

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
AN APPLICATION ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH THE SEVEN
SAPPURISADHAMMA VII TO THE BANKHO SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, PHONSAVAN DISTRICT,
NAKHONPHANOM PROVINCE

พระยุทธศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปครู)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปติธรรม ๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

พระยุดิลป์ ยุดิลโป (อุปศรี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔
(ลิขสิทธิ์เป็นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

**AN APPLICATION ADMINISTRATION IN ACCORDANCE WITH THE SEVEN
SAPPURISADHAMMA VII TO THE BANKHO SUB-DISTRICT
ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, PHONSAVAN DISTRICT,
NAKHONPHANOM PROVINCE**

Phra Yutthasilp Yaddhasippo (Uppasri)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
Public Administration
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

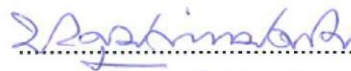
บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์



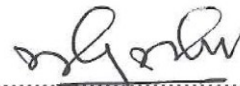
ประธานกรรมการ

(อาจารย์ พระครูปลัดสุวิทย์ สิริปัญโญ, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)



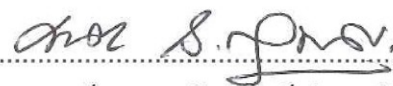
กรรมการ

(อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต)



กรรมการ

(อาจารย์ พระสุวรรณวรมนี, Ph.D.)



กรรมการ

(อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต

ประธานกรรมการ

อาจารย์ พระสุวรรณวรมนี, Ph.D.

กรรมการ

อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ กรรมการ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗
ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง
จังหวัดนครพนม

ผู้วิจัย : พระยทธศิลป์ ยุทธศิลป์ (อุปศรี)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, พ.ม.ช., พธ.บ., MA., Ph.D.(Pub-Admin)

: พระสุวรรณวรมณี (ทองสุข สุขธมโม) น.ธ.เอก, ป.ธ.๕., พธ.ม. A., Ph.D.

: อาจารย์ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, น.ธ.เอก, ป.ธ.๑-๒,
พธ.บ.(เกียรตินิยมอันดับ ๑), ศศ.ม. (การจัดการพัฒนาสังคม)

วันสำเร็จการศึกษา : ๒๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน (๒) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ดำเนินการโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๖๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๖๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
สัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มากทุกด้าน ตามลำดับ ค่าเฉลี่ย คือ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)
ด้านปุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน)
ด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) และด้านอัตถิภาวะ (ผู้รู้จักผล)

๒. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการประยุกต์ใช้หลัก
สัปปริสธรรม ๗ องค์การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ
สถานภาพ และอาชีพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้หลัก
สัปปริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่าง
กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี
ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

๓. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปปริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ พบว่า ปัญหาอุปสรรค ที่เกิดขึ้นใน
องค์การบริหารส่วนตำบล คือประชาชนมีความผูกพันกับ องค์การน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีส่วน
ร่วมกับการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนไม่ค่อยได้รับ สวัสดิการหรือ
แบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน ประชาชน ไม่มี
บทบาทส่วนร่วมในการ เข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และ แสดงความคิดเห็น วิจารณ์
การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง ต่อองค์การ
บริหารส่วนตำบล

ข้อเสนอแนะในการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านค้อ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย
วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงหลักเหตุผล
กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จักหลักการทำให้เกิดผล รู้ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนรู้จักการ
บริหารที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์บรรลุถึงประโยชน์ จะต้องมีความรู้จักรับผิดชอบตน รู้จัก
วางตนให้เหมาะสม รู้จักประพฤติดน รู้ ว่าองค์การที่บริหารอยู่เป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดเด่น
จัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงประชาชน จัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่
ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน

Thesis Title : An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisdhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province

Researcher : Phra Yutthasilp Yaddhasippo (Uppasri)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

- : Dr. Phichet Thangto B.A., M.A., Ph.D.(Pub.Admin.)
- : Phra Suwanwaramuni (Tongsuk Sukkadammo) M.A., Ph.D.
- : Phrakrusangharak Kiettisak Kittipañño B.A. (1st Class), M.A. (Social Development)

Date of graduation : 29 February 2012

ABSTRACT

The objectives of this research are: (1) to study An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisdhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province,(2) to compare an opinion on An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisdhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province; and (3) to study the problems, obstacle, and the suggestions for An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisdhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province. This research was earried by survey research of the sample of Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province, of 360 in Nontaburi. The tool used to collect data was the questionnaire, coefficient reliability totaling to 0.867. Data Analysis using frequency, percentage, mean and standard deviation was analyzed by the t-test and one-way analysis of variance (One-way ANOVA).

The findings of this study are concluded as follows :

1. The public had opinion to were An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisdhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province were at high level ($x=3.85$) when considered each aspect found that high level in all aspects respectively,

such as Mattaññutâ : moderation ; Knowing how to be temperate ; sense of proportion, Attaññutâ : knowing oneself, Puggalaññutâ : knowing the individual; knowing the different individuals, Kalaññutâ : Knowing the proper time; Knowing how to choose and keep time, Parisaññutâ : knowing the assembly; knowing the society, Dhammaññutâ : knowing the law; knowing the cause and Attaññutâ : knowing the meaning; knowing the purpose; knowing the consequence.

2. Comparison of an opinion for the public to wasd An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisadhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province by persona factor found that people were different such as gender, age, status and occupation, having an opinion to wara An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisadhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province, will a statistical difference at 0.01 level of significance, there for, it has accepted the hypothesis, for the factors that are not different view, such as education and income.

3. The problems and suggestions An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisadhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province were found that problems that occurred in the organization such as the people is bound to a minimum, people who do not partipate in the administration of the the organization, people who do not receive own benefits or other benefits, equality across the public equally, people do not participate in the meeting to present and comment on this issue, the stories and complaints in order to improve their own development for the organization.

Recommendations An Application Administration In Accordance With The Seven Sappurisadhamma Vii To The Bankho Sub-District Administrative Organization, Phonsavan District, Nakhonphanom Province were found that this Administrative Organization should get used to the working consistently and accordingly. Priorities of the problem by taking into account the main reason, rule of reason, knowing the result whid is going to happen with the public administration to achieve the object of achieving the benefits are needed to be recognized. How to know to behave and to corny the work appropriately, one to ore kept in mind. Welfare weakness is to be improved, considering the advantages and welfare of the public in general.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พระเดชพระคุณท่านเจ้าอาวาส พระสุวรรณวรมณี พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ และขอบคุณอาจารย์ ดร.พิเชฐ ทั้งโต ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษา และตรวจสอบแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ อย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้เนื้อหาของการวิจัยนี้ชัดเจนสมบูรณ์มากขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่กรุณาช่วยตรวจแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย อาจารย์ พระมหาสม กลยาโณ , ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวชัย ไชยสา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุภูมิ ไชวเกษม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ และขอขอบคุณอาจารย์ ดร.ยุทธนา ปรานิต ที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจทาน แนะนำแก้ไข ให้แบบสอบถามสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ขอขอบคุณ คณะกรรมการสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ทุกท่านที่เมตตาชี้แนะแก้ไขเนื้อหาที่บกพร่องให้สมบูรณ์ถูกต้อง

ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป /คน คณาจารย์ ผู้บริหารงาน เจ้าหน้าที่ คณะสังคมศาสตร์ ทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ

กราบขอบพระคุณพระเดชพระคุณท่านเจ้าอาวาสพระสุวรรณวรมณี ที่ได้เมตตาให้ทุนการศึกษาที่อยู่อาศัยและเลี้ยงดูเสมือนลูก ทำให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาลุล่วงด้วยดี นอกจากนี้ ผู้ที่ให้ความเมตตาและเป็นผู้มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องขอกล่าวคำขอ บคุณ นายกองคการ บริหารส่วนตำบลบ้านค้อ นายกองคการ บริหารส่วนตำบลบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

กราบขอบพระคุณหลวงพ่พระครูโสภณสันติธรรม เจ้าอาวาส วัดศรีหนาด เจ้าคณะตำบลนางัว อำเภอนาหว้า จังหวัดนครพนม ที่ท่านเมตตาส่งผมมาเรียนที่กรุงเทพ จนได้รับการศึกษาในระดับที่ขึ้น และขอขอบพระคุณ บิดามารดา ผู้ที่ให้ทุนทรัพย์ กำลังใจ ความรัก ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างดี สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณคนพิเศษที่เป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมอุทิศเป็นเครื่องสักการะบูชาคุณ พระศรีรัตนตรัย คุณบิดามารดา ปู่ย่า ตายาย ครูบาอาจารย์ เพื่อนนิสิต และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

พระยุทธิลปียุทธิลปโป (อุปศรี)

มีนาคม ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ด
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	น

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑	ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒	วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓	ขอบเขตการวิจัย	๕
๑.๔	ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๕	สมมติฐานการวิจัย	๗
๑.๖	นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๗	๑ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๙

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑	แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๑๐
๒.๒	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๗
๒.๓	หลักสัปปุริสธรรม ๗	๕๘
๒.๔	การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ	๘๐
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๘๓
๒.๕.๑	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร	๘๓
๒.๕.๒	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๘๖
๒.๕.๓	งานวิจัยเกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม ๗	๙๐
๒.๖	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๗

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง หน้า

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

๓.๑	รูปแบบการวิจัย	๙๘
๓.๒	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๘
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๐
๓.๔	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๐๒
๓.๕	การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๑๐๓

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

๔.๑	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๔
๔.๒	การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ตามความคิดเห็นของประชาชน	๑๐๗
๔.๓	ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๑๑๓
๔.๔	ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม	๑๔๗
๔.๕	องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๑๕๐

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๕๓
๕.๑.๑	สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๕๓
๕.๑.๒	การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ตามความคิดเห็นของประชาชน	๑๕๔
๕.๑.๓	ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงาน โดย การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม	๑๕๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๗
๕.๒.๑ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	๑๕๗
๕.๒.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมโดย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๑๖๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๖๖
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๖๖
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	๑๖๗

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

ก. หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	๑๗๗
ข. ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย	๑๘๔
ค. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของ แบบสอบถาม	๑๙๐
ง. ผลสำรวจค่า Alpha	๑๙๒
จ. หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๙๔
ฉ. แบบสอบถามเพื่องานวิจัย	๑๙๖

แบบสอบถาม

ประวัติผู้ทำวิจัย

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ ระบบงานที่มีตัวการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	๓๑
๓.๑ ประชาชนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยจำแนกตามหมู่บ้าน	๙๙
๔.๑ จำนวนและร้อยละของประชาชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๑๐๕
๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม	๑๐๗
๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน ธรรมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๑๐๘
๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักผล)	๑๐๙
๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๑๑๐
๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๑๑๐
๔.๗ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๑๑๑
๔.๘ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๑๑๒
๔.๙ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๑๑๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ	๑๑๓
๔.๑๑ การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำแนกตามอายุ	๑๑๕
๔.๑๒ ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๑๖
๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอายุ	๑๑๗
๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามอายุ	๑๑๘
๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) จำแนกตามอายุ	๑๑๙
๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) จำแนกตามอายุ	๑๒๐
๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)จำแนกตามอายุ	๑๒๑
๔.๑๘ การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ	๑๒๒
๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพ	๑๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๐ การเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) แยกตามสถานภาพ	๑๒๓
๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) แยกตามสถานภาพ	๑๒๔
๔.๒๒ การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๕
๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๖
๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักผล) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๗
๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๘
๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๒๙
๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๓๐
๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๓๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๓๒
๔.๓๐ การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำแนกตามอาชีพ	๑๓๓
๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม จำแนกตามอาชีพ	๑๓๕
๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๕
๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักผล) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๖
๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๗
๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๘
๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๘
๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) จำแนกตามอาชีพ	๑๓๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๓๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคลจำแนกตามอาชีพ ๑๔๐
๔.๓๙	การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำแนกตามรายได้ ๑๔๑
๔.๔๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านอัตรัญญ (ผู้รู้จักผลจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ๑๔๒
๔.๔๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ๑๔๓
๔.๔๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ๑๔๔
๔.๔๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านปรีสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ๑๔๕
๔.๔๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด การ ประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วน ตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคลจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน ๑๔๖
๔.๔๕	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ ๑๔๗
๔.๔๖	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตรัญญตา คือการรู้จักผล ๑๔๗
๔.๔๗	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตรัญญตา คือการรู้จักตน ๑๔๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๔๘	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญูตา คือการรู้จักประมาณ	๑๔๘
๔.๔๙	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญูตา คือการรู้จักกาล	๑๔๙
๔.๕๐	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปริสัญญูตา คือการรู้จักชุมชน	๑๔๙
๔.๕๑	ปัญหาและอุปสรรค การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญูตา คือการรู้จักบุคคล เช่น รู้ความแตกต่าง ในความสามารถ ความมีคุณธรรม ของแต่ละบุคคล	๑๕๐
๕.๑	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๑๕๗

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	๔๓
๒.๒	รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๕๖
๒.๓	โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ	๘๐
๒.๔	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๗
๔.๑	องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย	๑๕๐

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารัตนปิฎก และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระวินัยปิฎก

วิ.ม.	(ไทย)	=	วินัยปิฎก	มหาวรรค	(ภาษาไทย)
-------	-------	---	-----------	---------	-----------

พระสุตตันตปิฎก

ม.มู.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
ม.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ม.อุ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปริปัณณาสก์	(ภาษาไทย)
ส.ส.	(บาลี)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคาถวรรค	(ภาษาไทย)
ส.ม.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	มหาวรรคคปาฬิ	(ภาษาบาลี)
อง.ติก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ติกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.จตุกก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.ชา.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ชาดก	(ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬารัตนปิฎก ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบทปาลิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ระบบการปกครองในสมัยก่อน ต้องการทำให้เกิดความมั่นคงและให้เกิดความสงบสุข ระบบการปกครองประเทศต่างๆ ก็เกิดจากวัตถุประสงค์ที่คล้ายคลึงกัน คือต้องการที่จะพัฒนาประเทศและให้ประชาชนอยู่ดีกินดีมีความสงบและมั่นคงมีอำนาจอธิปไตยเป็นของตนเองในสมัยก่อนการปกครองส่วนใหญ่จะมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนศูนย์กลางของประเทศ เพราะในอดีตอาณาเขตยังไม่กว้างมากนัก มีประชากรน้อยและกิจกรรมทางการเมืองที่รัฐบาลจะต้องตอบสนองต่อประชาชนยังมีไม่มากนัก

ต่อมาเมื่อประเทศได้รับการพัฒนามากขึ้นพลเมืองมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ภารกิจที่รัฐต้องรับผิดชอบก็มีเพิ่มมากขึ้น ด้วยศักยภาพของรัฐบาล ที่บริหารประเทศเพียงองค์กรเดียว ไม่อาจตอบสนองความต้องการของพลเมืองและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นหลักแนวความคิดในการกระจายอำนาจการบริหารการปกครองจึงได้เกิดขึ้นโดยให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการบริหารภาครัฐ และเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล สามารถสนองความต้องการของประชาชนในตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั่วถึง รวดเร็ว และตรงต่อความเป็นจริงที่ชุมชนต้องการทำให้ประชาชนเกิดความสงบสุขและอยู่ดีกินดีมากยิ่งขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล ถือว่าเป็นปัจจัยรากฐานสำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย เพราะการพัฒนาระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยจะประสบผลสำเร็จได้ จำเป็นต้องอาศัยพัฒนาการการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่นก่อน โดยสร้างความเข้าใจให้กับประชาชนและการยอมรับจากประชาชนว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีประโยชน์ต่อชีวิตความเป็นอยู่ในการดำรงชีพ นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบล สถาบันฝึกอบรมประชาชน ให้เข้าใจกระบวนการและกลไกในระบบการเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตยมากยิ่งขึ้น ตลอดจนเป็นองค์กรที่เปิดโอกาสให้พลเมืองมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมทางการเมืองทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยนั้น ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากยิ่งขึ้น กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นมีบทบาทในการบริหารงานในท้องถิ่นเพิ่มขึ้น

ประเทศไทยได้จัดระเบียบการบริหารแผ่นดินของไทยแบ่งออกเป็น^๑ ๓ ส่วน คือ การบริหารส่วนกลาง การบริหารส่วนภูมิภาค และการบริหารส่วนท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน คือ กติกาที่ยอมรับเป็นบรรทัดฐาน เพื่อให้การบริหารราชการมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ การบริหารราชการส่วนต่างๆ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันโดยมีนโยบายของรัฐบาลเป็นตัวกำหนดและสนับสนุนให้การบริหารงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็นรูปธรรม

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งซึ่งรัฐบาลได้มอบหมายให้ท้องถิ่นจัดทำกันเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยเฉพาะโดยมีเจ้าหน้าที่ซึ่งราษฎรในท้องถิ่นเลือกตั้งขึ้นมาเป็นผู้ดำเนินงานโดยตรงและมีอิสระในการบริหารงาน อาจกล่าวได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการบริหารราชการตามหลักการกระจายอำนาจ กล่าวคือ เป็นการมอบอำนาจให้ประชาชนปกครองกันเอง เพื่อให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และรู้จักการร่วมมือกันเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ เป็นการแบ่งเบาภาระของส่วนกลาง และอาจยังประโยชน์สุขให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นที่ได้มากกว่า เพราะประชาชนในท้องถิ่นย่อมรู้ปัญหาและความต้องการได้ดีกว่าผู้อื่น

การจัดระเบียบการบริหารงานในตำบลได้เกิดขึ้น ตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ กำหนดให้หลายบ้านรวมกันขึ้นเป็นหมู่บ้านมีผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ดูแล และหมู่บ้านหลายหมู่บ้านรวมกันขึ้นเป็นตำบล มีกำนันเป็นผู้ดูแล โดยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน จะมีการกิจที่ช่วยเหลือทางราชการในการปกครองท้องที่นั้นๆ ต่อมาได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๔๘๖ และพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่^๒ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๑๐ ให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ทุกหมู่บ้าน แพทย์ประจำตำบลและครูประจำตำบลหนึ่งคน กับกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิหมู่บ้านละ ๑ คน ซึ่งนายอำเภอเป็นผู้คัดเลือกให้เป็นกรรมการตำบล คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่ช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแก่กำนันเกี่ยวกับการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน การเปลี่ยนแปลงแก้ไขการจัดระเบียบบริหารงานในตำบล ตามแนวคิดของการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นได้เกิดขึ้นหลายครั้ง แต่การจัดตั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นยังให้ข้าราชการประจำและบุคลากรจากส่วนภูมิภาคเข้ามาร่วมบริหารจัดการท้องถิ่น จึงยังไม่เป็นกระจายอำนาจในระบอบเสรีประชาธิปไตยตามความหมายของสากล ซึ่งต้อง ชัดเส้นแบ่งการบริหารจัดการท้องถิ่นออกจากส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการท้องถิ่นออกจากส่วนภูมิภาคให้ชัดเจน โดยองค์กรปกครองท้องถิ่น

^๑ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔, (มาตรา ๔), หน้า ๑.

^๒ พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๑๐ (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๘๔/ ฉบับพิเศษ), ๒๕๑๐ หน้า ๔.

จะต้องมีบทบาทในการบริหารจัดการท้องถิ่น ในขณะที่ส่วนภูมิภาคมีบทบาทในการกำกับดูแลในฐานะตัวแทนของรัฐ

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรปกครองท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในชนบทเป็นส่วนใหญ่ มีจำนวนมากครอบคลุมพื้นที่เกือบทุกตำบลหมู่บ้าน หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งมีแนวทางที่ดีในการพัฒนา สามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมก็จะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือชนบท ซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ได้รับการดูแลและเอาใจใส่ พัฒนา แก้ไข บรรเทาปัญหาต่างๆ อย่างทันท่วงที อันจะนำไปสู่ความอยู่ดี มีสุข ของประชาชนทั้งประเทศ และในทางตรงกันข้ามหากองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานบกพร่องไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะเกิดความเสียหาย เกิดความสูญเสียแก่บ้านเมืองและประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง

ในปี พ.ศ.๒๕๓๕ สมัยของรัฐบาลชวน หลีกภัย นายกรัฐมนตรีได้กำหนดนโยบายการกระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่นและปรับปรุงฐานะสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล ปรับปรุงระเบียบการบริหารงานในตำบล เพื่อให้มีอำนาจในการบริหารการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว และมีทรัพยากรในการบริหารอย่างเพียงพอที่จะบริหารพัฒนาให้เกิดรูปธรรม จึงได้ประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่งผลให้สภาตำบลทุกแห่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กฎหมายบัญญัติ ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล (ราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗)^๓

จากการเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายดังกล่าวทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรม เพิ่มขึ้นโดยมีหน้าที่ที่ต้องทำและหน้าที่ที่อาจทำ มีอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ มีฐานะทางการเมือง การคลัง มีรายได้และงบประมาณของตนเอง มีบุคลากรได้แก่ ผู้แทนที่ทำหน้าที่ด้านบริหาร และนิติบัญญัติ มีเจ้าหน้าที่ประจำ และมีความรับผิดชอบต่อสภาพของท้องถิ่นในการทำนิติกรรมสัญญา มีบุคลากรและขอบเขตพื้นที่รับผิดชอบ ทำให้มีบทบาทในการบริหารจัดการมากขึ้น และอยู่ภายใต้การควบคุมกำกับดูแลเท่าที่จำเป็นของกฎหมายส่งผลให้การดำเนินงานมีความรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นเป็นหลัก^๔

^๓วัฒนสิน บุสดี, “ความเข้มแข็งในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเลย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๔๗), หน้า ๒.

^๔พรชัย รัตมีแพทย์, **หลักกฎหมายปกครองท้องถิ่นไทย**, (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑), หน้า ๓.

นับจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๗ จนถึงปัจจุบัน การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้เกิดปัญหาบ่อยครั้ง ทั้งในเรื่องการจัดทำแผนโครงการที่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาและตอบสนองต่อความต้องการของราษฎรในท้องถิ่น เรื่องการบริหารจัดการด้านงบประมาณและพัสดุ ที่เกิดปัญหาการกระทำผิดระเบียบกฎหมายและการทุจริต ตลอดจนเรื่องการประสานงานหรือการทำงานร่วมกันกับหน่วยราชการต่างๆ ในพื้นที่ที่ทำให้เกิดปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างสมาชิกในองค์การบริหารส่วนตำบลเอง หรือกับบุคคลภายนอก ทั้งที่เป็นหน่วยราชการและราษฎรในพื้นที่ ดังนั้น การกระจายอำนาจการปกครองในรูปขององค์การบริหารส่วนตำบล จึงอยู่ในความสนใจของหลายฝ่าย โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งได้รับเลือกจากราษฎรในพื้นที่ในการดำรงตำแหน่ง จึงเป็นทั้งตัวแทนของราษฎรในการตรวจสอบพฤติกรรม และเป็นตัวแทนของรัฐในการควบคุม กำกับดูแล การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การพัฒนาและปรับปรุงองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพต้องพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อนแล้วถึงจะไปพัฒนาประชาชนได้ ผู้ทำวิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญในการศึกษา และประเมินคุณภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ได้ประยุกต์ใช้กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลมากหรือน้อยเพียงใดและเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ทางผู้ทำวิจัยจึงเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อควรนำหลักสัปตปริสธรรม โดยการประยุกต์ใช้กับการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่คนไทยส่วนมากยอมรับนับถือมีหลักธรรมที่ครอบคลุมและเหมาะสมสำหรับโดยโดยการประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้หลายกรณีโดยเฉพาะด้านการบริหารงานต่างๆ ในพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารงานได้หลายประการ โดยเฉพาะหลักสัปตปริสธรรม ๗ ประกอบด้วย (๑)ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) (๒)อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) (๓)อิตตัญญ (ผู้รู้จักตน) (๔)มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) (๕)กาลัญญ (ผู้รู้จักกาล) (๖)ปริสัญญ (ผู้รู้จักบริษัท) และ(๗)บุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)^๔

ดังนั้นด้วยเหตุผลและความเป็นมาข้างต้น ผู้วิจัยมีแนวความคิดที่จะทำการวิจัยเพื่อศึกษาการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปตปริสธรรม ๗ เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาระบบขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ซึ่งเป็นองค์การที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและสนองนโยบายของภาครัฐให้บรรลุเป้าหมายมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนสืบไป

^๔ ที่.ป.า.,. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๓.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหลักแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล รวมทั้งศึกษาวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎี และหลักการที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยอาศัยข้อมูลจากคัมภีร์พระไตรปิฎก วรรณกรรมต่างๆ และเอกสารวิชาการทางพระพุทธศาสนา

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารงาน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอพนมสวรรค์ จังหวัดนครพนม ใน ๗ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) (๒) ด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) (๓) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) (๔) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) (๕) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) (๖) ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) และ(๗)ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากรได้แก่ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จำนวน ๙ หมู่บ้าน มีจำนวนประชากร ๕,๗๘๖ คน เป็นชายจำนวน ๒,๙๑๓ คน เป็นหญิงจำนวน ๒,๘๗๓ คน^๖

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการ ประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน ได้แก่ (๑) ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) (๒) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักผล) (๓) ด้านอิตตัญญ (ผู้รู้จักตน) (๔) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) (๕) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) (๖) ด้านปริสสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) และ(๗)ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ในการวิจัยเรื่องนี้จะทำการศึกษาดังแต่ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๔ ถึงเดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕ รวมระยะเวลาในการดำเนินการ ๑๐ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชนอยู่ในระดับใด

๑.๔.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๔.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมเป็นอย่างไร

^๖ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ, อำเภอโพนสวรรค์, (จังหวัดนครพนม : พ.ศ. ๒๕๕๓).

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๕.๖ ประชาชนที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง ศาสตร์ และศิลป์ในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ หมายความว่าผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ที่วางไว้ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ต้องการ

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

หลักสัปปริสธรรม ๗ หมายถึง หลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงไว้ในสัปปริสสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารศาสตร์มิได้มุ่งเน้นหรือหวังผลกำไร เพียงอย่างเดียว แต่เป็นหลักธรรมที่สร้างความยั่งยืน สร้างหลักบริหารแบบไม่เบียดเบียน อยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลกโดยไม่ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน และรู้เท่าทันโลก หลักสัปปริสธรรม ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการบริหารมี ๗ ด้าน ดังนี้ คือคุณธรรม ๗

๑) **ด้าน ธัมมัญญ** ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ เป็นผู้รู้ความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จักหลักการทำให้เกิดผล เป็นสิ่งที่นักบริหารควรพึงมีในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์การนั้นๆ

๒) ด้านอัตถิยัญญ ผู้รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น เพราะการบริหารที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์บรรลุถึงประโยชน์ของ องค์การที่จะนำไปสู่ความมั่นคง ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์การ การบริหารงานนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนงานที่ดี และวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ ด้วยหลักการเหตุและผล

๓) ด้านอัตตัตถิยัญญ ผู้รู้จักตน คือ รู้จักรับผิดชอบตน รู้จักวางตนให้เหมาะสม รู้จักประพฤติดตน รู้จักปรับปรุงตน รู้องค์การที่บริหารอยู่เป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดเด่นอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงตนให้เข้ากับองค์การให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์การ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

๔) ด้านมัตตัตถิยัญญ ผู้รู้จักประมาณ คือ ความรู้จักพอดี ความรู้จักพอเพียง ความรู้จักใช้จ่ายงบประมาณราชการ ความรู้จักความสมเหตุสมผลในการบริหาร ความรู้จักขีดความสามารถของทรัพยากรในองค์การ รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์การ

๕) ด้าน กาลัญญ ผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้จักขั้นตอนในการทำงาน รู้จักการกำหนดเวลา รู้จักรับผิดชอบต่อเวลา รู้จักว่าอะไรควรทำก่อนหรือหลัง รู้จักการสร้างโอกาสขององค์การจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ควรจะดำเนินการอย่างไร รู้ว่าเวลาใดที่จะบริหารงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อมากที่สุด

๖) ด้านปริสัญญัญญ ผู้รู้จักชุมชน คือ รู้จักกริยาที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับ ประชุมชน เป็นมิตรกับชุมชน สร้างสรรค์หรือประสานงานกับชุมชน และพัฒนา เป็นการบริหารที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเป็นสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การ

๗) ด้านบุคคัลยัญญ ผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักใช้บุคคลให้ตรงกับงาน รู้จักความต้องการของบุคคล รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอรรถาศัย ความสามารถ คุณธรรม และรู้จักใช้มอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคคลนั้นๆ ไปบริหารงาน และภักดีต่อองค์การ รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี

จากความหมายและคำนิยามศัพท์ ข้างต้น จะเห็นได้ว่า หลักสัปปุริสธรรมนั้น มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานเกี่ยวข้องกับองค์การโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสมัยใหม่ควรตระหนักถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเทคนิคและวิธีการ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้สัปปุริสธรรม๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน ตามความคิดเห็นของประชาชน

๑.๗.๒ ทำให้ทราบ ถึง ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

๑.๗.๔ ผลที่ได้รับจากการวิจัยจะเป็นแนวทางสำหรับนำไปส่งเสริม และพัฒนาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามุ่งศึกษาถึงการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ค้ออำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการศึกษา คือ

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓ หลักสัปปริสธรรม ๗

๒.๔ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๕.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปริสธรรม ๗

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การนำหลักวิชาการด้านการบริหารมาใช้ คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร จากการตรวจสอบเอกสารหลายๆ เล่มและปรากฏว่า มีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

เดิมศักดิ์ ทองอินทร์ ได้เขียนถึงหลัก POSDCoRB ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ.ไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือคือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปีค.ศ.๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็น

อักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อมีดังนี้^๑ POSDCoRB (พอสต์คอร็บ)

แคมเบลและคณะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^๒

จันทราณี สงวนนาม กล่าวว่า การบริหารงานเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ซึ่งเป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ กล่าวคือ มีหลักการ กฎเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน โดยลักษณะเช่นนี้ การบริหารงานจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่ในกลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารงานในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารงานแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม^๓

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงให้ความหมายไว้ว่าเป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ที่เรียกว่า POCB ไว้ดังนี้^๔

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต
๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน
๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้
๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงาน

^๑ เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

^๒ Roaid, F Campbell and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston : Ally and Bacon, 1997), p 6.

^๓ จันทราณี สงวนนาม, **เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง**, (กรุงเทพมหานคร ม.ท.ป, ๒๕๓๖) หน้า ๔.

^๔ คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ** กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง ๒๕๔๙) หน้า ๙ .

จันทราณี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้ามองการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^๕

เด่น ชะเนติยัง ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะ กล่าวคือ การบริหารจัดเป็นศาสตร์สาขาหนึ่ง ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป เพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (knowledge) มีหลักเกณฑ์(principle)และทฤษฎี(theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับ วิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ ดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ^๖

พนัส หันนาคินทร์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้อำนาจตลอดจนทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ จัดดำเนินงานของหน่วยงานนั้นให้ดำเนินไปสู่จุดหมายที่ต้องการ^๗

ทองหล่อ เดชไทย ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผน เกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล และยังเสนอว่า “การบริหาร ” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน คือ ความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจ หรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร ” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบาย

^๕จันทราณี สงวนนาม , เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, หน้า ๔.

^๖เด่น ชะเนติยัง, การบริหารงานบุคคล , (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน , ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^๗พนัส หันนาคินทร์หลักการบริหารการศึกษา(กรุงเทพมหานครวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๓๖.

และการวางแผน ส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้^๙

นิพนธ์ กินาวงศ์ ให้ความหมายของการบริหารว่า “การร่วมมือกันทำงานของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ในการทำงานร่วมกัน ในการร่วมมือทำงานนั้นจะต้องมีบุคคลที่เป็นหัวหน้าหรือเรียกว่าผู้บริหารและจะต้องจัดในรูปขององค์การ”^๙

เนตร์พัฒนา ยาวีราช เขียนในหนังสือเรื่อง การจัดการสมัยใหม่ว่า แนวคิดทางการบริหารของเฮนรี ฟาโยล ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่ เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) หรือ P.O.C.C พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๑๐}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้^{๑๑}

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

บุญช่วย ศิริเกษ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือ การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการ

^๙ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข , (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

^๙นิพนธ์ กินาวงศ์, หลักการบริหารการศึกษา, (พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๖.

^{๑๐}เนตร์พัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่ , (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๑๑}บรรจบ เนียมมณี, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

บริหาร ซึ่งผู้บริหารจะต้องใช้ทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะทางการบริหาร และความรู้
ทางการบริหารด้วย^{๑๒}

ประพันธ์ สุริหาร ได้กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงาน
ให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร
การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้
ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุ
วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์
อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick
ว่ากระบวนการบริหาร ประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCoRB^{๑๓}

ปราชญา กล้าผจญ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารว่า มีกิจการ สำคัญอยู่ ๕
ประการ ได้แก่^{๑๔}

๑. การวางแผน (Planning) เป็นการกำหนดจุดประสงค์ว่าจะทำอะไร เพื่อให้
บรรลุผลสำเร็จนั้น ได้แก่ การวางแผนกลยุทธ์ และการวางแผนปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นการออกแบบและพัฒนาองค์การขึ้นมา

๓. การอำนวยการ (Directing) เป็นการสื่อสาร จูงใจพนักงาน การตัดสินใจ
และแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน เพื่องานสำเร็จตามเป้าหมาย

๔. การควบคุม (Controlling) เป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การวัดผล
การปฏิบัติงาน และการแก้ไขผลการปฏิบัติงาน

๕. การจัดบุคลากรลงสู่หน่วยงาน(Staffing) เป็นการสรรหา บรรจุบุคคลที่เหมาะสม
ในการปฏิบัติงานขององค์กร

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึง
การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ
ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๑๕}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสิโยภษญ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร
หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ

^{๑๒}บุญช่วย ศิริเกษ, **พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา**, (เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

^{๑๓}ประพันธ์ สุริหาร, **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร** , (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

^{๑๔}ปราชญา กล้าผจญ, **หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖-๒๓.

^{๑๕}มัลลิกา ต้นสอน**การจัดการยุคใหม่**(กรุงเทพมหานครเอกซเปอร์เนท จำกัด๒๕๔๔)หน้า ๑๐.

อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๑๖}

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง ที่บุคคลร่วมกันกำหนดขึ้น โดยใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบและใช้ทรัพยากรชนิดต่างๆ อย่างเหมาะสม^{๑๗}

สุพิน เกษาคุปต์ ได้กล่าวถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participation Management). เป็นแนวทางการบริหาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผน และการตัดสินใจในงานต่างๆ ที่เขามีส่วนรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆ ขององค์การใด. ที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่าฝ่ายบริหาร เห็นความสำคัญของพนักงาน ที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภูมิใจ และรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง^{๑๘}

บุญทัน ดอกไธสง ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศ หรือ การจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ^{๑๙}

ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดๆ ที่ปฏิบัติตนเป็นผู้บริหารที่จะต้องเข้ามาทำหน้าที่จัดระเบียบและดำรงไว้ซึ่งสภาพภายใน (ทั้งที่เป็นคน วัสดุ เงินทุน ฯลฯ) ของกลุ่มหรือหน่วยงาน เพื่อให้กลุ่มดังกล่าวสามารถทำงานจน บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๐}

^{๑๖} สุธี สุทธิสมบูรณ์, หลักการบริหารเบื้องต้น, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. , ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๑๗} นพพงษ์ บุญจิตราคุล, หลักการบริหารการศึกษาทั่วไป , (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชา การ บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๓), หน้า ๑๓.

^{๑๘} สุพิน เกษาคุปต์, การจัดการปฏิบัติงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

^{๑๙} บุญทัน ดอกไธสง, การจัดองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

^{๒๐} ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์, การบริหารงานบุคคล , (กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐), หน้า ๓.

ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่างๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่นๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม^{๒๑}

คุนส์และไวฮริช (Koontz & Weihrich) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคล ที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการขยายความได้ดังนี้^{๒๒}

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการใน การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล
๒. การจัดการทุกชนิดในองค์การ
๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น
๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน
๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกัน และประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์

^{๒๑}ปีเตอร์ เอฟ ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker), อ้างใน สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร :ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๖.

^{๒๒}Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Management, Ninth Edition** (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

ไซมอน (Herbert A Simon) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ ตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๒๓}

โมลแมน (Moehlman) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๒๔}

ยอร์ช (George) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงาน และการควบคุมเพื่อให้กิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^{๒๕}

ดังนั้นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นกลไกที่สำคัญในการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและสิ่งของไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม โดยเป็นไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และจัดสรรบริการให้เกิดความสุขแก่สังคม ระบบการบริหารเป็นระบบสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรธรรมชาติ ระบบการบริหารถือว่าเป็นส่วนประกอบที่สำคัญในการนำปัจจัยด้านต่างๆ ของสังคมที่มีความเชื่อมโยงกันในลักษณะเป็นพลวัตร

๑.๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การนำหลักทฤษฎีด้านการบริหารมาใช้ มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร ” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิด การบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจากเอกสารที่ปรากฏว่า มีผู้ให้ ทฤษฎีการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๒๖}

^{๒๓}ไซมอน (Herbert A. Simon) อ้างใน เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๒๔}โมลแมน (Moehlman) อ้างใน ชาญชัย อาจิณสมจาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

^{๒๕}ยอร์ช (George) อ้างใน ประดิษฐ์ บอดิฉิน , “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ ”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘), หน้า ๑๗๑.

^{๒๖}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), **พุทธวิธีในการบริหาร** , พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน เพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เพื่อกำหนด ทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร.เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจาย อำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนา บุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการ ตามแผน.ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

พระราชบัญญัติ (เสริมชัย ชยมงคล) ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง(Government) การดูแลรักษาหมู่คณะ และการดำเนินงาน หรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไป ตามนโยบาย (Policy) และวัตถุประสงค์ (Purposes) ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency)^{๒๗}

วิโรจน์ สารัตนะ ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหาร ควรประกอบด้วย ๔ ประการ คือ^{๒๘}

๑. การวางแผน หมายถึง หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมาย และการตัดสินใจ เลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒. การจัดองค์กร หมายถึง กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน

๓. การนำ หมายถึง ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุจุดหมายขององค์กร ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

๔. การควบคุม หมายถึง การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กร ได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมาย มุ่งเน้นให้เกิด พฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

^{๒๗}พระราชบัญญัติ (เสริมชัย ชยมงคล), การบริหารวัด, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘) , หน้า ๒๖.

^{๒๘}วิโรจน์ สารัตนะ, การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา, หน้า ๑๑.

ดิน ปรัชญพฤทธิ การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบาย สาธารณะไปปฏิบัติ^{๒๙}

ปธาน สุวรรณมงคล ได้ให้ความหมายของ การบริหาร ว่า การบริหาร เป็นกระบวนการซึ่งประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันในอันที่จะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารเป็นศิลปะของการทำงานให้เสร็จโดยอาศัยผู้อื่นเป็นผู้ทำการบริหาร เป็นงานของนักบริหารที่มีอยู่ทุกระดับทุกองค์การที่จะต้องทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจุดหมาย (Goal) ทรัพยากรที่มีจำกัด (Limited Resources) และคน (man)^{๓๐}

พะยอม วงศ์สารศรี ให้ความหมายว่า การจัดการ หรือนักวิชาการบางทีก็เรียกว่า การบริหาร (Management) โดยแยกได้เป็น ๓ ประเด็น ดังนี้^{๓๑}

๑. การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์การ เป็นการมองว่า สมาชิกในองค์การเป็นสื่อกลางที่นำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย เปรียบสมาชิกในองค์การเป็นเช่น วัตถุสิ่งของที่จะต้องปฏิบัติตามกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนด แต่ในความเป็นจริงสมาชิกใน องค์การเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ มีความมุ่งหวังในความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

๒. การจัดการเป็นกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดหมาย ขององค์การและแปรเปลี่ยนจุดหมายนั้นสู่การปฏิบัติจริง การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ ไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ มีการประสานงานและความร่วมมือ จากทรัพยากรมนุษย์

๓. การจัดการคือกลุ่มของผู้จัดการ ในมุมมองขององค์การ เป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ บริหารหรือจัดการกิจการต่างๆ ในองค์การเป็นผู้ตัดสินใจ กำหนดเป้าหมาย ประสานงานให้ สมาชิกในองค์การดำเนินการไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน

สุรพล สุยะพรหม ให้ความหมายว่า การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารราชการบางอย่างที่รัฐมอบหมายให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจัดทำเอง เพื่อสนอง ความต้องการส่วนรวมของประชาชนเฉพาะในเขตท้องถิ่น โดยมีเจ้าหน้าที่ขององค์การบริหาร

^{๒๙}ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๓๐}ปธาน สุวรรณมงคล, การบริหารและการพัฒนาองค์การ , พิมพ์ครั้งที่ ๓,(นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, ๒๕๓๕), หน้า ๖๗ .

^{๓๑}พะยอม วงศ์สารศรี, องค์การและการจัดการ , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๘), หน้า ๓๗-๔๐.

ส่วนท้องถิ่นนั่นเอง ซึ่งตามหลักไม่ใช่เจ้าหน้าที่ของราชการบริหารส่วนกลาง เป็นผู้บริหาร
กิจการส่วนท้องถิ่นด้วยงบประมาณขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ^{๓๒}

บทบาทและสมรรถภาพของผู้บริหาร (Speppen J. Knezevich แห่ง USC.

๑๙๘๔)

๑. เป็นผู้กำหนดทิศทางการบริหาร เช่น รู้เทคนิคต่างๆ ของการบริหาร
๒. มีความสามารถกระตุ้นคน
 ๓. ต้องเป็นนักวางแผน
๔. ต้องเป็นผู้มีความสามารถในการตัดสินใจ
๕. ต้องมีความสามารถในการจัดองค์การ
๖. ต้องเป็นผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง
๗. ต้องเป็นผู้ให้ความร่วมมือ
๘. ต้องเป็นผู้ติดต่อสื่อสารที่ดี
๙. ต้องเป็นผู้แก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์การได้
๑๐. ต้องสามารถบริหารปัญหาต่าง ๆ ได้
๑๑. ต้องรู้จักวิเคราะห์และจัดระบบงาน
๑๒. ต้องมีความสามารถในด้านวิชาการทั้งการเรียนการสอน
๑๓. ต้องมีความสามารถในการบริหารบุคคล
๑๔. ต้องมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร
๑๕. ต้องมีความสามารถในการประเมินผลงาน
๑๖. ต้องมีความสามารถในการประชาสัมพันธ์
๑๗. ต้องเป็นผู้นำในสังคมได้

ผู้บริหารทำอะไรในองค์การ (What Managers Do)

ผู้บริหารหรือผู้จัดการ (managers) คือบุคคลที่จะต้องทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามเป้าหมาย โดยอาศัยความร่วมมือกับบุคคลอื่นๆ ในองค์การ ผู้จัดการจะตัดสินใจ จัดสรร
ทรัพยากรและคอยควบคุมกำกับกิจกรรมการงานของบุคคลอื่น เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่
กำหนดไว้^{๓๓}

^{๓๒} สุรพล สุขะพรหม, การเมืองกับการปกครองของไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๒๒๖.

^{๓๓} พิบูล ทิปะปาล, พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐),
หน้า ๑๑.

หน้าที่ของผู้บริหาร (Management Functions)

หน้าที่การจัดการหรือการบริหาร มีผู้เขียนไว้มากมายหลายประการแตกต่างกัน แต่หน้าที่หลักสำคัญที่ได้รับการยอมรับในปัจจุบันมี ๔ อย่างคือ

๑. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์โดยรวม เพื่อบรรลุเป้าหมาย รวมทั้งการพัฒนาจัดลำดับขั้นตอน แผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้กิจกรรมต่างๆ ประสานสอดคล้องกัน เพื่อให้มีทิศทางมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๒. การจัดองค์การ (Organizing) คือ การออกแบบโครงสร้างขององค์การ จัดระบบงานและแบ่งกลุ่มงานที่ต้องกระทำ กำหนดผู้กระทำ ผู้รับผิดชอบ ใครต้องรายงานใคร หรือขึ้นอยู่กับใคร ที่ใดใครมีอำนาจในการตัดสินใจ เป็นต้น

๓. การนำ (Leading) คือ การจูงใจพนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานเต็มที่ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายของแต่ละคนดำเนินไปอย่างราบรื่น ไม่เกิดความขัดแย้งกัน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ

๔. การควบคุม (Controlling) คือ หน้าที่ผู้บริหารขั้นสุดท้ายที่จะต้องกระทำเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า สิ่งต่างๆ ที่ได้กระทำนั้นเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ผู้บริหารจะต้องประเมินผลงานขององค์การทั้งหมด ด้วยการนำผลการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตอนต้น หากผลงานไม่ได้ตามเป้าหมาย ก็ต้องหาทางปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

บทบาทของผู้บริหาร (Management Roles)

ในช่วงปลายศตวรรษ ๑๙๖๐ เฮนรี มินท์ซเบิร์ก (Henry Mintzberg) ได้ทำการศึกษางานของนักบริหาร ๕ คนอย่างใกล้ชิด พบว่าบทบาทของผู้บริหารทำงาน ๑๐ อย่าง แยกออกเป็น ๓ ด้าน ดังนี้^{๓๔}

๑. บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Roles) คือ ทำหน้าที่ในฐานะ คือ

๑.๑) เป็นตัวแทนขององค์การ (Figurehead Role) ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นตัวแทน หรือเป็นสัญลักษณ์ของหน่วยงาน เช่นงานประจำวันที่เกี่ยวข้องหรือมีข้อผูกพันในแง่ของกฎหมายหรือสังคม

๑.๒) เป็นผู้นำ (Leadership Role) ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องแสดงบทบาทภาวะความเป็นผู้นำให้ปรากฏแก่พนักงานผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ตั้งแต่การว่าจ้างพนักงาน การฝึกอบรม การจูงใจ และระเบียบวินัยเพื่อควบคุมกำกับพนักงาน

^{๓๔}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๓.

