คณะรัฐบาลจึงได้ดำเนินการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ นับว่าเป็นจุดเริ่มเปลี่ยนแปลงรูปแบบการปกครองโดยยกเลิกการปกครองที่ใช้พระราชบัญญัติฉบับเดิม คือ ฉบับ ร.ศ. ๑๒๑ ในวันที่ ๑๔ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๔ คณะรัฐบาลได้ออกแถลงการณ์ชี้แจงเหตุผลในการตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ กล่าวโดยสรุปแล้ว พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ฉบับ พ.ศ. ๒๔๘๔ มีลักษณะคล้ายคลึงกับโครงสร้างระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย คือสมเด็จพระสังฆราช ทรงเป็นประมุขของคณะสงฆ์โดยที่พระองค์เองไม่มีอำนาจสิทธิ์ขาดในการบริหาร เพราะ

^{๑๐} มานพ พลไพรินทร์, คู่มือการบริหารกิจการคณะสงฆ์, หน้า ๓๑.

^{๑๑} แถลงการณ์คณะสงฆ์ เล่ม ๓, (๑๕ สิงหาคม) พ.ศ. ๒๔๕๗, หน้า ๑๖๓.

พระองค์ทรงบัญญัติสังฆานัติโดยผ่านสังฆสภา ทรงบริหารคณะสงฆ์ผ่านสังฆมนตรี และทรงพิจารณา วินิจฉัยอธิกรณ์ผ่านทางคณะวินัยธร โดยที่อำนาจทั้งหมดมีอำนาจหน้าที่ปกครองที่ต่างกันคือ

๑. สังฆสภาเทียบได้กับรัฐสภาของฝ่ายบ้านเมืองมีอำนาจหน้าที่ในการบัญญัติสังฆานัติ หรือระเบียบสำหรับใช้ในการบริหาร และการปกครองคณะสงฆ์ประกอบด้วยสมาชิก ๔๕ รูป เป็น พระราชาคณะชั้นธรรมขึ้นไป เป็นคณาจารย์เอกและเป็น พระเปรียญเอกด้วย

๒. สังฆมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดุจเช่นคณะรัฐมนตรีของฝ่ายอาณาจักร คือทำหน้าที่เป็น คณะรัฐบาลบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีสังฆนายก ๑ รูป และสังฆมนตรี ๙ รูป งานภายในมีหน้าที่ รับผิดชอบงานเฉพาะหน้าที่เหมือนกับแต่กระทรวง คือ

(๑) องค์การปกครอง

(๒) องค์การศึกษา

(๓) องค์การเผยแผ่

(๔) องค์การสาธารณูปการ

นอกจากนี้ยังมีเจ้าคณะตรวจการในภาคต่าง ๆ ที่กำหนดในสังฆานัติ คือ

(๑) เจ้าคณะตรวจการภาค

(๒) เจ้าคณะจังหวัด

(๓) เจ้าคณะอำเภอ

(๔) เจ้าคณะตำบล

(๕) เจ้าอาวาส^{๑๒}

(๙) สมัยรัชกาลที่ ๙

การปกครองของคณะสงฆ์ในสมัยรัชกาลปัจจุบันนี้ ยังถือว่าเป็นการปกครองแบบ ประชาธิปไตยโดยมีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประมุข มีการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอน นับตั้งแต่ มหาเถรสมาคมถึงเจ้าอาวาส เป็นการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ สมัย จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ เป็นนายกรัฐมนตรี โดยมีเจตนารมณ์ในการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับ นโยบายการปกครองของรัฐบาล ที่เห็นว่าการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุล อำนาจ แท้จริงคือความล่าช้าขาดประสิทธิภาพในการบริหารการปฏิบัติงานกว่าพระราชบัญญัติคณะ สงฆ์ ร.ศ. ๑๒๑

ดังนั้น คณะรัฐมนตรี จึงลงมติแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานร่างพระราชบัญญัติคณะ สงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาร่างรัฐธรรมนูญในรัฐสภา พระเมธีธรรมาภรณ์

^{๑๒} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๔๔.

(ประยูร ธมมจิตโต) ได้ให้เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับนี้ ว่าการจัดดำเนินกิจการคณะสงฆ์มิใช่เป็นกิจการอันแบ่งแยกอำนาจดำเนินการด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการถ่วงดุลอำนาจ เช่นที่เป็นอยู่ตามกฎหมายในปัจจุบันและโดยระบบเช่นว่านั้นเป็นผลบั่นทอนประสิทธิภาพแห่งการดำเนินการ จึงสมควรแก้ไขปรับปรุงเสียใหม่ให้สมเด็จพระสังฆราชของคณะสงฆ์ปกครองบริหารกิจการคณะสงฆ์ทางมหาเถรสมาคมตามอำนาจกฎหมาย และพระธรรมวินัยทั้งนี้เพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งพระพุทธศาสนา

การจัดโครงสร้างการบริหารและการจัดการปกครองคณะสงฆ์ในปัจจุบันเป็นไปตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๐๕ การตราพระราชบัญญัติฉบับนี้เกิดจากความต้องการของคณะรัฐบาลซึ่งในสมัยนั้นมี จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์เป็นนายกรัฐมนตรีที่มุ่งปรับเปลี่ยนรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ให้สอดคล้องกับนโยบายการปกครองประเทศที่นิยมการรวบอำนาจการตัดสินใจเด็ดขาดไว้กับผู้นำที่เข้มแข็ง เห็นว่าการปกครองในระบอบประชาธิปไตยที่กำหนดให้มีการถ่วงดุลอำนาจกันนั้นนำมาซึ่งความล่าช้าและความขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดังนั้น จึงเห็นว่าการแยกอำนาจบริหารของคณะสงฆ์ออกเป็น ๓ ทางคือสังฆสภา คณะสังฆมนตรีและคณะวินัยธรรมตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นระบบที่มีผลบั่นทอนประสิทธิภาพในการดำเนินการกิจการคณะสงฆ์ต้องประสบกับอุปสรรคและความล่าช้า

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์คือกิจการที่คณะสงฆ์จะต้องทำหรือที่จะต้องถือเป็นธุระหน้าที่เพราะเป็นการคณะสงฆ์และการพระศาสนาหรือเพราะเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา มี ๖ ฝ่ายคือ การเพื่อ ความเรียบร้อยดีงาม (การปกครอง) การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์การเผยแผ่พระพุทธศาสนาการสาธารณูปการและการสาธารณสงเคราะห์^{๑๓}

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้ให้ทัศนะไว้ว่า การปกครองตามความหมายในพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อการศึกษา การปกครองและความสงบเรียบร้อยที่เกิดจากการปกครองนั้น มิใช่เป็นจุดหมายในตัว แต่เป็นเพียงปัจจัยคือสภาพเอื้อ เพื่อช่วยให้แต่ละบุคคลบรรลุจุดหมายแห่งการศึกษาหรือเพื่อเป็นหลักประกันของการศึกษาทั้งสิ้น ถ้าไม่ปกครองด้วยการศึกษา ก็ต้องปกครองด้วยอำนาจ เมื่อปกครองด้วยอำนาจ ก็เกิดความรู้สึกในเชิงปฏิบัติที่เอียงไปในทางที่จะขัดแย้งกัน ด้วยเหตุนี้ การปกครองแบบใช้อำนาจ จึงก่อให้เกิดปัญหาเริ่มตั้งแต่เกิดความขัดแย้งใน

^{๑๓} พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงคปยุโธ), การคณะสงฆ์ และการพระศาสนา, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

จิตใจ เป็นต้นไป ทำให้ยิ่งต้องเพิ่มการใช้อำนาจ ใช้อำญา และจะเน้นการลงโทษมากยิ่งขึ้นตามลำดับ ไม่ใช่การปกครองแบบพยายามสร้างคนดี แต่เป็นการปกครอง แบบพยายามกำจัดคนเลวนั่นเอง^{๑๔}

โดยการปกครองคณะสงฆ์ในยุคนี้อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคมมีความหมายกว้างขวางมาก พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีจุดเด่นในการสถาปนาสมเด็จพระสังฆราช คือ สมเด็จพระสังฆราชมีองค์เดียว แลพระมหากษัตริย์ทรงสถาปนาสมเด็จพระราชาคณะผู้มีอาวุโสสูงสุดโดยสมณศักดิ์ และกรรมการมหาเถรสมาคมมี ๒๑ รูปเหมือนเดิมแต่อำนาจหน้าที่ของมหาเถรสมาคม พระราชบัญญัติฉบับนี้กำหนดไว้อย่างชัดเจนกว่าทุกฉบับคือ

(๑) ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปโดยเรียบร้อยดีงาม

(๒) ปกครองและกำหนดการบรรพชาสามเณร

(๓) ควบคุมและส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ของคณะสงฆ์

(๔) รักษาหลักพระธรรมวินัยของพระพุทธศาสนา

(๕) ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นเพื่อการนี้ให้มหาเถรสมาคมมีอำนาจตรากฎหมายมหาเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบออกคำสั่ง มีมติหรือออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัยใช้บังคับได้และจะมอบให้พระภิกษุรูปใดหรือคณะใดเป็นผู้ใช้อำนาจหน้าที่ตามวรรคหนึ่งก็ได้

ภาพรวมการปกครองคณะสงฆ์ไทย อยู่ภายใต้การปกครองโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ โดยกำหนดอำนาจหน้าที่มหาเถรสมาคมในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ เกี่ยวข้องกับการควบคุมและส่งเสริมกิจการคณะสงฆ์ที่เคยถูกจัดเป็นอำนาจหน้าที่ของสังฆมนตรีแห่งองค์การ ๔ ในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ. ๒๔๘๔

กฎหมายมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๓ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ข้อที่ ๕ วิธีดำเนินการเพื่อความเรียบร้อยดีงาม วิธีดำเนินการศาสนศึกษาและศึกษาสงเคราะห์ วิธีดำเนินการเผยแผ่ พระพุทธศาสนา วิธีดำเนินการสาธารณูปการและสาธารณสงเคราะห์อันเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการพระศาสนา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบมหาเถรสมาคม แต่บางประการคงเป็นไปตามจารีต คือ ปฏิบัติตามจารีตก็มีอยู่^{๑๕}

^{๑๔} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), การปกครองคณะสงฆ์ไทย, หน้า ๗๘.

^{๑๕} กนก แสนประเสริฐ, **ประมวลพระราชบัญญัติคณะสงฆ์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๗๔.

การปกครองคณะสงฆ์ไทยปัจจุบันนี้ มีการแบ่งเขตปกครองตามลำดับชั้นคือ ตั้งแต่เจ้าคณะใหญ่เจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และเจ้าอาวาสตามลำดับโดยแบ่งสายการปกครองหรือปฏิบัติการปกครองในเขตปกครองของตน ดังนี้

- (๑) เจ้าคณะใหญ่หนกลาง ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑, ๒, ๓, ๑๓, ๑๔, และ ๑๕
- (๒) เจ้าคณะใหญ่หนเหนือ ปกครอง มหานิกาย ภาค ๔, ๕, ๖, และ ๗
- (๓) เจ้าคณะใหญ่หนตะวันออก ปกครอง มหานิกาย ภาค ๘, ๙, ๑๐, ๑๑, และ ๑๒
- (๔) เจ้าคณะใหญ่หนใต้ปกครอง มหานิกาย ภาค ๑๖, ๑๗, และ ๑๘
- (๕) เจ้าคณะใหญ่คณะธรรมยุต ปกครอง ธรรมยุตนิิกายทุกภาค

การปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ปัจจุบันมีการตราพระบัญญัติคณะสงฆ์อีกสองฉบับ คือ ฉบับ พ.ศ. ๒๕๐๕ และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ มีการจัดรูปแบบการปกครองคณะสงฆ์ที่ชัดเจนและเป็นสัดส่วนในการบริหารงาน คณะสงฆ์มากยิ่งขึ้นและมีการพัฒนาการด้านเทคโนโลยีบูรณาการด้วยหลักพุทธธรรมนำการปกครองไปพร้อมกับความเจริญ และมีกฎหมาย พระราชบัญญัติ ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆ มาเกื้อกูลพระธรรมวินัย โดยเฉพาะการปกครองคณะสงฆ์มีรูปแบบที่แตกต่างไปจากสมัยก่อนมาก มีรูปแบบที่ปฏิบัติชัดเจนมากยิ่งขึ้นดังนั้นรูปแบบและวิธีการในการปกครองคณะสงฆ์ชื่อว่า มีส่วนสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการให้องค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ฉะนั้นผู้ที่จะเป็นผู้นำในการปกครองคณะสงฆ์ในยุคปัจจุบันนี้ ต้องมีวิสัยทัศน์มีความรู้ความสามารถ และเป็นผู้เฝ้ายพร้อมด้วยจริยาวัตรขอปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของคณะสงฆ์และสังคมโดยรวม

๓.๒ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการเชิงพุทธ

๓.๒.๑ ความหมายของการบริหารจัดการ

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร เรื่องการบริหารจัดการ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ดังนี้

การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product)

เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริหารสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้ อาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามาปรับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่งเหล้า บุหรี่ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ภาครัฐก็ไม่ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขยายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึงการดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ บุคคล ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารนโยบาย (Policy) (๒) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (๓) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๔) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (๕) การวางแผน (Planning) (๖) การจัดการองค์กร (Organizing) (๗) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (๘) การอำนวยการ (Directing) (๙) การประสานงาน (Coordinating) (๑๐) การรายงาน (Reporting) และ (๑๑) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพมส์-โพสคอรัน (PAMS-POSDCoRB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารคน (Man) (๒) การบริหารเงิน (Money) (๓) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (๔) การบริหารงานทั่วไป (Management) (๕) การบริหารการให้บริหารประชาชน (Market) (๖) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๗) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (๘) การบริหารเวลา (Minute) และ (๙) การบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า ๙ M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย การให้ความหมายทั้ง ๒ ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการทางด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมาย ซึ่งน่าจะมีส่วนช่วยทำให้การให้ความหมาย

ของคำว่าการบริหารเช่นนี้ ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ได้อย่างชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการและมีกรอบแนวคิดที่เป็นระบบด้วย

นอกจากความหมาย ๒ ตัว ที่ได้กล่าวแล้วข้างต้นนี้ ยังสามารถนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า ๓ M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริการเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ ๕ ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์^{๑๖}

ดังนั้น คำว่า การบริหารจัดการ ในภาษาอังกฤษใช้ร่วมกันอยู่ ๒ คำ คือ Administration กับ Management ซึ่งคำว่า Administration มักนิยมใช้ทางการบริหารในส่วนราชการ ส่วนคำว่า Management มักนิยมใช้ในการบริหารธุรกิจ แต่ก็ เป็นคำที่ใช้แทนกันได้ เพราะมีความหมายไปในทางการบริหารจัดการเช่นกัน ทั้งนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง “ความหมายของการบริหารจัดการ” ไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๑๗} ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting things done through other people) ซึ่งนักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กร อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรบุคคล และทรัพยากรอื่น ๆ ให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือ (๑) การวางแผน (Planning) (๒) การจัดองค์การ (Organizing) (๓) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) (๔) การอำนวยการ (Directing) และ (๕) การควบคุม (Controlling)

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล)^{๑๘} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงานหรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่าง ๆ ของหมู่คณะ หรือองค์การต่าง ๆ ได้สำเร็จลุล่วงตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) ขององค์การนั้น ๆ ด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency)

^{๑๖} วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, แนวคิดและความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๒), หน้า ๒๐.

^{๑๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๙), หน้า ๒-๓.

^{๑๘} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), การบริหารวัด, (นครปฐม: สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒๖.

กิตติมา ปรีดีติลล^{๑๙} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล

กาญจนา ดนตรีสวัสดิ์^{๒๐} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการอย่างเป็นระบบในการนำทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของและการจัดการมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการและทฤษฎีการบริหารร่วมกับการบริหารธุรกิจ แต่การบริหารการศึกษามีลักษณะเฉพาะที่ผูกพันอยู่กับธรรมชาติของกิจการด้านการศึกษาในเรื่องการดำเนินการของกลุ่มบุคคลร่วมมือกันทำกิจกรรมต่าง ๆ ทางการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคลให้เจริญงอกงามในด้านต่าง ๆ ทั้งในบุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม เจตคติ คุณธรรม ค่านิยม พร้อมทั้งจะเป็นสมาชิกที่ดีมีประสิทธิภาพของสังคม สามารถสนองการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม

แซมป์แมน (Chapman)^{๒๑} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)

ปีเตอร์ เอฟ ครัคเกอร์ (Peter F. Drucker)^{๒๒} กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่น เป็นผู้ทำภายในสภาพองค์กรที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กร ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริหารออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม

^{๑๙} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีการบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: ธนการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔

^{๒๐} กาญจนา ดนตรีสวัสดิ์, “สภาพปัญหาการปฏิบัติของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒ – ๑๓.

^{๒๑} E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit, second edition**, (California: Science Research Associates Inc., 1995), p. 3.

^{๒๒} ปีเตอร์ เอฟ ครัคเกอร์ (Peter F. Drucker), อ้างในสมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

โมลแมน (Moehlman)^{๒๓} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ

โยเดอร์ (Yoder)^{๒๔} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ

เฮอร์เบิร์ต เอ.ไซมอน (Herbert A. Simon)^{๒๕} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสามารถสรุปได้ว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การใช้ทักษะที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ต้องมีการจัดระเบียบ กฎเกณฑ์ ทฤษฎี ที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าและผ่านการค้นคว้า และสามารถพิสูจน์โดยผ่านกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ เป็นทักษะและศาสตร์เชิงสังคมที่อาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งมีไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของแต่ละองค์กร นับว่าเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารโดยตรง ในการจัดการทรัพยากรภายในองค์กร ทั้งตัวบุคลากรภายในองค์กร และทรัพยากรที่ไม่ใช่มนุษย์ ให้การดำเนินงานเป็นได้ด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ โดยมีหลักใหญ่ ๆ เริ่มตั้งแต่ การวางแผนการดำเนินงาน การดำเนินงาน การอำนวยการ การจัดบุคลากร การประสานงาน การประเมินผล รวมทั้งการรายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผนการจ้างงาน การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะต้องประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์อีกด้วย

^{๒๓} โมลแมน (Moehlman) อ้างในชาญชัย อาจิณสมภาร, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร: กรมการศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

^{๒๔} Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**, fourth printing, Englewood, (Cliffs: New jersey Prentice – Hall, Inc. 1956), p. 7.

^{๒๕} เฮลริเจล (Hellriegel) อ้างในเดิมศักดิ์ ทองอินทร์. *ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารธุรกิจ*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

๓.๒.๒) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

การบริหาร เป็นการนำเอาความรู้ที่เกิดจากทักษะความรู้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานหรือองค์กร โดยใช้แนวคิดและหลักการของศาสตร์และศิลป์มาผสมผสานกัน เพื่อให้เกิดความคล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งจะทำให้การบริหารจัดการงานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปได้ด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จากการศึกษาทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ ปรากฏว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระมหาวิชัย วชิรเมธี^{๒๖} กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จำทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคล และรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{๒๗} ได้กล่าวว่า ต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ มี ๔ ประการ ที่เรียกว่า POCC ได้แก่

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

(๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและการระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

(๓) การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

(๔) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง รวบรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

^{๒๖} พระมหาวิชัย วชิรเมธี, **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๒๗} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

จันทรานี สวงวนนาม^{๒๘} ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือ มีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)

ชาญชัย อาจินสมาจาร^{๒๙} กล่าวว่า ลักษณะของการบริหาร ประกอบด้วยองค์ประกอบ ๒ ประเภท คือ

(๑) องค์ประกอบทางส่วนบุคคล (Personal Factor) ประกอบด้วยเจตคติ ความสามารถ และคุณลักษณะทางสังคมจิตวิทยาของบุคคลทางธุรกิจ เช่น ครู นักเรียน ผู้บริหาร และบุคลากรทางการศึกษา ตัวแปรที่จะกำหนดคุณภาพของพฤติกรรมการบริหาร ได้แก่ ตัวผู้บริหาร บุคคลที่ผู้บริหารร่วมทำงานด้วย นักเรียน ความสัมพันธ์ระหว่างนักเรียน องค์การ สถาบัน โครงสร้าง และกระบวนการ และผลสำเร็จทางวัฒนธรรมของบุคลากร ตัวแปรทั้งหมดนี้ ตัวผู้บริหารมีความสำคัญที่สุด ในฐานะที่เขาเป็นผู้นำของกลุ่มบริหารจะต้องประสานงานไม่เพียงแต่เรื่องงานเท่านั้น หากจะต้องประสานคนที่ทำงานนั้นด้วย

(๒) องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อม (Environment Factor) ไม่มีสถาบันองค์การใดที่สามารถหลักพันจากอิทธิพลของสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ สถาบันหรือองค์การนั้น การบริหารจะสัมพันธ์กับเวลา สถานที่ และสถานการณ์ทางสังคม มีสถาบันทางสังคมวิทยา การเมือง เศรษฐกิจ และพลังอื่น ๆ ที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทางการศึกษา ดังนั้น องค์ประกอบทางสิ่งแวดล้อมจึงมีอิทธิพลต่อการบริหารการศึกษาในหลายด้าน ชุมชนมีอิทธิพลต่อโรงเรียนและโรงเรียนก็มีอิทธิพลต่อชุมชน พลังทางสิ่งแวดล้อมที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ขนบธรรมเนียม ประเพณีทางสังคม ลักษณะของชุมชน และธรรมชาติของรัฐบาลหรือรัฐ

^{๒๘} จันทรานี สวงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (ม.ท.ป., ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^{๒๙} ชาญชัย อาจินสมาจาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๐), หน้า ๔๗.

เด้น ชะเนตียัง^{๓๐} ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ

ทองหล่อ เดชไทย^{๓๑} กล่าวว่า การบริหาร เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้น บางครั้งอาจให้แทนกันได้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

เนตร์พัฒนา ยาวีราช^{๓๒} เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือที่บางท่านถือว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ๕ อย่าง ดังนี้ คือ (๑) การวางแผน (Planning) (๒) การจัดการองค์การ (Organizing) (๓) การบังคับบัญชา (Commanding) (๔) การประสานงาน (Coordinating) และ (๕) การควบคุม (Controlling) หรือ POCC พบว่า พนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม เป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ

^{๓๐} เด้น ชะเนตียัง, *การบริหารงานบุคคล*, (ชลบุรี: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๓๑} ทองหล่อ เดชไทย, *หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข*, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^{๓๒} เนตร์พัฒนา ยาวีราช, *การจัดการสมัยใหม่*, (กรุงเทพมหานคร: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๕๖), หน้า ๘.

บรรจบ เนียมมณี^{๓๓} กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลาย ๆ อย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้ คือ

- (๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- (๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- (๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- (๔) วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

ประดิษฐ์ บอดิเงิน^{๓๔} ได้กล่าวถึง ทักษะในการบริหารงานของผู้บริหารยุคใหม่ในศตวรรษที่ ๒๑ ว่า การทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาท ดังนี้

- (๑) การเป็นตัวกลางในการเปลี่ยนแปลง (Change agent) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในสิ่งที่ล้าสมัยและไม่ถูกต้อง โดยผู้บริหารจะต้องมีความมั่นคงและเข้มแข็ง
- (๒) การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial) หมายถึง ผู้บริหารต้องเป็นผู้ลงทุนมีความคิดสร้างสรรค์ และมีปฏิภาณไหวพริบดี
- (๓) การเป็นผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) หมายถึง ผู้บริหารจะต้องเน้นและให้ความสำคัญแก่บุคคลและเก็บเกี่ยวผลประโยชน์จากบุคลากร

ประธาน คงฤทธิศึกษากร^{๓๕} ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีหลักการดังนี้

- (๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- (๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- (๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ซึ่งการทำงานต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงาน เพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์

^{๓๓} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๓๔} ประดิษฐ์ บอดิเงิน, “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘).

^{๓๕} ประธาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

วิโรจน์ สารัตนะ^{๓๖} กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหาร ๗ ประการ ดังนี้ คือ

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติ รวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

(๒) การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่การแบ่งส่วนคนและการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

(๓) การจัดบุคลากร หรือการจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคคล ได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา และการพัฒนาบุคลากร และการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

(๔) การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลปฏิบัติงานในฐานะที่ผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงาน

(๕) การประสานงาน (Co-ordinating) หมายถึง การประสานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการร่วมมือประสานงานที่ดี และดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางเดียวกัน

(๖) การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงาน ได้ทราบความเคลื่อนไหวและความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

(๗) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงานงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

วัชร บวรณสิงห์^{๓๗} กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทางสังคม ซึ่งพิจารณาได้เป็น ๓ ทาง ดังนี้ คือ

(๑) ทางโครงสร้าง เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับขั้นตอนของสายบังคับบัญชา

(๒) ทางหน้าที่ เป็นขั้นตอนของหน่วยงานที่ระบุหน้าที่ บทบาท ความรับผิดชอบ และเครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย

(๓) ทางปฏิบัติการ เป็นกระบวนการบริการดำเนินการในสถานการณ์ที่บุคคลต่อบุคคลกำลังมีปฏิสัมพันธ์ หรือร่วมทำปฏิกิริยาเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

^{๓๖} วิโรจน์ สารัตนะ, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๕.

^{๓๗} วัชร บวรณสิงห์, **การบริหารหลักสูตร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๙.

สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภพ^{๓๘} กล่าวว่า ปัจจัยในการบริหาร (Administrative Resources) เป็นพื้นฐานมีอยู่ ๖ ประการ คือ (๑) คน (Man) (๒) เงิน (Money) (๓) วัสดุสิ่งของ (Material) (๔) วิธีการปฏิบัติงาน (Method) (๕) ตลาด (Market) (๖) เครื่องจักร (Machine) เรียกสั้น ๆ ว่า ๖ M's

สมคิด บางโม^{๓๙} ได้อธิบายองค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อองค์การ ดังนี้

(๑) มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริหาร หรือในการผลิตต้องรู้ว่า จะผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีความหมายที่จะบริหาร การดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

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

(๓) มีการประสานงานระหว่างกัน หรือการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือเป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔Ms หรือ ๖Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน หรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงานร่วมกัน และที่เกิดขึ้นจริง ๆ ด้วย การนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

(๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารงานนั้นสิ่งที่วัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้น โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้าและค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออกและรายได้ขององค์การ

สมยศ นาวิการ^{๔๐} ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การ

^{๓๘} สุธี สุทธิสมบุรณ์ และสมาน รัชสิโยภพ, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๙), หน้า ๒

^{๓๙} สมคิด บางโม, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

^{๔๐} สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

จะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหา ผู้บริหารจะต้องศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่ามีวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ได้

สมพงษ์ เกษมสิน^{๔๑} กล่าวว่า “การจัดการ” คือ กระบวน (Process) ของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organization) การสั่งการ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ความพยายามของสมาชิกในองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ ส่วนคำว่า “การบริหาร” หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

- (๑) การบริการย่อมมีวัตถุประสงค์
 - (๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
 - (๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
 - (๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
 - (๕) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
 - (๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันจะนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
 - (๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
 - (๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

สุปรีชา กมลาคณ์^{๔๒} ได้อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจ

^{๔๑} สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓-๑๔.

^{๔๒} สุปรีชา กมลาคณ์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

ชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSSCoRB ได้แก่ Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)

สุพิน เกษาคุปต์^{๔๓} กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management) เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่าง ๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นการจูงในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง

เสนาะ ดิยาว^{๔๔} ได้กล่าวถึง หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ ดังนี้ คือ

(๑) การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารนั้นเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบต่อความสำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดี มีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

(๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ หรือวัตถุประสงค์ขององค์การนั้นต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญอยู่ ๓ ประการคือ ประการแรก เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่มีคุณค่า ประการที่สอง การจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดี มีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้าย จะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

^{๔๓} สุพิน เกษาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติการ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๔๔} เสนาะ ดิยาว, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

(๓) การบริหารเป็นการสมดุระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำที่สุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอ แต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการ และการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

(๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรต่าง ๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้สิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้น การบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ และบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล^{๔๕} ได้กล่าวว่า กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย กระบวนการทั้ง ๑๐ ประการ ดังนี้ คือ

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยเป็นการวางแผนเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

(๒) การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานในองค์กรเพื่อให้ งานต่าง ๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

(๓) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานส่วนต่าง ๆ ให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(๔) การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ แยกแยะและวิเคราะห์ออกให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

^{๔๕} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒), หน้า ๖๔-๗๒.

(๕) การสั่งการ (Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการ รวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงาน ตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

(๖) การควบคุม (Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงาน เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี และราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

(๗) การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือประสานงานผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม

(๘) การสื่อข้อความ (Communicating) หมายถึง การข่าวสารข้อมูล และความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

(๙) การรายงานผล (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

(๑๐) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุม

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับเรื่องแนวคิดของการบริหาร ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับการใช้ศาสตร์และศิลปะ หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบการในการตัดสินใจเรื่องการทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่ ทั้งนี้การที่บุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ผู้บริหารต้องตระหนักว่า เมื่อเขาเข้ามาอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรแล้ว เขาเข้ามาทั้งตัว นั้นหมายความว่ารวมถึงส่วนประกอบทั้งทางร่างกายและสติปัญญา คือ ความรู้ความสามารถและจิตใจ คือ ความรู้สึก ค่านิยมและทัศนคติ ทุกส่วนล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากัน แม้ว่าบุคคลจะมีความรู้ความสามารถสูง ถ้าเขามีความรู้สึกหรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กรก็

ต่อการทำงานที่ดี ต่อตัวเองหรือต่อเพื่อนร่วมงานที่ดี การทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ ก็ยากที่จะประสบความสำเร็จด้วยดีได้ ฉะนั้นผู้บริหารจะต้องรู้จักบริหารจัดการองค์กรของคนให้ดี โดยอาจจะมี การสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้นภายในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กรที่ดีขึ้น ก่อให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีภายในองค์กรนั่นเอง

๓.๒.๓ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

การบริหารโดยทั่ว ๆ ไป จะมีลักษณะเป็นกระบวนการวิธี หรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน หรือเป็นลำดับรายการในการบริหาร ซึ่งในการบริหารนั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ก่อนหลัง ว่าจะต้องทำอะไรก่อนและต่อ ๆ ไปจะทำอะไร ซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขต และหน้าที่ตามชั้นจอนต่าง ๆ ไว้อย่างชัดเจน จากการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการของนักวิชาการหลากหลาย ท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต)^{๔๖} กล่าวว่า การบริหารเป็นวิธีการทำให้งาน สำเร็จโดยผู้อื่น และได้กล่าวถึงหน้าที่ของผู้บริหารเพื่อเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

(๑) P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางของ องค์กร

(๒) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้าง ความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจาย อำนาจ

(๓) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ ทั้งยังหมายถึง การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

(๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการ ดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

(๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลและเป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

^{๔๖} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๖๗.

ธีระรัตน์ กิจจารักษ์^{๔๗} กล่าวว่า การบริหารเป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการนำเอาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่มาประกอบการตามกระบวนการบริหารให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

(๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ไว้ล่วงหน้า

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

(๓) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

(๔) การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

(๕) การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้น เพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

จรรณ คูณมี^{๔๘} กล่าวว่า การบริหารที่ดีต้องมีรากฐานของการเป็นผู้นำในตนเองที่จะนำไปสู่การเป็นผู้นำบุคคลอื่นอย่างแท้จริง จะต้องเกิดจากการศึกษาค้นคว้าหาวิธีการต่าง ๆ เพื่อฝึกฝนตนเองให้เกิดทักษะของการเป็นผู้นำในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จสูงสุดได้นั้น จะต้องมีภาวะผู้นำ ดังนี้

(๑) มีวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)

(๒) บริหารงานโดยหลักการ (Management by Principle)

(๓) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ (Standard of Excellence)

(๔) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Enquirer Creativity)

(๕) เป็นนักแก้ปัญหา (Problem-Solver)

^{๔๗} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๑.

^{๔๘} จรรณ คูณมี, การบริหารจัดการ, (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๒), หน้า ๓-๔.

- (๖) ความมุ่งหวังต้องกระจ่าง (Clear Expectation)
- (๗) ประเด็นปัญหาต้องเปิดเผย ให้ทุกคนได้รับรู้ร่วมกัน (Issues in the Open)
- (๘) เป้าหมายท้าทาย น่าใฝ่ฝัน ดึงดูดใจ (Challenging Goals)
- (๙) ทุกอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ ชี้แจงได้ (Candid)
- (๑๐) ต้องประสานพลัง (Synergy)
- (๑๑) ส่งเสริมการพึ่งพาซึ่งกันและกันให้เข้าลักษณะเอกภาพทุกคน (Promote Interdependence)
- (๑๒) มีค่านิยมร่วมกัน (Shared Values)
- (๑๓) มีความรับผิดชอบทั้งส่วนตนและส่วนรวม (Self/team Responsibility)
- (๑๔) ร่วมกันตรวจสอบ ร่วมกันตัดสิน (Confrontation)
- (๑๕) คิดล่วงหน้า คิดถึงอนาคต (Think Ahead)
- (๑๖) มองต่างมุม ยอมรับความแตกต่าง (Through)
- (๑๗) มีความรอบคอบถ่วงถ่วง (Through)
- (๑๘) สื่อไปกลับ (Two-way)
- (๑๙) พิสูจน์ความคิดของตน (Test Own Thinking)
- (๒๐) มีเหตุผล (Cause and Effect)
- (๒๑) ค้นหาสิ่งที่ถูกต้อง (What's Right)
- (๒๒) รับฟังเหตุผล (Open to Reason)
- (๒๓) หลีกเลียงผลประโยชน์ส่วนตัว (Avoids Self-interest)

พสุ เดชะรินทร์^{๔๔} ได้อธิบายทฤษฎีการบริหารในรูปแบบ KPI (Key Performance Indicator) ไว้ว่า Key Performance Indicator หรือ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เป็นการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ หรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ องค์กรสามารถใช้ผลของการวัดและการประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ดี ควรมีความเหมาะสม สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียผลประโยชน์ตลอดจนสาธารณชนเชื่อถือ ผลงานที่วัดจากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจะแสดงถึง

^{๔๔} พสุ เดชะรินทร์, ประมวลจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย **Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators**, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า ๓.

ภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยต้องสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม คุณลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี คือ ต้อง “SMART” ได้แก่

(๑) **Specific** ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร

(๒) **Measurable** เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

(๓) **Attainable (Achievable)** สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง

(๔) **Realistic** มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กร และไม่ใช้ต้นทุนการวัดที่สูงเกินไป

(๕) **Timely** สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุงตัวชี้วัด ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

สุกัญญา อิมเอมธรรม^{๕๐} ได้เสนอหลักการบริหารของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ว่า หลักการบริหาร (The Principles of Management) ๑๔ ประการ เป็นหลักการที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทศนะของฟาโยล ถือว่าหลักการบริหารทั้ง ๑๔ ประการ เป็นทฤษฎีทางการบริหารที่มีความสำคัญ กล่าวโดยสรุป ดังนี้

(๑) หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นหลักการบริหารที่เป็นที่รู้จักกันมากที่สุด ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการทำงานมาก ลดความสูญเสียในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

(๒) หลักการกำหนดหน้าที่ (Authority) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเห็นว่า ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย และผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง และอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง

(๓) หลักการรักษาระเบียบวินัย (Discipline) เป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อฟังและถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเคารพกฎระเบียบมากกว่าที่จะเป็นความเกรงกลัว ฉะนั้น การขาดระเบียบวินัยจะทำให้ภาวะผู้นำของ

^{๕๐} สุกัญญา อิมเอมธรรม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘), หน้า ๕๐-๕๔.

องค์การมีความอ่อนแอ และการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดจะนำไปสู่การสร้างสรรค์ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

(๔) หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) เป็นหลักการบริหารที่เสนอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคน จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาก็จะไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามคำสั่ง

(๕) หลักเอกภาพของเป้าหมาย (Unit of Direction) เป็นหลักการบริหารที่องค์กรต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน มีการประสานงานที่แข็งแกร่ง และทุ่มเทการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้ตรงตามเป้าหมาย

(๖) หลักผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual to the General Interests) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยล มีเป้าหมายเพื่อการบริหารงานในองค์กรเกิดสถานการณ์ต่อไปน้อยที่สุด คือ การเพิกเฉยของบุคลากร ความเห็นแก่ตัว ความขี้เกียจ ความอ่อนแอ และความเฉื่อยชา เพราะสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของความขัดแย้งในทุกครั้งที่องค์กรจะก้าวไปข้างหน้า

(๗) หลักการจ่ายค่าจ้าง (Remuneration) เป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้องค์กรได้เลือกวิธีการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมกับบุคลากร และทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด และจำเป็นที่จะต้องใช้หลาย ๆ วิธีควบคู่กัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและลักษณะเฉพาะของคนแต่ละคน

(๘) หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเห็นว่าเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะรับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างขององค์กร แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจ ทั้งนี้จะได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

(๙) หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นหลักการบริหารที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุดเชื่อมโยงไปถึงตำแหน่งล่างสุด เป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องทางในการติดต่อสื่อสารตามสายงานหรือสายการบังคับบัญชาตามปกติ อย่างไรก็ตามฟาโยลเห็นว่า วิธีดังกล่าวจะทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกัน ซึ่งอยู่คนละแผนกมีความรวดเร็วขึ้นโดยให้มีการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง และเรียกวิธีการติดต่อประสานงานแบบนี้ว่า “สายประสานงานระดับล่าง” (Gangplank)

(๑๐) หลักการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน (Order) เป็นหลักการบริหารที่ฟาโยลเสนอว่า การจัดทรัพยากรตามโครงสร้างขององค์กรและโครงสร้างของงานจะต้องมีความเหมาะสมกันจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเขาเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการยกย่องและจัดทำการพรรณนางานในตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ก่อน และให้จัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้

(๑๑) หลักความเป็นธรรม (Equity) เป็นหลักการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความยุติธรรมและความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา และนำไปสู่การอุทิศตนและการจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

(๑๒) หลักความมั่นคงของบุคลากร (Stability of tenure of Personnel) เป็นหลักบริหารงานที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากร เพราะการเข้าออกจากงานในอัตราส่วนที่สูงขึ้น จะส่งผลเสียต่อองค์กรในแง่ของการเพิ่มต้นทุนที่มองไม่เห็นให้เกิดขึ้นได้ ในขณะที่บุคลากรก็จะมีเจตคติทางลบต่อองค์กร

(๑๓) หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นหลักการบริหารงานที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้นำในระดับต่าง ๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เฉียบคมในอันที่จะนำไปสู่การริเริ่มแผนงานที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร

(๑๔) หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) เป็นหลักการบริหารงานที่จะต้องสร้างขึ้นในทุกองค์การทุกแห่ง เพราะถือว่าเป็นความจำเป็นยิ่งของทีมงาน แนะนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการเสนอหลักการบริหาร ๑๔ ประการนี้ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับความคิดและการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนใช้เป็นข้อเตือนในการปฏิบัติงาน จนบางครั้งมีผู้เรียนหลักการบริหารนี้ว่าเป็น “กฎทองของการบริหาร”

สุปรีชา กมลาศน์^{๕๑} อธิบายว่า แนวคิดของการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกว่า POSDCoRB ซึ่งได้แก่ (๑) Planning : การวางแผน (๒) Organizing : การจัดการองค์การ (๓) Staffing : การจัดบุคคลเข้าทำงาน (๔) Directing : การจัดการหรือการอำนวยการ (๕) Coordinating : การประสานงาน (๖) Reporting : การรายงานผลการปฏิบัติงาน (๗) Budgeting : การงบประมาณ

^{๕๑} สุปรีชา กมลาศน์, *กลยุทธ์การบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕),

อนันตชัย ยुरประณม^{๕๒} ได้กล่าวถึงแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมว่าประกอบด้วยหลักการสำคัญ ๓ ประการ คือ

(๑) หลักความชอบธรรมทางสังคม (Legitimacy Theory) เป็นหลักการที่อธิบายถึงจำนวนในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรบุคคลของบริษัทในการดำเนินธุรกิจ การดำเนินธุรกิจต้องตรงตามความคาดหวังของสังคมโดยรวม สินค้าและบริการสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่สังคมได้ โดยฝ่ายธุรกิจต้องทำการตรวจสอบประเมินตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติของตนเองเป็นที่ยอมรับ ถูกต้อง เป็นธรรม และบรรลุความคาดหวังของสังคมหรือไม่ เมื่อใดที่สังคมเห็นว่าการกระทำขององค์กรไม่ชอบด้วยประการทั้งปวงแล้ว ก็พร้อมที่จะเพิกถอนอำนาจและสิทธินั้นได้ทุกเมื่อ

(๒) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ (Public Responsibility) มองว่าองค์กรธุรกิจต้องรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นกับพื้นที่สาธารณะโดยรอบและในวงกว้าง และมองว่าพฤติกรรมและกระบวนการทางธุรกิจต้องอยู่ภายใต้แนวทางที่สังคมเป็นผู้กำหนด โดยองค์กรธุรกิจต้องระมัดระวังและใส่ใจถึงผลที่ตามมาจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท บริษัทมีหน้าที่วางนโยบายและแนวทางการตัดสินใจให้ตรงตามวัตถุประสงค์และคุณค่าที่สังคมปรารถนา ซึ่งหมายถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาสังคมไปพร้อม ๆ กัน

(๓) แนวคิดในการจัดการต่อผู้ที่มีส่วนได้เสียอย่างถูกต้องและเหมาะสม (Stakeholder Management) แนวคิดนี้มีความเชื่อมโยงกับเรื่องของความชอบธรรม โดยมองไปยังนโยบายของบริษัทหรือองค์กรธุรกิจที่สร้างผลกระทบในทุกมิติแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับบริษัท ไม่ว่าจะเป็นลูกค้า พนักงาน ผู้ถือหุ้น คู่ค้า คู่แข่ง ภาครัฐ และชุมชน เป็นต้น โดยบริษัทมีภาระรับผิดชอบต่อที่จะต้องตอบสนองความต้องการให้แก่กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนเองอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

(๔) หลักจริยธรรมทางธุรกิจ (Business Ethics) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์กรธุรกิจเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการใช้ศีลธรรมเป็นเครื่องมือในการตัดสินใจกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ขององค์กร

(๕) การเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม (Corporate Citizenship) เกิดจากการที่ปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนในสังคมตกลงปลงใจในการใช้อำนาจ สิทธิ และสัญญาบางอย่างร่วมกัน ดังนั้นทุกคนจะต้องยอมรับกฎ กติกาที่เกิดขึ้นในสังคมและเป็นพลเมืองของสังคมที่ดีหรือตามความคาดหวังของสังคม องค์กรธุรกิจก็ได้รับการคาดหวังถึงการอาสาและความสมัครใจในการช่วยกันดูแลรักษา

^{๕๒} อนันตชัย ยुरประณม, อ่างในพระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอูน) และคณะ, **CSR เชิงพุทธ แปลงทุนให้เป็นบุญ สร้างบุญด้วยปัญญา**, (นนทบุรี: บริษัท ดีไซน์ ดีไลฟ์ จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๑๒-๑๕.

สังคมให้มีความเป็นอยู่ที่ดีในฐานะพลเมืองที่ดีเช่นเดียวกับบุคคล และต้องมีหน้าที่เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมนั้น ๆ

เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W Taylor)^{๕๓} ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

(๑) ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่าง ๆ ก็ทำให้ตามผลผลิตทั้งหมด

(๒) ต้องมีการคัดเลือกคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนงานที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

(๓) การพัฒนาคนงาน ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

(๔) การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber)^{๕๔} เป็นนักสังคมศาสตร์ชาวเยอรมัน ได้คิดองค์การระบบราชการ (Bureaucracy) ที่รูปแบบเฉพาะอย่างหนึ่งของสังคมโดยมุ่งหวังให้ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีระบบที่มีลักษณะของการแบ่งงาน มีตำแหน่งอำนาจบังคับบัญชาอาศัยความมีเหตุมีผล การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล การใช้หลักความรู้ความสามารถในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นทางการตามตัวบทกฎหมาย ซึ่ง Weber เห็นว่า ถ้าองค์การใดนำหลักการนี้ไปใช้ในการบริหารจะประสบความสำเร็จแน่นอน

^{๕๓} เฟรดเดอริก เทเลอร์ (Frederick W Taylor), อ้างในธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

^{๕๔} แมกซ์ เวเบอร์, อ้างใน รศ.ดร.นภาพร ชันธณภา, การจัดการและการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๘), หน้า ๔๓.

แนวคิดในอุดมคติของระบบราชการของ Weber มี ๖ ประการ ดังนี้ คือ

- (๑) มีการแบ่งงานและกำหนดงานที่ชัดเจน (Division of Labour)
- (๒) กำหนดสายงานที่เป็นลำดับชั้นที่ชัดเจน (Authority Hierarchy)
- (๓) เลือกใช้งานคนตามความรู้ความสามารถ (Formal Selection)
- (๔) มีกฎและระเบียบที่แน่นอนเป็นทางการ (Formal Rules and Regulation)
- (๕) ไม่เล่นพวก ไม่ยึดหลักความเป็นส่วนตัว (Impersonality)
- (๖) เน้นการเป็นมืออาชีพในการบริหาร มีทิศทางการทำงานที่มีความชำนาญในงานนั้น ๆ มีเงินเดือนที่แน่นอนตามที่องค์กรกำหนด (Career Orientation)

ลูเธอร์ กุลลิค และ ลินดัล เออร์วิค (Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick)^{๕๕}

ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า POSDCoRB เป็นกระบวนการบริหารที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration” ในปี พ.ศ. ๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้

- (๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนงานในการปฏิบัติงาน ตลอดจนถึงวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้
- (๒) การจัดการองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว
- (๓) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา ทดสอบสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร
- (๔) การจัดการหรือการอำนวยการ (Directing) หมายถึง การดำเนินงานตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนต่าง ๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะงานทั่วไป และในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน
- (๕) การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน
- (๖) การรายงานผลการปฏิบัติงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน

^{๕๕} Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York: Institute of Public Administration, 1937), p. 37-38.

(๗) การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมค่าใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi)^{๕๖} ได้กล่าวทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลังจากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

- (๑) การจ้างงานระยะยาว
- (๒) การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
- (๓) ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
- (๔) การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
- (๕) การควบคุมในตัวเองไม่ใช่วางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
- (๖) เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
- (๗) มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol)^{๕๗} ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการ เป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้

(๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติงานมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

(๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวเปออร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญกับอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวนเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความคุณคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

(๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีคามเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบาง

^{๕๖} William Ouchi. **Organization and Management**, (Eaglewood Cliffs: Prentice Hill, 1971), p. 283.