๑.๓) เป็นผู้สร้างสัมพันธมิตร (Liaison Role) ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องรู้จักติดต่อสร้างความสัมพันธ์ฉันมิตรกับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อสะดวกในการขอความร่วมมือ ขอข้อมูลข่าวสารที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

๒. บทบาทด้านข้อมูลข่าวสาร (Informational Roles) คือ ทำหน้าที่ในฐานะ

๒.๑ เป็นผู้ตรวจการ (Monitor Role) คอยเฝ้าติดตามเก็บข้อมูลข่าวสารทั้งภายในและภายนอกองค์การ ด้วยการอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสาร หรือพบปะพูดคุยกับบุคคลต่างๆ เพื่อทราบความเปลี่ยนแปลงหรือนิยมของสาธารณชน และการวางแผนของคู่แข่ง

๒.๒ เป็นผู้เผยแพร่ข่าวสาร (Disseminator Role) โดยการนำข้อมูลข่าวสารที่ได้รับส่งผ่านไปสู่สมาชิกขององค์การ

๒.๓ เป็นผู้แถลงข่าว (Spokesperson Role) เพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารให้สาธารณชนภายนอกได้รับทราบ เช่น แผนงาน นโยบาย และผลการดำเนินงานขององค์การ

๓. บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Roles) คือ ทำหน้าที่ในฐานะ

๓.๑ เป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneur Role) มองหาโอกาสที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม เพื่อริเริ่มโครงการใหม่ๆ ที่ตนเองมีความพร้อม มีขีดความสามารถเพียงพอเพื่อฉกฉวยโอกาสนั้นมาทำธุรกิจ ปรับปรุงการดำเนินงานขององค์การให้เจริญเติบโตมากยิ่งขึ้น

๓.๒ เป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbance Handlers) หน้าที่เป็นผู้รับผิดชอบแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์การ โดยเฉพาะปัญหาที่สำคัญ ๆ หรือปัญหาที่เกิดขึ้นไม่คาดคิดมาก่อน

๓.๓ เป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocators) ทำหน้าที่รับผิดชอบในการจัดสรรทรัพยากรทั้งหมดขององค์การ เพื่อมอบให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการปฏิบัติงานได้

๓.๔ เป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiator Role) ทำหน้าที่รับผิดชอบเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรองกับหน่วยงานอื่นที่มีความสำคัญ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของตน

การจัดคนเข้าทำงาน

การจัดหาบุคลากร ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจ คือ การสรรหา การคัดเลือก การสอบ และการเลื่อนระดับหรือตำแหน่ง

การสรรหา หมายถึง กิจกรรมที่องค์การใช้สำหรับการดึงดูดให้คนมาสมัครงาน โดยที่ผู้สมัครมีความรู้และทัศนคติที่องค์การกำหนด ที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

การคัดเลือกและการสอบ สิ่งที่ต้องพิจารณา คือ คุณสมบัติของผู้สมัคร มีความสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมขององค์การหรือไม่ มีความรู้ความสามารถตรงตามหน่วยงาน

การเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง เป็นระบบและก่อให้เกิดประสิทธิภาพการบริหารบุคคล คือ การตรวจเตรียมในเรื่องนี้ต่อไปนี้ ประการแรก องค์การควรมีนโยบายในเรื่องการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้แน่ชัด ประการที่สอง การกำหนดช่องทางของการเลื่อนขั้นเลื่อน

ตำแหน่ง ควรจะมาจากการวิเคราะห์งานและกำหนดให้แนชัดว่างานแต่ละตำแหน่งจะก้าวหน้าได้มากน้อยเพียงใด ประการที่สาม วิธีการคัดเลือกซึ่งควรจะมีหลักการ จัดผลของการปฏิบัติงาน และการดูทะเบียนประวัติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การจัดสรรบุคลากร เป็นขั้นตอนที่จะจัดสรรคนให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน ซึ่งเป็นเรื่องของการวางแผนกำลังคน และเรื่องของการวิเคราะห์งาน

การพัฒนาบุคลากร เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงในด้านสิ่งแวดล้อมและระบบย่อยอื่นๆขององค์การ บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวอยู่เสมอจำเป็นที่จะต้องฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้พร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้ทักษะของผู้บริหาร (Management Skills)

ผู้บริหารหรือผู้จัดการ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในแต่ละระดับของการบริหารแตกต่างกัน โรเบิร์ต เคตซ์ (Robert Katz) ได้กำหนดการใช้ทักษะของผู้บริหารที่จำเป็นแยกออกเป็น ๓ อย่าง ดังนี้^{๓๔}

๑. ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องอาศัยความรู้ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เช่น วิศวกร โยธา ศัลยแพทย์ พนักงานขาย เป็นต้น ทักษะทางเทคนิคมีความสำคัญสำหรับ

ผู้บริหารระดับต้น (firstline managers) หรือผู้บริหารระดับปฏิบัติการ (Operational managers) เพราะผู้บริหารระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับงานทางด้านปฏิบัติการเสียเป็นส่วนใหญ่

๒. ทักษะทางด้านคน (Human or People Skills) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารหรือผู้จัดการ ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรืออาศัยผู้อื่นเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จด้วยดี ทักษะด้านคน เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับคนโดยตรง ผู้บริหารจึงต้องมีความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์กับคนโดยตรง จะต้องเข้าใจหลักจิตวิทยาเพื่อกระตุ้นจิตใจคนและกลุ่มคน เพื่อให้เกิดกำลังใจในการทำงานร่วมกัน งานจึงจะบรรลุผลสำเร็จ ทักษะหรือความชำนาญด้านนี้เป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับจะต้องมีเท่าเทียมพอๆ กัน

๓. ทักษะทางการใช้ความคิด (Conceptual Skills) หมายถึง ความสามารถในการใช้ความคิดและสติปัญญาของผู้บริหาร เพื่อทำการวิเคราะห์และวินิจฉัยสถานการณ์ต่างๆ ที่ซับซ้อน เพื่อให้สามารถมองเห็นประเด็นปัญหา แนวทางเลือกเพื่อแก้ปัญหา การประเมินทางเลือกและการตัดสินใจเลือกแนวทางแก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีที่สุด รวมทั้งจะต้องสามารถมองภาพความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องกันของหน่วยงานต่างๆ ขององค์การ เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการวางแผน การจัดทรัพยากร เป็นต้น ซึ่งจำเป็นต้องใช้ทักษะด้านความคิดเพื่อการ

^{๓๔} อ่างแล้ว, หน้า ๑๕.

ตัดสินใจทั้งสิ้น ผู้บริหารระดับสูงจึงใช้ทักษะทางด้านความคิดหรือความสามารถทางสมอง (mental ability) มากที่สุด

สาเหตุที่ทำให้การบริหารล้มเหลว

ผู้บริหารบางคนประสบความล้มเหลวในการบริหารงาน หรือหากไม่ล้มเหลวก็ไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร ความล้มเหลวย่อมมีสาเหตุ ซึ่งอาจแยกได้ดังนี้

๑. ความล้มเหลวทางความรู้ ความล้มเหลวในเรื่องต่าง ๆ ทั้งทางด้านนโยบาย เทคนิคและวิธีการปฏิบัติ ความรู้เนื้อหาวิชาการจำเป็นต้องศึกษา ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของการศึกษาตลอดจน ขาดความรู้ทางด้านกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ

๒. ความล้มเหลวทางด้านส่วนบุคคล ความล้มเหลวทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล มีความสำคัญพอ ๆ กับความล้มเหลวทางด้านความรู้ ความล้มเหลวทางด้านบุคลิกภาพมีสาเหตุมาจากขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ทำให้ไม่มีความสามารถในการตัดสินใจเพราะกลัวว่าจะเกิดการผิดพลาด ผู้บริหารบางคนขาดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่กระจายความรับผิดชอบให้กับผู้ร่วมงานและไม่สามารถวิเคราะห์และประเมินผลของผู้ร่วมงานได้

ปัญหาของผู้บริหาร

ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการบริหารงานที่เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ ไม่เพียงแต่จะเป็นผลต่อบุคคลข้างเคียงและชุมชนด้วย ปัญหาเหล่านี้ได้แก่^{๓๖}

๑. ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างของบุคคลในองค์การ
๒. ปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ
๓. ปัญหาเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร ทั้งด้านเอกสาร คำพูด ของบุคคลในองค์การ
๔. ปัญหาด้านการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ
๕. ปัญหาเรื่องมองโลกด้วยทัศนคติที่ซับซ้อน

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง แผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

^{๓๖} สมยศ นาวิการ, ทัศนคติและพฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, ๒๕๔๖),

๒. การแสวงหา และกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหากำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่อง การปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะ ให้ทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะ และประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๓๗}

เฟอริคซ์ ไนโกร (Filix Nigro) ให้ความเห็นว่า การบริหารราชการ ว่า^{๓๘}

๑. เป็นความพยายามของกลุ่มที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐ

๒. มีขอบเขตครอบคลุมถึงการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายตุลาการตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายทั้งสามนี้

๓. มีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การบริหารราชการจึงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางการเมือง

๔. มีความแตกต่างจากการบริหารธุรกิจของเอกชน

๕. เกี่ยวข้องกับกลุ่มเอกชนหลายกลุ่มและปัจเจกชนหลายคนในอันที่จะจัดบริการให้แก่ชุมชน

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ให้ทัศนะของทฤษฎีระบบราชการเป็นการจัดรูปแบบองค์การอย่างมีประสิทธิภาพสูง และองค์การเหล่านั้นต่างก็มีขนาดใหญ่มีความสลับซับซ้อน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ขอบบังคับต่างๆ มากมายทั้งนี้เพื่อการรวมกลุ่มของมนุษย์ในองค์การจะได้

^{๓๗} สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา อ้างในธีระรัตน์ กิจจารักษ์ , เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

^{๓๘} เฟอริคซ์ ไนโกร Filix Nigro, อ้างในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช , การบริหารราชการไทย หน่วยที่ ๑-๘ , (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๙), หน้า ๕.

มีระเบียบแบบแผน เพื่อที่จะเข้าใจการทำงานขององค์การแบบระบบราชการดังกล่าวเวเบอร์ได้ชี้ให้เห็นถึงลักษณะของระบบราชการ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้

๑. ลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) นั่นก็คือโครงสร้างการบริหารระบบราชการจะเป็นรูปปิระมิด (pyramid) ผู้ที่อยู่ระดับชั้นการบังคับบัญชาที่สูงกว่า จะทำการบังคับบัญชาและควบคุมบุคคลผู้อยู่ในตำแหน่งในระดับชั้นการบังคับบัญชาที่ต่ำกว่าเป็นหลั่นชั้น

๒. การแบ่งแรงงาน (Division of labour) นั่นคือ จะมีการแบ่งงานออกเป็นกลุ่มตามลักษณะการทำงานพิเศษเฉพาะอย่าง บุคคลแต่ละคนจะอยู่ในตำแหน่งขององค์การตามความสามารถและความถนัดของตน

๓. การไม่ยึดถือความเป็นส่วนบุคคล (Impersonality) คือสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจะต้องเป็นแบบทางการ ไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัว แต่จะใช้เหตุผลเป็นสำคัญ

๔. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Rules and regulations) เกี่ยวกับระเบียบปฏิบัติและความประพฤติจะถูกนำมาใช้อย่างเสมอหน้ากัน

๕. การทำงานเป็นอาชีพ (Career service) การทำงานเป็นอาชีพนี้ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ (merit) เป็นสำคัญ

๖. การแบ่งแยกทั้งเรื่องส่วนตัวและทรัพย์สินของบุคคลออกจากองค์การ (Separation of the property and affairs)

ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) และลินดัล บี.เออร์วิค (Lyndall B. Uswick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้^{๔๐}

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

๒. O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

^{๓๙} แมกซ์ เวเบอร์ Max Weber, อ้างใน สร้อยตระกูล อรรถมานะ, สาธารณบริหารศาสตร์ , หน้า ๑๖๒.

^{๔๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ, ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กร โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D-Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชาโดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

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

๖. R-Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

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

ฮอริ ฟาโย (Henry Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้^{๔๐}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับกรมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบ ในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวเปออร์ และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวเปออร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเห็นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

^{๔๐}ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ **ทฤษฎีองค์การ ฉบับมาตรฐาน** (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘ - ๖๙.

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

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนก ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญ เนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกะดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มี การวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ ยึดหลักว่า กิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

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

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

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่ม ซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชีวิตผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอรับ (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด และทำงานอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

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

เป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ

(Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Spirit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโภค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

พาร์สันส์ (Parsons) ได้คิดทฤษฎีของผู้บริหารออกมาในรูปของระบบ โดยแบ่งระบบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ คือ^{๔๒}

๑. ระบบโครงสร้างของปฏิภณสังคม (The structure of Social Action)

มีความสำคัญอย่างยิ่งต่องานบริหารทุกชนิดและทุกสาขาวิชาทั้งนี้เพราะระบบสังคม ในสังคมหนึ่งๆ นอกจากจะต้องจัดระบบภายในสังคมของตนแล้ว ยังจะต้องจัดระบบภายนอกสังคมที่เข้ามาเกี่ยวพันและปะทะกับสังคมของตน เพื่อให้การบริหารงานได้เข้าถึงจุดปะทะสัมพันธ์กับสังคมต่างๆ ที่เข้ามาตัดช้อนกัน โดยมีผู้นำหรือผู้บริหารในสังคมหรือองค์การนั้นเป็นผู้จัดหาจุดปะทะสัมพันธ์ระหว่างตัวบุคคลและองค์การ

^{๔๒}พาร์สันส์ (Parsons), อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, ทฤษฎีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐), หน้า ๑๒.

๒. ระบบโครงสร้างแบบราชการ (Bureaucratic Structure) Parsons ถือว่าทุก ๆ องค์การจะต้องประกอบด้วยระบบงาน และในระบบงานจะต้องมีความแตกต่างกันในลักษณะสำคัญคือ

ตารางที่ ๒.๑ ระบบงานที่มีตัวการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

ทิศทางที่สิ่ง เข้ามาปรากฏ	ตัวการที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง	ตัวการผู้บริโภค
อิทธิพล ภายใน	ระบบงานหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยบุคลากรและเครื่องมือเครื่องใช้ทั้งสององค์ประกอบนี้ จะไม่มีความหมายอะไรถ้าหากระบบงานนั้นมิได้จัดอย่างมีแบบแผน การจัดระบบงานที่มีการเก็บรักษาหลักฐานสำคัญ ๆ ต่าง ๆ กันนับว่าเป็นตัวการที่จะทำให้เกิดการจัดระบบงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและอิทธิพลภายในองค์การที่สำคัญคือ แรงผลักดันของบุคลากรในองค์การที่จะทำให้ระบบงานเกิดการเปลี่ยนแปลง แรงผลักดันนั้นเกิดจากอิทธิพลต่างๆของสังคม	ตัวการสำคัญที่ทำให้เกิดผลผลิตในการจัดระบบงาน คือการที่องค์การพยายามดึงเอาสิ่งต่างๆ ตามที่ได้กล่าวแล้วในช่องทางซ้ายมือเข้ามาด้วยกันเพื่อให้เกิดพลังในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ การจัดระบบงานจึงต้องดึงเอาผู้ร่วมงานทุกคนที่อยู่ในองค์การเข้ามาปฏิบัติงานด้วย รวมพิจารณาเครื่องมือเครื่องที่ใช้
อิทธิพลจาก ภายนอก	อิทธิพลจากภายนอกเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้ระบบต่างๆ ขององค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงนั่นคือ การจัดระบบงานในระบบราชการจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากันกับอิทธิพลที่เข้ามาพัวพันกับการบริหารงานในระบบงาน ระบบราชการ มิใช่เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงระบบการงานไม่ได้ มิใช่หมายถึงระบบราชการแล้วจะต้องยึดถืออคตินิยม หรืออนุรักษนิยมอยู่ตลอดเวลา การปรับตัวจึงมีความจำเป็นที่สุด	จุดมุ่งหมายที่วางไว้เป็นจุดหมายปลายทางที่การจัดระบบงานในระบบราชการต้องการ การปรับตัวให้เข้ากับสภาพเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง จุดมุ่งหมายของการจัดระบบงานจึงเป็นตัวการสำคัญของผู้บริโภค

นอกจากนี้ Parsons จึงได้คิดถึงเรื่องการบริหารในแง่ของระบบราชการ โดยยึดถือเกณฑ์ประกอบที่สำคัญ คือ

๑. ระบบการบริหารตามลำดับชั้น (Hierarchy) การจัดการบริหารในแบบมีระบบมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการจัดลำดับชั้นตามตำแหน่งหน้าที่การงานและตามความสามารถของบุคคลตามที่หัวหน้างานได้กำหนดคุณสมบัติเอาไว้ ดังนั้น การเรียงลำดับความสำคัญของผู้ปฏิบัติงานจากบนจนถึงเบื้องล่าง จึงเป็นลักษณะของการบริหารงานในระบบราชการ การบริหารในระบบนี้จึงต้องมีสายงานควบคุม แสดงความสัมพันธ์ของแต่ละแผนก กองกรม และตำแหน่ง

๒. ความชำนาญพิเศษ (Specialization) การบริหารงานลักษณะนี้จะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความชำนาญและความสามารถพิเศษในแต่ละสาขาวิชา เพราะถือว่าบุคคลที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งหนึ่งจะมีความสามารถที่จะรู้และมีความสามารถที่จะทำงานหนึ่งได้ดีโดยที่ตนเองไม่มีความชำนาญในงานนั้น ย่อมเป็นการผิดวิสัยของพฤติกรรมของมนุษย์หรือธรรมชาติของมนุษย์ การจัดให้มีผู้มีความชำนาญพิเศษ เพื่อดำเนินงานในแต่ละสาขาของงาน จึงมีความจำเป็นในระบบการบริหารงานแบบใหม่ เพราะผู้บริหารคนเดียว หากใช้เป็นผู้รอบรู้ในทุกๆ อย่างไม่

๓. การจัดองค์การแบบคนาริปไตย (Oligarchy) ในสมัยก่อนการจัดระบบแบบคนาริปไตยมักจะคิดถึงลักษณะแห่งความเป็นผู้นำเป็นหลักสำคัญ ในลักษณะการบริหารในปัจจุบันถือว่า การจัดการดำเนินงานนั้น จัดตามลำดับระบบงาน โดยดูจากความรับผิดชอบของแต่ละหน้าที่ของแต่ละบุคคล บุคคลที่อยู่ในระดับหัวหน้างานย่อมได้เงินเดือนสูงกว่าบุคคลที่ต่ำกว่า เพราะบุคคลที่อยู่เหนือกว่าย่อมเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบเหนือกว่าบุคคลที่อยู่ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังเป็นผู้ที่ควบคุมงานทั้งหมด ผู้เป็นหัวหน้างานเป็นเสมือนปลายปิระมิดยอดของปิระมิดเป็นจุดรวมของฐานทั้งหมด ฐานหมายถึงระบบงานหรือผู้ร่วมงานทั้งหมด จุดยอดนี้ไม่ได้รวมถึงหลักการของการควบคุมแต่เพียงผู้เดียว แต่รวมไปถึงการตัดสินใจของผู้นำด้วย

๔. การร่วมมือ (Cooperation) ในระบบของการบริหารงาน ความร่วมมือถือว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการจัดรูปร่างของการบริหารงาน ความรับผิดชอบในการบริหารงานนั้นมิได้อยู่ที่บุคคลเพียงคนเดียว คือ บุคคลที่อยู่ในระดับผู้บริหาร แต่การที่จะปฏิบัติงานจนเกิดผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายที่อยู่ในองค์กรนั้น

๕. สถานภาพ (Status) เน้นเรื่องสถานภาพ ตำแหน่ง หน้าที่การงานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้ ซึ่งต่อมาได้เป็นรากฐานให้ได้นำมาใช้ในเรื่องของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการจัดการดำเนินงานการบริหารและการจัดการตามองค์ต่างๆ สถานภาพอย่างน้อยควรมี ๒ ตำแหน่ง คือ หัวหน้างาน และผู้ร่วมงาน จะต้องเน้นหนักไปในทางสัมพันธ์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงที่สุด

อาร์กิริส (Argyris) ได้กำหนดไว้ว่า บุคลิกภาพของบุคคลในองค์การใดก็ตามที่เกิดขึ้นในสังคมหนึ่ง ๆ จะต้องมีความคิดและแนวคิดที่^{๔๓}

ก. ตนเองจะต้องอยู่ในองค์การในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ซึ่งส่วนนั้นเป็นส่วนที่จะธำรงรักษาใหญ่ทั้งหมด และในทำนองเดียวกันส่วนใหญ่ก็รักษาส่วยย่อยหรือบุคคล เข้าทำนองว่าจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

ข. เป็นผู้ที่ต้องปรับตัวให้เข้าสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ ซึ่งเป็นลักษณะของบุคคลทุกคนที่จะต้องพยายามทำให้เกิดการสมดุลกับผู้อื่นภายในองค์การ รวมทั้งสร้างความสมดุลกับสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือปรับปรุงตัวเองให้เข้ากับสภาวะการณ์ของสังคม

ค. บุคคลทุกคนภายในองค์การหนึ่ง ๆ จะมีหลักการของจิตวิทยาอย่างหนึ่ง คือทุกคนต้องการที่จะผลักดันตัวเองให้รู้ตัวออกไปอยู่เสมอตามกำลังความสามารถของตนเอง เพราะทุกคนไม่ต้องการที่จะอยู่กับที่

ง. บุคคลทุกคนในองค์การจะกำหนดความต้องการของตนเอง ซึ่งแน่นอนเหลือเกินว่าความต้องการที่ได้กำหนดเอาไว้จะเหมือนกันไม่ได้

จ. จะต้องแสดงออกมาเพื่อให้บุคคลและองค์การยอมรับความสามารถของตนเอง

ฉ. จะต้องแสดงความสามารถออกมา เพื่อป้องกันตนเองและองค์การในทุกลักษณะของกระบวนการที่เกิดขึ้น

องค์การที่มีระบบ Argyris ได้ตั้งสมมติฐานเอาไว้ว่า องค์การที่มีระบบทุกองค์การจะต้องมีกระบวนการดังต่อไปนี้ คือ

๑. กระบวนการตามสายงาน (Workflow Process) เป็นกระบวนการในการจัดสายงานตามลำดับ ซึ่งเป็นลักษณะเดียวกับการจัดสายงานตามหลักของ parsons แต่กระบวนการนี้ไม่ได้กำหนดไว้ว่า การจัดสายงานจะต้องเรียงตามลำดับขั้นแต่เพียงอย่างเดียว สิ่งที่ได้ตั้งสมมติฐานของเขาก็คือ การกำหนดพฤติกรรมที่แน่นอนในการดำเนินงานตามที่ระบุไว้ในความมุ่งหมายขององค์การ

๒. กระบวนการให้คุณและให้โทษ (Reward and Penalty Process) เป็นกระบวนการที่ปรากฏอยู่ในการปฏิบัติงานในองค์การที่จะต้องกำหนด การปูนบำเหน็จความดีความชอบและบทลงโทษผู้กระทำผิด เพื่อให้การดำเนินการในองค์การได้บรรลุถึงผลสำเร็จตามที่ได้จัดบุคลากรให้เข้าทำงานในแต่ละหน่วยงานขององค์การนั้น ๆ

๓. กระบวนการแห่งอำนาจ (Authority Process) เป็นกระบวนการที่องค์การจะต้องกำหนดบทบาทแห่งอำนาจของบุคคลต่าง ๆ ตามลักษณะของงานและหน้าที่รับผิดชอบที่มีอยู่ในบุคคลตามที่ได้รับมอบหมายหรือการไว้วางใจของผู้บริหารตามลักษณะของลำดับชั้น

^{๔๓}เจริญผล สุวรรณโชติทฤษฎีบริหาร,(กรุงเทพมหานคร วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑)หน้า ๗๐.