^{๕๗} เฮนรี ฟาโย, อ้างในศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่น ๆ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

สถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นหารยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

(๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจัดกััดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือ ความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้นภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชา โดยผู้บริหารในระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในแผนกอื่น ๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

(๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ไ้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกะดับขององค์การ

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

(๗) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาค คือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสมสำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

(๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดการเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงาน โดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขึ้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๙) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่าง ๆ โดยปราศจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การ และความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

(๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลาย ๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้ภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

(๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

(๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีม เป็น

ระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์กร การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

(๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวนั้นต้องมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์กรถือว่าเป็นประโยชน์ของทุก ๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์กร ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์กรและสมาชิกภายในองค์กร

(๑๔) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กรที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์กรและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคี จะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการติดต่อเพื่อแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

หลักการของทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับหลักการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ คือ เน้นถึงวิธีการทำงานที่ดีที่สุด และเอาใจใส่ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต่างกันตรงที่การบริหารแบบจัดการเน้นการทำงานของสายบังคับบัญชา ถ้าผู้บริหารนำเอาทฤษฎีทั้งสองประเภทมาใช้ควบคู่กัน โดยเน้นการทำงานทั้งของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะช่วยให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะยกตัวอย่างทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ คือ

(๑) ทฤษฎีการบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management) การบริหารงานตามหลักมนุษยสัมพันธ์หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า การบริหารงานตามหลักพฤติกรรมได้รับความสนใจอย่างจริงจังเมื่อปลายคริสต์วรรษที่ ๑๙ เป็นต้นมา นักจิตวิทยา นักมานุษยวิทยา และนักสังคมวิทยา ได้ให้ความสนใจในการทำงานของงานในด้านต่าง ๆ และเชื่อถือว่าคนเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารกว่าวิธีการจัดการ เพราะคนมีชีวิตจิตใจ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงได้ ต้องการขวัญและกำลังใจในการทำงาน การที่คนจะทำงานมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้ นักทฤษฎีกลุ่มนี้จึงได้ศึกษาเรื่องคนมากกว่าการบริการจัดการตามหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการยกย่องมากและเป็นต้นกำเนิดทฤษฎีนี้

(๒) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบ (System Approach) ทฤษฎีการบริหารงานแบบระบบเป็นระบบการบริหารที่ถือว่าเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่ประกอบด้วยกันเข้าเป็นองค์การนั้นต่างมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน สามารถส่งผลกระทบซึ่งกันและกันได้ ได้ให้คำจำกัดความทฤษฎีระบบว่าเป็นการจัดการให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างปัจจัยอิสระ หรือปัจจัยย่อยตั้งแต่สองปัจจัยขึ้นไป และปัจจัยอิสระหรือปัจจัยย่อยรวมทั้งตัวระบบดังกล่าวจะต้องมีขอบเขตที่กำหนดไว้ชัดเจนใน

อันที่จะแบ่งแยกออกจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ดังนั้น เราอาจสรุปความหมายของระบบได้ว่า ระบบเป็นกระบวนการความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระตั้งแต่สองความสัมพันธ์ ซึ่งจะเป็นตัวแยกระบบออกจากสภาพแวดล้อม

(๓) ทฤษฎีการบริหารโดยสถานการณ์ (Contingency Management) การบริหารโดยสถานการณ์เป็นการผสมผสานหลักการและทฤษฎีการบริหารต่าง ๆ มาใช้ให้เหมาะสมกับเหตุการณ์หนึ่ง โดยไม่ยึดแนวการบริหารแบบใดแบบหนึ่งโดยเฉพาะแต่ให้เหตุการณ์เป็นตัวกำหนด จะใช้หลักการบริหารแบบไหน

จากความหมายและคำจำกัดความที่นักวิชาการต่าง ๆ ได้กล่าวมานี้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารจัดการนั้นผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กรนั่นเอง

๓.๒.๔ การบริหารจัดการในทางพระพุทธศาสนา

(๑) ความหมายของการบริหาร

คำว่า บริหาร มาจากภาษาบาลีว่า บริหาร มาจากศัพท์ว่า ปริ แปลว่า รอบ และ หร ธาตุในความนำไป ดังนั้น คำว่า บริหาร จึงแปลว่า นำไปโดยรอบ อีกส่วนหนึ่ง คำว่า บริหาร แปลว่า อ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนี ดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปญฺห ปริหริตฺ สมตฺโต” แปลว่า ผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนี หลีกหนี หลบซึ่งปัญหา หรือแปลว่า ผู้สามารถบริหารจัดการปัญหา และนำปัญหาไปโดยรอบ หรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป

(๒) มโนทัศน์ว่าด้วยการบริหารของพระพุทธเจ้า

พระพุทธเจ้าทรงเปลี่ยนแนวคิดเกี่ยวกับมนุษย์และจุดมุ่งหมายของมนุษย์จากแนวเดิมซึ่งเป็นแนวความคิดตามหลักศาสนาพราหมณ์และลัทธิอื่น ๆ พระพุทธองค์ทรงสอนว่าการยึดมั่นในตัวตน (อัตตา) ทำให้เกิดความทุกข์ขึ้นในสังคม ทำให้คนเราคิดถึงตัวเองมากกว่าสังคม ส่วนการลดละตัวตนนั้น จะทำให้คนเรามีความสำนึกต่อสังคมได้มากขึ้น การละตัวตนจะต้องอาศัยการจัดระบบสังคมเสียใหม่ แต่การเสนอให้เปลี่ยนแปลงสังคมย่อมติดขัดที่ผู้ปกครองซึ่งรักษาอำนาจของตน

เนื่องจากจนมีฐานะที่ได้อยู่แล้ว ดังนั้นจึงได้เสนอหลักการบริหารทางพระพุทธศาสนา ที่ถือว่าเป็นต้นแบบของการบริหารที่มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล ดังนี้^{๕๘} คือ

(ก) ในการบัญญัติพระวินัย มีการบัญญัติพระวินัยเพื่อใช้ปกครองสงฆ์ หรือใช้เป็นหลักปฏิบัติของพระภิกษุ แต่พระวินัยนั้นเป็นพุทธบัญญัติทั้งหมด หาใช่สงฆ์หรือผู้แทนสงฆ์เป็นผู้บัญญัติ อย่างไรก็ตามรัฐสภาเป็นผู้บัญญัติกฎหมายในระบอบประชาธิปไตยไม่ จุดประสงค์ในการบัญญัติพระวินัยก็เพื่อให้สงฆ์อยู่ร่วมกันด้วยดี พ้นจากมลทินและกิเลสต่าง ๆ ทำให้ประชาชนเกิดความเลื่อมใสและเป็นเครื่องส่งเสริมการปฏิบัติธรรม ดังข้อความว่า

“ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เพราะเหตุนี้แล เราจักบัญญัติสิกขาบทแก่ภิกษุทั้งหลาย อาศัยอำนาจประโยชน์ ๑๐ ประการ คือ เพื่อความดีแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อความสำราญแห่งสงฆ์ ๑ เพื่อข่มผู้เกียติ ๑ เพื่ออยู่สำราญแห่งภิกษุผู้มีศีลเป็นที่รัก ๑ เพื่อป้องกันอาสวะอันจักบังเกิดในปัจจุบัน ๑ เพื่อกำจัดอาสวะอันจักบังเกิดในอนาคต ๑ เพื่อความเลื่อมใสของชุมชนที่ยังไม่เลื่อมใส ๑ เพื่อความเลื่อมใสยิ่งของชุมชนที่เลื่อมใสแล้ว ๑ เพื่อความตั้งมั่นแห่งพระสัทธรรม ๑ เพื่อถือตามพระวินัย ๑”^{๕๙}

(ข) ด้านการบริหารพระวินัยในสมัยพุทธกาล เมื่อยังมีพระสาวกไม่มากนัก พระพุทธองค์ทรงบริหารพระศาสนาด้วยพระองค์เอง มีพระสาวกที่สำคัญ คือพระสารีบุตรและพระโมคคัลลานะ ช่วยแบ่งเบาภาระบ้างตามความจำเป็น ต่อมาเมื่อพระสาวกเพิ่มขึ้น และมีผู้ขอเข้าอุปสมบทในพระพุทธศานามากขึ้น ก็ทรงอนุญาตให้พระสาวกเป็นผู้อุปสมบทแก่ผู้ที่เข้ามาขอบวชได้ โดยให้ผู้ขอบวชเปล่งวาจาถึงพระรัตนตรัยเป็นสรณะ ครั้งต่อมาเมื่อภิกษุเพิ่มขึ้นอีก ทรงมอบความเป็นใหญ่ให้แก่สงฆ์ในการทำกิจกรรมทั้งปวงของพระพุทธศาสนา เช่น การให้บรรพชาอุปสมบท การกรานกฐิน การกำหนดเขตสีมา การระงับอธิกรณ์ เป็นต้น ซึ่งเท่ากับมอบให้สงฆ์เป็นผู้บริหารงานพระศาสนาตามระเบียบที่ได้ทรงกำหนดไว้นั่นเอง ส่วนการบริหารคณะสงฆ์ในรูปแบบองค์กร ยกตัวอย่างเช่น มหาเถรสมาคมนั้นไม่บัญญัติในพระวินัย แต่ก็ไม่ได้ขัดพระวินัย เป็นต้น

(ค) ด้านอธิกรณ์ของสงฆ์ สถาบันตุลาการทางพระพุทธศาสนามีลักษณะบางอย่างคล้ายกับสถาบันตุลาการทางอาณาจักร มีกฎหมายหรือระเบียบที่สังคมาวางไว้เป็นบรรทัดฐานแห่งการกระทำของบุคคลในสังคม ป้องกันไม่ให้มีการกระทำหรือความประพฤติที่เป็นปฏิปักษ์ต่อความสงบสุขของสังคม ฝ่ายอาณาจักรมีกฎหมายเป็นหลักในการปกครอง ส่วนฝ่ายพุทธจักรมีวินัยเป็นหลัก ทั้งฝ่ายอาณาจักรและพุทธจักรมีกระบวนการลงโทษตามพระวินัยกับโทษของกฎหมายบ้านเมืองมีข้อแตกต่างกันมาก

^{๕๘} ปรีชา ช่างขวัญยืน, *ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก*, พิมพ์ครั้งที่ ๒. (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒-๔๓.

^{๕๙} อ.พ.ก.(ไทย) ๒๐/๔๓๖/๑๐๐.

ความผิดที่ร้ายแรงบางอย่างของบรรพชิต เช่น ความผิดทางเพศ สำหรับฝ่ายอาณาจักรไม่ถือว่าเป็นผิดเป็นต้น

(๓) พุทธวิธีในการบริหาร

การศึกษาพุทธวิธีในการบริหารครั้งนี้ ได้ใช้หลักหน้าที่ของนักบริหารมาเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ (Function) ของนักบริหาร ตามคำย่อในภาษาอังกฤษว่า POSDC มีอยู่ ๕ ประการ ดังนี้ คือ

(ก) P คือ Panning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานในปัจจุบัน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีวิสัยทัศน์เพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

(ข) O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจหน้าที่

(ค) S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ หรือการพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

(ง) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและมีภาวะผู้นำ

(จ) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลต่าง ๆ เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ดังนั้น เมื่อพิจารณาพุทธวิธีบริหารในประเด็นที่เกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ และการกำกับดูแล ตามลำดับดังต่อไปนี้^{๖๐}

(๑) พุทธวิธีในการวางแผน คือ การใช้วิสัยทัศน์เพื่อกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์และพันธกิจให้ชัดเจน เพื่อให้สมาชิกได้ปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน วิสัยทัศน์ช่วยให้ผู้บริหารสามารถวาดภาพจุดหมายปลายทางได้ชัดเจนและใช้สื่อสารให้สมาชิกภายในองค์กรยอมรับและดำเนินไปสู่จุดหมายปลายทางนั้น องค์กรทั้งหมดก็就会被ขับเคลื่อนไปด้วยวิสัยทัศน์นี้

(๒) พุทธวิธีในการจัดองค์กร คือ การกระจายอำนาจในการจัดการ การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน หมายถึง ลูกน้องต้องให้ความเคารพหัวหน้า ในทางพระพุทธศาสนาพระพุทธเจ้าทรงกำหนดให้พระภิกษุต้องเคารพกันตามลำดับพรรษา ผู้บวชที่หลักต้องแสดงความเคารพต่อผู้บวชก่อน และการใช้คนให้เหมาะกับงานในองค์กร

^{๖๐} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๕-๖๒.

(๓) พุทธวิธีในการบริหารงานบุคคล คือ การจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร การจัดสรรภาระหน้าที่ให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ มีระบบการให้รางวัลและการลงโทษ นั่นคือ ใครทำดีก็ควรได้รับการยกย่อง ใครทำผิดก็ควรได้รับการลงโทษ

(๔) พุทธวิธีในการอำนวยการ คือ การสื่อสารเพื่อการบริหารการดำเนินงาน โดยใช้หลัก ๔ ส.^{๖๑} ได้แก่ (๑) สันทัสสนา (แจ่มแจ้ง) หมายถึง อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน แจ่มแจ้งช่วยให้สมาชิกปฏิบัติตามได้ง่าย (๒) สมาทปนา (จงใจ) หมายถึง อธิบายให้เข้าใจและเห็นชอบกับวิสัยทัศน์จนเกิดศรัทธาและความรู้สึกว่าต้องฝ่าฟันให้ไกลและไปให้ถึง (๓) สมุตเตชนา (แก้วักล้า) หมายถึง ปลุกใจให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและมีความกระตือรือร้นในการดำเนินการไปสู่เป้าหมาย และ (๔) สัมปหังสนา (ร่าเริง) หมายถึง สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันแบบกัลยาณมิตร ซึ่งจะส่งเสริมให้สมาชิกมีความสุขในการทำงาน และความสามารถในการจงใจคนของพระพุทธเจ้า ตรงกับพระสมัญญาว่า “ตถาคต” หมายถึง คนที่พูดอย่างไรแล้วทำอย่างนั้น^{๖๒} พระพุทธเจ้าทรงมีภาวะผู้นำสูงมากเพราะทรงสอนให้รู้ (ยถาวาที) ทำให้ดู (ตถาการี) และอยู่ให้เห็น (ยถาวาที ตถาการี) ยิ่งไปกว่านั้น การสั่งการแต่ละครั้งของพระพุทธเจ้าเป็นที่ยอมรับได้ง่าย เพราะไม่ทรงใช้วิธีเผด็จการ แต่ทรงใช้วิธีการแบบธรรมาธิปไตย ดังที่ทรงจำแนกแรงจูงใจในการทำมาดี ซึ่งเรียกว่า อธิปไตย ๓ ประการ^{๖๓} ดังนี้ อัตตาธิปไตย การทำความดีเพราะยึดผลประโยชน์หรือความพอใจของตนเป็นที่ตั้ง โลกาธิปไตย การทำความดีเพราะต้องการให้ชาวโลกยกย่อง นั่นคือ ยึดทัศนะหรือคะแนนนิยมจากคนอื่นเป็นที่ตั้งและธรรมาธิปไตย การทำความดีเพื่อความดี ทำหน้าที่เพื่อหน้าที่ นั่นคือยึดธรรม คือหน้าที่เป็นสำคัญ

(๕) พุทธวิธีในการกำกับดูแล คือ การควบคุม การกำกับดูแลสมาชิกภายในองค์กรให้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ พระพุทธเจ้าทรงให้ความสำคัญแก่การกำกับดูแลองค์กรเป็นอย่างยิ่ง ดังที่ทรงบัญญัติพระวินัยเพื่อให้พระสงฆ์ใช้เป็นมาตรฐานควบคุมความประพฤติให้เป็นแบบเดียวกัน ทรงให้เหตุผลในการบัญญัติพระวินัยไว้ ๑๐ ประการ^{๖๔} เช่น เพื่อความผาสุกแห่งคณะสงฆ์ เพื่อข่มบุคคลผู้ไร้ยางอาย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา

สรุปว่า พุทธวิธีการบริหาร ยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร พุทธวิธีบริหารจึงไม่เป็นทั้งอัตตาธิปไตย (การถือตนเองเป็นใหญ่) และโลกาธิปไตย (การถือคนอื่นเป็นใหญ่)

^{๖๑} ที.ส. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑.

^{๖๒} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๑๑/๒๕๕.

^{๖๓} อง.ติ.ก. (ไทย) ๒๐/๔๗๙/๑๗๖.

^{๖๔} วินย. (ไทย) ๑/๒๐/๓๗.

(๔) การบริหารโดยใช้เครื่องมือแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ (ปณิธิัมมุปรณณกา)

ในทางพระพุทธศาสนานั้นเมื่อพิจารณาถึงองค์ความรู้การบริหารเชิงพุทธแล้ว สามารถนำหลักการมาประยุกต์ใช้ เพื่อบริหารจัดการองค์กรให้บรรลุเป้าหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำเอาหลักธรรมต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ อาทิเช่น ปณิธิัมมุปรณณกา ซึ่งหลักธรรมที่ใช้ประกอบกับการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จ มี ๔ ประการ ดังนี้ คือ (๑) ศรัทธา ทำให้ข้ามโอชะ (๒) ความไม่ประมาท ทำให้ข้ามอรรณพได้ (๓) ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้ (๔) ปัญญา ทำให้บริสุทธิ์ได้^{๖๕}

ในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคาถวรรค อาฬวกสูตร ยักขสังยุต ได้แสดงเกี่ยวกับเรื่องราวที่ว่าด้วยเครื่องมือแห่งความสำเร็จ ๔ ข้อ ความเป็นว่า “คนจะข้ามโอชะได้ด้วยศรัทธา ๑ จะข้ามอรรณพได้ด้วยความไม่ประมาท ๑ จะล่วงทุกข์ได้ด้วยความเพียร ๑ จะบริสุทธิ์ได้ด้วยปัญญา ๑^{๖๖} จากข้อความที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สามารถอธิบายขยายความที่ละเอียดเพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนมากยิ่งขึ้น ได้ดังนี้ คือ

(๑) ศรัทธา ที่อธิบายความว่าคนจะข้ามโอชะได้ด้วยศรัทธา หรือศรัทธาทำให้ข้ามโอชะได้นั้น ในการทำงานอะไรถ้าคนเราหรือผู้ทำงานนั้นไม่มีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ตนเองกระทำผลของงานก็จะไม่สำเร็จ แต่เมื่อเราทำด้วยความเชื่อมั่นว่าการกระทำในสิ่งนั้น ๆ เมื่อสำเร็จแล้วจะได้ผลตามที่ตนได้คิดเอาไว้ โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ความเชื่อเหล่านี้จะช่วยให้สามารถข้ามพ้นอุปสรรคปัญหาต่าง ๆ ไปได้ด้วยดี

(๒) ความไม่ประมาท ทำให้ข้ามอรรณพได้ความหมายว่า การบริหารงานต่าง ๆ ถ้าเราทำด้วยความไม่ประมาทพิจารณาถึงเหตุผลจะทำให้งานเรียบร้อย ความประมาททำให้เกิดความผิดพลาดและมีปัญหาตามมาหลาย ๆ อย่าง การจะก้าวไปสู่ความสำเร็จต้องไม่มองข้ามปัญหาเล็ก ๆ น้อย ๆ เมื่อมีปัญหาแล้วต้องรีบแก้ไขหาทางป้องกันไม่ให้เกิดปัญหา การมองปัญหว่าเป็นเรื่องเล็กน้อยไม่รีบแก้ไขหรือป้องกันถือว่ามีความประมาท ความสำเร็จของงานจะไม่ราบรื่นหรือไม่สามารถบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายได้ ดังนั้นหลักความไม่ประมาทจึงเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการที่ผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีความตระหนักรู้อยู่เสมอ

(๓) ความเพียร ทำให้ล่วงทุกข์ได้ หมายความว่า ความเพียรคือหัวใจสำคัญของการทำงาน ผู้นำหรือผู้บริหารเมื่อเจอปัญหาแล้วไม่อดทน ไม่มีความเพียรพยายามที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นก็จะพบแต่ความทุกข์ใจ ผู้นำหรือผู้บริหารที่เข้าใจสภาพปัญหาแล้วค่อยเพียรพยายามแก้ไขด้วย

^{๖๕} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **คลังธรรมเล่ม ๒**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เลียงเชียง, ๒๕๔๖), หน้า ๒๔

^{๖๖} ส.ส. (ไทย) ๑๕/๒๖๓/๑๘๖.

ความมุ่งมั่นที่จะให้บรรลุเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้ ถึงแม้จะพบอุปสรรคปัญหาที่ยังไม่ถ้อยถอย ในที่สุดก็จะประสบความสำเร็จ ดังนั้นความเพียร จึงได้ชื่อว่า ทำให้ล่องทุกข์ได้

(๔) ปัญญา ทำให้บริสุทธิ์ หมายความว่า การบริหารงานต่าง ๆ ของผู้นำต้องใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง มองให้ทะลุในปัญหาทุกด้าน

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่ใช้ประกอบการดำเนินงานให้เกิดความสำเร็จหรือที่เรียกทั่วไปว่า พลิติธัมมุปกรณกถา หรือธรรมเป็นเครื่องมือแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการ คือ ศรัทธาทำให้ข้ามโอชะได้ ความไม่ประมาททำให้ข้ามอรรถนพได้ ความเพียรทำให้ล่องทุกข์ได้ และปัญญาทำให้บริสุทธิ์ได้ บุคคลทั้งหลายควรมีเครื่องมือทั้ง ๔ ประการจะทำให้การทำงาน การบริหารจัดการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

๓.๒.๕ หลักการบริหารเชิงพุทธ ๓ ประการ

การบริหารงานในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ใน ทุติยปาปนิกสูตร อังคุตตรนิกาย ปญจกนิบาต พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงลักษณะของนักบริหารไว้ ๓ ประการ^{๖๗} คือ

(๑) จักขุมา หมายถึง มีปัญญามองการณ์ไกล เช่น พ่อค้าหรือนักธุรกิจต้องรู้ว่าสินค้าไหนได้ราคาถูก แล้วนำไปขายที่ไหนจึงได้ราคาแพง ในสมัยนี้ต้องรู้ว่าหุ้นจะขึ้นหรือตก ถ้าเป็นนักบริหารทั่วไปต้องสามารถวางแผนและฉลาดในการใช้คน คุณลักษณะข้อนี้ คือ มีความชำนาญในการใช้ความคิด

(๒) วิรุโรร หมายถึง จัดการธุระได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น พ่อค้าเพชรต้องดูออกกว่าเป็นเพชรแท้หรือเพชรเทียม แพทย์หัวหน้าคณะผ่าตัดต้องเชี่ยวชาญการผ่าตัด คุณลักษณะข้อนี้ คือ ความชำนาญด้านเทคนิค

(๓) นิสสยสัมปันโน หมายถึง การพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เช่น พ่อค้าเดินทางไปค้าขายต่างเมืองก็มีเพื่อนพ่อค้าในเมืองนั้น ๆ ให้ที่พักอาศัยหรือให้กู้ยืมเงิน เพราะมีเครดิตดี นักบริหารที่ดีต้องผูกใจคนไว้ได้ คุณลักษณะข้อนี้สำคัญมาก “นกไม่มีขน คนไม่มีเพื่อนขึ้นสู่ที่สูงไม่ได้” คือ ความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ นั่นเอง

นอกจากนี้ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^{๖๘} ได้อธิบายว่า ลักษณะทั้ง ๓ ประการ มีความสำคัญมากน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหาร ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้อง

^{๖๗} อัง.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๕๓/๕๖.

^{๖๘} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, หน้า ๓๙-๔๐.

รับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมาก ลักษณะข้อ ๑ และข้อ ๓ สำคัญมาก ส่วนข้อที่ ๒ มีส่วนสำคัญน้อยเพราะเขาสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความชำนาญเฉพาะด้านได้

สำหรับนักบริหารระดับกลาง ลักษณะทั้ง ๓ ข้อ มีความสำคัญพอ ๆ กัน กล่าวคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะเดียวกันเขาต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกล เพื่อเตรียมตัวขึ้นเป็นนักบริหารระดับสูง นักบริหารระดับกลางบางคนไม่ได้เตรียมตัวให้พร้อมในด้านสติปัญญา เมื่อขึ้นสูงก็อาจถูกผู้ใต้บังคับบัญชานิินทาว่า “โง่แล้วยังขยัน”

สำหรับนักบริหารระดับต้นที่ต้องลงมือปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดนั้น ลักษณะข้อที่ ๒ และข้อที่ ๓ คือ ความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ สำคัญมากแต่กระนั้นเขาก็ต้องพัฒนาคุณลักษณะ ข้อที่ ๑ คือ ปัญญาเอาไว้เพื่อเตรียมเลื่อนสู่ระดับกลางต่อไป

สรุปได้ว่า หลักการบริหารเชิงพุทธเป็นการนำหลักที่พระพุทธองค์ได้ทรงตรัสเกี่ยวกับการบริหารงานทุกระดับ ผู้บริหารที่จะให้การบริหารงานสำเร็จลุล่วงได้ต้องมีคุณลักษณะ ๓ ประการ คือ

- (๑) จักขุมา มีปัญญามองไกล ต้องมีความชำนาญในการใช้ความคิด
- (๒) วิจุโร มีการจัดการธุระได้ดี ต้องมีความชำนาญด้านเทคนิค
- (๓) นิสสยสัมปันโน มีการพึ่งพาอาศัยคนอื่นได้ต้องมีความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์

๓.๒.๖ คุณธรรมจริยธรรมกับการบริหารจัดการ

นักสังคมวิทยามองว่าคุณธรรมจริยธรรมนั้นเป็นบรรทัดฐานประเภทหนึ่งที่ถูกสร้างขึ้นมานำไปใช้กับบุคคล ซึ่งคุณธรรมจริยธรรมที่ว่าเป็นแนวทางที่คนในสังคมเห็นพ้องต้องกันว่าสิ่งนี้เป็นความดี ความงาม เป็นสิ่งที่กระทำแล้วเกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ก่อให้เกิดความสงบสุข แก่คนที่อยู่ร่วมกันเป็นหมู่คณะ ฉะนั้นจริยธรรมจึงเป็นสิ่งที่อยู่ภายนอก เป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณธรรมให้กับบุคคล กล่าวคือ เป็นแนวทางที่ผู้ปฏิบัติแล้วก่อให้เกิดสภาวะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น กล่าวได้ว่า จริยธรรมและคุณธรรม เป็นสิ่งที่คล้ายคลึงกันในหน้าที่ แต่มีความแตกต่างกันในที่มานั้นเอง^{๖๙} ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงคุณธรรมและจริยธรรมไว้ดังนี้

กรมวิชาการ^{๗๐} กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดีด้านกาย วาจา ใจ ซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติและสังคมเกิดความสงบสุข อันได้แก่หลักธรรมในศาสนาต่าง ๆ

^{๖๙} สมบัติ ทิมทรัพย์, **คุณธรรมและจริยธรรมของนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑-๒.

^{๗๐} กรมวิชาการ, **แนวทางการพัฒนาจริยธรรมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: กองวิจัยทางการศึกษากกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๓๙).

ปราชญา กล้าผจญ^{๗๑} กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาวะที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น ความดีทั้งหลายอันเกิดจากการเป็นผู้มีธรรม มีศีลธรรมประจำใจ มีสภาวะจิตใจที่เหนียวรั้งไว้มิให้ทำชั่ว

ฉันทนา จันทบรรจง^{๗๒} ได้จำแนกคุณธรรมไว้ ๗ ประการ ดังนี้

- (๑) ปัญญาธรรม คือ รู้แจ้งในสิ่งผิดชอบ
- (๒) เมตตาธรรม คือ ปรารถนาให้ตนเองและผู้อื่นเป็นสุข
- (๓) ขันติธรรม คือ มีความอดทน อดกลั้น
- (๔) สุจริตรธรรม คือ การคิด การพูด และการกระทำที่ดี ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น
- (๕) วิริยะธรรม คือ ความขยันหมั่นเพียร
- (๖) คารวะธรรม คือ การเคารพและยอมรับในตนเองและผู้อื่น
- (๗) สามัคคีธรรม คือ การตระหนักในคุณค่าของความร่วมมือกับกลุ่ม

ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์^{๗๓} กล่าวว่า คุณธรรมของผู้บริหาร หมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดีงามอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งตรงข้ามกับกิเลส อันหมายถึง ความเคยชินในการประพฤติผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง ดังนั้น ผู้บริหารที่มีคุณธรรมจึงมีกิเลสน้อย ส่วนผู้บริหารที่มีกิเลสมากก็จะมีคุณธรรมน้อย ทั้งนี้ผู้บริหารที่มีคุณธรรมมากกว่ากิเลสจะได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี ส่วนผู้บริหารที่มีกิเลสมากกว่าคุณธรรมจะได้รับการตำหนิว่าเป็นคนไม่ดี จะเห็นได้ว่า คุณธรรมสำหรับผู้บริหารนั้นมีคุณลักษณะที่เป็นความดี ความงามและความจริงที่มีอยู่ในตัวผู้บริหาร จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรม การกระทำ กิจกรรมต่าง ๆ จากสภาวะทางจิตใจหรือสภาพจิตที่เป็นกุศล อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเอง ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร และต่อสังคมประเทศชาตินั่นเอง

นอกจากนี้ธีรรัตน์ ได้กล่าวว่า คุณธรรมผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญที่จะสร้างความสุขและความเจริญให้แก่บุคคลเป็นการส่วนตัว และแก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม เพราะว่าคุณธรรมของผู้บริหารเป็นเครื่องช่วยให้ผู้บริหารแต่ละคนประสบความสำเร็จและความเจริญในหลาย ๆ ทาง อาทิเช่น

^{๗๑} ปราชญา กล้าผจญ, **คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร: เอลโล่การพิมพ์, ๒๕๔๔), หน้า ๒๑๓.

^{๗๒} ฉันทนา จันทบรรจง, **การศึกษากับการพัฒนาคุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สานปฏิรูป, ๒๕๔๒), หน้า ๖๖.

^{๗๓} ธีรรัตน์ กิจจาร์ักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

(๑) คุณธรรมเป็นเครื่องดำรงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เราไม่ได้ตีค่าของมนุษย์เป็นตัวเงิน แต่เราจะตีค่าด้วยคุณธรรม ผู้ที่ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนดี ก็คือ ผู้ที่มีคุณธรรม เป็นคนดีมีคุณค่ามาก ส่วนผู้ที่ไร้คุณธรรม อาจจะถูกประณามได้ว่าเป็นคนไม่ดี เป็นคนเลว เหมือนไม่ใช่คน มีค่าน้อย

(๒) คุณธรรมทำให้เป็นที่เคารพยำเกรง ทำให้เป็นที่ยกย่องนับถือของบุคคลทั่วไป เพราะว่าคนเราจะยกย่องนับถือกันก็ด้วยคุณธรรมประจำใจ และความมีน้ำใจ

(๓) คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมบุคลิกภาพ เช่น ความซื่อสัตย์ทำให้คนเป็นคนที่มีสมบูรณ์ทั้งในด้านความคิด จิตใจ และการกระทำ เพราะไม่มีความขัดแย้ง ทำให้เป็นคนสมบูรณ์ คือ รู้จักรักษาความพอดี ปรับดุลยภาพให้มีความพอดีและเกิดปิติ

(๔) คุณธรรมเป็นเครื่องเสริมสร้างสัมพันธภาพ และมีมิตรภาพระหว่างมนุษย์ด้วยกัน เช่น ความจริงใจทำให้ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเป็นไปอย่างราบรื่น

(๕) คุณธรรมทำให้คนเป็นสุข สร้างความสบายใจ เป็นเกาะป้องกันตัว ทั้งยังทำให้เป็นที่รักของคนทั้งหลายอีกด้วย

(๖) คุณธรรมเป็นเครื่องส่งเสริมความสำเร็จในชีวิตและความมั่นคงปลอดภัยในการประกอบอาชีพและการดำรงชีวิต เพราะคนที่มีคุณธรรมประจำใจจะเป็นผู้ประสบความสำเร็จในชีวิต^{๗๔}

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนี้ จะเห็นว่าคุณธรรมสำหรับผู้บริหารนั้นมีความสำคัญและมีความจำเป็นต่อผู้บริหารอย่างยิ่ง ผู้บริหารที่ดีทุกคนจะต้องมีคุณธรรมประจำใจเนื่องจากสาเหตุดังต่อไปนี้ คือ

(๑) คุณธรรมเป็นหัวใจของผู้บริหาร เพราะผู้บริหารเป็นผู้ปกครองคน เป็นผู้นำคน ผู้บริหารจึงต้องประพฤติตนให้สมกับที่คนทั่วไปยกย่อง ให้ความยอมรับนับถือ เพื่อที่จะได้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาและสังคมทั่วไป หากผู้บริหารขาดคุณธรรม องค์กรนั้นก็จะเป็นที่น่าชังขาดความสงบสุข คนดีจะท้อแท้ขาดกำลังใจ และสิ้นหวังได้

(๒) ผู้บริหารมีบทบาทหน้าที่มากมายที่จะต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น หรือสิ่งแวดล้อมที่หลากหลาย หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะก่อให้เกิดความสันติสุข

(๓) ผู้บริหารมีหน้าที่ส่งเสริมวินัยผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและต้องมีคุณธรรมมากกว่าผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย

(๔) ผู้บริหารยังทำหน้าที่เป็นตัวแทนของหน่วยงาน หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะทำให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้าเป็นที่ยอมรับของสังคม หากผู้บริหารมีคุณธรรมก็จะเป็นหลักยึดของสังคมและช่วยสร้างสังคม

^{๗๔} ธีรรัตน์ กิจจารักษ์, **คุณธรรมสำหรับผู้บริหาร**, (เพชรบูรณ์: คณะครุศาสตร์สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๕๒).

สมบัติ ทิฆมทรัพย์กล่าวว่า จริยธรรมสำหรับผู้บริหาร มีดังนี้

(๑) เป็นผู้มีหลักธรรมในการครองงานด้วยคุณธรรม คือ อิทธิบาท ๔ ได้แก่

(๑) ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และต้องมีความเอาใจใส่ มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

(๒) วิริยะ ความเพียร คือ จะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทนไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้^{๗๕}

(๓) จิตตะ ความเป็นผู้มีใจจดจ่ออยู่กับการงาน ผู้ที่ทำงานได้สำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งมั่นกระทำอย่างต่อเนื่องจนกว่าจะสำเร็จ ไม่ทอดทิ้งหรือวางธุระเสียกลางคัน ไม่เป็นคนจับจด หรือทำงานแบบทำ ๆ หยุด ๆ หัวหน้หน่วยงานหรือผู้บริหารจะต้องคอยดูแลเอาใจใส่ คอยติดตามผลหรือตรวจงานหน่วยงานต่าง ๆ ภายในองค์กรของตน เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้ถึงความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

(๔) วิมังสา ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุ สืบเหตุผลในการปฏิบัติงานของตนเองและของผู้อื่นหรือของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงาน หรือวิธีการบริหารกิจการงานนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร ขั้นตอนนี้เป็น การนำข้อมูลจากที่ได้ติดตามประเมินผลงาน หรือตรวจงานนั้น และมาวิเคราะห์หาคำอธิบาย ให้ทราบเหตุผลของปัญหาหรืออุปสรรคข้อขัดแย้งในการปฏิบัติงานแล้วพิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการปฏิบัติงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จให้ถึงความสำเร็จก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไปได้

(๒) รู้จักปฏิบัติต่อกันด้วยดี ระหว่างผู้บังคับบัญชากับลูกน้อง หรือผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชา ตามหลักธรรมของพระพุทธเจ้า ชื่อ “เหตุจตุตถ” คือ ทิศเบื้องต่ำ เจ้านาย หรือผู้บังคับบัญชา พึงบำรุงบ่าว คือ ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยสถาน ๕ คือ

(๑) บำรุงผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการจัดงานให้ตามกำลัง กล่าวคือ มอบหมายหน้าที่ การงานให้ตามกำลังความรู้ สติปัญญา ความสามารถ รู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน (Put the right man on the right job)

^{๗๕} สมบัติ ทิฆมทรัพย์, **คุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๖.

(๒) บำรุงผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการให้อาหารและบำเหน็จรางวัล กล่าวคือ เมื่อทำดีก็รู้จักยกย่องชมเชยและสนับสนุน อุทิศให้ได้รับบำเหน็จรางวัล เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง ตามสมควรแก่ฐานะ เมื่อทำไม่ดีให้คำตักเตือน แนะนำ สั่งสอน ให้พัฒนาสมรรถภาพให้ดีขึ้น ถ้าไม่ยอมแก้ไขพัฒนาตนให้ดีขึ้นก็ต้องตำหนิและมีโทษตามกฎหมายโดยชอบธรรม

(๓) บำรุงผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการรักษาพยาบาลในยามเจ็บไข้ กล่าวคือ ต้องรู้จักดูแลสารทุกข์สุกดิบของผู้ได้บังคับบัญชา ไม่เป็นผู้แล้งน้ำใจกับลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา

(๔) บำรุงผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยการแจกของมีรสดีให้กิน รู้จักมีน้ำใจแบ่งปันของกินของใช้ดี ๆ ให้กับลูกน้อง

(๕) บำรุงผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยปล่อยในสมัย คือ รู้จักให้ลูกน้องหรือผู้ได้บังคับบัญชา ได้ลาพักผ่อนบ้าง

ส่วนบ่าวหรือลูกน้องผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เมื่อเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาทำนุบำรุงอย่างนี้แล้วก็พึงปฏิบัติอนุเคราะห์เจ้านาย ผู้บังคับบัญชาด้วยสถาน ๕ ตอบแทนด้วยเช่นกัน คือ

(๑) ลูกขึ้นทำงานก่อนนาย คือ ให้รับสนองงานผู้บังคับบัญชาของตนด้วยความขยันควรมาทำงานก่อนนายหรือผู้บังคับบัญชา หรืออย่างน้อยก็มาให้ทันเวลาทำงาน ไม่มาสาย

(๒) เลิกการปฏิบัติงานทีหลังนาย คือ ทำงานด้วยความขยันขันแข็ง แม้เลิกงานก็ควรเลิกงานทีหลังนายหรือผู้บังคับบัญชา อย่างน้อยก็ทำงานให้เต็มเวลา ไม่หนีกลับก่อนเวลาเลิกงาน

(๓) ถือเอาแต่ของทีนายให้ คือ มีความซื่อสัตย์ จงรักภักดี ไม่คดโกงนายหรือผู้บังคับบัญชา ไม่คอร์รัปชั่น ไม่เรียกร้องโดยไม่เป็นธรรม ไม่เรียกร้องเกินเหตุ

(๔) ทำงานให้ดีขึ้น คือ ต้องรู้จักพัฒนาคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ และวิสัยทัศน์ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดี มีประสิทธิภาพสูง

(๕) นำคุณของนายไปสรรเสริญ คือ รู้จักนำคุณค่าความดีของเจ้านายผู้บังคับบัญชา ไปยกย่อง สรรเสริญ ตามความเป็นจริงในที่และโอกาสอันสมควร

(๓) เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) ที่ดีด้วยคุณธรรม คือ พรหมวิหารธรรม และสังคหวัตถุ เป็นต้น

(๔) เป็นผู้มีความคิดริเริ่ม (Initiatives) ด้วยความคิดสร้างสรรค์ (Creative) โครงการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์สุขแก่หมู่คณะ สังคม และประเทศชาติ และวิธีการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ให้การปกครอง การบริหารจัดการกิจการงานต่าง ๆ ได้บังเกิดผลดี มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

(๕) มีความคิดพัฒนา (Development) คือ เป็นนักพัฒนา ปรับปรุงแก้ไขสิ่งที่ล้าหลังหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นอยู่เสมอ

(๖) เป็นผู้มีส่วนในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง (Sense of Responsibilities) คือ มีสำนึกในความรับผิดชอบของตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้ เพิ่มพูนศักยภาพและสำนึกในการ

สร้างฐานะของตน และมีสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อส่วนรวม คือ ต่อครอบครัว ต่อองค์กร และหมู่คณะที่ตนรับผิดชอบอยู่ และต่อสังคมประเทศชาติ ให้เจริญสันติสุขและมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำนึกในหน้าที่รับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง ๓ ของประเทศไทยเรา คือ สถาบันชาติ สถาบันพระพุทธศาสนา และสถาบันพระมหากษัตริย์ เพราะสถาบันหลักทั้ง ๓ นี้ หากสถาบันใดคลอนแคลน ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะเป็นเพราะถูกศัตรูภายในหรือศัตรูจากภายนอกรุกราน ย่อมกระทบกระเทือนถึงสถาบันหลักอื่น ๆ ของชาติไทยเราให้พลอยคลอนแคลนอ่อนแอไปด้วย ผู้นำที่ดีจึงต้องสำนึกและต้องมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อสถาบันหลักทั้ง ๓ นี้ อย่างจริงจัง และจะต้องช่วยกันดำเนินการให้ความคุ้มครอง ป้องกัน แก้ไข บำรุงรักษาอย่างเข้มแข็ง จริงจัง และต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเจริญและความสันติสุขอย่างมั่นคงให้ได้

(๗) มีความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence) สูง หมายถึง มีความมั่นใจโดยธรรมชาติ คือมีความมั่นใจในความรู้ ความสามารถ สติปัญญา วิสัยทัศน์ และคุณธรรม คือความเป็นผู้มีศีลมีธรรมอันตนได้ศึกษาอบรมมาดีแล้ว มิใช่มีความมั่นใจอย่างผิด ๆ ลอย ๆ อย่างหลงตัวหลงตน ทั้ง ๆ ที่แท้จริงแล้วตนเองหาได้มีคุณสมบัติและคุณธรรมดีสมจริงไม่ และจะต้องรู้จักแสดงความมั่นใจในเวลาคิด พูด ทำ ให้เหมาะสมกับกาลเทศะ บุคคล สถานที่ และที่ประชุมชนด้วย

(๘) เป็นผู้ประกอบด้วยหลักธรรมมาภิบาล คือ คุณธรรมของนักปกครองหรือผู้บริหารที่ดี ซึ่งหลักธรรมมาภิบาล (Good Governance) คือ

(๑) หลักความถูกต้อง คือ มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหาต่าง ๆ มีการทำการตัดสินใจ (Decision Making) และสั่งการ (Command) ด้วยความถูกต้องตามกฎหมายบ้านเมือง และกฎระเบียบข้อบังคับขององค์การที่ออกตามกฎหมาย ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณีที่ดีของสังคม ถูกต้องตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาหน่วย และถูกต้องตรงประเด็นตามหลักวิชาการ และได้รับความพึงพอใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

(๒) หลักความเหมาะสม คือ รู้จักคิด พูด ทำ กิจกรรมงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม ถูกกาลเทศะ บุคคล สังคม และสถานการณ์ กล่าวคือ เป็นผู้มีสัปปริสธรรม คือ คุณธรรมของสัตบุรุษ คือ คนดีมีศีลธรรม มี ๗ ประการ คือ ๑) ธัมมัญญตา : รู้จักเหตุ ได้แก่ ปัญญารู้เหตุแห่งทางเจริญและทางเสื่อม เป็นต้น ๒) อตถัญญตา : รู้จักผล ๓) อัตตัญญตา : รู้จักตน คือ รู้ภูมิธรรม ภูมิปัญญาและฐานะของตนตามที่เป็นจริง แล้ววางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะ ๔) มัตตัญญตา : รู้จักประมาณ ปฏิบัติตน วางตนให้เหมาะสมแก่ฐานะและรู้จักประมาณในการบริโภคใช้สอยทรัพย์ที่มีอยู่ ๕) กาลัญญตา : รู้จักกาล คือ รู้จักเวลาหรือโอกาสที่สมควร ๖) ปริสสัญญตา : รู้จักชุมชนว่าชุมชนมีฐานะความเป็นอยู่ และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ อย่างไร เพื่อให้เรารู้จักวางตัวได้อย่างเหมาะสม ๗) ปุคคลัญญตา : รู้จักบุคคลว่ามีอริยาสัยใจคอ มีภูมิธรรม ภูมิปัญญา และมีฐานะอย่างไรเพื่อปฏิบัติตนหรือวางตนให้เหมาะสมตามฐานะของเราและของเขา

(๓) หลักความบริสุทธิ์ คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ กระทำกิจการงานต่าง ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ คือ ด้วยเจตนา ความคิดความอ่านที่บริสุทธิ์

(๔) หลักความยุติธรรม คือ มีการวินิจฉัย สั่งการ และปฏิบัติต่อผู้อยู่ใต้ปกครองและบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วยความชอบธรรม บนพื้นฐานแห่งหลักธรรม หลักการ เหตุผล และข้อมูลที่ต้องเชื่อถือได้ และตรงประเด็น และด้วยความเที่ยงธรรม คือ ไม่อคติหรือลำเอียงด้วยความหลงรัก หลงชัง ด้วยความเกรงกลัว และด้วยความหลงไม่รู้จักจริง คือ ขาดข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้และสมบูรณ์ เป็นเครื่องประกอบการวินิจฉัย ตัดสินใจให้ความเที่ยงธรรม^{๗๖}

จากข้อมูลที่กำลังมาข้างต้นนี้ สามารถสรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมนั้น เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการบริหารจัดการ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ใช้กำกับควบคุมและสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติตนให้อยู่ในกฎระเบียบข้อบังคับ กติกา กฎหมาย และศีลธรรมขององค์กรหรือสังคม ซึ่งทำให้คนเกิดความเคารพตนเองและผู้อื่น ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่นอีกด้วย เมื่อใดก็ตามที่ผู้บริหารขาดคุณธรรมจริยธรรม ละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับ ละเมิดกฎหมายและศีลธรรม ย่อมก่อให้เกิดความเสียหายตามมา ทั้งต่อตนเอง ต่อองค์กร ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น จากที่กำลังมาข้างต้นนี้จะเห็นได้ว่าการบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารจัดการองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับการบริหารจัดการองค์กรไว้ด้วยนั่นเอง

๓.๓ กรอบแนวคิดในการบริหารตามหลักธรรมาภิบาล

กรอบแนวคิดธรรมาภิบาล (good governance) เป็นเรื่องที่ได้รับการกล่าวถึงมานานแล้วในต่างประเทศแถบตะวันตกไม่ได้เป็นสิ่งใหม่ มีมาพร้อมกับความเจริญของมนุษย์ แต่ในประเทศไทยแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ได้มีการกล่าวถึงเมื่อไม่นานมานี้หนึ่งทศวรรษที่ผ่านมา โดยธรรมาภิบาล เป็นทั้งแนวความคิด หลักการพื้นฐานและวิธีการปฏิบัติงานหรือการบริหารงานเช่นที่นักวิชาการหลายท่านได้ให้ทัศนะไว้ว่าธรรมาภิบาลนั้น เป็นเรื่องของหลักการบริหารงานแนวใหม่ที่มุ่งเน้นหลักการอันมิใช่หลักการที่เป็นระบบเชิงทฤษฎีการบริหารงาน หากแต่เป็นหลักการทำงานสำหรับองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมโดยองค์กรเหล่านี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกรอบกติกาและแนวทางในการบริหารจัดการ ภายใต้ความคาดหวังจะก่อให้เกิดผล ท้ายสุดให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความเป็นธรรมความสุจริตโปร่งใส

^{๗๖} สมบัติ ทิฆมทรัพย์, *คุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓-๖.

ความคุ้มค่าเงินและอื่นๆ อันเชื่อว่าจะเป็นเครื่องมือสำคัญที่นำไปสู่สภาพแห่งการพัฒนาขององค์กร และสังคมประเทศชาติอย่างยั่งยืน

องค์การสหประชาชาติ ได้ให้แนวคิดสำหรับการปกครองหรือการบริหารจัดการบ้านเมือง ให้เกิดความผาสุก หรือเรียกตามภาษาร่วมสมัยว่า การบริหารจัดการที่ดีให้มีประสิทธิภาพให้เกิด ประสิทธิภาพ หลักการนี้ทางตะวันตกใช้คำว่า Good Governance ซึ่ง UNESCAP กล่าวไว้ ๘ ประการมี ดังนี้

- (๑) การมีส่วนร่วม (Participation) ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและตัดสินใจ
- (๒) การปฏิบัติตามกฎหมาย (Rule of law) ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมภายใต้กฎหมายเดียวกัน
- (๓) ความโปร่งใส (Transparency) มีการตรวจความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา
- (๔) ความรับผิดชอบ (Responsiveness) ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงานกล้าตัดสินใจ และรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้นๆ
- (๕) ความสอดคล้อง (Consensus Oriented) กำหนดและสรุปความต้องการของบุคคลในสังคม โดยพยายามหาจุดสนใจ และความสอดคล้องกันของสังคมด้วยวิธีการเรียนรู้วัฒนธรรมของสังคมนั้น เพื่อเป็นการลดความขัดแย้ง
- (๖) ความเสมอภาค (Equity and Inclusiveness) ถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนพึงได้รับจากรัฐ ทางการบริหารด้านสวัสดิการ สาธารณูปโภค และด้านอื่นๆ
- (๗) การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Effectiveness and Efficiency) เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ากับการลงทุน การใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด โดยมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน
- (๘) การมีเหตุผล (Accountability) ประชาชนทุกคนต้องตัดสินใจและรับผิดชอบต่อ การกระทำของตนอย่างสมเหตุสมผล ภายใต้กรอบกฎหมาย^{๗๗๗}

พระราชบัญญัติ (เสริมชัย ชยมงคล)^{๗๗๘} ได้เขียนไว้ในหนังสือหลักธรรมาภิบาลและ ประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี “หลักธรรมาภิบาล” นี้ สงเคราะห์เข้าในหลักปฏิบัติที่ดีที่

^{๗๗๗} องค์การสหประชาชาติ, สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก, (UN ESCAP : United Nation Economic and Social Commission for Asia and Pacific), (กรุงเทพมหานคร: ๒๕๔๓), หน้า ๑๐.