และยังเป็นกระบวนการที่กำหนดให้มีการประสานงาน รวมทั้งการควบคุมและการแนะแนวทางให้ทำงานในองค์การได้มีความสนใจต่อความต้องการขององค์การ

๔. กระบวนการการสื่อความหมาย (Communication Process) เป็นกระบวนการที่องค์การจะต้องจัดหาแนวทาง หรือเครื่องมือเครื่องใช้หรือวิธีการสำหรับการติดต่อสื่อความหมายในองค์การหรือระหว่างองค์การ กระบวนการสื่อความหมายในปัจจุบันนี้ถือว่ามีความสำคัญยิ่งในแง่ของการบริหาร ซึ่งสามารถจะใช้ได้ทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การเล็กหรือใหญ่ ๆ หรือจะเป็นการบริหารระดับชาติและนานาชาติ ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสื่อความหมายแทบทั้งสิ้น

๕. กระบวนการแห่งการจรรโลง (Perpetuation Process) เป็นกระบวนการที่องค์การจะต้องกำหนดเอาไว้ในรูปของระบบงานที่จะทำให้การดำเนินงานภายในองค์การได้ดำเนินลุล่วงไปด้วยดี ปราศจากอุปสรรคต่าง ๆ ระบบงานเหล่านี้จะเป็นระบบงานที่ถูกต้องและตรงตามสมมติฐานที่ได้ทำการวิจัยหรือค้นคว้าให้ได้อย่างละเอียดและถูกต้อง

๖. กระบวนการแห่งเอกภาพ (Identification Process) เป็นกระบวนการที่จะต้องจัดไว้ในองค์การหนึ่งๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การนั้นๆ แล้วจะต้องยึดถือเอกภาพหรือเอกลักษณ์อย่างหนึ่งอย่างใดที่แสดงว่าเป็นพวกเดียวกันหรือมีความเหมือนกัน เป็นการช่วยให้บุคคลที่จะปฏิบัติงานได้มีส่วนที่จะเป็นเจ้าของในองค์การ เป็นต้นว่า การหาคำขวัญอย่างหนึ่งอย่างใดที่จะยึดถือร่วมกัน

๗. กระบวนการแห่งสถานภาพ (Status Process) เป็นกระบวนการที่องค์การจะต้องระบุเอาไว้ในแผนการปฏิบัติงานหรือแผนการดำเนินงาน ซึ่งจะได้แก่ตำแหน่งงานต่างๆ ที่แสดงเอาไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้แนวทาง ทิศทาง และมีความหวังที่จะได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ถึงขั้นใดตามความเหมาะสมและความสามารถของแต่ละคน

เวนเดล เฟลต์ (Wendell French) ผู้ซึ่งได้กำหนดพฤติกรรมของหัวหน้างานเอาไว้ถึง ๒๒ ประการด้วยกัน คือ^{๔๔}

๑. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้สามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์การอย่างมีมาตรฐานที่ถือว่าเป็นมาตรฐานที่สูง และประกอบด้วยการกระทำเพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ระดับที่สูงอีกเช่นกัน สำหรับจุดหมายนั้นจะต้องแสดงให้เห็นว่า เป็นจุดหมายที่ตั้งขึ้นเพื่อการบุกเบิกสิ่งใหม่

๒. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้รู้จักใช้และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานรู้จักใช้เครื่องมือทางเทคนิควิทยาที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามจุดหมาย

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗๕ – ๑๗๖.

๓. ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่ให้ความไว้วางใจและความแน่ใจในการกระทำทุกประการต่อผู้ร่วมงาน

๔. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ยอมรับและส่งเสริมให้มีการประสานงานซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดการพัฒนาวิธีการในการทำงาน เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ได้บุกเบิกสิ่งใหม่ๆ กับองค์กร

๕. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ยอมรับในความเชื่อของผู้ร่วมงานที่มีความเชื่อในการกระทำหรือความเชื่อในแนวอื่น ๆ ทั้งนี้ ความเชื่อเหล่านั้นจะต้องมีเครื่องพิสูจน์ที่สามารถยืนยันได้ว่า เป็นวิธีการที่ถูกต้องที่สุด

๖. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ให้การส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการประสานงานกันเพื่อทำกิจกรรมทุก ๆ อย่าง แต่กิจกรรมนั้นไม่ได้ขัดต่อการกระทำในระบบสังคมประชาธิปไตย

๗. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้มีการประสานงานกัน ซึ่งเป็นการประสานกันตามตัวกฎหมายที่ได้กำหนดไว้ในสังคมหรือองค์กรนั้น

๘. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่รู้จักความแตกต่างของแต่ละบุคคล เข้าใจถึงความสนใจและความต้องการของบุคคล และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่ง บุคคลที่มีแนวโน้มที่แสดงให้เห็นว่าบุคคลที่ปฏิบัติงานร่วมกันนั้นได้มีพฤติกรรมที่กำลังจะเปลี่ยนแปลงไปบ้างแล้ว บุคคลเช่นนี้ ผู้นำที่ดีจะต้องให้ความสนใจ และใช้เวลาอยู่ใกล้ชิดกับเขาให้มากกว่าบุคคลอื่นๆ

๙. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือให้มีการผสมผสานกันระหว่างผู้ร่วมงานซึ่งจะมีความต้องการที่แตกต่างกันออกไป ผู้นำจะต้องดึงเข้ามาเพื่อกลมเกลียวให้เป็นเนื้อเดียวกัน โดยวางจุดมุ่งหมายเอาไว้ว่าเพื่อเป็นการบุกเบิก ไม่ว่าจะเป็นด้านแนวความคิดหรือในแนวการกระทำ

๑๐. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจะวางแผนการทำงานได้ทั้งในแบบระยะสั้นหรือระยะยาวและสำหรับสิ่งที่อาจเกิดขึ้นมาได้

๑๑. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถทำตัวเองให้เข้ากับเหตุการณ์ต่างๆ ได้ และเป็นผู้ที่ผู้ร่วมงานสามารถเข้ามาหาได้โดยไม่มีข้อจำกัด และเป็นเพื่อนที่ดีของผู้ร่วมงาน

๑๒. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถจะวัดหรือมองเห็นความสามารถของผู้ร่วมงานได้อย่างใกล้เคียงมากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ๑๓. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีความต้องการในการที่อยากจะช่วยผู้ร่วมงาน

พ้นจากข้อขัดข้องต่างๆ เพื่อให้บรรลุถึงความสำเร็จของแต่ละคน

๑๔. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่สามารถกระทำตัวเองให้เป็นผู้ตามที่ดีได้ด้วย

๑๕. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ใช้ความผิดในการกระทำของผู้ร่วมงานเพื่อเป็นการศึกษาข้อบกพร่องของการกระทำมากกว่าที่จะใช้ความผิดนั้นเป็นโอกาสในการลงโทษผู้ร่วมงาน

๑๖. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ให้ความสนใจกับผู้ร่วมงานในลักษณะของบุคคลมากกว่าที่จะให้ความสนใจบุคคลในลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑๗. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ทราบว่า ในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงานนั้น จะต้องอาศัยการสนับสนุนทางด้านอารมณ์ และจะต้องระวังในเรื่องของอารมณ์ที่แสดงออกมาในทางลบ

๑๘. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือกับผู้ร่วมงานในการที่จะต้องปรับจิตใจ ในการเปลี่ยนแปลงเทคนิควิทยา ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

๑๙. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่รับรู้และจดจำในสิ่งที่ผู้ร่วมงานได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

๒๐. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่ไม่ยอมให้ความสนใจเป็นพิเศษและให้สิทธิพิเศษกับบุคคลใดให้มากจนเกินไป

๒๑. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ยืนยันตนเองเสมอว่าเป็นผู้ที่เป็หน้าของกลุ่ม

๒๒. ผู้นำที่ดีจะต้องเป็นผู้ที่มีการติดต่อสัมพันธ์และให้ข่าวสารเพื่อเป็นการโฆษณาผลงานของตนเองและของกลุ่ม เพื่อให้ผู้อื่นหรือผู้ร่วมงานได้มองเห็นภาพพจน์ของการทำงานภายในกลุ่มของตน

เดเบิ้ล และ ไอร์แลนด์ (Dabrin & Ireland) การบริหาร หมายถึงกระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ^{๔๔}

ฟรีเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick w Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ได้พัฒนาการบริหารซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๔๕}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด สำหรับงานแต่ละอย่าง คือต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพื่อช่วยให้สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงาน จะต้องมีการจัดวางไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีการคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษ ที่จะให้得人ที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะทำ

^{๔๔}Dabrin & Ireland, **Emest Dale Management Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill Book co., 1972), p.4.

^{๔๕}ฟรีเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ (Frederick W Taylor), อ้างใน ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๗.

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบครอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคณานันนี้ คณานันจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคณานันทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้น จากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคณานัน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานงานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคณานันที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นของคณานันเท่านั้น

จากหลักการดังกล่าว พบวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออก ให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้น

สรุปได้ว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชน ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผล และการงบประมาณ ที่ผู้บริหารทุก ๆ องค์การจะต้องมีเพื่อให้การทำงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน

๒.๒ แนวคิด เกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชนมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน และมีความคล่องตัวในการบริหารงานายในกรอบที่กฎหมายกำหนด โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดูแลความสงบสุขของประชาชน และให้บริการประชาชนในตำบลและหมู่บ้าน เป็นตัวแทนทำหน้าที่ให้กับรัฐบาล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และหน้าที่อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๒.๒.๑ ความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

จากการที่สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๒๒๒/๒๔๙๙ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๔๙๙ เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบล และหมู่บ้าน ทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่น และราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางนำราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๐๙ เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ ๒) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบล เข้าเป็นองค์กรเดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาพการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ

เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ ภายใน ๓ ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๙/ว ๔๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๐๙ หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๙/ว ๙๘ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๐ และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท ๐๓๐๙/๑๐๘๙๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐

ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖ และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดย พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ก. ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗

เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยรวม

เงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

องค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๔๗}

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ (ฉบับที่ ๓) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญในหมวด ๙ ว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น มาตรา ๒๕๘ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ซึ่งโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลเดิมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ นั้นมีสมาชิกสภา และกรรมการบริหารจำนวนหนึ่งเป็นโดยตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีการแก้ไขบทบัญญัติในกฎหมายดังกล่าวให้สมาชิกสภาทั้งหมดมาจากการเลือกตั้งของประชาชน และให้คณะกรรมการบริหารมาจากความเห็นชอบของสภา

ในกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีการยกเลิกชื่อเรียก “คณะกรรมการบริหาร และกรรมการบริหาร ” โดยให้ใช้ชื่อ “คณะผู้บริหาร ” และชื่อเรียก “ประธานกรรมการบริหาร ” เปลี่ยนเป็น “นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ” “รองประธานกรรมการบริหาร ” เปลี่ยนเป็น “รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ” เปลี่ยนชื่อเรียก “ข้อบังคับตำบล ” เป็น “ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล” และยกเลิกไม่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะผู้บริหาร

การปรับโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ หลังจากเพิ่งมีการแก้ไขเพิ่มพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วน

^{๔๗} อุดม เขยทิวศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน , (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ ๑๙๙๑, ๒๕๔๕), หน้า ๓๒-๓๓.

ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่การแก้ไขกฎหมายในช่วงกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหารของ อบต. มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนแล้วครั้งหนึ่ง โดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมา โดยได้แก้ไขให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วย และได้มีการตั้งคณะกรรมการร่วมเพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว และร่างกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของกรรมาธิการร่วมได้ยืนยันตามร่างที่ผ่านการพิจารณาของวุฒิสภา คือ กำหนดให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบร่างกฎหมายที่เสนอให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน จึงตกไปในช่วงเวลาดังกล่าว

แต่ความเคลื่อนไหวจากหลายฝ่ายที่ต้องการให้มีการแก้ไขที่มาให้ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่นยังไม่หยุดนิ่ง สาเหตุที่สำคัญของการเคลื่อนไหวนี้จะเกิดจากการเปิดช่องไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในมาตรา ๒๘๕ ซึ่งกล่าวถึงองค์ประกอบที่มาของสภาท้องถิ่น และที่มาของฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้กำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีที่มาได้ ๒ ทาง ทางแรก มาจากมติของสภาท้องถิ่น ทางที่สองมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น เมื่อกฎหมายรัฐธรรมนูญเปิดช่องก็ได้มีการเคลื่อนไหวให้ผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงครั้งแรกเมื่อช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๓ โดยสมาคมสันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ซึ่งได้อ้างถึงปัญหาของโครงสร้างเดิมที่เป็นอยู่ที่ฝ่ายบริหารมาจากมติของสภาท้องถิ่นนั้น เป็นโครงสร้างที่มีปัญหา เพราะ ๑) โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล ๒) การเปลี่ยนแปลงนายกเทศมนตรีบ่อยครั้ง ๓) โครงสร้างที่นายกเทศมนตรีมาจากมติของสภาเทศบาล ซึ่งปัญหาเหล่านี้เป็นที่มาของการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเพื่อให้มีการเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารในเทศบาล และการเรียกร้องดังกล่าวก็มาประสบความสำเร็จในปี พ.ศ. ๒๕๔๓ เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายที่กำหนดให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน แต่กฎหมายดังกล่าวไม่ได้กำหนดให้ทุกเทศบาลมีนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีเพียงเทศบาลนครและเทศบาลเมืองเท่านั้นสามารถเลือกตั้งนายกเทศมนตรีทางตรงได้

ความสำเร็จของฝ่ายเทศบาลเป็นจุดประเด็นให้เกิดการเคลื่อนไหวในฝ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลในการเรียกร้องให้มีการแก้ไขกฎหมายเปลี่ยนแปลงที่มาของฝ่ายบริหารให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และในช่วงปลายปี พ.ศ. ๒๕๔๖ ก็มีการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในประวัติศาสตร์การปกครองท้องถิ่นไทย เมื่อรัฐสภาได้พิจารณาผ่านกฎหมายท้องถิ่นแก้ไขเพิ่มเติม ๓ ฉบับ หนึ่งในสามฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติสภาตำบล

และองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยเนื้อหาสาระของกฎหมายทั้ง ๓ ฉบับคือ การกำหนดให้ฝ่ายบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในท้องถิ่น นับตั้งแต่การประกาศให้กฎหมายทั้ง ๓ ฉบับนี้แล้ว ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกรูปแบบของไทยมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเหมือนกันทั้งประเทศ^{๔๔}

๒.๒.๒ หลักเกณฑ์และขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่น้อยในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลโดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

๑. เกณฑ์การแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๓ ขนาด

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

๒. หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการแบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ คือ

๑) เกณฑ์ระดับรายได้

- (๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดใหญ่
- (๒) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดกลาง
- (๓) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดเล็ก

๒) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

๓) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

- (๑) จำนวนพื้นที่
- (๒) จำนวนประชากร
- (๓) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
- (๔) จำนวนโรงพยาบาล

^{๔๔}โกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑-๑๕๓.

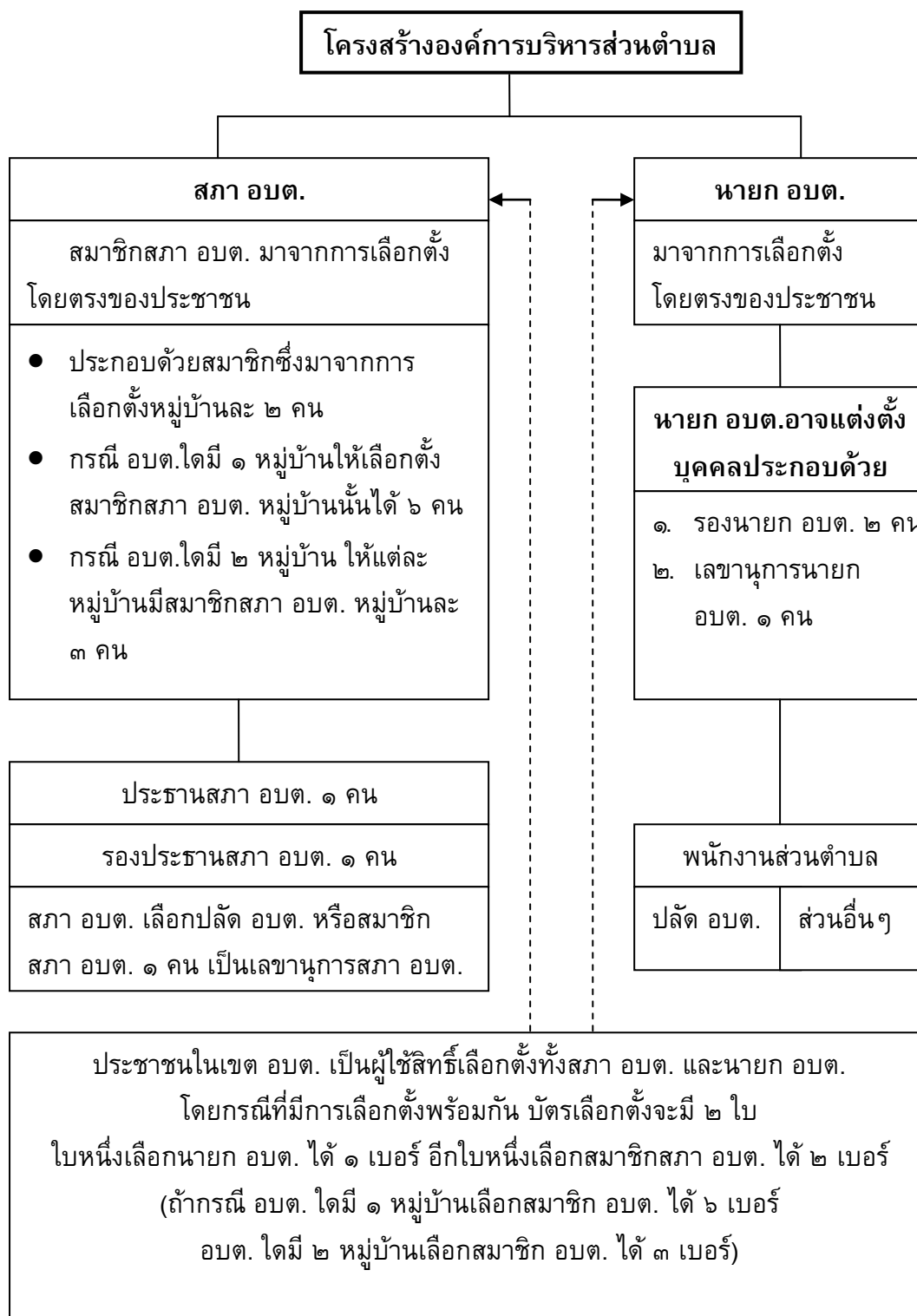
- (๕) จำนวนตลาดสด
- (๖) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
- (๗) จำนวนโรงเรียน
- (๘) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก
- (๙) จำนวนโรงแรม
- (๑๐) จำนวนศาสนสถาน
- (๑๑) จำนวนสถานพยาบาล
- (๑๒) จำนวนศูนย์การค้า
- (๑๓) การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- (๑๔) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความ
เป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๑๕) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๖) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านกำจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- (๑๗) จำนวนโครงสร้างราชการ
- (๑๘) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- ๔) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - (๑) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - (๒) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - (๓) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - (๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- ๕) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
 - (๑) หลักนิติธรรม
 - (๒) หลักคุณธรรม
 - (๓) หลักความโปร่งใส
 - (๔) การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - (๕) หลักความรับผิดชอบ
 - (๖) ความคุ้มค่า ^{๔๙}

๒.๒.๓ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดขึ้น จากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติม
พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕

^{๔๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๔-๑๕๖.

พ.ศ. ๒๕๔๖) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ
สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗(แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖)

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ

สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงในแต่ละหมู่บ้าน
ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นหมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมี
เพียง ๑ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลจำนวน ๖ คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้สภา
องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้าน
ละ ๓ คน เขตเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เขตหมู่บ้าน สภาองค์การบริหาร
ส่วนตำบลมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้ง
ประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วน
ตำบล โดยที่ประธานและรองประธานดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง
และสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดเมื่อ

๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภา
องค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ตาย

๓) ลาออก

๔) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตน
ดำรงตำแหน่ง หรือในกิจการที่กระทำให้อบต.

๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้ง
เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน ๖ เดือน

๗) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน ๓ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่

สมควร

๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่
เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทำให้องค์การบริหาร
ส่วนตำบลเสื่อมเสีย

๙) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง

๕๐

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม
- ๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- ๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขานุการสภา อบต.
- ๕) รับทราบนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับทราบรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกปี
- ๖) ในที่ประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้
- ๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอข้อบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้
- ๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล^{๕๑}

๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.) เป็นองค์กรฝ่ายบริหาร เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่นายก

^{๕๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๗-๑๕๘.