ชอบ คือ ที่ถูกต้อง ที่เหมาะสม ที่บริสุทธิ์ และที่ยุติธรรม สำหรับหัวหน้าฝ่ายปกครองหรือฝ่ายบริหารทุกระดับ ใช้เป็นหลักปฏิบัติงาน บำบัดทุกข์ บำรุงสุข เพื่อประโยชน์ สุขแก่ประชาชนโดยส่วนรวม ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีประสิทธิภาพสูง

เปรม ติณสูลานนท์^{๗๙} ประธานองคมนตรีและรัฐบุรุษ กล่าวปาฐกถาพิเศษเรื่องจริยธรรมของการบริหารภาครัฐ เมื่อวันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘ ที่สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ในการจัดงานครบรอบ ๕๐ ปี คณะรัฐประศาสนศาสตร์ กล่าวว่า การบริหารต้องพูดถึงผู้บริหาร เพราะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวโยงกัน บางกรณีเป็นเรื่องเดียวกันจริยธรรมของการบริหารภาครัฐจะไม่มีทางเกิดผลสำเร็จได้ ถ้าผู้บริหารไม่มีจริยธรรม การใช้จริยธรรมและคุณธรรมในการบริหารงานภาครัฐภาคเอกชน ผู้บริหารจะต้องมีจิตสำนึกที่จะนำสิ่งที่ดีไปใช้ และขจัดสิ่งที่ไม่ดีให้หมดไปสิ่งเหล่านี้คือ

(๑) ความซื่อสัตย์ เป็นจริยธรรมทั้งของการบริหารภาครัฐและของผู้บริหารความซื่อสัตย์ไม่ได้หมายถึง การประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามกฎหมายเท่านั้นแต่ต้องตามจริยธรรมและศีลธรรมด้วย

(๒) กฎหมาย เป็นที่ยอมรับกันว่า กฎหมายไม่สามารถอุดช่องโหว่การบริหารผู้บริหารที่จะแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ กฎหมายวางมาตรฐานขั้นต่ำของการประพฤติมิชอบไว้เท่านั้น แต่มาตรฐานทางจริยธรรมในเรื่องของการประพฤติชอบและความซื่อสัตย์นั้นสูงกว่ากฎหมาย

(๓) ความเป็นธรรม บอกยากกว่าความเป็นธรรมคืออะไร บ้างว่าความเป็นธรรมอยู่ที่จิตสำนึกของผู้บริหาร ก็ไม่น่าจะถูกนัก เพราะผู้บริหารลำเอียงได้ ถ้าคนส่วนใหญ่ได้ประโยชน์สูงสุดถือว่าเป็นธรรม

(๔) ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและจริยธรรมของการบริหารที่ถกเถียงกันเกี่ยวกับเรื่องนี้คือ ในตัวประสิทธิภาพเองอาจไม่สอดคล้องกับจริยธรรม กรณีนี้จริยธรรมมีความสำคัญมากเราสามารถหาหนทางที่จะให้ประสิทธิภาพไปด้วยกันได้กับจริยธรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส หรือความเป็นธรรม

(๕) ความโปร่งใส เป็นเรื่องเข้าใจง่ายและเป็นจริยธรรมของการบริหารเช่นเดียวกัน ปัจจุบันมีการเรียกร้องหาความโปร่งใสมาก เพื่อให้ประชาชนตรวจสอบการบริหารภาครัฐได้เรามีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญและในพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารบัญญัติให้รัฐเปิดเผยข้อมูลอันเป็นสาธารณประโยชน์แก่ประชาชน การหลีกเลี่ยงไม่เปิดเผยข้อมูลถือว่าขัดจริยธรรม

^{๗๘} พระราชญาณวิสิฐ, (เสริมชัย ชยมงคล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์: คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**, (มูลนิธิพุทธทาวนาวิชชาธรรมกาย, ๒๕๕๒), หน้า ๓๓.

^{๗๙} เปรม ติณสูลานนท์, พล.อ., “จริยธรรมของการบริหารภาครัฐ”, **มติชน**, (๑๑ กรกฎาคม ๒๕๕๘): หน้า ๒.

(๖) ความมั่นคงของรัฐ เราใช้จริยธรรมในการบริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐคือ ผลประโยชน์ของรัฐ ความมั่นคงของรัฐ คือประโยชน์ของรัฐอย่างหนึ่งการใช้จริยธรรมการบริหารความมั่นคงอาจกระทบสิทธิและเสรีภาพของประชาชนจึงหาความสมดุลให้ได้

(๗) ค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ยังเชื่อว่า ความร่ำรวยสร้างชื่อเสียงเกียรติยศและฐานะได้ จึงมีคนจำนวนไม่น้อยรีบสร้างความร่ำรวยโดยไม่แยแสต่อจริยธรรม

สิ่งหนึ่งที่คิดว่าไม่มีในตำราคือ ความรัก มีคำกล่าวกันว่ายอมมุ่งพยายามที่จะให้สิ่งที่เรารักมีความสุขมีความสุขใจ มีความมั่นคง

องค์การก็ทำนองเดียวกัน ถ้าเรารักองค์การ เราจะปรารถนา เราจะมุ่งมั่นเพื่อองค์การเราจะมุ่งนำจริยธรรมและคุณธรรมไปใช้ในการบริหารองค์การ มีคำกล่าวภาษาอังกฤษว่า “To love is not give to love, is to care” น่าจะให้ความกระจ่างชัด จะกระทำการสิ่งใด ถ้าเราไม่มีความรักในสิ่งนั้น ก็ป่วยการเปล่าไม่มีทางสำเร็จ ผู้บริหารใด มีความรักองค์การของตน จะใช้จริยธรรมในการบริหารและจะได้ผลสัมฤทธิ์เป็นเลิศ

ปฐมพงศ์ พฤตพิพงศ์^{๔๐} ได้แสดงให้เห็นว่า แนวคิดเรื่องธรรมรัฐมีมานานแล้วและความหมายก็แตกต่างกันไป เช่น ในความหมายของไทยและปราชญ์ชาวกรีก แต่อย่างไรก็ตามความหมายของธรรมรัฐของไทยและกรีกนั้นตรงกันที่พอสรุปได้ว่า ธรรมรัฐ คือ ความถูกต้องชอบธรรมจากผู้นำในระดับต่างๆ และประชาชนทุกหมู่เหล่าในสังคม กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีสิทธิเสรีภาพมีหน้าที่ถูกต้องเหมาะสมในสังคม ซึ่งหมายถึง ในฐานะพลเมืองดี มีศีลธรรม มีจรรยาดี มีความรู้ดีมีความเฉลียวฉลาด กล้าหาญ เป็นต้น แต่บทบาทหน้าที่ของแต่ละคนก็จะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้เนื่องจากพื้นฐานอาชีพ ความรู้ความสามารถ ตลอดจนระบบงาน ระบบราชการและระบบสังคมที่ต่างกัน

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนิ ภูตระกูล^{๔๑} ได้เขียนหนังสือเรื่องธรรมาภิบาลกับสังคมไทย มีใจความตอนหนึ่งว่าธรรมาภิบาล (Good Governance) หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรทางเศรษฐกิจและสังคม เพื่อการพัฒนาของประเทศ โดยมีการเชื่อมโยงองค์ประกอบทั้ง ๓ ส่วนของสังคม คือ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม และให้มีการสนับสนุนซึ่งกันและกันอย่างสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างเศรษฐกิจ สังคมการเมืองอย่างสมดุล ส่งผลให้สังคมดำรงอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ตลอดจนมีการใช้อำนาจในการพัฒนาประเทศชาติให้เป็นไปอย่างมั่นคงยั่งยืน และมีเสถียรภาพ

^{๔๐} ปฐมพงศ์ พฤตพิพงศ์, “ปรัชญาการศึกษาว่าด้วย “ธรรมรัฐ” (Righteous State)” รัฐสภาสาร ๔๖, (ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๔๖): ๓๕.

^{๔๑} ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์ และรัชนิ ภูตระกูล, ธรรมาภิบาล (Good Governance) กับสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

Rhodes^{๘๒} กล่าวในบทความเรื่อง “The New Governance : Governing Without Government” เป็นตัวอย่างงานเขียนที่สรุปรวบรวมการปรับเปลี่ยนแนวคิดที่สำคัญโดย Rhodes กล่าวถึงการเปลี่ยนวิธีคิดของระบบราชการ (Process of Governing) จากเดิมที่เป็นการจัดการฝ่ายเดียวจากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง ในลักษณะของการจัดการปกครอง (Government) มาเป็นระบบที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อการจัดระเบียบระบบราชการให้เกิดวิธีการใหม่โดยสังคม (Governance) Rhodes เห็นว่ามีการใช้คำว่า Governance หรืออาจเรียกว่าการบริหารจัดการในมุมมองใหม่น้อย ๖ ความหมายด้วยกันคือ

(๑) Governance ในความหมาย ของการบริหารจัดการที่รัฐมีบทบาทน้อยที่สุด (Governance as the minimal state) กล่าวคือรัฐจะต้องลดบทบาทหน้าที่ของภาครัฐลงโดยให้ภาคเอกชนดำเนินงานแทนในรูปของการแปรรูปกิจการของรัฐเป็นของเอกชน (Privatization) บทบาทที่สำคัญของรัฐในมุมมองนี้ รัฐเป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุนสาธารณะโดยจะต้องให้ความสำคัญกับระบบตลาด

(๒) Governance ในความหมาย ของการบริหารจัดการของภาคเอกชน (Governance as corporate governance) หมายถึงระบบในภาคเอกชนที่มีทิศทางและการควบคุมที่ดี มีความโปร่งใสและมีระบบการตรวจสอบที่ได้มาตรฐานในภาคเอกชน เพื่อให้มีความเป็นธรรมรวมทั้งเกิดความมีประสิทธิภาพในการกำกับและดูแลตนเอง

(๓) Governance ในความหมาย ของการบริหารจัดการกิจการสาธารณะรูปแบบใหม่ (Governance as the new public management) ซึ่งตามแนวคิดการบริหารจัดการกิจการสาธารณะรูปแบบใหม่ (NPM) นี่เป็นการเปลี่ยนมุมมองทางการบริหารจัดการใหม่ จากเดิมที่รัฐเป็นผู้นำพา (rowing) ในความหมาย Government มาเป็นรัฐเป็นผู้นำทาง (steering) หรือการบริหารจัดการในความหมาย governance นั้นเองและในความหมายใหม่นี้เป็นการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญกับการแข่งขัน ระบบตลาด ลูกค้าหรือผู้รับบริการ และผลลัพธ์จากการบริหารจัดการ

(๔) การบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาล (Governance as good governance) เป็นความหมายที่ใช้กันอย่างกว้างขวางทั่วไปซึ่งมีมาจากธนาคารโลกหรือกองทุนการเงินระหว่างประเทศเพื่อใช้เป็นนโยบายในการควบคุมการบริหารงานของรัฐบาลในประเทศโลกที่สามให้มีประสิทธิภาพ โดยการกระตุ้นให้เกิดการแข่งขันในระบบตลาด มีกระบวนการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ ปฏิรูประบบราชการโดยการลดอัตรากำลังลง มีการฝึกฝนให้ความรู้ในเรื่องการบริหารงานงบประมาณ ส่งเสริมการกระจายอำนาจ และสนับสนุนให้ NGO มีบทบาทมากยิ่งขึ้น

^{๘๒} Rhodes, R.A.W, **The New Governance: Governing Without Government**, Politicalstudy Vol. 44 (September, 1996), P 101.

(๕) การจัดระบบเครือข่ายทางสังคม (Governance as a socio-cybernetic system)

เป็นการพิจารณาโครงสร้างการปกครองในลักษณะที่แต่ละส่วนของสังคมไม่เป็นอิสระจากกันมีการพึ่งพาอาศัยกันทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน โดยไม่มีภาคใดโดดเด่นกว่ากันและพิจารณาว่ากระบวนการปกครองจะต้องปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสังคม การเมืองและการบริหารรวมทั้งการสร้างภาคีหรือการเจรจาตกลงร่วมกันเพื่อให้เกิดผลดี

(๖) การจัดการภายในในระบบเครือข่าย (Governance as self-organizing networks) มีลักษณะเป็นระบบที่เปลี่ยนแปลงจากการปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ระบบท้องถิ่นที่มีระบบบริหารราชการและสังคมที่ดี (local governance) ซึ่งมีความพยายามปกครองตนเองการจัดตั้งองค์การเพื่อแลกเปลี่ยนสินค้าและบริการสาธารณะแบบพึ่งพากันและกัน จะเห็นได้ว่า คำว่า Governance เป็นคำที่ถูกใช้ไปในหลายความหมาย แต่ทุกความหมายต่างสะท้อนถึงการปรับตัวของแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐในช่วงปลายศตวรรษที่ ๒๐ ว่ามีการปรับมุมมองไปสู่การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ทางการบริหารจัดการระหว่างภาครัฐกับภาคอื่นๆ ในระนาบมากขึ้น

สรุปได้ว่า ปัจจุบันแนวคิดเกี่ยวกับธรรมาภิบาล ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางทั้งองค์การภาครัฐและภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญ และนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์การธรรมาภิบาลเกี่ยวข้องกับการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสู่ประชาชน โดยมุ่งให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงาน การลดการควบคุม ให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายสถาบันที่ทำหน้าที่บริหารงานภาครัฐ นอกจากจะต้องกำหนดบทบาทของตนอย่างชัดเจนแล้ว ยังต้องมีความพร้อมที่จะถูกตรวจสอบ ต่อแนวทางการใช้อำนาจในการดำเนินงานธรรมาภิบาลเป็นเสมือนเครื่องมือในการพัฒนา ชีตความสามารถโดยมีการส่งเสริมบทบาทให้เกิดการทำงานที่ปราศจากการคอร์รัปชันหรือไม่นำผลประโยชน์ของสาธารณะมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว มีการใช้หลักนิติธรรมในการดำเนินงาน หรือสร้างกรอบในการดำเนินงาน เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับหลักนิติธรรม ลดกฎระเบียบที่มากจนเกินไป ที่เป็นต้นเหตุของการทำงานที่ล่าช้า มีการจัดลำดับความสำคัญของการดำเนินงานให้ชัดเจนเพื่อให้การจัดสรรทรัพยากรเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม มีกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใส มีกฎ กติกา มารยาท ในการบริหารงาน

ธรรมาภิบาล คือการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคมรัฐภาคธุรกิจเอกชนและภาคประชาชน ซึ่งครอบคลุมถึงฝ่ายวิชาการฝ่ายปฏิบัติการฝ่ายราชการและฝ่ายธุรกิจสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเป็นส่วนเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันแก่ประเทศ เพื่อบรรเทาป้องกัน หรือแก้ไขเยียวยาภาวะวิกฤติอันตรายที่อาจมาในอนาคตเพราะสังคมจะรู้สึกถึงความยุติธรรม ความโปร่งใส และความมีส่วนร่วม อันเป็นคุณลักษณะสำคัญของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

และการปกครองแบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สอดคล้องกับความเป็นไทย รัฐธรรมนูญ และกระแสโลก การส่งเสริมให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลนั้น มาจากความร่วมมือของทั้งสถาบันทั้งภาครัฐภาคเอกชน และประชาสังคม

บทบาทของรัฐที่สำคัญนั้น คือรัฐเป็นผู้มีบทบาทในการวางรากฐาน และรักษา กฎระเบียบต่างๆ การสร้างธรรมาภิบาลของรัฐนั้นจำเป็นต้องอาศัยระบบการจัดการภาครัฐที่มี ประสิทธิภาพ มีการรับผิดชอบ ภายใต้กฎหมาย และนโยบายที่โปร่งใสตรวจสอบได้ ดังนั้นจึงมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่รัฐจะต้องมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้มี ประสิทธิภาพ และรับผิดชอบต่อภายใต้กรอบของกฎหมาย ซึ่งจุดมุ่งหมายในการสร้างธรรมาภิบาลของ ภาครัฐนั้น จะต้องพยายามปฏิรูปการบริหารจัดการ ให้ถูกต้องตามหลักเหตุผลและหน้าที่มีระบบ ความรับผิดชอบต่อการเงินที่มีประสิทธิภาพมาใช้ และให้ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานยกระดับ ความชำนาญของภาครัฐให้มีความทันสมัย เป็นต้น ส่วนบทบาทขององค์การภาคเอกชน และบทบาท ของประชาสังคมที่มีต่อการสร้างธรรมาภิบาล คือการรวมตัวกันของสาธารณชนในการต่อต้านการ ทุจริต และการประพฤติมิชอบให้หมดสิ้นไป

๓.๓.๑ ธรรมาภิบาลกับองค์การบริหารส่วนตำบล

ในช่วงที่ผ่านมาพบว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมีการทุจริตคอร์รัปชัน หลายรูปแบบ เป็นสาเหตุของความหย่อนประสิทธิภาพในการบริหารและพัฒนาท้องถิ่นให้ เจริญก้าวหน้าตามเจตนารมณ์ของการกระจายอำนาจ

การที่องค์การบริหารส่วนตำบลจะมีความเข้มแข็งได้นั้นจะต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ส่วน เช่น มีการบริหารจัดการที่ดี มีผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น และพนักงานส่วนท้องถิ่นที่ เข้าใจบทบาทหน้าที่ มีความซื่อสัตย์ มีความรู้ความสามารถ ขณะเดียวกันจะต้องได้รับความร่วมมือ จากชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ เป็นอย่างดีด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจึงจะเข้มแข็งและ สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาตำบลได้ตามเป้าหมาย

แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการที่ดีหรือธรรมาภิบาลมีบทบาทในหลายหน่วยงานทั้ง ภาครัฐและเอกชน รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลที่ได้มีการนำเอาหลัก ธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานระดับท้องถิ่น นับว่าเป็นหลักการที่จะเป็นประโยชน์ต่อ สังคมและชุมชน และเพื่อลดปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน

สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครอง ท้องถิ่น กล่าวว่า กรอบแนวทางการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่น ประกอบไปด้วย

(๑) ภาวะผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีบทบาทในการชี้นำองค์กร ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ มีระบบการกำกับดูแลและมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวมและชุมชน โดยมีแนวทางการดำเนินการ คือ

๑.๑ บทบาทหลักของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การสร้างความร่วมมือจากทุกส่วนในองค์กรทราบทิศทางการพัฒนาทั้งระยะสั้นและระยะยาว

๑.๒ ปรับปรุงระบบการบริหารให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมอบอำนาจการกระจายอำนาจในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ การบริหารงานแนวใหม่เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ เรียนรู้ร่วมกันจากความสำเร็จและความล้มเหลวในการทำงาน การให้คำปรึกษา (Coaching) ให้แก่ผู้บริหารระดับรองลงมา

๑.๓ การจัดลำดับความสำคัญของการให้บริการประชาชนและมีการสร้างระบบความรับผิดชอบต่อที่ชัดเจนในแต่ละเรื่อง

๑.๔ มีการทบทวนสมรรถนะการทำงานทั้งในปัจจุบันและแนวทางในอนาคตโดยการพิจารณาผลการดำเนินการและขีดความสามารถในอนาคตว่าผลการดำเนินการเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากนั้นจึงนำผลการพิจารณาขีดความสามารถที่มีอยู่มาประเมินว่าท้องถิ่นมีความสามารถแค่ไหนในการที่จะรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป

๑.๕ มีระบบการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในทิศทางและความคาดหวัง การสื่อสารควรเป็นไปในลักษณะสองทิศทาง มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอเพื่อรับฟังปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น จัดรายการพบผู้บริหารอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง

(๒) กำหนดยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ มีการปฏิบัติการให้มีตัวชี้วัดหลักของผลการดำเนินงานและมีการคาดการณ์ผลการดำเนินงาน ซึ่งแนวทางการดำเนินการจะมุ่งเน้นประเด็นสำคัญ ดังนี้

๒.๑ มีแผนปฏิบัติการและแนวทางการดำเนินการตามแผนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่วางไว้ มีการกำหนดตัวชี้วัดหลักของผลการดำเนินการ และผลสัมฤทธิ์ของงานและแผนการในอนาคต

๒.๒ มีการกำหนดเป้าหมายแผนการทำงานระยะเวลาแล้วเสร็จของงานหรือโครงการและงบประมาณที่ต้องใช้และต้องเผยแพร่ให้พนักงานขององค์กรและประชาชนทราบทั่วกัน

๒.๓ มีการประชุมชี้แจงเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับยุทธศาสตร์ขององค์กรให้แก่เจ้าหน้าที่ระดับต่างๆ เช่น ปลัด หัวหน้าส่วนราชการทุกส่วน

๒.๔ เน้นการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า โดยจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติการตามแผนได้สำเร็จรวมไปถึงการบริหารงบประมาณค่าใช้จ่ายให้สามารถสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนงานได้อย่างเพียงพอ

๒.๕ คำนึงถึงความเสี่ยงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น มีการเตรียมการเพื่อรองรับสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

๒.๖ มีการกำหนดมาตรฐานและตั้งเป้าหมายโดยใช้การเปรียบเทียบ (Benchmark)

(๓) การมุ่งเน้นประชาชนผู้รับบริการ ในการดำเนินงานของท้องถิ่นจะต้องคำนึงถึงความต้องการของประชาชน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนรวมทั้งคำนึงถึงความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยมีแนวทางดังนี้

๓.๑ เข้าใจถึงความต้องการและความคาดหวังของประชาชนในแต่ละกลุ่มเป้าหมาย รวมไปถึงภาคเอกชนด้วย

๓.๒ มีกระบวนการศึกษาเรียนรู้ถึงความคาดหวังของผู้รับบริการ

๓.๓ มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

๓.๔ มีช่องทางที่ประชาชนสามารถตอบรับหรือแสดงความเห็นกลับมาได้โดยการสื่อสารแบบสองทางกับประชาชน และการพบปะและเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ

๓.๕ มีกลไกการเข้าถึงความต้องการของประชาชน

๓.๖ นำข้อมูลที่ได้รับจากประชาชนมาเพื่อวางแผนการปรับปรุงการทำงาน

๓.๗ มีการจัดทำแผนการปรับปรุงการให้บริการประชาชน

๓.๘ มีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบการปรับปรุงการให้บริการ

๓.๙ การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนและการทำให้ประชาชนพึงพอใจในการให้บริการ

(๔) การวัดผล การวิเคราะห์และการจัดการข้อมูล มีการรวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ ซึ่งต้องให้ความสำคัญกับการจัดทำฐานข้อมูลที่จัดเก็บและประมวลผลอย่างเป็นระบบ ข้อมูลที่ถูกต้องทันสมัยสามารถนำมาใช้กำหนดทิศทางการทำงาน และมีระบบการรายงานที่สม่ำเสมอต่อเนื่องและทันการณ์

(๕) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาพนักงานส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ที่สอดคล้องกับระบบงาน และการสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน มีแนวทางการดำเนินการดังนี้

๕.๑ มีการมอบอำนาจ/กระจายอำนาจลงไปถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความคิดริเริ่มและเพื่อให้พนักงานมีบทบาทมากขึ้นในการตัดสินใจ

๕.๒ มีการสรรหาผู้ทรงคุณวุฒิหรือประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการตามยุทธศาสตร์

๕.๓ มีระบบการสับเปลี่ยนหมุนเวียนหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

๕.๔ สร้างระบบแรงจูงใจ เช่น มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่วัดจากผลงานอย่างแท้จริง

๕.๕ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

๕.๖ มีระบบการทำงานที่ทำให้พนักงานสามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

(๖)การบริหารจัดการกระบวนการ จะต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เอื้อต่อการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งมีแนวทางการบริหารจัดการ ดังต่อไปนี้

๖.๑ กระจายอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรง

๖.๒ ปรับปรุงระบบการปฏิบัติราชการเพื่อลดระยะเวลาการทำงานร้อยละ ๓๐-๕๐

๖.๓ ออกแบบกระบวนการใหม่ให้สอดคล้องกับระบบงานและบทบาทภารกิจ

๖.๔ จัดตั้งศูนย์บริการร่วมในองค์กร เพื่อเป็นจุดรวมการให้บริการแก่ประชาชน

๖.๕ จัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่าย

๖.๖ คำนวณรายจ่ายต่อหน่วยงานบริการสาธารณะที่อยู่ในความรับผิดชอบ

๖.๗ จัดให้มีระบบการสนับสนุนการปฏิบัติงาน เช่นการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้

๖.๘ แก่ไขระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการมอบอำนาจการอนุมัติ การอนุญาต และการสั่งการให้เสร็จสิ้น ณ จุดให้บริการเดียวกัน

๖.๙ เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ^{๘๓}

กล่าวโดยสรุป ธรรมชาติของการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญซึ่งเป็นเป้าหมายอันพึงประสงค์ของธรรมาภิบาลได้แก่การมีระบอบการปกครองที่เป็นประชาธิปไตยการที่ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจการให้บริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีองค์การบริหารส่วนตำบลที่ทำงานด้วยความสุจริตและโปร่งใส ฉะนั้นธรรมาภิบาลคือการมีส่วนร่วมคือความโปร่งใสตรวจสอบได้และคือการมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพื่อให้หลักประกันว่าการดำเนินนโยบายทางการเมือง สังคม และเศรษฐกิจวางอยู่บนฉันทานุมัติอย่างกว้างขวางของสังคม และให้ความมั่นใจว่าเสียงของคนยากคนจนและคนด้อยโอกาสจะเป็นที่รับฟังในกระบวนการกำหนดและดำเนินนโยบาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในส่วนที่เกี่ยวกับการจัดสรรทรัพยากรและความเป็นธรรมทางสังคมธรรมาภิบาลในฐานะที่เป็นแนวคิด มีการใช้กันมากใน บริบทของการปฏิรูประบบราชการและในกระบวนการทศวรรษใหม่ของการบริหารงานภาครัฐ ในส่วนของการปฏิรูประบบบริหารราชการ จะใช้ธรรมาภิบาลเป็น

^{๘๓} สำนักมาตรฐานการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, คู่มือการจัดทำหลักเกณฑ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๕-๙.