^{๕๑} โกวิท พวงงาม, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

องค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้นับเป็นหนึ่งวาระ ผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

๒) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

๓) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือเลขานุการหรือที่ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่ต้องมีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๕/๕ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๓. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมี สิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

๕. กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานองค์การบริหารส่วนตำบลและรอง ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบตามมาตรา ๕๓ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของ ราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำต้องดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็น ก็ได้

ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล แต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน นอกจากนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบ อำนาจในการสั่ง อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วน ราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- ๑) ถึงคราวออกตามวาระ
- ๒) ตาย
- ๓) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ
- ๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด
- ๕) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๖๔/๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ คือ
 - (๑) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจเว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย
 - (๒) รับเงินหรือประโยชน์ใดๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือ รัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคล ธุรกิจการงานตามปกติ
 - (๓) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การ บริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำ บทบัญญัติมาตรานี้มิให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตาม วรรคหนึ่งได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดใน ลักษณะเดียวกันและมีให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งรับเงินตอบแทนค่าเบี้ย

ประชุมหรือเงินอื่นใดเนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐสภา สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกการบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่น หรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นโดยตำแหน่ง

๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ หรือมาตรา ๘๒

(๑) การพ้นตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ คือ การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยอมนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งจากกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ภายใน ๗ วันนับแต่ได้รับร่างข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

(๒) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๒ คือ นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่ากระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

๗) ถูกจำคุกโดยทำพิพาทจนถึงที่สุดให้จำคุก

๘) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น^{๕๒}

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

รูปแบบเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกกันเองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามรูปแบบรัฐสภา แต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมมาเป็นรูปแบบประธานาธิบดี เมื่อทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งสองฝ่าย อีกทั้งยังมีผลทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วย ดังนี้

^{๕๒} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, ๒๕๕๐ หน้า ๑๖๑-๑๖๔.

- ๑) ก่อนที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจะเข้ารับหน้าที่ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบาย โดยไม่มีการลงมติ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ การประชุมเพื่อแถลงนโยบายให้กระทำโดยเปิดเผยและต้องจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแจกให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนที่มาประชุม
- ๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี
- ๓) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน
- ๔) นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมสมัยวิสามัญได้
- ๕) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- ๖) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ
- ๙) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องอันใดที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้
- ๑๐) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

โดยไม่มีการลงมติ ดังนั้น สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถลงมติใดๆ เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งได้

๑๑) ในกรณีของร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏในหัวข้อว่าด้วยกระบวนการตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ในลำดับต่อไป^{๕๓}

๒.๕.๔ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๕๖

๑) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒) มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

๓) องค์การบริหารส่วนตำบล อาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล

ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- (๒) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ

^{๕๓}บุญอริ ยี่หะ, การปกครองท้องถิ่นไทย , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

- (๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- (๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- (๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- (๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- (๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- (๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- (๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- (๑๒) การท่องเที่ยว
- (๑๓) การผังเมือง

๔) หน้าที่ของกระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินการใดๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้คำแนะนำของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

๕) การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของ อบต. ต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนา อบต. การจัดทำงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร

๖) มีสิทธิได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารจากทางราชการในเรื่องที่เกี่ยวกับการดำเนินกิจการของทางราชการในตำบล

๗) ออกข้อบัญญัติ อบต. เพื่อใช้บังคับในตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายหรืออำนาจหน้าที่ของ อบต. ในการนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บและกำหนดโทษปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน ๑,๐๐๐ บาท

๘) ขอให้ข้าราชการ พนักงาน หรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการของ อบต. เป็นการชั่วคราวได้โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม

๙) ทำกิจการนอกเขต อบต. หรือร่วมกับสภาตำบล อบต. หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อกระทำการกิจการร่วมกันได้

๒. อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่สำคัญในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

- (๑) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
- (๒) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

- (๓) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๔) การสาธารณสุขปศุสัตว์และการก่อสร้างอื่นๆ
- (๕) การสาธารณสุขการ
- (๖) การส่งเสริมการฝึก และการประกอบอาชีพ
- (๗) การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
- (๘) การส่งเสริมการท่องเที่ยว
- (๙) การจัดการศึกษา
- (๑๐) การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
- (๑๑) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
- (๑๒) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
- (๑๓) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๔) การส่งเสริมกีฬา
- (๑๕) การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
- (๑๖) การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
- (๑๗) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- (๑๘) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
- (๑๙) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
- (๒๐) การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
- (๒๑) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
- (๒๒) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
- (๒๓) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพและสาธารณสถานอื่นๆ
- (๒๔) การจัดการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- (๒๕) การผังเมือง
- (๒๖) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร
- (๒๗) การดูแลรักษาที่สาธารณะ
- (๒๘) การควบคุมอาคาร
- (๒๙) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

- (๓๐) การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกัน และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- (๓๑) กิจกรรมอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่ คณะกรรมการประกาศกำหนด^{๕๔}

๒.๕.๕ รายได้และรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีรายได้ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ดังนี้

๑. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม

- ๑) ภาษีบำรุงท้องที่
- ๒) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- ๓) ภาษีป้าย
- ๔) อากรฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากสัตว์
- ๕) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์ล้อเลื่อน
- ๖) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
- ๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
- ๘) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นการพนัน
- ๙) อากรรังนกนางแอ่น
- ๑๐) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- ๑๑) อากรประทานบัตร ใบอนุญาตและอาชญาบัตรการประมง
 - ๑๒) ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
 - ๑๓) ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
 - ๑๔) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- ๑๕) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
 - ๑๖) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
 - ๑๗) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ๑๘) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับตามที่กฎหมายกำหนด

๒. เงินอุดหนุนรัฐบาล

๓. รายได้จากทรัพย์สินและรายได้ประเภทอื่น ๆ

^{๕๔}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๖๖-๑๗๐.

- ๑) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) เงินหรือทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- ๕) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- ๖) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. เงินกู้ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ๑) กู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
- ๒) การกู้ตาม ๑) กระทำได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) การกู้ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

แหล่งที่มาของรายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๑. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเองจากภาษีอากรต่าง ๆ ได้แก่

- ๑) ภาษีบำรุงท้องที่
- ๒) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- ๓) ภาษีป้าย
- ๔) อากรการฆ่าสัตว์

๒. รายได้ที่มีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น และให้องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับทั้งจำนวน เมื่อมีการจัดเก็บในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ได้แก่

- ๑) เงินอากรตามกฎหมายว่าด้วยรังนกนางแอ่น
- ๒) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- ๓) เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วย

การประมง

- ๔) ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- ๕) ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน

๓. รายได้ที่ได้รับการจัดสรรให้เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยนั้น

เป็นรายได้ที่เมื่อมีการจัดเก็บตามกฎหมายว่าด้วยการนั้นแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลจะได้รับการจัดสรรหรือแบ่งให้ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการในกฎหมายนั้นหรือในกระทรวงได้แก่

- ๑) ภาษีและค่าธรรมเนียมล้อเลื่อน เมื่อจัดเก็บได้ในจังหวัด จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่บัญญัติไว้กฎหมายว่าด้วยการนั้น (พ.ร.บ. รถยนต์ พ.ร.บ. การขนส่งทางบก)

๒) ค่าภาคหลวงแร่ และค่าภาคหลวงปิโตรเลียม เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใด ให้จัดสรรให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย

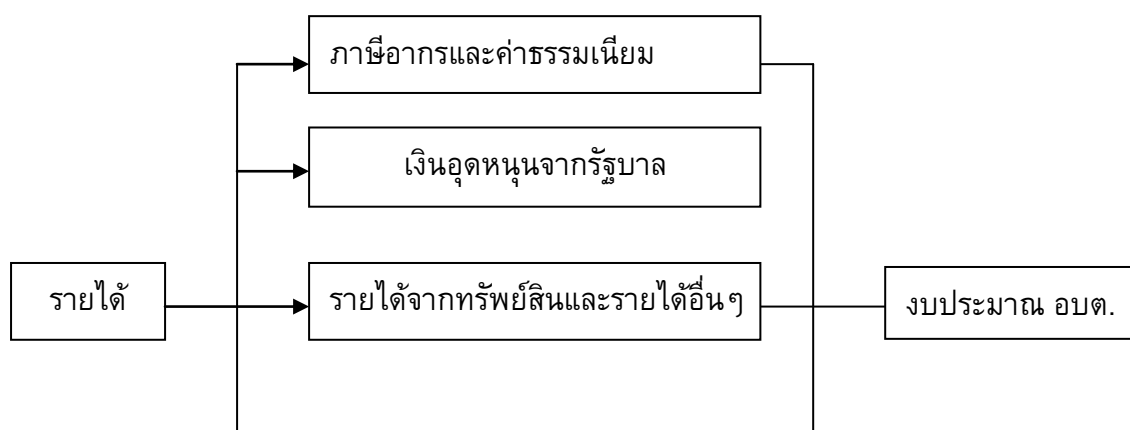
๓) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ เมื่อจัดเก็บได้ในองค์การบริหารส่วนตำบลใด แบ่งให้องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวงมหาดไทย

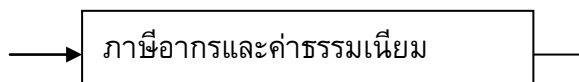
๔. รายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องออกข้อบังคับเพื่อจัดเก็บเพิ่มขึ้นตามกฎหมายนั้น เป็นรายได้ที่องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจออกข้อบัญญัติเพื่อเก็บภาษีอากรและค่าธรรมเนียมเพิ่มขึ้น อัตราที่เรียกเก็บตามบัญญัติของกฎหมายว่าด้วยการนั้น ตัวอย่าง เช่น

ประเภทภาษีค่าธรรมเนียม	เก็บเพิ่ม	หมายเหตุ
ภาษีธุรกิจเฉพาะ ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตเล่นพนัน	ไม่เกิน ร้อยละ ๑๐	- สถานที่ประกอบการอยู่ในเขต อบต. - ร้านขายสุราตั้งอยู่ในเขต อบต. - สถานที่เล่นการพนันอยู่ในเขต อบต. (ภาษีและค่าธรรมเนียมพิเศษของหนึ่งบาทให้ปัดทิ้ง)

จะเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งที่มาของรายได้จากหลายๆทาง โดยเฉพาะรายได้ที่มาจากแหล่งรายได้ของตนเอง ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับพื้นที่และทรัพยากรต่างๆในแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นสำคัญ บางแห่งมีทรัพยากรในพื้นที่มากก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้มาก บางแห่งมีทรัพยากรในพื้นที่น้อยก็มีแหล่งที่มาของรายได้น้อย

การมีรายได้น้อย ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินกิจการพัฒนาในท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบล ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลไม่มากนัก





แผนภาพที่ ๒.๒ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อพิจารณาถึงรายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีรายจ่ายหลายทาง เช่นกัน เป็นต้นว่าเป็นรายจ่ายประจำ เช่น ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าวัสดุ ครุภัณฑ์ อุปกรณ์ต่างๆ นอกจากนั้น รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบลตามโครงการและกิจกรรมต่างๆ ด้วย รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้แก่

- ๑) เงินเดือน
- ๒) ค่าจ้าง
- ๓) เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
- ๔) ค่าใช้สอย
- ๕) ค่าวัสดุ
- ๖) ค่าครุภัณฑ์
- ๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง
- ๘) ค่าสาธารณูปโภค
- ๙) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่นๆ
- ๑๐) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่กฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้^{๕๕}

๒.๕.๗ การกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ ส่วนที่ ๕ กำหนดให้มีการกำกับดูแลองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

- ๑) นายอำเภอมีอำนาจกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับของทางราชการ โดยมีอำนาจเรียกสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานส่วนตำบล และลูกจ้างขององค์การบริหาร

^{๕๕}โกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย , พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๐-๒๖๔.

ส่วนตำบลมาชี้แจงหรือสอบสวน ตลอดจนเรียกรายงานและเอกสารใดๆ จากองค์การบริหารส่วนตำบลมาตรวจสอบได้

๒) เมื่อนายอำเภอเห็นว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบลผู้ใดปฏิบัติภารกิจในทางที่อาจเป็นการเสียหายแก่องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเสียหายแก่ทางราชการ และได้ชี้แจงแนะนำตักเตือนแล้วไม่ปฏิบัติตาม ในกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็นเร่งด่วนที่จะรอช้าไม่ได้ ให้นายอำเภอมีอำนาจออกคำสั่งระงับการปฏิบัติราชการจังหวัดภายใน ๑๕ วัน เพื่อให้ผู้ว่าราชการจังหวัดวินิจฉัยสั่งการตามที่เห็นสมควรโดยเร็ว ทั้งนี้ การกระทำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ฝ่าฝืนคำสั่งของนายอำเภอและผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วแต่กรณี ไม่มีผลผูกพันองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) เพื่อคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวม นายอำเภอสามารถเสนอความเห็นต่อผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบลได้ และให้มีการเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นใหม่ภายใน ๔๕ วัน

๔) หากปรากฏว่านายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล กระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตาม หรือปฏิบัติการไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ ให้นายอำเภอดำเนินการสอบสวนโดยเร็ว

ในกรณีที่ผลการสอบสวนปรากฏว่าบุคคลดังกล่าว มีพฤติการณ์เช่นนี้จริง ให้นายอำเภอเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้บุคคลดังกล่าวพ้นจากตำแหน่ง โดยผู้ว่าราชการจังหวัดอาจดำเนินการสอบสวนเพิ่มเติมด้วยก็ได้ คำสั่งของผู้ว่าราชการจังหวัดให้เป็นที่สุด^{๔๖}

สรุป ในเรื่องของแนวคิดและทิศทางการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล จะเห็นได้ว่า การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นรูปแบบของท้องถิ่น ต้องมีการบริหารจัดการที่ดี ให้เป็นที่ยอมรับและการให้ความร่วมมือจากทุกฝ่าย รวมทั้งประชาชนในพื้นที่ในการมีส่วนร่วมในการบริหาร ซึ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน มีกระบวนการมีส่วนร่วมหลายรูปแบบทั้งในด้านจัดทำแผนพัฒนาตำบล ซึ่งเป็นแนวทางหลักในการเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เนื่องจากแผนพัฒนาตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล จะเป็นตัวบ่งชี้และทิศทางในการจัดทำข้อบังคับตำบล รวมทั้งข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมในการที่จะนำเงินงบประมาณจากรายได้ และเงินอุดหนุนจากรัฐบาลไปใช้จ่ายตามแผนงาน โครงการขององค์การบริหารส่วนตำบลต่อไปให้เกิดประโยชน์ต่อคนในพื้นที่ นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมในรูปแบบขององค์กร ประชาคม บุคลากรในการที่ร่วม

^{๔๖} บุญอริ ยีหะ, การปกครองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๘๒.

ตัดสินใจ เสนอแนะ แนะนำ ร่วมดำเนินการ รวมทั้งการตรวจสอบควบคุม เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ยุติธรรมในการกระจายงบประมาณ ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในด้านต่างๆ รวมทั้งเป็นคณะกรรมการจัดซื้อ จัดจ้าง ในกิจกรรม งาน โครงการ ตามแผนงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในฐานะตัวแทนภาคประชาชนและอื่นๆ ล้วนแล้วแต่มีความจำเป็นและประชาชนต้องให้ความสำคัญในการมีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการกระจายอำนาจที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐

๒.๓ สัปติสัทธิธรรม ๗

๒.๓.๑ ความเป็นมาของสัปติสัทธิธรรม

สัปติสัทธิธรรม ๗ พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญสูตร ^{๔๗} ความว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ นี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นเนื้อนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก สัปติสัทธิธรรม ๗ ประการได้แก่อะไรบ้าง กล่าวคือภิกษุในธรรมวินัยนี้ คือ (๑) เป็นธัมมัญญ (๒) เป็นอัตถัญญ (๓) เป็นอัตตัญญ (๔) เป็นมัตตัญญ (๕) เป็นกาลัญญ (๖) เป็นปริสัณญ และ (๗) เป็นปุคคลปโรปรัญญ

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ ย่อมเป็นผู้ควรของการคำนับ นับถือ ยกย่อง ของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ คุณสมบัติ ๗ ประการนั้น คือ

๑) เป็นธัมมัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือ สุตตะ (พระสูตรต่างๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวยยาकरणะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยทรงโสมนัส) อิติวุตตกะ (พระสูตร ที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า ข้อนี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาดก (พระสูตรที่แสดงเรื่อง ในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัปภูตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วยอิทธิปาฏิหาริย์) เวทลละ (พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่งขึ้นไป)

๒) เป็นอัตถัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผลว่า ผลที่เกิดจากการกระทำมีประโยชน์และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

^{๔๗} วจ.สตุดก.(ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓-๑๔๖.

๓) เป็นอรรถัตถุญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยวิถี ๕

๔) เป็นมัตถัตถุญ หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดี ตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

๕) เป็นกาลัตถุญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

๖) เป็นปริสัณญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชุมชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชนหรือสังคมนั้น

๗) เป็นปุคคลปรโรรัญญ หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับสัปปริสธรรม ๗

สัปปริสธรรม ๗ นั้น เป็นข้อธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่างกัน ก่อนที่จะทำความเข้าใจความหมายและความเป็นมาของหลักสัปปริสธรรมจึงควรที่จะทำความเข้าใจหลักสัปปริสธรรม ๗ และนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยวิทยาการด้านการบริหารจัดการเข้ามาสนับสนุนองค์การ อีกทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมานานแล้วจึงมีแนวคิดในการใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหาร หากเราทำให้คนนั้นเป็นคนดีที่ถูกต้องแล้ว เชื่อแน่ว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมประสงค์ คนดีที่ถูกต้องนี้ คือ ต้องเป็นทั้งคนดี และคนเก่งด้วยจึงมีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก

(เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า สัปปริสธรรม ธรรมของสัปปุริสหรือคนดี หรือธรรมของมนุษย์ผู้มีความเป็นมนุษย์ สมบูรณ์ มี ๗ ประการ ศึกษาให้รู้ให้เข้าใจ แล้วปฏิบัติให้ได้ ก็จักสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ทุกประการได้ สัปปริสธรรม ๗ ประการคือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักประชุมชน และรู้จักบุคคล^{๕๔}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวถึง สัปปริสธรรม ๗ คือ คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือคุณสมบัติในตัวของผู้ผู้นำมี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๕๕}

^{๕๔} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๓, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๕๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต.), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐.

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวถึง สัปปริสธรรม ๗ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดีเป็นธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพการศึกษามี ๗ ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๖๐}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวถึง สัปปริสธรรม ๗ คือ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือเป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกด้วยต้องความปรารถนาดีมี ๗ ประการ ได้แก่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล^{๖๑}

ดังนั้นสัปปริสธรรม คือ ธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษเป็นธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำโดยเฉพาะผู้ที่เป็หน้าหน้าคนหรือผู้บริหารที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จักตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกต้องและเหมาะสม

๒.๓.๓ ความหมายของสัปปริสธรรม ๗

สัปปริสธรรม ๗ หมายถึง หลักธรรมที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงแสดงไว้ในสัปปริสสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารศาสตร์มิได้มุ่งเน้นหรือหวังผลกำไร เพียงอย่างเดียว แต่เป็นหลักธรรมที่สร้างความยั่งยืน สร้างหลักบริหารแบบไม่เบียดเบียน อยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลกโดยไม่ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน และรู้เท่าทันโลก หลักสัปปริสธรรม ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับการบริหารมี ๗ ด้าน ดังนี้ คือคุณธรรม ๗

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฎฐายี) กล่าวว่า สัปปริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการ ที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมส่งเสริมผู้นั้นให้เป็น สัปปริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้น

^{๖๐}วันทนา เมืองจันทร์, การปฏิรูปการศึกษา :คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยากรย์. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๑.

^{๖๑}พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสียงเชียง, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐.

สามารถปฏิบัติการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำตนให้เป็นผู้สงบ และเป็นผู้นำในทางสงบ และสามารถบริหารหมู่คณะประเทศชาติให้ถึงความสงบและความเจริญก้าวหน้าได้^{๒๒}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมายของสัปปริสธรรม ๗ ว่า เป็นธรรม สัตบุรุษ ธรรมที่ให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของ มนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้^{๒๓}

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์ของพระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายว่า สัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็น สัตบุรุษ มี ๗ ประการ คือ (๑) ฆัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ (๒) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้เหตุผล (๓) อัตตัญญตา รู้จักตน (๔) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ (๕) กาลัญญตา รู้จัก กาลเวลา (๖) ปริสัณญตา รู้จักชุมชน สังคม และ (๗) บุคคลัญญตา รู้จักบุคคล คุณธรรม ๗ ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง ๗ ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติในการะ งานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย^{๒๔}

จ.เปรียญ กล่าวว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึด เอาหลักสัปปริสธรรม เป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุผลมีผลในการ ปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุผลมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคน อื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่าง^{๒๕}

^{๒๒} สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฎฐายี), **สัปปริสธรรม**, หนังสืออนุสรณ์ เนื่องในโอกาสงานสถาปนา ๑๐๐ ปี, (กรุงเทพมหานคร, ๒๕๐๙), หน้า ๑๒.

^{๒๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **หนังสือธรรมานุชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๒๕.

^{๒๔} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗๖.

^{๒๕} จ.เปรียญ, อ้างใน พระสามารถ อานนุโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปริสธรรม”, **ปริญญา นิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชาพุทธศาสนศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓๓ -๓๔.

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ ให้ความหมายของสัปปริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ^{๖๖}

ดังนั้นหลักสัปปริสธรรม เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารงานสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เป็นคนตระหนักในเหตุผลรู้จักการวางตัวพอเหมาะพอดีทั้งทางการพัฒนาองค์การ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นตัวของตัวเอง จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน โดยมีการประยุกต์ใช้ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓.๔ สารสำคัญของสัปปริสธรรม

ในการศึกษาสารสำคัญของหลักสัปปริสธรรมนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาให้ทราบถึงองค์ประกอบของหลักสัปปริสธรรม ซึ่งมี ๗ ประการและในแต่ละองค์ประกอบนั้นมีการอธิบายในคัมภีร์พระพุทธศาสนาอย่างไร ตลอดจนการศึกษาเพื่อให้ทราบถึงหลักสัปปริสธรรม ๗ สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์การส่วนตำบลได้อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำตัวอย่างที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนาเป็นต้นว่า พระสูตร ชาดก มาแสดงเพื่อให้ทราบถึงเนื้อหาที่สำคัญของหลักธรรมในข้อนั้นๆ ดังนี้

๑. ธัมมัญญตา คือ รู้หลักการ (รู้จักเหตุ)

ธัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎ กติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า ธัมมัญญตา หมายถึง การรู้ธรรม ดังความที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๖๗} ว่า ภิกษุที่เป็นผู้รู้เหตุ รู้เรื่องนวัคคัตถุศาสน์ คือ คำสั่งสอนพระศาสดา อันศาสนธรรม มีองค์ประกอบอยู่ ๙ ประการ หรือที่เรียกว่ารู้ธรรมคำสั่งสอนในพระไตรปิฎก คือ หลักปรียัติธรรมนั่นเอง ซึ่งได้แก่ การรู้เรื่องของพระสูตร พระวินัยและพระอภิธรรม เป็นต้น อันเป็นเหตุแห่งความเจริญในการปฏิบัติเพื่อบรรลุจุดหมายสูงสุดของการศึกษา พระธรรมวินัย

^{๖๖} สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, บริหารด้วยสัปปริสธรรม, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๓, <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

^{๖๗} อัง.สตตก. (ไทย) ๒๓/๖๔/๑๔๓-๑๔๖.

ภิกษุรูปใดมีความนอบน้อมในหลักธรรมคำสอนดังกล่าวมาแล้วนี้ ภิกษุนั้นถือว่าเป็นผู้จัดธรรมหรือเหตุแห่งความเจริญ หลักธรรมอันเป็นคำสั่งสอนที่สำคัญ คือ นวังคัสตฤศาสน์ ๙ ประการ ได้แก่

- ๑) สุตตะ คือ พระสูตรต่างๆ
- ๒) เคยยะ คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา
- ๓) เวยยาकरणะ คือ พระอภิธรรมทั้งหมด
- ๔) คาถา คือ พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา
- ๕) อุทาน คือ พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยความโสมนัส
- ๖) อิติวุตตกะ คือ พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า "สมจริงดังคำที่พระองค์ตรัสไว้"
- ๗) ชาดก คือ พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า
- ๘) อัปภูตธรรม คือ พระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์
- ๙) เวทลละ คือ พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่งๆ ขึ้นไป เป็นต้น^{๖๔}

๒. อัตถัญญตา คือ รู้จักผล รู้จุดหมาย

อัตถัญญตา คือ รู้จักผล รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์องค์รวมที่จะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า อัตถัญญตา คือ ความเป็นผู้รู้ธรรม รู้จักจุดหมายรู้ประโยชน์ ดังพุทธพจน์ที่ปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๖๕} ว่าภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่า ภิกษุในพระพุทธศาสนานี้ เป็นผู้ที่มีความรู้เรื่องเนื้อความใจความ ความมุ่งหมาย และประโยชน์ในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงภิกษุที่เป็นผู้รู้จักผลว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต คือ ถ้อยคำที่เป็นประโยชน์นั้น นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นเลย ว่า นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นอัตถัญญตา แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ ว่านี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี่เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ฉะนั้น ควรเรียกภิกษุนั้นว่าเป็น อัตถัญญตา

๓. อัตตัญญตา คือ รู้ตน

อัตตัญญตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และต้องรู้จักพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ผู้นำที่ดีนั้นจะต้องสำรวจอยู่เสมอว่าตนเองมีจุดอ่อนจุดแข็งอะไร

^{๖๔} ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๕๕-๕๙.

^{๖๕} อัง.สตตก.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

แล้วดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตน ในขณะที่เดียวกันก็พัฒนาจุดแข็งของตนให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ การบริหารงานที่ดีควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงความเปลี่ยนแปลงแห่งโลกอย่างแท้จริง เพื่อให้สามารถนำพามวลชนและองค์กรไปสู่จุดหมายได้ตามเป้าหมายที่วางไว้

พระพุทธศาสนาได้กล่าวว่า อัตตัญญูตา หมายถึง การรู้จักตนเกี่ยวกับ ศรัทธา ศีล จาคะ สุตตะ ปัญญา เป็นต้น ดังที่ปรากฏใน ธรรมัญญสูตร^{๑๑๒} “ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักตน คือ รู้ว่าตนเองนั้นมีศรัทธาความเชื่อ มีศีล มีระเบียบวินัย มีสุตตะ คือ การศึกษาเล่าเรียน ได้ยิน ได้ฟัง มีจาคะ แบ่งปัน การปล่อยวาง มีปัญญาความรู้ ความสามารถ อยู่ประมาณเท่าใดบ้าง แล้ววางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะ ความรู้ความสามารถของตนเอง ไม่ทำให้เกินความรู้ ความสามารถของตนเอง ดังนี้เรียกว่าเป็นผู้รู้จักตนการรู้ตนในแนวทางแห่งพระพุทธศาสนา ก็คือ การรู้หลักความเจริญอย่างประเสริฐหลักความเจริญของอารยชนตามคุณธรรมที่เรียกว่า อารยวัฑฒิ ^{๑๑๓}ดังต่อไปนี้

- ๑) ศรัทธา ความเชื่อ ความมั่นในพระรัตนตรัย ในหลักแห่งความเจริญความดี ความงามอันมีเหตุผล
- ๒) ศีล ความประพฤติดี มีวินัย เลี้ยงชีพสุจริต
- ๓) สุตตะ การเล่าเรียน สดับฟัง ศึกษาหาความรู้
- ๔) จาคะ การเผื่อแผ่เสียสละ เอื้อเฟื้อ มีน้ำใจช่วยเหลือ ใจกว้าง พร้อมที่จะรับ ฟังและร่วมมือ ไม่คับแคบเอาแต่ตัว
- ๕) ปัญญา ความรอบรู้ รู้คิด รู้พิจารณา เข้าใจเหตุผล คือ รู้จักโลกและชีวิตตาม

ความเป็นจริง

๔. มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ

มัตตัญญูตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กล่าวคือ ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานในเรื่องต่างๆ ดังนั้น ผู้คนที่ดีนั้นจะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรใน การที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้ กล่าวไว้ว่า มัตตัญญูตา หมายถึง รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ ดังปรากฏในธรรมัญญสูตร ว่าภิกษุ ในธรรมวินัยนี้ รู้จักประมาณในการบริโภคปัจจัย ๔ ในการเลี้ยงชีพ เช่น การรู้จักประมาณใน การรับประทาน หรือการใช้สอยจีวร การรับอาหารบิณฑบาตและบริโภคอาหารให้พอประมาณ แก้อัตตภาพของตนไม่มากไม่น้อยเกินไป การใช้เสนาสนะที่อยู่อาศัย ให้พอสมควรเหมาะสมกับ สมณะสารูป ยารักษาโรคและบริวารอื่นๆ ที่ภิกษุเข้าไปเกี่ยวข้อง ต้องให้รู้จักความพอดีแก่

^{๑๑๒} อ.สุตต.ก.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๓-๑๔๖.

^{๑๑๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๔๓-๑๔๖.

ตนเอง หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับปัจจัย ๔ ไม่พึงเรียนเธอว่าเป็นมัตตัญญูตา แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับปัจจัย ๔ จึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญู^{๗๒} การรู้ประมาณตามหลักมัตตัญญูตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญพอเหมาะแก่ฐานะของตน โดยรู้จักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ ผู้นำที่ดีตามหลักมัตตัญญูตา ย่อมนำมาซึ่งความพอเหมาะพอควรให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ทำให้สามารถนำพามวลชน หมู่คณะ ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญอย่างแท้จริง

๕. กาลัญญูตา คือ รู้จักเวลา

กาลัญญูตา คือ รู้จักเวลา รู้จักเวลาที่ควรประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาและรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารเวลาหรือวางแผนให้เหมาะสมกับเวลาอย่างถูกต้องในทางพระพุทธศาสนา กล่าวถึงกาลัญญูตา ไว้ว่า การรู้จักแนวปฏิบัติอันเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๗๓} ว่า ภิกษุในธรรมวินัยนี้เป็นผู้ประกอบไปด้วยความรู้ว่า เวลาคือเวลาควรศึกษา ควรถาม เวลาควรเป็นเวลาทำความเพียร ควรหลีกเลี่ยงจากหมู่คือ รู้จักการปฏิบัติให้สอดคล้องกับกาลเทศะ ให้เหมาะสมกับสมณะ รู้คุณค่าของเวลา เมื่อภิกษุมีความรู้ความเข้าใจในการใช้เวลา ย่อมจะเป็นผู้มีความเจริญในพระพุทธศาสนา เพราะทำให้ถูกกับกาลเวลาการรู้จักเวลา รู้จักคุณค่าแห่งเวลารูจักการบริหารเวลาอย่างถูกต้องตามหลักกาลัญญูตา ถือเป็นคุณสมบัติที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะวางแผนงานในกิจการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและทันต่อสถานการณ์โลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ การดำเนินกิจการต่างๆ เมื่อทำให้ถูกต้องเหมาะสมกับกาลเวลาแล้ว ย่อมได้รับประโยชน์แก่ตนเองและผู้อื่น แต่หากว่าการทำอะไรไม่สอดคล้องกับความเหมาะสม ก็ย่อมส่งผลเสียให้แก่ตนเองและผู้อื่น ในเรื่องนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับภิกษุที่ละเลยกิจวัตร ปฏิบัติตนไม่เหมาะสมกับสมณะ ดังปรากฏในอภการวชิราดกค๑๒๐^{๗๔} ซึ่งมีเนื้อความว่าภิกษุชาวพระนครสาวัตถีรูปหนึ่งบรรพชาในพระศาสนาแล้วไม่เรียนวัตรหรือสิกขาเธอไม่รู้ว่าเวลานี้ควรทำวัตร ควรปรนนิบัติควรเล่าเรียน เวลาคือควรท่อง สวดสวดดัง ในขณะที่คนตื่นขึ้น ทุกๆ ยาม ภิกษุทั้งหลายไม่เป็นอันได้หลับได้นอน ต่างพากันกล่าวโทษของเธอในธรรมสภา พระพุทธองค์ทรงทราบแล้วตรัสว่าดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ไม่ใช่แต่บัดนี้เท่านั้นที่ภิกษุสงฆ์เสียไม่เป็นเวลา แม้ในกาลก่อน ภิกษุรู้นี้ได้เกิดเป็นไก่ ก็สงฆ์เสียไม่เป็นเวลาเหมือนกับการที่เขาไม่รู้จักกาลเวลาชั้น จึงเป็นเหตุให้ถูกบิณฑกจนถึงสิ้นชีวิต

^{๗๒} อ่างแล้ว

^{๗๓} อภ.สตตก.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๔-๑๔๕.

^{๗๔} ขุ.ชา.เอกก.(ไทย) ๒๗/๑๑๙/๔๙.

๖. ปริสัญญูตา คือ รัฐชุมชน

ปริสัญญูตา คือ รัฐชุมชน รัฐสังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความต้องการของสังคมนั้นได้ถูกต้อง^{๗๔} หรือแก้ไขปัญหามาได้ตรงจุด นอกจากนี้ยังต้องรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ วัฒนธรรม ประเพณีของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อให้สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข สันติสุข ความก้าวหน้ามาสู่มวลชน หมู่คณะและสังคมได้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าว ปริสัญญูตา หมายถึง การรู้จักบริษัท และแนวปฏิบัติของบริษัท ดังปรากฏในธัมมัญญสูตรว่า ภิกษุเป็นผู้รู้จักบริษัท คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบริษัท หรือรู้จักชุมชนเหล่านี้เป็นกษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี ชนเหล่านี้เป็นสมณะในชุมชนนั้น ควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นและวางตนไม่เหมาะสมกับสังคมหรือชุมชนนั้นแล้ว ไม่ควรเรียกเธอว่าเป็นปริสัญญูตา แต่เพราะภิกษุรู้ว่า นี่เป็นกษัตริย์ เป็นพราหมณ์ เป็นคหบดี เป็นสมณะ ในบริษัทนั้น เราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรทนควรนั่งอย่างนี้ ควรกล่าวควรสงบอย่างนี้ จึงเรียกเธอว่า เป็นปริสัญญูตา

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่า การรู้จักว่าชุมชนใดๆ เป็นสังคมประเทศไหน ย่อมทำให้บุคคลนั้นสามารถวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในสังคมนั้นๆ อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้นๆ ด้วย ดังนั้น ผู้นำที่รู้จักชุมชนเป็นอย่างดีย่อมสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมนั้น อีกทั้งยังสามารถบริหารจัดการกิจการต่างๆ ของสังคมนั้นให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ ประเพณี แบบแผน ทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ยกย่องของหมู่คณะ หรือจากมวลชน ตลอดจนสามารถนำมาซึ่งความสงบสุข ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ ด้วยในการที่ผู้นำจะรู้จักชุมชนได้ดีอีกประการหนึ่งนั้น การบริหารงานจะต้องเข้าใจในบทบาทและหน้าที่บุคคลในสังคมซึ่งจะปฏิบัติต่อกันได้อย่างถูกต้อง ในข้อนี้พระพุทธเจ้าได้ตรัสกับสังคาลบุตรในเรื่องทศทั้ง ๖ ซึ่งมีสาระสำคัญต่อผู้บริหารงานในการบริหารชุมชนที่ควรรู้ ดังต่อไปนี้

๑) ทิศเบื้องหน้า ได้แก่ บิดามารดา จะต้องดูแลบุตรธิดาของตน มิให้ทำชั่ว แนะนำให้เป็นคนดี ให้การศึกษา เป็นต้น เมื่อบุตรธิดาได้รับการดูแลเช่นนั้นแล้ว ควรปฏิบัติตนต่อท่านในทางที่ดี เช่น เลี้ยงดูท่านในคราวที่จำเป็น ดำเนินกิจการ รักษาวงศ์สกุลของท่านให้เสื่อมเสีย

๒) ทิศเบื้องขวา ได้แก่ ครู อาจารย์ จะต้องแนะนำศิษย์ด้วยดี ไม่ปิดบังอำพราง ยกย่องในหมู่คณะ เป็นที่พึ่งของศิษย์ได้ เป็นต้น เมื่อศิษย์ได้รับการอนุเคราะห์จากครูอาจารย์แล้วถึงตอบแทนท่านด้วยการรับใช้ท่าน เชื่อฟังท่าน เคารพท่าน และตั้งใจศึกษา

^{๗๔} พระธรรมปิฎก, ภาวะผู้นำ, หน้า ๒๗

๓) ทิศเบื้องหลัง ได้แก่ ภรรยาและสามี จะต้องปฏิบัติต่อกันดังนี้ ภรรยาจะต้องจัดงานบ้านด้วยดี สงเคราะห์ญาติของสามี ชื่อสัตย์ต่อสามี รักษาทรัพย์ที่สามีด้วยดี เป็นต้น และสามีควรปฏิบัติคือภรรยาด้วยการยกย่อง ไม่ดูหมิ่น ไม่นอกใจ ให้เครื่องแต่งตัวแก่ภรรยา

๔) ทิศเบื้องซ้าย ได้แก่ มิตรหรือเพื่อนที่จะปฏิบัติต่อกันดังนี้ เช่น ด้วยการกล่าวถ้อยคำไพเราะ วางตนเสมอต้นเสมอปลายต่อเพื่อ เป็นที่พึ่งของกันและกันได้ ไม่ทิ้งเพื่อนในยามวิบัติ และนับถือวงศ์ตระกูลของเพื่อน

๕) ทิศเบื้องล่าง ได้แก่ คนงาน คนรับใช้ หรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องปฏิบัติต่อนายจ้างหรือเจ้านาย คือ ลูกทำงานก่อนนายเลิกทีหลังนาย ถือเอาเฉพาะของที่นายให้ทำงานให้ดียิ่งขึ้น ยกย่อง นาย เป็นต้น

๖) ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณะ นักบวช ผู้ทรงคุณธรรมอันสูง ควรอนุเคราะห์แก่คฤหัสถ์ เช่น ห้ามไม่ให้ทำชั่ว ให้ตั้งอยู่ในความดี อนุเคราะห์ด้วยน้ำใจอันงาม อธิบายข้อความให้แจ่มชัดและบอกทางสวรรค์ให้คฤหัสถ์ เมื่อได้รับการอนุเคราะห์ควรตอบแทนด้วยการจะพูดจะทำ จะคิด ต้องประกอบด้วยความเมตตา การต้อนรับด้วยดี และการให้ทานด้วยปัจจัยสี่^{๑๒๓}

๗. ปุคคลปโรปรัญญตา คือ รู้จักบุคคล

ปุคคลปโรปรัญญตา คือ การรู้จักคน รู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องกับตัว รู้ว่าควรจะทำปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้จักคน รู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ในการบริหารงานทุกๆ ด้าน เพื่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับหมู่คณะและองค์กรได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง ปุคคลปโรปรัญญตา คือ การรู้จักคนและลักษณะความต้องการของบุคคล ดังปรากฏในธัมมัญญสูตร^{๗๖} ว่า ภิกษุผู้ที่มีความรู้เรื่องบุคคลของภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักบุคคล ๒ จำพวก ได้แก่

๑) รู้ลักษณะบุคคลผู้ที่เป็นบัณฑิต รู้บุคคลที่มีความต้องการจะพบ บุคคลผู้เป็นพระอริยะหรือผู้ที่เป็นบัณฑิต เป็นคนดีมีศีลธรรม สนใจในคำสั่งสอน แล้วนำมากระทำตามคำสอนนั้น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตน เองหรือผู้อื่น

๒) รู้จักลักษณะของบุคคลที่ไม่ใช่บัณฑิต ไม่ต้องการเห็นบุคคลที่เป็นบัณฑิตหรือพระอริยะและไม่ต้องการจะฟังธรรมคำแนะนำสั่งสอนจากท่านผู้รู้

ในพระสูตรนี้แสดงให้เห็นว่าการรู้จักคนบุคคลผู้เป็นบัณฑิตย่อมนำมาซึ่งประโยชน์แก่ตนและผู้อื่น แต่หากคบคนพาลย่อมนำไปสู่ความหายนะทั้งแก่ตนเองและผู้อื่นด้วย ดังนั้น

^{๗๖} อนุ.สตตก.(ไทย) ๒๓/๖๕/๑๔๕-๑๔๖.

ผู้นำที่ดีจึงควรเลือกคบบุคคลที่ดี เพื่อให้สามารถนำความเจริญมาสู่ตนเองและหมู่คณะได้ตลอดไป

จากที่กล่าวมาแล้วพอสรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรมที่ปรากฏในคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนามีจำ ส่วนมากซึ่งล้วนแต่เป็นคุณธรรมสำหรับคนดี และในขณะเดียวกันก็เป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้บริหารงานด้วย ผู้วิจัยจึงสามารถสรุปได้ว่าพระพุทธศาสนาเป็นศาสนาที่มุ่งเน้นในการส่งเสริมการบริหารงานที่เป็นคนดีมีจริยธรรม มีคุณธรรมมาบริหารงาน ชุมชน สังคม และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดความสงบสุข เกิดการพัฒนาหมู่คณะ สังคมและประเทศชาติ ให้มีศักยภาพที่มั่นคงและก้าวหน้าตลอดไปในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีความทันสมัยขึ้นทุกวัน

๒.๓.๕ ความหมายของสัตบุรุษตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

พระพุทธองค์ทรงแสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่างๆ “สัตบุรุษทั้งหลายเป็นผู้กตัญญูกตเวที”^{๗๗} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่มักสละสิ่งที่น่าปรารถนาของปุถุชนออกจากเรือนไปบวชเป็นบรรพชิต”^{๗๘} “สัตบุรุษมีปัญญาละเอียด ฉลาด เป็นผู้เสมอด้วยเทพในเมืองไตรทิพย์”^{๗๙} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก”^{๘๐} “ผู้ไม่รู้ธรรมของสัตบุรุษจะเห็นรูป เวทนา สัญญา สังขาร ว่านั่นของเรา เราเป็นนั่น นั่นเป็นอิตตาของเรา และทิวาภิภูฐาน (มีที่ตั้งแห่งทิวาภิภูฐาน) ที่เป็นไปว่า นั่นโลก นั่นอิตตา เรานั้นตาย”^{๘๑} “สัตบุรุษ เป็นคนกตัญญูกตเวที เป็นนักปราชญ์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีความรักดีมั่นคง กระทำการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ด้วยความเต็มใจ แต่ในที่นี้ หมายถึงพระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธสาวก”^{๘๒} “สัตบุรุษเป็นผู้ประกอบด้วยสัทธรรม มีศรัทธา มีhiri มีโอตตปปะ มีสุตะมาก (คือ ได้ศึกษามาก)ปรารถนาความเพียร มีสติตั้งมั่น มีปัญญา”^{๘๓} “สัตบุรุษเป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม เป็นผู้ปฏิบัติชอบเป็นผู้ประพฤติดตามธรรม เป็นผู้ควรบูชา เป็นผู้ควรสรรเสริญ”^{๘๔} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยเพราะสัตบุรุษเป็นผู้ที่รู้สัทธรรม คือ ศีล ๕ ศีล ๑๐ สติปัฏฐาน ๔ เป็นต้น”^{๘๕} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่มีความเห็นชอบ มีความดำริชอบ มีวาจาชอบ มีการงานชอบ มีอาชีพชอบ มีความ

^{๗๗}วิ.ม.(ไทย) ๔/๖๙/๙๗.

^{๗๘}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๒๓/๒๕๒.

^{๗๙}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๔๒๑/๑๙๗.

^{๘๐}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๑๑/๒๙๖.

^{๘๑}ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๑/๒๕๖-๒๕๗.

^{๘๒}ขุ.ชา. (ไทย) ๒๗/๗๙-๗๙, ม.ม.อ. (บาลี) ๑/๒/๒๒.

^{๘๓}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๙๒/๑๐๗.

^{๘๔}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๑๐๕/๑๒๗.

^{๘๕}ส.ส.(ไทย) ๑๕/๓๑/๓๕, ส.ส.อ. (บาลี) ๑/๓๑/๕๕.

พยายามชอบ มีสติชอบ มีสมาธิชอบ ”^{๘๖} “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คบหาบรรลุโสดาปัตติผล”^{๘๗} “สัตบุรุษเป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงตำหนิบุคคลที่ควรตำหนิ พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง ”^{๘๘} “สัตบุรุษเป็นผู้มีกายสุจริต มีวจีสุจริต มีมโนสุจริตเป็นสัมมาภิปฏิ ”^{๘๙} “สัตบุรุษมีคุณธรรม ๓ คือ ให้ทาน ถือบวช บำรุงมารดาบิดา ”^{๙๐} “สัตบุรุษเป็นผู้ที่รักษาศีล ๕ และชักชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล ๕ ด้วย ”^{๙๑} “สัตบุรุษยอมให้ของที่สะอาด ให้ของที่ประณีต ให้ตามกาล ให้ของที่สมควร พิจารณาแล้วให้ให้เป็นนิตย์ ขณะให้ยอมทำจิตให้ผ่องใส ให้ไปแล้วก็ยินดี”^{๙๒}

พระภิกษุอาจารย์ ได้กล่าวถึงธรรมของสัตบุรุษและลักษณะของสัตบุรุษว่า หมายถึง ธรรมที่จะทำบุคคลให้เป็นคนดี และเพราะธรรมนั้นสัตบุรุษทั้งหลายได้ปรพฤติสืบต่อกันมา จึงเรียกว่าธรรมของสัตบุรุษ^{๙๓}

คำว่า สัตบุรุษที่ใช้ในภาษาบาลีมีใช้ ๒ ศัพท์ คือ สปปุริส และ สนฺต สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปปุริส ว่า สนฺโต ปุริโส สปปุริโส แปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่าสัตบุรุษ^{๙๔}

พระอัครวงษ์สเถระ ผู้แต่งคัมภีร์สัททนต์นิทานมหาไวยาकरणได้วิเคราะห์คำว่า สัตบุรุษ ไว้ในคัมภีร์สัททนต์นิทานตุมาลาว่า สัตบุรุษ ชื่อว่า สัพภิ เพราะทำลายกิเลสที่มีสภาพชักนำให้สัตว์จมลง ซึ่งเรียกว่า อริยะ บ้าง บัณฑิต บ้าง^{๙๕}

มหาอำมาตย์จตุรงคพล ผู้แต่งคัมภีร์อภิธานปิปปิกากฎีกา ได้อธิบายคำว่า สนฺต สัตบุรุษ ไว้ว่า สนฺต สมุ อุปสมะต (สมธาตุ ใช้ในอรรถว่าเข้าไปสงบ) แปลว่า สัตบุรุษ วิเคราะห์ว่า

^{๘๖} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕/๒๗.