วิธีการ หรือเครื่องมือในการพิจารณาจัดการประเด็นปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาโครงสร้างสถาบัน การสร้างขีดความสามารถ การกระจายอำนาจและหน้าที่ออกจากศูนย์กลาง ความสัมพันธ์ระหว่างนักรบการเมืองกับข้าราชการ การประสานงาน และบทบาทในการส่งเสริมธรรมาภิบาลของผู้บริหารรัฐบาล และผู้วิจัย จะได้สอบถามผู้บริหารเจ้าหน้าที่ของเทศบาลตำบลวังดิน ด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า

๓.๔ กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน

กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดินหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

(๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านกิจกรรม จริยธรรม และคุณธรรมทุกกลุ่มองค์กร

(๒) ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ศิลปะ วัฒนธรรม ประเพณี และวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา

(๓) อนุรักษ์ ปีนฟู สืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

(๔) อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ

๓.๕ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน

๑) สนับสนุนการศึกษาและการกีฬาให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาส

๒) ส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ

๓) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน

๔) ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะได้สัมภาษณ์เชิงลึกถึงประเด็นต่างๆ ประกอบด้วยกลุ่มบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนี้

(๑) ผู้บริหาร

๑.๑ นายกเทศมนตรี	๑	คน
๑.๒ รองนายกเทศมนตรี	๑	คน
๑.๓ ประธานสภาเทศบาล	๑	คน
๑.๔ รองประธานสภาเทศบาล	๑	คน
๑.๕ ปลัดเทศบาลตำบล	๑	คน
๑.๖ หัวหน้าสำนักปลัด	๑	คน

๑.๗ ผู้อำนวยการกองคลัง	๑	คน
๑.๘ ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	คน
๑.๙ ผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคม	๑	คน
๑.๑๐ ผู้อำนวยการกองการศึกษา	๑	คน
๑.๑๑ ผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน	๑	คน
๑.๑๒ ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๑	คน
๑.๑๓ ผู้อำนวยการกองประปาเทศบาลตำบลวังดิน	๑	คน
(๒) เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดิน	๒	คน
(๓) สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน	๓	คน
(๔) ผู้ใหญ่บ้านในเขตเทศบาลตำบลวังดิน	๒	คน
รวมทั้งหมด	๒๐	คน

และจะได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงพรรณนาถึงการบริหารเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนในบทที่ ๔ ต่อไป

บทที่ ๔

วิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ
ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการเชิงพุทธตามแนวทางพระพุทธศาสนา ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์ เก็บรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริง ความคิดเห็นและเจตคติ ในรูปแบบการสัมภาษณ์นั้นมีการสัมภาษณ์ที่เป็นทางการและการพูดคุยอย่างเป็นกันเอง มีคำถามทั้งที่มีโครงสร้างและกึ่งโครงสร้าง เพื่อค้นหาแนวคิด รูปแบบปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหา และวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูนได้เป็นประเด็น ดังต่อไปนี้

๔.๑ วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนจำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งการทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์จำนวน ๒๐ คน

อายุ	จำนวน (รูป/คน)	รวม
๓๐-๔๙	๑๕	๒๐ คน
๕๐-๖๙	๔	
๗๐-๘๐	๑	
รวม		
เพศ		
ชาย	๙	๒๐ คน
หญิง	๑๑	
รวม		

ระดับการศึกษา		
ป.เอก	๑	๒๐ คน
ป.โท	๘	
ป.ตรี	๖	
ม.ต้น	๕	
รวม		
ตำแหน่ง		
นายกเทศมนตรี	๑	๒๐ คน
รองนายกเทศมนตรี	๑	
นักวิชาการ	๒	
ปลัด	๑	
รองปลัด	๑	
การคลัง	๑	
นิติกร	๑	
สมาชิกเทศบาลตำบล	๓	
ประธานสภาเทศบาล	๑	
นักทรัพยากร	๑	
ผู้ใหญ่บ้าน	๒	
นักวิเคราะห์นโยบาย	๑	
นักบัญชีชำนาญการ	๑	
นักจัดเก็บรายได้	๑	
ผู้อำนวยการกองช่าง	๑	
นักจัดการงานทั่วไป	๑	
รวม		

๔.๒ ความคิดเห็นการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน

ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงาน การจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดินตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวม สามารถจำแนกให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม (การบริหารงานตามกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ ด้วยความถูกต้องดีงามเพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม) หลักคุณธรรม (การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรยึดมั่น ความถูกต้องดีงาม สร้างคุณภาพชีวิต

ของคนในสังคมให้ดีขึ้น) หลักความโปร่งใส (กระบวนการทำงานและกฎเกณฑ์ต่างๆ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถตรวจสอบได้) หลักการมีส่วนร่วม (การบริหารงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนรับรู้การวางแผนการปฏิบัติงานในการทำงานร่วมกัน) หลักความรับผิดชอบ (การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรและผู้บริหารใส่ใจต่อปัญหาอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม) และหลักความคุ้มค่า (การบริหารการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม) โดยภาพรวม

๔.๒.๑ วิเคราะห์สถานภาพ

เพศ จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามการสัมภาษณ์ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน

อายุ จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามการสัมภาษณ์ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน

ระดับการศึกษา จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามการสัมภาษณ์ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน

ตำแหน่ง จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยภาพรวมพบว่าไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามการสัมภาษณ์ที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมและหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นที่เป็นไปในทางเดียวกัน

๔.๒.๒ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเรื่อง การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ในครั้งนี้ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค ซึ่งจำแนก เป็นรายด้าน ได้ดังนี้

ปัญหา อุปสรรค คือ

(๑) **ด้านหลักนิติธรรม** ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งเป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่ไม่อาศัยช่องว่างทางกฎหมายกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน

(๒) **ด้านหลักคุณธรรม** เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดินมีการบูรณาการเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติงาน ในองค์กรเองไม่มีการเลือกปฏิบัติระหว่างกัน และที่สำคัญเจ้าหน้าที่มีการนำหลักคุณธรรมมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

(๓) **ด้านหลักความโปร่งใส** ทางเทศบาลตำบลวังดินได้มีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ของการบริหารงานให้ประชาชนได้รับทราบ เป็นเหตุให้ประชาชนมองว่าการบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้

(๔) **ด้านหลักการมีส่วนร่วม** เทศบาลตำบลวังดินมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยการลงพื้นที่ทำประชาคมในชุมชนต่าง ๆ และมีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้มีการสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ถูกจุด

(๕) **ด้านหลักความรับผิดชอบ** เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดินมีความรับผิดชอบในการบริหารงาน เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ทั้งมีความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ที่ดีด้วยเช่นกัน

(๖) **ด้านหลักความคุ้มค่า** ในองค์กรไม่พบการทุจริต โดยเฉพาะในด้านทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรให้คุ้มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน ทางเจ้าหน้าที่สามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่มาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เทศบาลและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการด้วยเช่นกัน

๔.๒.๓ วิเคราะห์การบูรณาการหลักธรรมาภิบาลกับการบริหารองค์กรเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน โดยผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์เป็น ๖ ด้าน คือ ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ และ ๖) หลักความคุ้มค่า ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๒๐ ท่าน ดังต่อไปนี้

(๑) หลักนิติธรรม

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักนิติธรรมนั้น มีความโปร่งใสภายในองค์กรซึ่งทำให้ประชาชนทั่วไปและบุคคลภายนอกได้รับสิทธิในการตรวจสอบการบริหารงานของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา ทำให้การทำงานบางอย่างเป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับต่างๆ ซึ่งเรื่องนี้มาจากการที่กฎระเบียบต่าง ๆ นั้นมีการดำเนินการอย่างเคร่งครัดของทางเทศบาลเอง เมื่อเป็นเช่นนั้นสถานประกอบการ ประชาชนส่วนใหญ่มีความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับต่าง ๆ จนเป็นเหตุให้เกิดความเข้าใจการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่^๑ แต่ก็ยังมีประชาชนบางกลุ่มที่รู้กฎระเบียบต่าง ๆ เป็นอย่างดี แต่ไม่ยอมที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบเหล่านั้นเพราะกลัวที่จะเสียผลประโยชน์ไป^๒ ซึ่งทางเทศบาลมักจะถ่วงมองในด้านลบว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไม่สามารถที่จะทำตัวให้เป็นแบบอย่างแก่ประชาชนได้^๓ จนเป็นเหตุให้ประชาชนส่วนใหญ่ไม่ค่อยที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบเท่าที่ควร และอีกสาเหตุหนึ่ง คือ การสื่อสารระหว่างทางเทศบาลและประชาชนที่อาจจะมีความเข้าใจในเรื่องของกฎระเบียบที่แตกต่างกันออกไป^๔ ซึ่งในเรื่องที่ทางด้านเทศบาลเองได้มีการเชิญบุคคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายมาช่วยชี้แจงให้คำแนะนำตามวาระอันสมควร^๕ เพื่อจะได้เป็นการปรับทัศนคติความเข้าใจตลอดถึงอธิบายกฎหมายข้อบังคับเกี่ยวกับเทศบาลให้มีความเข้าใจได้ง่าย^๖

จึงสรุปได้ว่า ทางเทศบาลตำบลวังดินเองมีความโปร่งใสภายในองค์กรซึ่งทำให้ประชาชนทั่วไปและบุคคลภายนอกได้รับสิทธิในการตรวจสอบการบริหารงาน เท่าที่ควร ทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่ เป็นไปตามกฎหมายหรือข้อบังคับต่าง ๆ เป็นเหตุให้ประชาชนส่วนใหญ่ถือเป็นแนวปฏิบัติ

^๑ สัมภาษณ์ นายบรรพต บัวผัด, นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๒ สัมภาษณ์ นายปฐม ปัญญา, ผู้อำนวยการกองช่าง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๓ สัมภาษณ์ นายเชาว์ วงศ์สีใส, ประธานสภาเทศบาลตำบลวังดิน, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๔ สัมภาษณ์ นางคุณัญญา ภัทรประสิทธิ์, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๕ สัมภาษณ์ นายเปรมมินทร์ เทพอาจ, รองปลัดเทศบาลตำบลวังดิน, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๖ สัมภาษณ์ นางชญาดา มณีฉาย, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ตามกฎหมายระเบียบแบบแผนอันสมควร หากเกิดความเห็นต่างในเรื่องกฎหมายหรือข้อบังคับ ทางด้านเทศบาลเองได้มีการเชิญบุคคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายมาช่วยชี้แจงให้คำแนะนำตามวาระอันสมควร

(๒) หลักคุณธรรม

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักคุณธรรมนั้นทางเจ้าหน้าที่ ได้ยึดถือความถูกต้อง ตามระเบียบที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้เป็นหลักในการปฏิบัติงาน จึงทำให้ไม่ถูกมองในด้านลบว่าชอบใช้อำนาจมากกว่าความเอาใจใส่ในการทำหน้าที่ของตน ซึ่งในตอนนี้ทางเทศบาลได้มีการติดตามที่จะตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่^๗ เพื่อให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ว่าได้ยึดหลักของความถูกต้องเป็นหลักในการปฏิบัติงานหรือไม่^๘ ซึ่งในเรื่องนี้ควรที่จะมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและคุณธรรมให้แก่เจ้าหน้าที่ของทางเทศบาลให้มากยิ่งขึ้น^๙ โดยอาจจะเป็นการจัดกิจกรรมฝึกอบรมโดยให้มีการปฏิบัติธรรมและฟังพระธรรมเทศนาในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการทำงานบริการสังคม เพื่อเป็นการขัดเกลาจิตใจของเจ้าหน้าที่ ให้มีความรู้ด้านคุณธรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน^{๑๐} และเจ้าหน้าที่เทศบาลจะเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีในการยึดมั่นความถูกต้องและสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชนมากที่สุด โดยที่มีเป้าหมายหลักคือการสร้างความน่าเชื่อถือและเคารพจากประชาชน

จึงสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดินมีการยึดความถูกต้องเป็นหลักในการปฏิบัติงานทั้งยังมีการยึดถือระเบียบที่ทางเทศบาลได้กำหนดไว้เพื่อเป็นหลักในการปฏิบัติงาน ในตอนนี้ทางเทศบาลเองได้มีการติดตามที่จะตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อให้ทราบถึงปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และส่งเสริมสนับสนุนให้ยึดหลักของความถูกต้อง คือ มีคุณธรรมควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน

^๗ สัมภาษณ์ นายวรุดิ เสนาวารี, นักวิชาการสวนสาธารณะ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๘ สัมภาษณ์ นางสาวพร เทพอาจ, นักบริหารงานการคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^๙ สัมภาษณ์ นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ, นิติกรชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย, ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

(๓) หลักความโปร่งใส

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักความโปร่งใสในทางเทศบาลสามารถชี้แจงรายละเอียดในการบริหารงานแต่ละส่วนให้ประชาชนได้รับทราบทั้งเรื่อง การเมือง การเงิน รายรับ รายจ่าย ได้อย่างชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเอกสารต่าง ๆ ซึ่งทางเทศบาลควรที่จะรักษาคุณภาพในเรื่องนี้ให้เกิดความต่อเนื่อง และควรชี้แจงทำความเข้าใจกับประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลข่าวสารนี้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นการยืนยันว่าทางเทศบาลนั้นมีความโปร่งใสในการทำงาน เพราะทุกวันนี้บุคลากรควรจะต้องมีความบริสุทธิ์ใจในการทำงานและให้ข้อมูลที่มีความชัดเจน ซึ่งในการทำงานบางอย่างของทางเทศบาลนั้นไม่ได้มีการปกปิดการทุจริต และเปิดเผยข้อมูลที่เป็นจริงอยู่เสมอ ทางเทศบาลควรที่จะมีการประชุมปรึกษาหารือกับประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจ และยังเป็นการสร้างเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าทางเทศบาลนั้นมีการทำงานที่มีความโปร่งใสสามารถที่จะให้ประชาชนตรวจสอบได้ทุกขั้นตอน^{๑๑} โดยการชี้แจงทางสื่อต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประชาสัมพันธ์หรือการติดประกาศตามสถานที่ชุมชนต่าง ๆ เป็นต้น^{๑๒} หรืออีกทางหนึ่งทางเทศบาลควรที่จะให้ความรู้เกี่ยวกับการตรวจสอบการทางงานโดยทำเป็นหนังสือคู่มือการตรวจสอบและผลการดำเนินงานของเทศบาล^{๑๓} ในวิธีนี้จะเป็ประโยชน์ในการสร้างความน่าเชื่อถือระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่เทศบาล เพราะเมื่อมีการชี้แจงและได้อธิบายรายละเอียดต่าง ๆ ให้ทราบถึงความเป็นมาและบทสรุปของงาน และรายรับ-รายจ่ายอย่างถี่ถ้วนก็จะไม่เกิดความสงสัยและไม่ไว้วางใจขึ้น^{๑๔}

จึงสรุปได้ว่า ทางเทศบาลตำบลวังดินสามารถชี้แจงให้รับทราบทั้งเรื่องการเมือง การเงิน รายรับ รายจ่าย ต่าง ๆ ได้อย่างชัดเจนไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเอกสารต่าง ๆ ทางเทศบาลควรที่จะมีการชี้แจงให้ชัดเจนมากขึ้นกว่านี้ เพื่อเป็นการยืนยันว่าทางเทศบาลนั้นมีความโปร่งใสในการทำงาน และ

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวดาราวดี อธิยะ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นางสุภาพรรณ ทายา, นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายเปรมมินทร์ เทพอาจ, รองปลัดเทศบาลตำบลวังดิน, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายปฐม ปัญญา, ผู้อำนวยการกองช่าง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ทางเทศบาลควรที่จะมีการประชุมปรึกษาหารือกับประชาชนเพื่อสร้างความเข้าใจและยังเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชนว่าทางเทศบาลนั้นมีการทำงานที่มีความโปร่งใส สามารถที่จะให้ประชาชนตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

(๔) หลักการมีส่วนร่วม

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมนั้นทางเทศบาลได้ให้ความสนใจกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ และนำกลับไปปรับปรุงหรือปฏิบัติตามที่ได้สัญญากับประชาชนเอาไว้ ซึ่งผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญในส่วนนี้ และเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ยินดีรับฟังและพิจารณานำไปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารงานต่อไป หากทางเทศบาลเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลให้มากขึ้น ก็จะทำให้การทำงานของเจ้าหน้าที่เกิดความสะดวก ช่วยลดช่องว่างที่จะแตกความสามัคคีกันในองค์กร จะไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกัน โดยทางเทศบาลควรสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนเกิดความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานมากขึ้น ซึ่งประชาชนส่วนใหญ่มองว่าขณะที่ทางเจ้าหน้าที่เทศบาลกำลังให้บริการเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนเป็นสำคัญ ประชาชนย่อมให้ความร่วมมือเพราะมองเห็นความทุ่มเทเสียสละของเจ้าหน้าที่ และยังมองเจ้าหน้าที่ในแง่ดีอยู่เสมอ^{๑๕} เมื่อพบปัญหาเกิดขึ้นทางเทศบาลควรสร้างโอกาสให้ทั้งสองฝ่ายได้ปรับความเข้าใจ^{๑๖} เรื่องหน้าที่ของตนแล้วหันมาให้ความร่วมมือกันและกันให้ได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานไปพร้อม ๆ กัน^{๑๗} และจะต้องชี้แจงให้ทั้งสองฝ่ายทราบถึงผลดีและผลเสีย^{๑๘} พร้อมทั้งจะช่วยกันแก้ไขปัญหาทั้งยังช่วยให้เกิดผลดีต่อการตัดสินใจในการทำงานอีกด้วย^{๑๙}

จึงสรุปได้ว่า ทางเทศบาลตำบลวังดินให้ความสนใจกับการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นอย่างมาก ความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่ก็ได้มีการรับฟังก็มีการนำกลับไปปรับปรุงหรือปฏิบัติ

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ, นิติกรชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายบรรพต บัวผัด, นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นางชญาดา มณีฉาย, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย, ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางสาวกัญญารัตน์ ดวงดี, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ตามที่ได้สัญญาเอาไว้ ผู้บริหารควรที่จะให้ความสำคัญในส่วนนี้ และเน้นย้ำให้เจ้าหน้าที่ยินดีรับฟัง และพิจารณานำไปเป็นข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการบริหารงานต่อไป

(๕) หลักความรับผิดชอบ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักความรับผิดชอบนั้นควรที่จะสร้างกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมในการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ เพราะในหลาย ๆ ครั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่แล้ว แต่ในบางครั้งบุคลากรก็ยังขาดความเข้าใจในการปฏิบัติงานอยู่ซึ่งอาจจะมาจากความไม่เคยชินกับลักษณะของงาน บางปัญหาก็ยังไม่ได้รับการช่วยเหลือแก้ไขเท่าที่ควรจากเจ้าหน้าที่ จะอย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่เองควรมีการเอาใจใส่ในการทำงานให้มาก เพราะไม่ได้มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลเทศบาลเพียงผู้เดียวยังมีประชาชนที่ทำหน้าที่นี้อีกแรงหนึ่งเช่นกัน เจ้าหน้าที่ไม่ควรที่จะมองข้ามพลังของประชาชนเพราะประชาชนก็เป็นส่วนหนึ่งที่เจ้าหน้าที่ควรที่จะเอาใจและรับผิดชอบเช่นกัน ควรทำงานที่เน้นความเอาใจใส่กันและกันให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเจ้าหน้าที่กับประชาชนหรือระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันเอง และควรที่จะมีการมอบรางวัลเล็กๆ น้อยๆ ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และเป็นที่รักของประชาชน ซึ่งเป็นการยกย่องต่อเจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่องานและยังเป็นการเรียกศรัทธาคืนจากประชาชนด้วยเช่นกัน เพราะความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเป็นสิ่งที่ประชาชนคาดหวังว่าจะได้รับมากที่สุด^{๒๐}

จึงสรุปได้ว่า ทางเทศบาลตำบลวังดินควรที่จะสร้างกิจกรรมเพื่อฝึกอบรมในการสร้างความเข้าใจในหน้าที่ที่ตนได้รับผิดชอบ เพราะในหลาย ๆ ครั้ง ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในการทำงานอยู่แล้ว แต่ในบางครั้งบุคลากรก็ไม่ได้มีความเข้าใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจจะมาจากความที่ไม่เคยชินกับลักษณะของงาน จะอย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่เองควรที่จะเอาใจใส่ในการทำงานให้มาก เพราะไม่ได้มีเจ้าหน้าที่คอยดูแลเทศบาลเพียงผู้เดียวยังมีประชาชนที่ทำหน้าที่นี้อีกแรงหนึ่งเช่นกัน

(๖) หลักความคุ้มค่า

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทำให้ทราบว่า ด้านหลักความคุ้มค่านั้นการทำงานบางอย่างอาจมีความล่าช้าไปบ้าง แต่ก็มีคุณภาพตามที่เคยพูดไว้^{๒๑} และทรัพยากรบางอย่างที่รัฐมอบ

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย, ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสีจันทน์ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวดาราวดี อธิยะ, นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสีจันทน์ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ให้มาบุคลากรก็ไม่ได้นำไปใช้เป็นของส่วนตัวซึ่งทำให้ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและเป็นเหตุให้ผลของงานเป็นไปตามเป้าประสงค์^{๒๒} ซึ่งสิ่งที่ประชาชนต้องการคือการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุดเพราะมันจะทำให้ได้รับผลตอบแทนที่ดีจากประชาชนเป็นอย่างมาก^{๒๓} แต่ถึงกระนั้น การที่บุคลากรยังมีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่าอยู่ทางเทศบาลเองก็ยังได้รับความน่าเชื่อถือจากประชาชน^{๒๔} ซึ่งงานโดยส่วนมากนั้นมักจะเห็นแค่รายละเอียดทั่ว ๆ ไปแต่จะไม่ค่อยเห็นสิ่งที่เจ้าหน้าที่ได้พรรณนาไว้แต่แรกว่าเป็นอย่างไร^{๒๕} ซึ่งเจ้าหน้าที่เอง ควรที่จะเอาใจใส่กับงานให้มากกว่านี้เพื่อที่จะให้งานที่ทำนั้นออกมาดีที่สุด การใช้ทรัพยากรบางอย่างควรที่จะมีการใช้แล้วสรรหาหรือสร้างมาทดแทนเพื่อที่จะได้มีไว้ใช้ในอนาคตข้างหน้าต่อไป เพราะทรัพยากรบางอย่างเมื่อมีการนำมาใช้แล้วไม่สามารถนำกลับมาใช้ได้อีกและทรัพยากรบางอย่างนำมาใช้แล้วก็สามารถที่จะนำกลับมาใช้ซ้ำได้ หากเจ้าหน้าที่เรียนรู้ทำความเข้าใจในส่วนนี้ สร้างความตระหนักแก่ตนเองถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ามากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรทางธรรมชาติ สิ่งที่จะตามมาคือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ทางเทศบาลกำลังทำอยู่นั่นเอง

จึงสรุปได้ว่า การทำงานบางอย่างอาจมีความล่าช้าไปบ้าง แต่ก็มีคุณภาพตามที่เคยพูดไว้ และทรัพยากรบางอย่างที่รัฐมอบให้มาบุคลากรก็ไม่ได้นำไปใช้เป็นของส่วนตัวซึ่งทำให้ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพียงพอและเป็นเหตุให้ผลของงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ของงานด้วยเช่นกัน สิ่งที่ประชาชนต้องการคือการนำเอาทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ให้มากที่สุด เมื่อบุคลากรยังมีความตระหนักในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างประหยัดและคุ้มค่าอยู่ทางเทศบาลเองก็ยังได้รับความน่าเชื่อถือจากประชาชน

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางชญาดา มณีฉาย, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเกอลี่ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายบรรพต บัวผัด, นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเกอลี่ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๔} สัมภาษณ์ นายปฐม ปัญญา, ผู้อำนวยการกองช่าง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเกอลี่ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ, นิติกรชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเกอลี่ จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

๔.๒.๔ วิเคราะห์การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับการบริหารองค์กรเทศบาลตำบล วังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เมื่อผู้วิจัยได้ทำการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารงานตามหลักพุทธธรรมของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่าแนวทางในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารและพนักงานราชการเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นไปตามหลักพุทธธรรม โดยมีความสอดคล้องกับหลัก สังคหวัตถุ ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี เป็นหลักแห่งการสงเคราะห์ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ดังนี้

(๑) ทาน หมายถึง การให้ ผู้บริหารและพนักงานราชการเทศบาลตำบลวังดิน ได้ให้การส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม รวมถึงงานประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ในลักษณะของงบประมาณหรือกำลังเจ้าหน้าที่ตามความเหมาะสม เป็นไปตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ และยังให้คำปรึกษา คำแนะนำ แก่ประชาชนที่มาติดต่องาน ช่วยให้ประชาชนเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น

(๒) ปิยวาจา หมายถึง การกล่าวคำสุภาพไพเราะ ผู้บริหารและพนักงานราชการเทศบาลตำบลวังดิน ได้สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทัศนคติที่ดีกับประชาชน ในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ รวมถึงสิทธิประโยชน์ที่ประชาชนจะพึงได้รับ เพื่อให้ประชาชนเกิดความเข้าใจ เชื่อมมั่น ให้ความร่วมมือสนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ

(๓) อัตถจริยา หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ผู้บริหารและพนักงานราชการเทศบาลตำบลวังดิน ประพฤติปฏิบัติตนตามบทบาท หน้าที่ นโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำให้ประชาชนในชุมชนรวมไปถึงวัดหรือองค์กรต่าง ๆ ที่ตั้งอยู่ในเขตให้บริการ ได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ

(๔) สมานัตตตา หมายถึง การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บริหารและพนักงานราชการเทศบาลตำบลวังดิน ได้ปฏิบัติงานเป็นที่พึงให้กับประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อน หรือมีปัญหาในด้านคุณภาพชีวิต เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง จะพยายามเข้าไปแก้ไขช่วยเหลือ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อป้องกันปัญหานั้นไม่ให้เกิดขึ้นอีก รวมไปถึงการปฏิบัติตนบนพื้นฐานของเหตุและผลคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

จึงสรุปได้ว่า การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน ดังนี้ หลักนิติธรรม ๑. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติต่อประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับ ๒. การบริหารงานของเทศบาลมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ หลักคุณธรรม ๑. บุคลากรของเทศบาลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ๒. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรม และจริยธรรม หลักความโปร่งใส ๑. มีการประกาศให้ประชาชนรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ๒. การบริหารงานของเทศบาล มีการสรุป/การประชาสัมพันธ์ เปิดเผยต่อสาธารณะ ให้ประชาชนรับทราบ หลักการมีส่วนร่วม ๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็น และสามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน หลักความรับผิดชอบ ๑. เทศบาลมีความเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ๒. การให้บริการของเทศบาลให้ด้วยความรับผิดชอบตอบสนองความต้องการของชุมชน หลักความคุ้มค่า ๑. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและชุมชน ๒. มีการรณรงค์ให้ประชาชนใช้ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างประหยัดและยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง หลักพุทธธรรมมีความสอดคล้องกับหลัก สังคหวัตถุ ๔ กล่าวคือ ๑. ทาน ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม งานประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทั้งด้านงบประมาณหรือกำลังเจ้าหน้าที่ ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ อำนวยความสะดวก แก่ประชาชนที่มาติดต่องาน ๒. ปิยวาจา ทางเทศบาลได้สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทัศนคติที่ดีกับประชาชน ในเรื่องระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย ทำให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เกิดความเข้าใจ ให้ความร่วมมือ สนับสนุนการดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ๓. อตถจริยา ผู้บริหารและพนักงานราชการประพฤติปฏิบัติตนตามบทบาท หน้าที่ นโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประชาชนในชุมชน วัด หรือองค์กรต่าง ๆ จึงได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ ๔. สมานัตตตา ผู้บริหารและพนักงานราชการ สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ เมื่อประชาชนเดือดร้อน มีปัญหาในด้านคุณภาพชีวิต เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง จะเข้าไปแก้ไขช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และยังปฏิบัติตนบนพื้นฐานของเหตุและผลคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน มีวัตถุประสงค์ คือ เพื่อศึกษาระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เพื่อศึกษากิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน และเพื่อวิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน เป็นการดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้รวบรวม ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ คือ พระไตรปิฎก อรรถกถา หนังสือเอกสารเกี่ยวกับการบริหารจัดการ เชิงพุทธ ซึ่งจะสรุปเนื้อหาสาระสำคัญของการวิจัย และข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

๕.๑ สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน มีเนื้อหาสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

๕.๑.๑ ระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า อาณาเขตและสภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลวังดิน ตั้งอยู่เลขที่ ๕๔๐ ถนนบุญ จิต ตำบลสี อำเภอสี จังหวัดลำพูน ห่างจากตัวเมืองลำพูน ไปทางทิศใต้ประมาณ ๑๐๕ กิโลเมตร ติดต่อกับทางรถยนต์ ขนาด มีพื้นที่ ๖.๓๕ ตารางกิโลเมตร หรือ ๓,๙๖๗.๙๓ ไร่

(๑) อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตองค์การบริหารส่วนตำบลป่าไผ่

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลสี

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลสี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตเทศบาลตำบลสี ขนานกับถนนพหลโยธิน

ทางหลวงหมายเลข ๑๐๖ ระยะห่างประมาณ ๓๐๐ เมตร จากทิศเหนือไปตลอดแนว

(๒) ข้อมูลประชากร

ประชาชนส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ในเขตเทศบาลตำบลวังดิน มีวัดทั้งหมด ๖ วัด ประกอบด้วย ๑. วัดหลายหิน หมู่ที่ ๔ ๒. วัดแท่นคำ หมู่ที่ ๔ ๓. วัดลิ้นหลวง หมู่ที่ ๖ ๔. วัดม่วงคำ หมู่ที่ ๑๔ ๕. วัดพระธาตุห้าดวง หมู่ที่ ๑๕ ๖. วัดพระธาตุดวงเดียว หมู่ที่ ๑๕

การบริหารและการพัฒนาเป็นภารกิจหลักขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ภายใต้การปฏิรูประบบราชการแบบใหม่จึงมีการปรับเปลี่ยนการบริหารราชการให้เป็นระบบมากขึ้น ปัจจุบันมีการปรับปรุงแผนพัฒนาแบบใหม่จากเดิมมีแผน ๑ ปี และแผน ๕ ปี แต่ปัจจุบันแก้ไขเป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาตำบลและแผนพัฒนา ๓ ปี และที่มาของแผนพัฒนาจะต้องมาจากความต้องการของประชาชน โดยวิธีประชาคม เพื่อเก็บข้อมูลและป้องกันความผิดพลาดจะต้องมีเจ้าหน้าที่ออกจัดเก็บข้อมูลเอง และมีคณะกรรมการกลั่นกรองแผนอีก ๑ ชั้นก่อนที่จะนำเข้าสู่ที่ประชุมสภาเพื่ออนุมัติขอใช้แผนโดยยึดหลักแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลปัจจุบัน ในการดำเนินการองค์การบริหารส่วนตำบล ได้ดำเนินการจัดทำและประกาศใช้แผนพัฒนา ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ - พ.ศ. ๒๕๖๒) ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผน และประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(๓) กลไกการบริหารเชิงพุทธ

(ก) นำนโยบายของรัฐบาลมาเป็นแนวทางในการบริหารงานให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

(ข) สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมือง รวมทั้งจัดให้มีการประชาพิจารณ์หรือรับฟังความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจในโครงการที่สำคัญๆ และมีผลกระทบต่อชุมชน

(ค) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมืองและพัฒนาท้องถิ่น

(ง) บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้

(จ) นำหลักการ โปร่งใสและสมานฉันท์มาเป็นแนวทางในการบริหารงานในทุกๆระดับ

(ฉ) ประสานการทำงาน ประสานงบประมาณในความร่วมมือกับองค์กร ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนาพื้นที่เทศบาลตำบลวังดิน

(ช) สร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลตำบลวังดินทุกคน ตระหนักว่าประชาชนคือ คนสำคัญพร้อมทั้งมีจิตอาสาในการให้บริการที่ดีและประทับใจประชาชน

(ซ) เตรียมความพร้อมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลวังดินในทุกด้านเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

(ณ) ส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน กิจกรรมของแต่ละชุมชนในเขตเทศบาลตำบลวังดิน ให้มีความเข้มแข็งและทั่วถึง เพื่อให้ชุมชนสามารถสะท้อนปัญหาต่างๆ เข้าสู่เทศบาลตำบลวังดินได้อย่างรวดเร็วและทันต่อความต้องการของประชาชน

๕.๑.๒ กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า กิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดินหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น โดยมีแนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย

- (๑) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านจริยธรรมและคุณธรรม
 - (๒) ส่งเสริมสนับสนุน อนุรักษ์ วัฒนธรรม ประเพณี และวันสำคัญ ทางพระพุทธศาสนา
 - (๓) อนุรักษ์ ปั่นฟู สืบสาน เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - (๔) อนุรักษ์และพัฒนาแหล่งโบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่สำคัญ
- การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
- (๑) สนับสนุนการศึกษาและการกีฬาให้กับเด็ก เยาวชน ประชาชน กลุ่มผู้ด้อยโอกาส
 - (๒) ส่งเสริมการออกกำลังกาย และการแข่งขันกีฬาในทุกระดับ
 - (๓) สนับสนุนให้มีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชน
 - (๔) ป้องกันรักษาและส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน

ทางเทศบาลตำบลวังดินได้จัดกิจกรรมที่ดีและสร้างสรรค์มากมายให้กับพนักงานส่วนราชการ เพื่อพัฒนาทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม อาทิเช่น กิจกรรมทอดผ้าป่า, ทอดกฐิน, กิจกรรมเข้าวัดประจำเดือน, กิจกรรมปฏิบัติธรรมและฟังธรรมทุกๆ เดือน, กิจกรรมรดน้ำดำหัวปีใหม่, กิจกรรมอุปสมบทบรรพชาภาคฤดูร้อน, กิจกรรมงดเหล้าเข้าพรรษา, กิจกรรมอบรมธรรมะ, กิจกรรมทำบุญ ตักบาตร, กิจกรรมลด ละ เลิก อบายมุข, กิจกรรมแจกน้ำดื่มงานบุญ, กิจกรรมสวดมนต์ ไหว้พระ ทำสมาธิ แม่เมตตาทุกเช้า, เป็นกิจกรรมที่ทางเทศบาลให้พนักงานส่วนราชการได้ทำทุกเช้าก่อนทำงาน โดยจะเริ่มไหว้พระสวดมนต์ตอนเช้าพร้อมกันทุกส่วนงาน เริ่มตั้งแต่เวลาประมาณ ๐๘.๐๕ น. เป็นต้นไป โดยเริ่มสวดมนต์ไหว้พระ เจริญสมาธิ แม่เมตตา

๕.๑.๓ การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน พบว่า การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน ประกอบไปด้วย

- (๑) **ด้านหลักนิติธรรม** พบว่า ประชาชนมีความเข้าใจในเรื่องของกฎหมายและข้อบังคับต่าง ๆ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ไม่ได้อาศัยช่องว่างทางกฎหมายในการทุจริตคอร์รัปชัน

(๒) **ด้านหลักคุณธรรม** พบว่า เจ้าหน้าที่เทศบาลตำบลวังดินมีการบูรณาการเรื่องระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานในองค์กร ไม่มีการเลือกปฏิบัติต่อกัน และที่สำคัญเจ้าหน้าที่มีหลักคุณธรรมในการปฏิบัติงาน

(๓) **ด้านหลักความโปร่งใส** พบว่า ทางเทศบาลตำบลวังดินมีการชี้แจงรายละเอียดต่าง ๆ ของการบริหารให้ประชาชนทราบ ทำให้ประชาชนมองว่าการบริหารงานมีความโปร่งใส

(๔) **ด้านหลักการมีส่วนร่วม** พบว่า เทศบาลตำบลวังดินมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และยังมีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้มีการสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ถูกจุด

(๕) **ด้านหลักความรับผิดชอบ** พบว่า เจ้าหน้าที่ตำบลวังดินมีความรับผิดชอบในการบริหารงานเพื่อให้เป็นตามวัตถุประสงค์ของโครงการระเบียบแบบแผนต่าง ๆ ทั้งยังมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่ดี

(๖) **ด้านหลักความคุ้มค่า** พบว่า ในองค์กรเองไม่มีการทุจริตด้านทรัพยากรซึ่งทำให้ทรัพยากรบางอย่างบางประเภทเพียงพอต่อการใช้งาน และทางเจ้าหน้าที่สามารถจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่เทศบาล และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ

หลักนิติธรรม ๑. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติต่อประชาชนโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายข้อบังคับ ๒. การบริหารงานของเทศบาลมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ หลักคุณธรรม ๑. บุคลากรของเทศบาลมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีไมตรีจิตพร้อมให้บริการ ๒. บุคลากรของเทศบาลปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม หลักความโปร่งใส ๑. มีการประกาศให้ประชาชนรับทราบเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ในการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ ๒. การบริหารงานของเทศบาล มีการสรุป/การประชาสัมพันธ์ เผยต่อสาธารณะ ให้ประชาชนรับทราบ หลักการมีส่วนร่วม ๑. เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องสำคัญที่มีผลกระทบต่อประชาชน ๒. เปิดโอกาสให้ประชาชนมีอิสระที่จะเสนอความคิดเห็น และสามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาาร่วมกัน หลักความรับผิดชอบ ๑. เทศบาลมีความเอาใจใส่ต่อปัญหาของประชาชนและเร่งแก้ไขเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ๒. การให้บริการของเทศบาลให้ด้วยความรับผิดชอบต่อสนองความต้องการของชุมชน หลักความคุ้มค่า ๑. ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อส่วนรวมและชุมชน ๒. มีการรณรงค์ให้ประชาชนใช้ทรัพยากร ธรรมชาติอย่างประหยัดและยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง หลักพุทธธรรมมีความสอดคล้องกับหลัก สังคหวัตถุ ๔ กล่าวคือ ๑. ทาน ส่งเสริม สนับสนุน กิจกรรมเพื่อสังคม งาน ประเพณีและวัฒนธรรมของท้องถิ่น ทั้งด้านงบประมาณหรือกำลังเจ้าหน้าที่ ตามแผนปฏิบัติงานที่วางไว้ ให้คำปรึกษา คำแนะนำ อำนวยความสะดวก แก่ประชาชนที่มาติดต่องาน ๒. ปิยวาจา ทางเทศบาลได้สื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สร้างทัศนคติที่ดีกับประชาชนในเรื่องระเบียบ ข้อบังคับ

กฎหมาย ทำให้ประชาชนเข้าถึงสิทธิประโยชน์ เกิดความเข้าใจ ให้ความร่วมมือสนับสนุน การดำเนินงานต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ ๓. อัตถจริยา ผู้บริหารและพนักงานราชการประพฤติปฏิบัติตน ตามบทบาท หน้าที่ นโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้ อย่างเต็มกำลังความสามารถ ประชาชนใน ชุมชน วัด หรือองค์กรต่าง ๆ จึงได้รับประโยชน์และเกิดความพึงพอใจ ๔. สมานัตตา ผู้บริหารและ พนักงานราชการ สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้ เมื่อประชาชนเดือดร้อน มีปัญหาในด้าน คุณภาพชีวิต เจ้าหน้าที่ ที่เกี่ยวข้อง จะเข้าไปแก้ไขช่วยเหลือ ให้คำแนะนำ และยังปฏิบัติตนบน พื้นฐานของเหตุและผลคำนึงถึงความถูกต้อง เป็นหลักในการปฏิบัติงาน

๕.๒ ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งนี้ มุ่งศึกษาถึงระบบและกลไกการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาล ตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา กิจกรรมการบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา และเพื่อวิเคราะห์การประยุกต์การบริหารจัดการเชิงพุทธ ของเทศบาลตำบล วังดิน อำเภอฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ไม่ได้วิเคราะห์เจาะลึกลงไปในแต่ละประเด็นใดประเด็นหนึ่ง ยังมีประเด็น อื่นที่น่าสนใจอยู่อีกมาก ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าน่าจะมีการศึกษาให้เข้าใจอย่างละเอียดชัดเจนขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัย ได้ตั้งเป็นข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

(๑) ควรมีการศึกษาเรื่อง ควรศึกษาการบริหารงานของเทศบาลตำบลต่าง ๆ ตาม หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท ๔, หลักพรหมวิหาร ๔, หลักออคติ ๔, หลักสัปปุริส ธรรม ๗ เป็นต้น แล้วนำมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(๒) ควรมีการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ที่เหมาะสมกับการบริหารงานเทศบาลตำบลในยุคปัจจุบัน

ภาคผนวก (ก)

หนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

มจร. วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน และแบบสัมภาษณ์การวิจัย

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๖๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๕๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นายเปรมมินทร์ เทพอาจ รองปลัดเทศบาล รักษาการแทนปลัดเทศบาล

ปฏิบัติหน้าที่นายกเทศมนตรีตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงศ์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕ / ๖๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการกองการช่าง เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว ๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการกองคลัง เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๑๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางคุณัญญา ภัทรประสิทธิ์ หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/๗๐๔๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลตันธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางกฤตพร ทรวงวิรัตน์ หัวหน้าฝ่ายปกครอง เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอเถิน จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๔-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุภาพร เทพอาจ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางชญาดา มณีฉาย นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/๖๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวดาราวดี อธิยะ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕ / ๖๐๔๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางกัญญารัตน์ ดวงดี นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕ / ๖๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ นิติกรชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/๖๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุภาพรณ ทายา นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุदानุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้ใหญ่บ้านพระธาตุห้าดวง หมู่ที่ ๑๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๗๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว ๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลตันธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ประธานสภาเทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/ว๐๔๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นายสมาน ปอกกันทา สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/๖๐๔๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร ผู้ใหญ่บ้านสี่ หมู่ที่ ๖

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เดชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราหมเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศร ๖๑๒๕/๖๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นายทนงค์ เกียรติทับทิว สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๔
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศธ ๖๑๒๕/๖๐๕๕



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางพรศรี พองคำตัน สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอี้ จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศร ๖๑๒๕/๖๐๕๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๔๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นายวรวิทย์ เสนาวารี นักวิชาการสวนสาธารณะ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน
อำเภอสี จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษานิพนธ์เรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณา
อนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณ
ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพราเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิทธิสุตานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕

ตัวอย่างหนังสือขอความอนุเคราะห์ของศูนย์บัณฑิต

ที่ ศร ๖๑๒๕/๖๐๔๔



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๑๙๒ หมู่ ๒ ตำบลต้นธง
อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ๕๑๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓

๒๔ มกราคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์

เจริญพร นางสุพรรณษา ทรงเดช นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑.แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระณรงค์ฤทธิ์ ฉายา เตชธโร นามสกุล จอมศรี รหัสประจำตัวนิสิต ๖๐๑๔๒๐๕๐๑๔ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องนี้ จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์พิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และสัมภาษณ์เพื่อทำวิทยานิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ ทางหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรามาเพื่อทราบ และโปรดพิจารณาอนุญาตเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์ต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูสิริสุธานุยุต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

โทรศัพท์ ๐-๕๓๕๖-๓๑๖๓ ภายใน ๑๐๗, ๐๙-๔๗๒๘-๗๓๗๕



แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก สำหรับงานวิจัยเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

ในหัวข้อเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์การบริหารจัดการเชิงพุทธ

ของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัดลำพูน

- แบบสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนา
- แบบสัมภาษณ์นี้เป็นคำถามปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถตอบคำถามได้ตามความเข้าใจ
- สัมภาษณ์วันที่ เดือน พ.ศ.
- ชนิดของการสัมภาษณ์
 - ☐ สัมภาษณ์รายบุคคล (Individual interview)
 - ☐ สนทนากลุ่ม (Focus group discussion)
- ผู้ถูกสัมภาษณ์
 - ☐ ผู้บริหาร
 - ☐ พนักงาน
 - ☐ อื่น ๆ

คำถามสัมภาษณ์

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ฉายา

นามสกุล

อายุ ปี เพศ

ระดับการศึกษา

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

**ตอนที่ ๒ ทศนคติต่อการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี
จังหวัดลำพูน**

๒.๑ ท่านคิดว่าการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน มีผลดีและผลเสียต่อ
การบริหารจัดการองค์กรอย่างไร

.....

.....

.....

๒.๒ ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ที่ผู้บริหารของเทศบาลตำบลวังดิน ได้จัดกิจกรรมเชิง
พุทธให้กับองค์กร

.....

.....

.....

๒.๓ การบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน ท่านคิดว่ามีผลดีผลเสียต่อตัว
ท่านอย่างไร

.....

.....

.....

๒.๔ ท่านคิดว่ารูปแบบการบริหารจัดการเชิงพุทธของเทศบาลตำบลวังดิน สามารถ
นำไปใช้เพื่อเป็นต้นแบบให้กับเทศบาลตำบลอื่นๆ ได้หรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

๒.๕ การบริหารจัดการเชิงพุทธ ควรเน้นหลักพุทธธรรมในหมวดใด เพื่อนำไปใช้
ประยุกต์ใช้ในองค์กรของเทศบาลตำบลวังดินให้มีประสิทธิภาพ

.....

.....

.....