^{๘๗} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๐๐๕/๔๙๕.

^{๘๘} อญ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓/๔.

^{๘๙} อญ.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๒๒๒/๓๓๙.

^{๙๐} อญ.ติก. (ไทย) ๒๐/๔๕/๒๐๗.

^{๙๑} อญ.อฏฐก. (ไทย) ๒๑/๒๐๑/๓๒๑.

^{๙๒} อญ.อฏฐก. (ไทย) ๒๓/๓๗/๒๙๖-๒๙๗.

^{๙๓} **สปปุริสธมฺมุนฺติ** สปปุริสภาวกริ ฐมฺมิ. โส ปน ยสุมา สปปุริสํ ปเวณโก ฐมฺโม โหติ. ตสุมา อาห สปปุริสํ ฐมฺมุนฺติ ม.อุ.ฎีกา (บาลี) ๑๐๕/๓๔๑.

^{๙๔} สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, บาลีไวยาकरण สมาสและศัพท์ , (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒), หน้า ๙.

^{๙๕} พระอัครวงษ์สเถระ , สัททนต์นิทานตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยาकरण , พระมหานิมิต ฐมฺมสาโร, จำรูญ ธรรมดา แปล, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖), หน้า ๙๔๕.

ราคาทโย สมเด็จพระสังฆราช ผู้รับพระบัญชาเป็นต้นได้ชื่อว่าสัตบุรุษ อาเทศ ม เป็น น สุนทรโ
อนโต อวสาน เมตตาสติ วา สุนโต หรือผู้ที่มีที่สุดอันงามชื่อว่าสัตบุรุษ ส +อนโต อาเทศ อ
เป็น อ^{๙๖}

ดังที่กล่าวมานี้ คือบุคคลที่เป็นสัตบุรุษ ตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดง ซึ่งปรากฏใน
คัมภีร์พระพุทธศาสนา รวมทั้งพระสาวกผู้แต่งไวยากรณ์ได้แสดงไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่
เกี่ยวข้องกับหลักสัปปริสธรรม หรือ ธรรมของสัตบุรุษ เพื่อชี้ให้เห็นว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นถึง
ถึงความสำคัญของบุคคลที่จะเป็นสัตบุรุษได้จะต้องเป็นผู้เจริญในธรรม ด้วยศีล สมาธิ
ปัญญา เป็นผู้ที่มีจิตผ่องใส มีสัมมาทิฐิ ดำเนินชีวิตอยู่ด้วยปัญญา จลตในการหาเหตุผล เป็นผู้
คิดดีเป็นปกติวิสัย เป็นผู้ที่มีปียวาจา และเป็นผู้ทำดีเป็นปกติวิสัย จนบุคคลทั้งหลายให้การยก
ย่องนับถือว่าเป็นสัตบุรุษ

๒.๓.๖ สัปปริสธรรม ๗

สัปปริสธรรม ๗ คือ คุณธรรม คุณงามความดี เป็นตัวคอยกำหนดให้ ผู้บริหารใน
ฐานะเป็นหัวหน้าต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา สมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับ
บุคคลากรอื่น และจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงาม มีรายละเอียด
ต่อไปนี้

๑. การรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ให้ความหมาย ของการรู้จักเหตุ คือ การรู้หลักการ
และกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่
และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่
และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้
บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้นๆ^{๙๗}

สมหวัง วิทยานิพนธ์ จริย พยัคฆราชศักดิ์; และกวี อิศริวรรณให้ความหมาย
ของการรู้จักเหตุ คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้

^{๙๖} คัมภีร์อภิธานวรรณนา , พระมหาสมปอง มุกิโต แปลเรียบเรียง, (กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๐๕.

^{๙๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), ธรรมนุญชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐),
หน้า ๔.

หลักความจริง จะคิด จะทำอะไร ก็มีหลัก มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่จะต้องประพฤติปฏิบัติ ตามเหตุและผล^{๙๘}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือ สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ คือ ต้องศึกษาว่าในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร เพื่อการศึกษาและต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนจะต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุถึงผลสำเร็จ^{๙๙}

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมาย ของการรู้จักเหตุ คือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการความจริง รู้กฎแห่งเหตุผล และรู้ความเป็นจริง เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักคิดก่อนลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เรียกว่ามีสติไตร่ตรองก่อนลงมือกระทำให้เกิดความรอบคอบ ทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เห็นผลอันจะเกิดจากการกระทำนั้น ส่งผลให้รู้จักเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม^{๑๐๐}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือ เป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุขและความทุกข์ อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่งคั่ง รู้จักกรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลกรรม เพราะกรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นตอให้เกิดผลทั้งสิ้น^{๑๐๑}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาเหตุใด จักให้เกิดผลใด ทำอะไรพิจารณาให้รู้เสียก่อนว่าเมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำ การทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุดีหรือไม่ดี^{๑๐๒}

สรุปว่า การรู้จักเหตุ คือ เป็นผู้รู้ความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จักหลักการทำให้เกิดผล เป็นผู้ที่รู้จักพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน เป็นการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ เป็นสิ่งที่นักบริหารควรพึงมีในการบริหารองค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณา

^{๙๘} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, บริหารด้วยสัจปฐิธรรม, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

^{๙๙} วันทนา เมืองจันทร์, การปฏิรูปการศึกษา : คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยาสาร. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๒.

^{๑๐๐} สมชาย วสันตวิสุทธิ, นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

^{๑๐๑} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษาธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสียงธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๑๐๒} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mkb๖๔๒.html>.

ข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารองค์การ เพื่อให้
เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความเจริญก้าวหน้าภายในองค์กรนั้นๆ

๒. การรู้จักผล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือ การจัก
จุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่
อย่างนั้นๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มี
หน้าที่ตำแหน่ง ฐานะ การงานอะไร^{๑๐๓}

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์ จริฎ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ ให้ความหมาย
ของการรู้จักผล คือ รู้ผลที่เกิดแต่เหตุ เห็นตำราวจับผู้ร้ายมาได้ ย่อมทราบว่ามีผู้ร้ายคนนั้นต้องทำ
ความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง จึงถูกตำราวจับ หรือนายก ได้รับรางวัลจากครูเพราะสอบได้ที่ ๑ ก็
ย่อมเป็นเพราะนาย ก มีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา^{๑๐๔}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักผล คือ ผู้บริหารที่จะนำไปใช้
ผู้บริหารต้องบริหารโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจาก
การดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของหลักสูตร^{๑๐๕}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของ การรู้จักผล คือเป็นผู้รู้จัก
ผลหรือประโยชน์ ที่จะเกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่าง
ได้ชัดเจน รู้ว่าเช่นประพัตตามธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่
ตัวเองเพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ^{๑๐๖}

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมายของ การรู้จักผล คือ
เป็นผู้รู้จักผลเพื่อเลือกปฏิบัติแต่สิ่งที่ดีกับตัวเองและผู้อื่น คนที่มีคุณสมบัติตามข้อนี้ จะมี
ความรอบคอบ คิดถึงแผนการปฏิบัติงานที่ดี มีการวางตัวอย่างเหมาะสม เคารพในผู้อื่นมีสติอยู่
ตลอดเวลา เป็นผู้วางตัวดีและเป็นที่ยรักของทุกคน^{๑๐๗}

^{๑๐๓} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *หนังสือธรรมนุญชีวิต*, (กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๔.

^{๑๐๔} สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, *บริหารด้วยสัจธรรม*, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

^{๑๐๕} วันทนา เมืองจันทร์, *การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา*, วิทยากรย. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๓.

^{๑๐๖} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๑๐๗} สมชาย วสันตวิสุทธิ, *นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร*, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักผล คือ การรู้จักว่าสิ่งที่ตนกำลังได้รับนั้น เกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุใดอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไร^{๑๐๘}

สรุปได้ว่า การรู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น เพราะการบริหารที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์บรรลุถึงประโยชน์ของ องค์การที่จะนำไปสู่ความมั่นคง ไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อองค์การ การบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการวางแผนงานที่ดี และวางแผนทิววิเคราะห์ผลกระทบต่างๆ ด้วยหลักการเหตุและผล พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมาแต่เหตุ การกระทำของผู้บริหาร สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้อง

๓. การรู้จักตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการจักตนเอง คือ การรู้จักตนเองโดยฐานะ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม ว่ามีเท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม และดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป^{๑๐๙}

สมหวัง วิทยปัญญาพนันท์จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือรู้ว่าตน ใครมีฐานะ สติปัญญาความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเพียงใด ไม่สำคัญผิดจากสิ่งที่เป็จริง เพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงนั้น^{๑๑๐}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือ การรู้จักตน ว่าต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่า โดยฐานะ ภาวะกำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมมีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตน เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ^{๑๑๑}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักตนเองคือความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะความเป็นอยู่ หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจเมื่อรู้

^{๑๐๘} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๑๐๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **หนังสือธรรมานุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๑๑๐} สมหวัง วิทยปัญญาพนันท์, **บริหารด้วยสัปปริสธรรม**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

^{๑๑๑} วันทนา เมืองจันทร์, **การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา**, วิทยากรย์. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๓.

ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไรชอบ หรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดีมีมารยาท อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักประมาณตน ทำอะไรพอควรแก่กำลัง^{๑๑๒}

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือ ผู้ที่รู้จักว่าตนเองมีความสามารถด้านใด มีอุปนิสัยเช่นไร อะไรเป็นข้อเด่นและข้อด้อยภายในตนเอง รู้ในบทบาทและความรับผิดชอบของตัวเอง ก็จะสามารถดำเนินงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง^{๑๑๓}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักตนเอง คือ การรู้จักตนเป็นสิ่งจำเป็นมาก เมื่อรู้ว่าตนเองเป็นใคร มีภาวะและฐานะอย่างไร จะได้ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะและฐานะของตน เพื่อรักษาความมีคุณค่าของตัวเองไว้ได้^{๑๑๔}

สรุปได้ว่า การรู้จักตน คือ รู้จักรับผิดชอบตน รู้จักวางตนให้เหมาะสม รู้จักประพฤติตน รู้จักปรับปรุงตน รู้จักการที่บริหารอยู่เป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดเด่นอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงตนให้เข้ากับองค์การให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์การ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

๔. การรู้จักประมาณ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือรู้ประมาณ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจของตนแต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา^{๑๑๕}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือ ผู้บริหารรู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูด รู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียน โดยการมุ่งพัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาคุณภาพชีวิต และคุณธรรมในตัวผู้เรียน^{๑๑๖}

^{๑๑๒} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษารธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๑๑๓} สมชาย วสันตวิสุทธิ, **นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

^{๑๑๔} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๑๑๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **หนังสือธรรมนุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๕.

^{๑๑๖} วันทนา เมืองจันทร์, **การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา**, วิทยากรย. ๑๐๐(๔), ๒๕๕๔ หน้า ๒๓.

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมาย ของการรู้จักประมาณ คือผู้รู้จักประมาณ มีความพอดีในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตน การดำเนินชีวิต หรือการลงมือกระทำทุกสิ่งทุกอย่างโดยละเอียด ไม่มากหรือน้อยเกินไป อยู่ในความพอดี หากประมาณตนพอดี การปฏิบัติก็จะพอดี ผลที่เกิดขึ้นก็จะพอดี^{๑๑๗}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณคือ ความเป็นคนรู้จักความพอดีความพอเหมาะ ไม่มากเกินไปทุกๆ เรื่อง รู้จักความพอดีในการพูดในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเอง เป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอ ไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย^{๑๑๘}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักประมาณ คือ รู้จักประมาณว่าควรทำสิ่งใดเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอควรมีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จ”^{๑๑๙}

สรุปได้ว่า การรู้จักประมาณ คือ ความรู้จักพอดี ความรู้จักพอเพียง ความรู้จักใช้จ่ายงบประมาณราชการ ความรู้จักความสมเหตุสมผลในการบริหาร ความรู้จักขีดความสามารถของทรัพยากรในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

๕. การรู้จักเวลา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่างๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา^{๑๒๐}

^{๑๑๗} สมชาย วสันตวิสุทธิ, **นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

^{๑๑๘} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๑๑๙} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **ธรรมศึกษา**, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

^{๑๒๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **หนังสือธรรมนุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ^{๑๒๑}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักกาลเวลาที่เหมาะสมและระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวางแผนการเตรียมการว่าขณะนี้ในฐานะที่ตนเป็นผู้บริหารนั้น มีการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก^{๑๒๒}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมาย ของการรู้จักเวลาคือความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงาน เวลาใดควรหยุด รู้ว่าสิ่งนี้ควรใช้เวลาใดไม่ควรใช้เวลาใด รู้จักประมาณเวลาในการทำงานทุกอย่าง เป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลา ทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ทำให้ได้รับความนิยมนกย่อง ส่งผลให้เกิดความเจริญ

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมาย ของการรู้จักเวลา คือการรู้จักเวลาเป็นเรื่องที่สำคัญ รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้ว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไรจะต้องเริ่มเมื่อไรจะต้องหยุดหรือดั้นในเวลาใด ในทางปฏิบัติ คนที่รู้จักเวลาจะมีบุคลิกภาพหรือวินัยในชีวิตที่ชัดเจนมาก เป็นคนตรงต่อเวลา มีแผนการในการบริหารเวลาที่ยอดเยี่ยม ทำงานเสร็จตรงเวลา จัดสรรเวลาให้แก่บทบาทต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม เพื่อการค้นคว้าและเรียนรู้^{๑๒๓}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักเวลา คือรู้ว่าเวลาใดควรทำ หรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ ย่อมไม่เกิดผลดี^{๑๒๔}

สรุปได้ว่า การรู้จักเวลา คือรู้จักขั้นตอนในการทำงาน รู้จักการกำหนดเวลา รู้จักรับผิดชอบต่อเวลา รู้จักว่าอะไรควรทำก่อนหรือหลัง รู้จักการสร้างโอกาสขององค์การจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้นๆ ควรจะดำเนินการอย่างไร รู้ว่าเวลาใดที่จะบริหารงานให้องค์การประสบผลสำเร็จต่อมากที่สุด

๖. การรู้จักชุมชน

^{๑๒๑}สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, บริหารด้วยสัจธรรม, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.

^{๑๒๒}วันทนา เมืองจันทร์, การปฏิรูปการศึกษา :คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยาจารย์. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๓.

^{๑๒๓}สมชาย วสันตวิสุทธิ, นิสัยที่เด็ดเดี่ยวประการของผู้บริหาร , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

^{๑๒๔}สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่น รู้จักชุมชน รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรบำเพ็ญประโยชน์^{๑๒๕}

สมหวัง วิทยาปัญญาหน้จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดี หรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้นๆ ควรวางตัวอย่างไร ควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือ การรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่า ชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ผู้บริหารควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องความต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร^{๑๒๖}

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชนคือความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคม ที่ตนอาศัยอยู่ ชุมชนในที่ทำงาน ชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็น มีข้อตกลงกันไว้อย่างไร จะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไร เพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุข เป็นเหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้นๆ^{๑๒๗}

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมาย ของการรู้จักชุมชน คือการเป็นผู้รู้จักชุมชน การคิดและแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานที่ และสภาพแวดล้อมเมื่อนำมาใช้ในชีวิตจริง การรู้จักวางตัวตามมารยาทสังคม รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี รู้ที่จะสัมพันธ์กับบุคคลในบริบทต่างๆ ในที่ประชุม^{๑๒๘}

สรุปได้ว่า การรู้จักชุมชน คือ รู้จักกิจที่ประพัตต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะทำเนนการอย่างไร การบริหารจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับประชุมชน เป็นมิตรกับชุมชน

^{๑๒๕} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), หนังสือธรรมานุญชีวิต , กรุงเทพมหานคร: พุทธจริยธรรม, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^{๑๒๖} วันทนา เมืองจันทร์, การปฏิรูปการศึกษา :คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา, วิทยารย. ๑๐๐(๔), ๒๕๔๔ หน้า ๒๓.

^{๑๒๗} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษารธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

^{๑๒๘} สมชาย วสันตวิสุทธิ, นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔,จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

สร้างสรรค์หรือประสานงานกับชุมชน และพัฒนา เป็นการบริหารที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเป็นสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๗.การรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอรรถาธิบาย ความสามารถ และคุณธรรม ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดี ไม่มีคตินอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร^{๑๒๙}

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ จริฎุ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาด เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถ มีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ในเหมาะสมแก่กิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญก็คือจะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น^{๑๓๐}

วันทนา เมืองจันทร์ ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในรูปคณะกรรมการ ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีอรรถาธิบาย ความสามารถและคุณธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลคือความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่น อุปนิสัยใจคอ มีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง^{๑๓๑}

สมชาย วสันตวิสุทธิ และประณม ถาวรเวช ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าอรรถาธิบาย ความสามารถและคุณธรรมของใครเป็นอย่างไร

^{๑๒๙} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต.), ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ, หน้า ๕.

^{๑๓๐} สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, บริหารด้วยสัจจริยธรรม, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.budmgt.com/budman/bmo๑/goodman.html>.

^{๑๓๑} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), ภาษารธรรม, หน้า ๑๗๐-๑๗๑.

และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวนั้นด้วยดี มีวิจารณ์ญาณ รู้ว่าควรคบหรือไม่ควรคบ ควรจัดวางความสัมพันธ์อย่างไร^{๑๓๒}

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) ตรัสว่า การรู้จักบุคคล คือ รู้จักฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตนกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเหมาะสม รู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิตคือคนดีจักได้เข้าใกล้ ให้เหมาะแต่ละบุคคลไป ภาษิตที่ว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล”^{๑๓๓}

ดังนั้น การรู้จักบุคคล คือ รู้จักใช้บุคคลให้ตรงกับงาน รู้จักความต้องการของบุคคล รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอหยาศัย ความสามารถ คุณธรรม และรู้จักใช้มอบหมายงานที่เหมาะสมให้บุคคลนั้นๆ ไปบริหารงาน และปฏิบัติต่อองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี

จากเอกสารที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ นั้นมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานเกี่ยวข้องกับองค์การโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสมัยใหม่ควรตระหนักถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเทคนิคและวิธีการ เพื่อพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนมั่นคง และทำให้สามารถรักษาความเป็นมนุษย์ของตนไว้ได้ ผู้ที่ยึดถือหลักธรรมนี้จัดว่าเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติของคนดี มีคุณสมบัติของความเป็นนักบริหาร อยู่ในตนอย่างแท้จริง

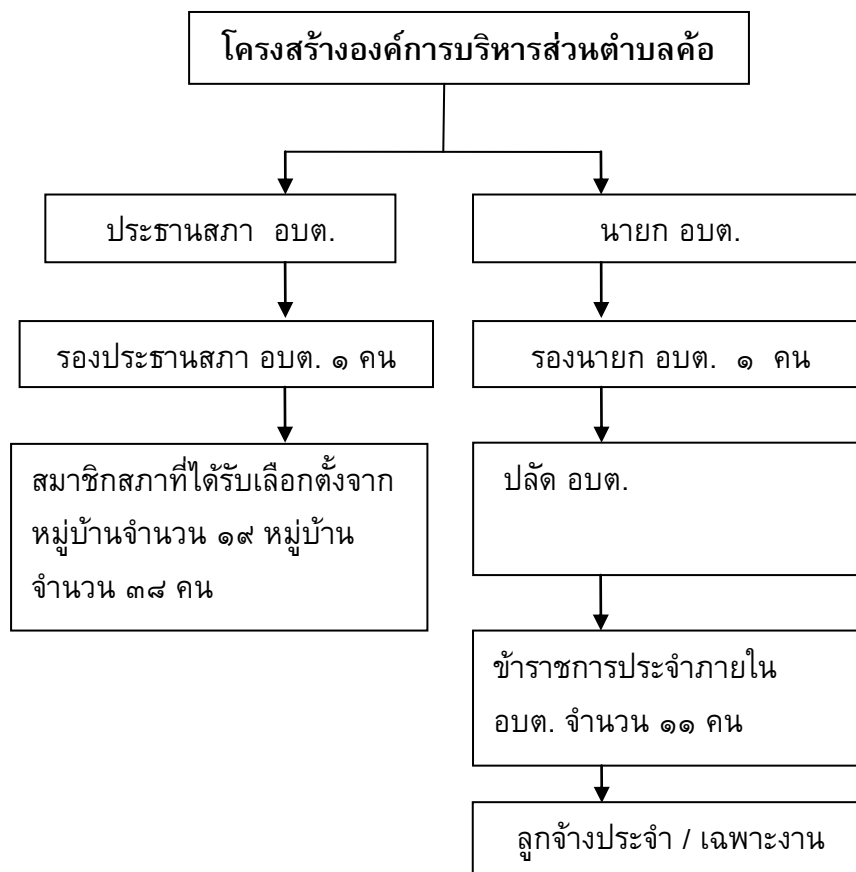
๒.๔ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจำเป็นต้องอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริต และความถูกต้องเพื่อพัฒนาส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างยั่งยืนและมั่นคง ต่อการบริหารงาน ทางผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะนำเสนอหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเห็นว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้น มีความสัมพันธ์และสอดคล้องกับหลักสัปปริสธรรม ที่มีความเกี่ยวข้องกับบริหารงาน โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารสมัยใหม่ควรตระหนักถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอพนมสารคาม จังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังต่อไปนี้

^{๑๓๒} สมชาย วสันตวิสุทธิ, นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=๓๐๔>.