๒.๖ ข้อเสนอแนะ/ปัญหา/อุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ออกแบบสัมภาษณ์โดย

พระณรงค์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)

นิสิตปริญญาโท พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

วัดพระธาตุห้าดวง อำเภอฝาง จังหวัดลำพูน

๕๕๑๑๐

หมายเหตุ. ข้อมูลนี้จะใช้ในงานวิจัย โปรดกรอกข้อความข้างต้นตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์
แก่งานวิจัยในทาง สังคม/องค์กรและชุมชนต่อไป และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้ให้ข้อมูลในครั้งนี้

ภาคผนวก (ข)
ภาพตัวอย่างการสัมภาษณ์
ผู้บริหาร/พนักงานเทศบาลตำบลวังดิน

สัมภาษณ์ นายทงค์ เกียรติทับทิว
ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นายปฐม ปัญญา
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองช่าง เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นายบรรพต บัวผัด
ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นายวรวิฑูลี เสนาวารี
ตำแหน่ง นักวิชาการสวนสาธารณะ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางพรศรี ฟองคำตัน
ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางกัญญารัตน์ ดวงดี
ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นายสามารถ โพธิ์กำ
ตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านพระธาตุห้วยดวง หมู่ ๑๕
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นายสมาน ปอกกันทา
ตำแหน่ง สมาชิกสภาเทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางสาวสุพรรณษา ทรงเดช
ตำแหน่ง นักวิชาการจัดเก็บรายได้ชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางสาวพร เทพอาจ
ตำแหน่ง หัวหน้าฝ่ายพัฒนาและจัดเก็บรายได้ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



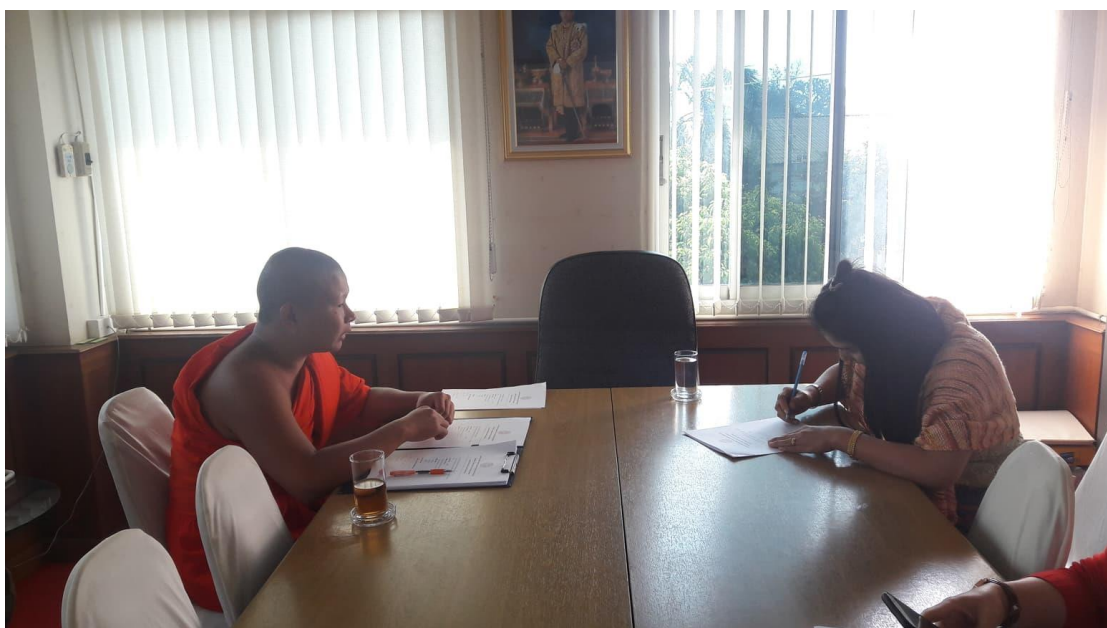
สัมภาษณ์ นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ
ตำแหน่ง นิติกรชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางสาวพรรณ ทายา
ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



สัมภาษณ์ นางสาวดาราวดี อธิยะ
ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ เทศบาลตำบลวังดิน
วันที่ ๒๕ เดือน มกราคม พ.ศ.๒๕๖๒



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา. ลักษณะการปกครองคณะสงฆ์ไทยโดยสังเขป ในประวัติการ

ปกครองคณะสงฆ์ไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๑.

กรมการศาสนา. หลักสูตรศาสนศึกษา สำหรับผู้บวชระยะสั้น. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การ

ศาสนาและสำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ. กรุงเทพมหานคร: มุลนิธิซีเมนต์ไทย, ๒๕๓๗.

กิติ ตัญญาคานนท์. นักบริหารทันสมัย. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บัตเตอร์ฟลาย,

๒๕๓๘.

กัลยา เนติประวัติ. การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหาร

กิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษาสำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุข. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

เกษม วัฒนชัย. ธรรมชาติกับคอร์รัปชันในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์ปริ้นติ้งแอนด์พับ

ลิชชิ่ง, ม.ป.ป.

แก้ว ชิตตะขบ. รวมวิชาธรรมศึกษาชั้นตรี ตามหลักสูตรของสนามหลวงแผนกธรรม พ.ศ. ๒๕๔๖.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๗.

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. การจัดการและพัฒนาองค์กร. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์

และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓.

เกษียร เตชะพีระ. การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย. ม.ป.ท.: ม.ป.พ., ๒๕๔๑.

คณิศร์จันทบุตร และสุบรรณ จันทบุตร. ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะ

กรณีวัดป่าอานาชาติ อำเภอดงหลวง จังหวัดอุบลราชธานี. กรุงเทพมหานคร:

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๕.

คุณ โทจันทร์. พุทธศาสนากับชีวิตประจำวัน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอ.เอส.ปริ้นติ้งเฮาส์,

๒๕๓๗.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

เสถียร โพธิ์นันทะ. **ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ. **การสร้างหลักธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๒.

จิรพรรณ กาญจนจิตรา. **การพัฒนาชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๖.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. **Good Governance** กับการปฏิรูปการศึกษา - การปฏิรูปการเมือง. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ๒๕๔๑.

ไชย ณ พล, **การปกครองของพระพุทธเจ้าระบอบธรรมธิปไตย**, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๗)

ไชยวัฒน์ คำชู และคณะ. **ธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์น้ำฝน, ๒๕๔๕.

_____. **แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: บพิธกาพิมพ์, ๒๕๔๕.

ณรงค์ นันทวรรณะ. **บริหารงานอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: หจก.ฟิสิกส์เซ็นเตอร์, ๒๕๓๖.

दनัย ไชยโยธา. **พระมหากษัตริย์กับพระพุทธศาสนาในประวัติศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส.พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๓๘.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเอส พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๔.

ติน ปรัชญพฤทธิ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

_____. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙.

ธีรยุทธ บุญมี. **ธรรมรัฐแห่งชาตินิยมพุทธศาสนาในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สายธาร, ๒๕๔๑.

ธรรมรส โชติคุณุช. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔.

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และ วีรพงษ์ เฉลิเมจิระวัฒน์. **พื้นฐานการบริหารงานอุตสาหกรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๓.
นนทบุรี: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ๒๕๓๗.

นฤมล ทับจุมปา. **แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วย “ธรรมรัฐแห่งชาติ” เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เนื่องในวาระครบรอบ ๕๐ ปีคณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

นิธิ เอียวศรีวงศ์. **พุทธศาสนาในการความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิ
โกมลคีมทอง, ๒๕๔๓.

นิพนธ์ คันทเสรี. **มนุษย์สัมพันธ์เพื่อการพัฒนาสังคม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์,
๒๕๒๘.

บวรศักดิ์ อุวรรณโน. **การสร้างธรรมาภิบาลในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน,
๒๕๔๒.

ปรีชา ช้างขวัญยืน. **ความคิดทางการเมืองในพระไตรปิฎก**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

ประมวล รุจนเสรี. **การบริหารการจัดการที่ดี Good Governance**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์
อสาธิตาติณแดน, ๒๕๔๒.

ประเวศ วะสี. **แนวคิดและวาทกรรมว่าด้วยธรรมรัฐแห่งชาติในธรรมาภิบาลกับคอร์ปชั่นไทย**.
กรุงเทพมหานคร: หมอชาวบ้าน, ๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). **พจนานุกรมท่านปัญญานันทะ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา
ม.ป.ป..

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). **มองสันติภาพโลกผ่านภูมิหลังอารยธรรมโลกาภิวัตน์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๒.

_____. **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลศัพท์)**. พิมพ์ครั้งที่ ๙, กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓.

_____. **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ (ฉบับประมวลธรรม)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุตฺถ ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระไพศาล วิสาโล. **พุทธศาสนาไทยในอนาคต แนวโน้มและทางออกจากวิกฤต**. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี - สฤษดิ์วงศ์, ๒๕๔๖.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระในบ้าน**. กรุงเทพมหานคร: คณาบรรณการพิมพ์, ๒๕๔๑.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร (อบอู่) และคณะ. **CSR เชิงพุทธ แปลงทุนให้เป็นบุญ สร้างบุญด้วยปัญญา**. นนทบุรี: บริษัท ดีไซน์ ดีไลฟ์ จำกัด, ๒๕๕๗.

พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๕๒.

พิฑูร มลิวัลย์. **แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี**. กรุงเทพมหานคร: กรมศาสนา, ๒๕๔๐.

พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

ภาวิดา ธาราศรีสุทธิ และวิบูลย์ ไตรณะบุตร. **ภาวะผู้นำและจริยธรรมสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

ภารดี อนันต์นาวิ. **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ, ๒๕๔๒.

มนตรี ศิริจันทร์ชื่น. **ภาวะความเป็นผู้นำ : การพัฒนาชุมชน เอกสารประกอบการสอนวิชา ๒๖๘๓๖๐๘ ภาวะความเป็นผู้นำ**. ม.ป.ท. : ม.ป.พ., ม.ป.ป.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนา ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔.

วิเชียร ขาบุตรบุญทริก. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕.

วิโรจน์ สารัตนะ. **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพยวิสุทธิ, ๒๕๔๒.

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. **เชาว์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีวัดความสุขและความสำเร็จของชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๔๔.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๓๗.

ศิริอร ชันธหัตถ์. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิพัฒน์, ๒๕๔๑.

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓.

สมาน รังสียกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์. **หลักการบริหารเบื้องต้น**. กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ สำนักงาน กพ., ๒๕๒๔.

สมาน รังสียกฤษฎ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: นำงการพิมพ์, ๒๕๔๕.

สมบัติ ทีฆทรัพย์. **คุณธรรมจริยธรรมของนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

สมพงษ์ เกษมสิน. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต, ๒๕๓๙.

สมยศ นาวิการ. **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๒๖.

แสงอรุณ โปรงธุระ. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบัน ราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

เสถียร เหลืองอร่าม. **หลักมนุษยสัมพันธ์ต่อการบริหารงานองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ แพรวพิทยา, ๒๕๑๙.

อรุณ รักธรรม. **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖.

อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗.

อินสอน บัวเขียว. **สาระสำคัญการบริหารงานชุมชน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิราบ, ๒๕๓

อุทัย หิรัญโต. **ประมุขศิลป์: ศิลปะของการเป็นผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔.

(๒) บทความ :

เจริญพงษ์ วิญญูรักษ์. “ธรรมาภิบาลเพื่อการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี”, **วารสารเพิ่มผลผลิต**. (๒๕๔๓) : ๓.

ชัยวัฒน์ สุวิทย์ศักดิ์านนท์, “อิทธิบาท ๔ บรรณาธิการแถลง”, **Nim Magazine**, ปีที่ ๑๑ (ประจำเดือน ตุลาคม ๒๕๕๕) : ๒-๓.

ทิพาดี เมฆสุวรรณ. “ธรรมาภิบาล”, **วารสารเพิ่มผลผลิต**. (๒๕๔๓) : ๖๓.

พระมหาสมปурณ์ วุฑฒิกโร (พรรณนา), “ประเด็นโต้แย้งว่าด้วยพระพุทธศาสนาเพื่อสังคม”,
บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔ (ตุลาคม – ธันวาคม ๒๕๒๙) : ๕๒.

ธนดล พระพุทธพงษ์. “ปัญหาคอร์ปชั่นกับ Good Governance”, **วารสารนักบริหาร**, (๒๕๔๓) : ๔๖.

ปัญญา ฉายะจินตวงศ์และคณะ. “ธรรมรัฐ”, **วารสารนักบริหาร**.ปีที่ ๒๑ (๒๕๔๓) : ๓๖.

สำนักนายกรัฐมนตรี. “การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒ ประกาศใน”,
ราชกิจจานุเบกษา. ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม ๑๑๖ ตอนที่ ๖๓ ง (๑๐ สิงหาคม พ.ศ.
๒๕๔๒) : ๑-๑๕.

เสนีย์ คำสุข. “ธรรมรัฐ”, **วารสารนักบริหาร**. (๒๕๔๓) : ๕๖.

โสมนัส ณ บางช้าง. “Good Governance (การกำกับดูแลที่ดี)”, **วารสารนักบริหาร**. (๒๕๔๓) :

๕๐.

อรพินท์ สฟโชคชัย. “เสถียรภาพและกลไกประชารัฐที่ดี”, **รายงานที่ดีอาร์ไอ**. ฉบับที่ ๒๐ (๒๕๔๑) :

๕๕.

อัจฉรา โยมสินธุ์. “บรรษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน”, **วารสารนักบริหาร**. : ๒๕.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กนกวรรณ วัฒนชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อความต้องการสินเชื่อเพื่อการเช่าซื้อรถยนต์ในเขตจังหวัด
เชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๓๙.

กรรณิการ์ จรรย์ธัญกุล. “ปัจจัยที่ก่อให้เกิดหนี้มีปัญหารถธุรกิจเช่าซื้อรถยนต์ของบริษัทสินเชื่อแห่งหนึ่งใน
เขตจังหวัดลำปาง”. **การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓.

กฤตยา โอวาท. “การศึกษาการบริหารจัดการที่ก่อให้เกิดการทุจริตในสหกรณ์ภาคการเกษตร”.
รายงานการวิจัย. กรมส่งเสริมสหกรณ์, ๒๕๔๗.

กิตติศักดิ์ เนติประวัติ. “การบริหารกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จขององค์กร : กรณีศึกษาบริษัทไทยรุ่งยูเนี่ยน
คาร์ จำกัด (มหาชน)”. **สารนิพนธ์เศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

เกษม วัฒนชัย. “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”.

วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒.

กัญญา ไชยวงศ์. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลของสถานประกอบการ อุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม ในจังหวัดปทุมธานี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๘.

กัลยา เนติประวัติ. “การยอมรับรูปแบบการจัดองค์การทางสังคมแบบใหม่ ตามหลักการบริหาร จัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดีในองค์การภาครัฐ ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวง สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔.

จิตรี ภูตระกูล. “การบริหารจัดการกลุ่มอาชีพหัตถกรรมจาก ในเขตพื้นที่จังหวัดบุรีรัมย์”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

เฉลิม เทียงสงฆ์. “การศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัด สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต ๒”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๙.

เฉลิมชัย สมท่า. “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.

ชาตรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและ บรรเทาสาธารณภัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ชัยภูมิ สีชมพู. “รูปแบบการบริหารจัดการเขตพื้นที่การศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล เขตพื้นที่ การศึกษาพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๘.

ชัยวัฒน์ สุวิทย์ศักดิ์านนท์. “การวิเคราะห์ต้นทุนและผลตอบแทนทางการเงินของบริษัทน้ำมันซีเล้งลิซซึ่งหนึ่งในอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕.

จิตรัตน์ มีมาก. “การจัดการที่มีประสิทธิภาพของสหกรณ์การเกษตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย”. **คุณูปนิพนธ์บริหารธุรกิจ**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๘.

ณัฐพล มีพรหม. “แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสกลนคร”. **การศึกษาค้นคว้าอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

ดวงพร สารศาลิน. “การศึกษาการบริหารจัดการองค์รวัดพระธรรมกาย”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิตศิลปศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

นิภาพร รุ่งโรจน์สาร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๙.

นิยม ไผ่โสภา. “พฤติกรรมการครองตน ครองคน และครองงาน ตามแนวพุทธธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดนครพนม”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๓.

บุญชู แสงสุข. “ทักษะของบุคลากรทางการศึกษาที่มีต่อการปฏิบัติงานจริงของผู้บริหารสถานศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต**. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย

บุญส่ง ล้อประกานต์สิทธิ์. “การบริหารจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่มีความสามารถพิเศษในโรงเรียนมัธยมศึกษา”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๖.

บุปผา พิกุลแก้ว. “การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

เบญจวรรณ วันดีศรี. “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖.

ปิยะนาถ สุวิทย์ศักดิ์ตานนท์. “ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการด้านสินเชื่อเช่าซื้อของบริษัท นีมชีเส็งลีสซิ่ง”. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘.

ปิยะฉัตร สุวิทย์ศักดิ์ตานนท์. “ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานนีมชีเส็งลีสซิ่ง จำกัด”. **การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙.

ปรีชา นาครัตน์. “การเปรียบเทียบคุณภาพของแบบวัดชมราชาวาสธรรมที่มีรูปแบบการถามต่างกัน”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

พงษ์ศักดิ์ มณีเดช. “การวิเคราะห์ความสำเร็จในการพัฒนาชุมชน ของนางทองดี โพธิยอง จากมุมมองของพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

พระมหากฤตวิทย์ อธิภูฐานโน (สนธิสุข). ศึกษาเปรียบเทียบแนวความคิดประชาธิปไตยในพุทธปรัชญาเถรวาท กับ แนวคิดประชาธิปไตยในสังคมปัจจุบัน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระครูปลัดพุทธิวัฒน์ โพธิกรพูนศิริ. “การบริหารจัดการวัดราษฎร์และพระอารามหลวงในเขตการปกครองคณะสงฆ์ ภาค ๑๕”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๓.

พระครูอุทุมพร (แดงเนียม). “การบริหารงานวิชาการโรงเรียนวัดมะเดื่อ อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓

พระดณัย อนาวีโล (บุญสาร). “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในสถานศึกษา : กรณีศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระปลัดคำภา สิมบิดา. “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม ๗”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๒.

พระมหามานิต เตชวโร (อุดนอก). “รัฐศาสตร์แนวพุทธ : พรหมวิหาร ๔ กับนักปกครอง”.

วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระมหาหวมด สุกกธมโม (โถมศรี). “การศึกษาเชิงวิเคราะห์แนวความคิด เรื่อง ความเคารพในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาไพฑูลย์ วิบุโล (เลิศฤทธิ์ ณะกุล). “การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับเสนาสนะในพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระมหาสุวิทย์ สิริวิฑโน (พรหมเกิด). “การบริหารตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระสมทบ ธีรปัญญา (รุ่งมิตรจรัสแสง). “ภาวะผู้นำของเยาวชนตามหลักฆราวาสธรรม ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนหล่มสักวิทยาคม จังหวัดเพชรบูรณ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระชนดล นาคสุวรรณ. “การบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระอธิการผจญ อาจาโร(ทนันจง). “ศึกษาบทบาทของพระสงฆ์ในการบริหารวัดโดยใช้หลักธรรมมาภิบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอบ้านไผ่ จังหวัดลำพูน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต,** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

ยุภา เทิดอุดมธรรม. “การศึกษาหลักพุทธธรรมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการให้การพยาบาลตามบทบาทเชิงวิชาชีพ : ศึกษากรณีพยาบาลวิชาชีพ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

ละเอียต แซ่คู. “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๖.

วราภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”.

วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา:
มหาวิทยาลัยนเรศวร.

วิชญาภา เมธีวรณัฏฐ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิรินทร์
วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

วิเชียร บุญกล้า. “การศึกษาการใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ เขต ๓”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา
บัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.

ศิรินารถ นันทวัฒน์ภิมย์, “การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามหลักธรรมาภิบาล อำเภอเมือง
ลำพูน จังหวัดลำพูน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗.

ศิริยา โถแก้ว. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาโรงเรียนสิริวิทย์วิทยา จังหวัด
สมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖.

สมชาย จันทรประเทือง. “การบริหารจัดการคดีเพื่อนำไปสู่การนั่งพิจารณาคดีครบองค์คณะและ
ต่อเนื่อง : ศึกษาเฉพาะกรณีศาลยุติธรรม”. **วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

สมชาย วรณล. “การใช้หลักพรหมวิหารธรรมในการยุติข้อพิพาทในคดีอาญา : ศึกษาเฉพาะกรณีศาล
จังหวัดยโสธร”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๙.

สมหมาย รัตตัญญู. “ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างในกรม
ชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต
วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

สยมพร ปุญญาคม. “การบริหารจัดการที่ดัดกับหลักพระพุทธศาสนา”. **สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาส
ตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา. “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

สิริวิภา ศรีปลั่ง. “การศึกษาตัวชี้วัดธรรมาภิบาลด้านการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของสำนักการสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๘.

สุนทร ทองคำ. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๔.

สุวรรณ ทองคำ. “สภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๕.

สุภัสสร รองแหนม. “พฤติกรรมผู้นำในการครองตน ครองคน และครองงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหาร ครู และผู้ปกครอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๒.

อาทิ เจียมเด่นงาม. “ธุรกิจเงินกู้ในระบบในเขตเทศบาลนครเชียงใหม่”. **การค้นคว้าแบบอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.

องอาจ เหลืออ่อน. “การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต ๑”. **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗.

อเนก เหลาโชติ. “การบริหารธุรกิจชุมชน : กรณีศึกษากลุ่มหัตถกรรมตุ๊กตาราชบุรี”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๗.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

ความเป็นมาบริษัท นิมซีเส็งลิสซิ่ง จำกัด จ.เชียงใหม่. [ออนไลน์],

แหล่งที่มา: <http://www.nimseeseng.com/history.php> [๒๕ ส.ค. ๕๗]

นเรศ เหล่าพรรณราย. ไอทีรากฐาน ธุรกิจก้าวกระโดด นิมซีเส็งลิสซิ่ง. [ออนไลน์], แหล่งที่มา

<http://www.nationjobs.com/content/worklife/careertalk/template.php?conno=1108>

[๒๕ ส.ค. ๕๗]

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กิनावงศ์. หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม. [ออนไลน์],

แหล่งที่มา: [http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/education2/](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/education2/article/view/575)

[article/view/575](http://digital_collect.lib.buu.ac.th/ojs/index.php/education2/article/view/575) [๒๗ ม.ค. ๕๙]

(๕) สัมภาษณ์ :

สัมภาษณ์ นายบรรพต บัวผัด, นักวิชาการศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการกองการศึกษา, เทศบาล

ตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นายปฐม ปัญญา, ผู้อำนวยการกองช่าง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัดลำพูน,

๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นายเชาว์ วงศ์สีใส, ประธานสภาเทศบาลตำบลวังดิน, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัด

ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางคุณัญญา ภัทรประสิทธิ์, หัวหน้าฝ่ายบริหารงานคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี

จังหัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นายเปรมมินทร์ เทพอาจ, รองปลัดเทศบาลตำบลวังดิน, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี

จังหัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางชญาดา มณีฉาย, นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี

จังหัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นายวรวุฒิ เสนาวารี, นักวิชาการสวนสาธารณะ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัด

ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางสุภาพร เทพอาจ, นักบริหารงานการคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัดลำพูน,

๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางสาวณัฐกานต์ ฉางข้าวคำ, นิติกรชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหัด

ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางสาวพรรณทิพา ปัญญาชัย, ผู้อำนวยการกองคลัง, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี จังหวัด
ลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

สัมภาษณ์ นางสาวกัญญารัตน์ ดวงดี, นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, เทศบาลตำบลวังดิน อำเภอสี
จังหวัดลำพูน, ๒๕ มกราคม ๒๕๖๒.

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อผู้วิจัย	พระณรงศ์ฤทธิ์ เตชธโร (จอมศรี)
รหัสประจำตัวนิสิต	๖๐๑๔๒๐๕๐๑๘
วัน/เดือน/ปีเกิด	วัน พุธ ที่ ๒ เดือน ตุลาคม พ.ศ.๒๕๓๔
ประวัติการศึกษา	ปี พ.ศ.๒๕๕๒ น.ธ.เอก สำนักเรียนคณะจังหวัดลำพูน
	ปี พ.ศ.๒๕๕๗ พธ.บ. (สังคมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	ปี พ.ศ.๒๕๕๘ เลขานุการหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล-ดงคำเขต ๑ วัดพระธาตุห้าดวง อ.ลี้ จ.ลำพูน
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ กรรมการปฏิรูปกิจการพระพุทธศาสนาจังหวัดลำพูนฝ่ายการศาสนศึกษา
	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ รองเจ้าอาวาสวัดพระธาตุห้าดวง อ.ลี้ จ.ลำพูน
	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ รก.เจ้าอาวาสวัดพระธาตุห้าดวง อ.ลี้ จ.ลำพูน
	ปี พ.ศ.๒๕๖๐ พระวินยาริการ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน
	ปี พ.ศ.๒๕๖๑ ผู้ช่วยเลขานุการรองเจ้าคณะจังหวัดลำพูน
ที่อยู่ปัจจุบัน	วัดพระธาตุห้าดวง เลขที่๑ หมู่ที่๑๕ ตำบลลี้ อำเภอลี้ จังหวัดลำพูน ๕๑๑๑๐