^{๑๓๓} สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), ธรรมศึกษา, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๕๔, จาก <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ



แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

๒.๔.๑ สภาพทั่วไปและข้อมูลพื้นฐานสำคัญของท้องถิ่น

ข้อมูลอาชีพของตำบล

อาชีพหลัก ทำนา

อาชีพเสริม ทำสวน เลี้ยงสัตว์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล :

๑. อบต.บ้านค้อ

๒. สถานีอนามัย ๓ แห่ง

๓. วัดบ้านค้อ

๔. วัดป่าบ้านค้อ

๕. วัดบ้านนาเต่า

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อตั้งอยู่ ๖๒ หมู่ ๑๓

ตำบลบ้านค้อ

อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ๔๘๑๙๐ ครอบคลุมพื้นที่ ๙๒ ตร.กม. มีหมู่บ้านทั้งหมด ๑๕

หมู่บ้าน สภาพทั่วไปขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ยังเป็นที่สวนผลไม้และสวนไม้ประดับ การคมนาคมสะดวกสบาย

การแบ่งส่วนการบริหารราชการของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ แบ่งส่วนการบริหารงานได้ดังนี้^{๑๓๔}

สำนักงานปลัด อบต. มีส่วนงานที่รับผิดชอบดังนี้

- ๑.๑ งานบริหารงานทั่วไป
- ๑.๒ งานด้านนโยบายและแผน
- ๑.๓ งานกฎหมายและคดี
- ๑.๔ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๑.๕ งานสวัสดิการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมอาชีพและพัฒนาสตรี

๒ สำนักงานส่วนการคลัง มีส่วนงานที่รับผิดชอบดังนี้

- ๒.๑ งานบัญชีและการเงิน
- ๒.๒ งานพัฒนาและจัดเก็บรายได้
- ๒.๓ งานทะเบียนทรัพย์สินและพัสดุ

๓ สำนักงานส่วนโยธา มีส่วนรับผิดชอบ

- ๓.๑ งานก่อสร้างออกแบบและควบคุมอาคาร
- ๓.๒ งานประสานสาธารณูปโภคและผังเมือง

๔ สำนักงานส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีส่วนงานรับผิดชอบดังนี้

- ๔.๑ งานรักษาความสะอาดอนามัยและสิ่งแวดล้อม
- ๔.๒ งานส่งเสริมสุขภาพและสาธารณสุข
- ๔.๓ งานป้องกันโรคติดต่อ

๕ สำนักงานส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม มีส่วนรับผิดชอบดังนี้

- ๕.๑ งานบริหารการศึกษา
- ๕.๒ งานส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม
- ๕.๓ งานกีฬาและนันทนาการ

ระบบการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ เป็นไปตามระเบียบการบริหารงานส่วนท้องถิ่น มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร มีการบริหารเป็นส่วน ๆ เช่น ส่วนการคลัง ก็มีหัวหน้าส่วนการคลัง รองหัวหน้าส่วน ไปจนถึงเจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามลำดับชั้นลงไปเป็นต้น แต่ถ้าจะนำหลักกรรมเข้าไปประยุกต์ใช้ในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลบางรักใหญ่ ก็คือการรู้จักตัวบุคคล และรู้จักผลของการกระทำถือว่าอยู่ใน

^{๑๓๔} สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ, อำเภอโพนสวรรค์, จังหวัดนครพนม.

เกณฑ์ที่มาก เพราะเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะคุ้นเคยและเข้ากับประชาชนได้ดี ส่วนปัญหาหรือการนำหลักธรรมเข้าไปประยุกต์ใช้แล้ว ยังถือว่าเป็นปัญหา เพราะว่าเจ้าหน้าที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดเหตุและผลในการปฏิบัติงานขาดจุดมุ่งหมายที่ดี การไม่รู้จักประมาณตนและการไม่รู้จักเวลา คือไม่ค่อยตรงตามเวลา ใช้เวลาในประโยชน์ตนในบางครั้งมากกว่าส่วนรวมหรือตามหน้าที่ในเรื่องอื่นๆ จัดอยู่ในระดับดี

สรุปว่า ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ มีข้อดีข้อเสียแตกต่างกัน การจะนำหลักสัปปริสธรรมมาประยุกต์ใน อบต. ก็ได้เป็นบางเรื่อง เช่นการรู้เหตุ รู้ผล การเข้าหาบุคคล และชุมชน ถือว่าสามารถนำมาใช้ได้ แต่สิ่งที่นำมาใช้แล้วเกิดประโยชน์น้อยก็คือการไม่รู้จักประมาณตน และการไม่ตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านอื่น ๆ ของทั้ง ๓ องค์การ ก็มีระบบและระเบียบที่เหมือนกัน ส่วนที่แตกต่างกันมากก็เรื่องงบประมาณและ ถนน จึงเป็นปัญหาที่แตกต่างกัน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การบริหารศาสตร์จะช่วยเป็นหลักวิชาการที่ชัดเจน สามารถพิสูจน์ให้เห็นได้จริงเป็นศิลปะ เนื่องจากการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์นั้นจำเป็นต้องอาศัยการฝึก จนสามารถใช้งานได้ทันที มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

จิรเดช หาระณี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาได้ดำเนินงานตามแนวทางตามเทคนิคในการบริหารเวลา ” พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ ๓ มากที่สุด ในภาพรวม

ผู้บริหารโรงเรียนบริหารเวลาในการดำเนินงานในระดับมาก ๓ มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ๒ ,๓ และ ๕ ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารเวลาในการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารเวลา และตามเทคนิคการบริหารเวลาเป็นส่วนใหญ่^{๑๓๕}

นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจังหวัดสมุทรสาครในภาพรวม มีระดับพฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อยู่ในระดับมาก^{๑๓๖}

เดือน ทิพย์ท่า และคณะ ได้ศึกษา กระบวนการบริหารผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า กระบวนการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพิจิตร จำแนกตามวุฒิ การศึกษาและประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารด้านการวางแผน การจัดการ การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ อยู่ในระดับมาก จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กระบวนการบริหารด้านการวางแผนงาน การจัดคนเข้าทำงาน การควบคุมงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการจัดการ อยู่ในระดับมากที่สุด^{๑๓๗}

เฉลิมชัย สมท่า ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย” กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาคือครูจำนวน ๓๔๖ คน พบว่า ครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต ๑ คิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถานศึกษา ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ หลักคุณธรรม หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความคุ้มค่า และความโปร่งใส^{๑๓๘}

^{๑๓๕}จิรเดช หาชนะ, ศึกษาการบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนสืบค้นวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ <http://www.thaiedresearch.org/result/info2.php?id=6317>.

^{๑๓๖}นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร, “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๖), หน้า ๕๑.

^{๑๓๗}เดือน ทิพย์ท่า และคณะ, “กระบวนการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร”, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๖) หน้า (๗)

^{๑๓๘}เฉลิม สมท่า, “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย”, วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๗), หน้า ๓๙.

เตือนใจ ฤทธิจักร ได้ศึกษาเรื่อง “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกัน มีทัศนะต่อธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย กลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นสูงกว่ากลุ่มที่ปฏิบัติงานในสายงานหลัก อาจเป็นเพราะกลุ่มสายงานหลักและกลุ่มสายงานสนับสนุนของสถาบันนิติวิทยาศาสตร์มีหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานแตกต่างกัน แต่ทั้งสองสายงานต้องประสานการทำงานร่วมกัน^{๑๓๙}

นันทนา จิตมุสิก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนรายด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง และความคิดเห็นระดับการปฏิบัติงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอนในโรงเรียน จำแนกตามเพศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน โดยความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่เป็นเพศชายและเพศหญิง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีความคิดเห็นของผู้บริหารกับครูผู้สอน^{๑๔๐}

สงกรานต์ เนินหาด ได้วิจัยเรื่อง^{๑๔๑} “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ

^{๑๓๙}เตือนใจ ฤทธิจักร, “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), หน้า ๘๑.

^{๑๔๐}นันทนา จิตมุสิก, “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, สาขาบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖), หน้า ๙๗.

^{๑๔๑}สงกรานต์ เนินหาด, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

ด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของ.ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๑๐-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไปทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน

เสนาะ สภาพไทย ได้วิจัย เรื่อง “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียนเสนาธิการทหารบก” ผลการศึกษาพบว่า. โดยส่วนใหญ่แล้วนักเรียนเสนาธิการทหารบก จะให้ความเห็นว่าการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาล มีความสำคัญอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านความโปร่งใส ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความรับผิดชอบ ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลางและจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า นักเรียนเสนาธิการทหารบกที่มี อายุ สถานภาพ การศึกษา ระดับรายได้ชั้นยศ ระยะเวลาในการปฏิบัติราชการ และตำแหน่งหน้าที่ต่างกันไม่มีผลต่อความคิดเห็นเรื่องการบริหารบ้านเมืองและสังคมที่ดีของรัฐบาลแตกต่างกัน^{๑๔๒}

วริยา เอี่ยมวิบูลย์ ได้ศึกษาเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่าคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล มีความเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งของคณะทำงานสนับสนุนการพัฒนาศูนย์ระดับตำบล มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตัวแปรอื่นๆ คือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานกับสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ความเชื่อในประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๔๓}

จากงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารที่กล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า กระบวนการบริหารงาน มีกระบวนการ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาโดยตรง ประกอบด้วย ความสามารถพิเศษ หรือคุณลักษณะเฉพาะพิเศษของผู้บริหาร บุคลิกภาพ ภาวะ

^{๑๔๒}เสนาะ สภาพไทย. พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน เสนาธิการทหารบก”, วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๙), หน้า ๙๔.

^{๑๔๓}วริยา เอี่ยมวิบูลย์, “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต , (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙.

ผู้นำ เช่น ความมีมนุษยสัมพันธ์ ความซื่อสัตย์ การปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และกระบวนการบริหาร การทำงานอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การติดตามงาน การบริหารการเงิน เป็นต้น

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็น ตามรูปแบบตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กระทรวงมหาดไทย ส่วนระบบ การบริหารงานของทั้ง ๓ องค์การก็มีนโยบายที่เหมือนกันคือ การแบ่งส่วนรับผิดชอบตามระบบ ได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสภาองค์การบริหารรับผิดชอบ มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำ งานวิจัยที่ เกี่ยวข้องกับการองค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง) ^{๑๔๔} ได้วิจัยเรื่อง การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอ บางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อ การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน ตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมี ความคิดเห็นต่อ การ บริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

พงษ์พันธ์ พรหมประภัทร์ ได้วิจัย ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับ ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ความคิดเห็น ของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในภาพ รวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาปัญหาและด้านจัดลำดับจากน้อยไปหามากได้ดังนี้ ด้านโครงสร้างระบบงาน ด้านบริหาร ด้านการคลังและงบประมาณ และด้านบริหารพัสดุ ^{๑๔๕}

พิสมัย เชื้อมีแรง ได้วิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การ บริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดนนทบุรี

^{๑๔๔}พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตาม หลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, คณะสังคมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า (๒).

^{๑๔๕}พงษ์พันธ์ พรหมประภัทร์, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหา ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ ”, **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหา บัณฑิต**, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๓.

มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจุบันมีความพึงพอใจอยู่ระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ การเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน และความต้องการคำตอบเพิ่มขึ้นรวมทั้งสวัสดิการต่างๆ^{๑๔๖}

สุกัญญา บุตรอำคา ได้วิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารงานงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า^{๑๔๗}

๑. ผู้บริหาร ประธานสภา และพนักงานส่วนตำบล มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูง

๒. พฤติกรรมการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลของทั้งสองแห่งมีความคล้ายคลึงกัน ในเรื่องการใช้จ่ายเงินงบประมาณ โดยการใช้จ่ายมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาตำบลประจำปี แต่แตกต่างกันเรื่องประเภทโครงการที่ทำการพัฒนาโดยองค์การบริหารส่วนตำบล ต้นแบบ มีการพัฒนาเกือบครอบคลุมทุกด้าน สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบล เน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนมีความพึงพอใจความต้องการสนับสนุนในการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลของทั้งสองแห่ง ยอมรับและต้องการให้ข้าราชการส่วนภูมิภาคเป็นพี่เลี้ยงในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

รพีพร แสงผ่อง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง^{๑๔๘} “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอาชีพต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จรัส สุวรรณมาลา ได้วิจัยเรื่อง สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต โดยทำการสัมภาษณ์บุคคลระดับจังหวัด อำเภอและตำบล

^{๑๔๖} พิสัยย์ เชื้อมีแรง, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓), หน้า ๘๖.

^{๑๔๗} สุกัญญา บุตรอำคา, “พฤติกรรมกรรมการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา”, ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐๓.

^{๑๔๘} รพีพร แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

รวมทั้งสำรวจความคิดเห็นของสมาชิกสภาตำบล และองค์การบริหารและประชาชนในพื้นที่ ๑๕ ตำบล ใน ๕ จังหวัด ทั่วทุกภาคของประเทศไทย พบว่า^{๑๔๙}

๑. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลต่าง ๆ มีจุดเด่น คือ การมีโครงสร้างองค์การที่เล็กและมีความยืดหยุ่นสูง มีบุคลากรแบบ Paraprofessional ซึ่งประกอบด้วยบุคคลในท้องถิ่นทั้งสิ้นมีการทำงานเป็นทีม มีความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อชุมชนของตนเองสูง ในด้านปัจจัยแวดล้อมมีหน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และองค์การเอกชน (NGOs) ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการพัฒนาชนบทและจัดบริหารพื้นที่ต่าง ๆ

๒. สภาตำบลและการบริหารส่วนตำบล ยังมีข้อด้อยที่จำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารให้ดียิ่งขึ้น ได้แก่ การวางแผนและการจัดทำงบประมาณการบริหารจัดการ

ขวัญใจ เลียดประถม ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ^{๑๕๐} “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ซึ่งพบว่าความ ผูกพันของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพมีผลแตกต่างกัน

สุทธินันท์ บุญมี ได้วิจัยเรื่อง ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม โดยทำการวิจัยในด้านการจัดการ โครงสร้างและระบบงานบริหารงานบุคคล การบริหารการคลังและงบประมาณ การบริหารพัสดุ ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง พนักงานส่วนตำบลซึ่ง ได้แก่ ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานบัญชี เจ้าหน้าที่ช่างและลูกจ้าง ไม่ศึกษากฎเกณฑ์และระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นการรับราชการครั้งแรก ขาดประสบการณ์ในการทำงาน^{๑๕๑}

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข ได้วิจัยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหาร

^{๑๔๙} จรัส สุวรรณมาลา, “สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต”, วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒) , หน้า (๒).

^{๑๕๐} ขวัญใจ เลียดประถม, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๖), หน้า (ง).

^{๑๕๑} สุทธินันท์ บุญมี, “ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓), หน้า ๑๔๙.

ส่วนตำบลและพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความแตกต่างของอายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน^{๑๕๒}

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องใน เรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นตามรูปแบบตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กระทรวงมหาดไทย ส่วนระบบการบริหารงานของทั้ง ๓ องค์กรก็มีนโยบายที่เหมือนกันคือ การแบ่งส่วนรับผิดชอบตามระบบได้แก่ ฝ่ายนิติบัญญัติ มีสภาองค์การบริหารรับผิดชอบ ฝ่ายบริหารมีนายกองค์การบริหารรับผิดชอบ หัวหน้าส่วนต่าง ๆ มี สำนักปลัดองค์การบริหาร ส่วนการคลัง ส่วนการโยธา ส่วนการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ในทุกส่วนงานมีหัวหน้ารับผิดชอบงานและเจ้าหน้าที่ระดับรองลงไปถึงพนักงานทำหน้าที่ปฏิบัติงานตามระเบียบหรือตามนโยบายของคณะผู้บริหารภายในองค์การบริหารส่วนตำบล ในการกำหนดนโยบายจึงมีการประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ เพื่อให้นโยบายที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักปฐิสรธรรม ๗ ประการ นั้น โดยทั่วไปนักวิจัยมักจะนำมาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารเพราะเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหาร ดังนั้นการบริหารงานสมัยใหม่จึงจำเป็นต้องอาศัยหลักสัปปุริสธรรม ๗ นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานด้วยต่าง ๆ อีกทั้งหลักการบริหารที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ก็มีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาลแล้วจึงมีแนวความคิดในการใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหาร หากเราทำให้นุคลากรนั้นเป็นบุคลากรที่ดีที่ถูกต้องตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการแล้ว ผู้วิจัยเชื่อมั่นว่าจะบริหารงานได้สำเร็จสมความประสงค์ บุคลากรที่ดีถูกต้องนี้ คือ ต้องเป็นคนดี มีนักวิจัยได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไว้ดังนี้

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)^{๑๕๓} ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปปุริสธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือด้านปรัญญุตตา ด้านอัตตัญญุตตา ด้านอรรถัญญุตตา ด้านปุคคลปโรปรัญญุตตา ด้านธัมมัญญุตตา ด้านมัตตัญญุตตา และด้านกาลัญญุตตา

^{๑๕๒}ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๖), หน้า (ค).

^{๑๕๓}พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๒.

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา) ได้วิจัยเรื่อง ^{๑๔๔} “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ” พบว่า การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อริยาคัย ด้านความเป็นผู้รู้จักผล หมายความว่า รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพัตติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์และระเบียบ การบริหารงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์

พระธันต์ ชยानนุโท(ประเสริฐศิลป์)^{๑๔๕} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี (ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามาก ดังนี้ คือ ด้านธัมมัญญ์ ด้านอัตถิยัญญ์ ด้านอิตถิยัญญ์ ด้านมัตตัญญ์ ด้านกาลัญญ์ ด้านปริสัญญัญญ์ และด้านปุคคลัญญ์

กำธร มิตรเปรียญ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต๑๒”ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมี ความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา

^{๑๔๔}พระมหาคมเพชรวชิรปญโญ, “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (๗).

^{๑๔๕}พระธันต์ ชยานนุโท (ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

เป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตนตามสัปปริสธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดการ และการอำนวยการอยู่ในระดับสูง^{๑๕๖}

มธุรส ชำนาญทัศน์ ได้วิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจที่จะประพฤติตน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร” ผลการวิจัยพบว่า^{๑๕๗}

๑. ความตั้งใจจะประพฤติตนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตร วัยรุ่นมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความประพฤติโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทั้งในกลุ่มรวม และจำแนกตามตัวแปรด้านเพศ ทศนคติต่อมารดา ระดับการศึกษาของวัยรุ่น ระดับการศึกษาของมารดา อาชีพของมารดา และฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัว

๒. ในกลุ่มเพศชายและเพศหญิง ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๓. ในกลุ่มที่มีทัศนคติต่อมารดาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๔. ในกลุ่มบุตรวัยรุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

^{๑๕๖} กักร มิตระเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑), หน้า (๓).

^{๑๕๗} มธุรส ชำนาญทัศน์, “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปริสธรรมของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของบุตร”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๒), หน้า ๑๐๗-๑๐๘.

๕. ในกลุ่มมารดาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

๖. ในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพต่างกันเกือบหมด ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยรุ่นกับความประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร ยกเว้นในกลุ่มมารดาที่มีอาชีพบริการพบว่ามีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ดังกล่าว กับกลุ่มที่มารดามีอาชีพผู้ใช้แรงงานชั้นต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗. ในกลุ่มที่มีฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวแตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันของระดับความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของบุตรวัยเรียนกับความประพฤติดนโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของมารดาตามการรับรู้ของบุตร

สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผล ด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชน.และด้านรู้จักบุคคล พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ตำแหน่งหน้าที่ ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้รวมต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าคุณบริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

๓. ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับภาวะผู้นำทางการบริหารของบริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า

ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ มีพนักงานเป็นบางส่วนที่ยังมีความคิดเห็นว่าคุณบริหารมีความไม่เป็นกลางทางด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งรวมทั้งการไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของ

ผู้ได้บังคับบัญชา อุปกรณ์ในการทำงานที่ไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรได้ไม่เหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความผิดพลาดได้ง่าย

ได้แก่ ให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ควรจัดการปริมาณงานให้เหมาะสมกับกำลังคน จัดหาเครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการอบรมทางด้าน คุณธรรมและจริยธรรม มีการสรรค์สร้างกิจกรรมอันก่อให้เกิดความสามัคคีเพื่อลดทิวทัศน์ที่มีต่อกัน และมีการจัดทำพร้อมนำเสนอโนบายที่ชัดเจนเพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามไปในแนวทาง เดียวกันหรือเหมือนๆ กัน บริษัทไม่ควรเน้นงานที่มุ่งปริมาณเพียงอย่างเดียว ควรเน้นงานที่มุ่ง ทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้^{๑๔๘}

ศศโสฬส เกียรติภักดีกุล ได้ศึกษาเรื่อง “การสร้างแบบวัดปรีชาเชิงอารมณตาม หลักธรรมในพระพุทธศาสนา : สปัปฐิสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นปีที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า

๑. นักเรียนหญิงมีคะแนนปรีชาเชิงอารมณตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สปัปฐิสธรรม ๗ ของนักเรียนประถมศึกษาช่วงชั้นปีที่ ๒

๒. นักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒ ที่มีชั้นปีที่ศึกษาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของ คะแนนปรีชาเชิงอารมณตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สปัปฐิสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. นักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒ ที่มีผลการเรียนต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของ คะแนนปรีชาเชิงอารมณตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สปัปฐิสธรรม ๗ แตกต่างกัน อย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๔๙}

พระครูหนทวีวัฒน์ วิธมโม (มีนุสรณ์) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาล ตำบลตามหลักสาราณียธรรม๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี, พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตาม หลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก

^{๑๔๘} สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. , “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก สปัปฐิสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), (๒).

^{๑๔๙} ศศโสฬส เกียรติภักดีกุล, “การวัดแบบวัดปรีชาเชิงอารมณตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : หลักสปัปฐิสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นปีที่ ๒ ”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต**, (การวิจัยการศึกษา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙), หน้า (๕).

สารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ทุกด้าน^{๑๖๐}

พระมหา สมควร ศรีสงคราม ได้ศึกษา “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ สังกัด กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. สัปปุริสธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักบุคคล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ

๒. พลธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านกำลังความเพียร ด้านกำลังการสงเคราะห์ และด้านกำลังปัญญา

๓. สัปปุริสธรรมและพลธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. สัปปุริสธรรม และพลธรรม ร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐^{๑๖๑}

สุนีย์ เนียมสวัสดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสร้างมาตรวัดปรีชาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การกำหนดคุณลักษณะย่อยและพฤติกรรมบ่งชี้ของสัปปุริสธรรม ๗ โดยใช้เทคนิคเดลฟาย มีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์เท่ากับ ๐.๕๘ ถึง ๑.๓๘ และมีค่าความแตกต่างระหว่างมัธยฐานกับฐานนิยม เท่ากับ ๐.๐๐ ถึง ๐.๔๓

๒. มาตรวัดปรีชาเชิงอารมณ์ตามหลักพุทธศาสนา : สัปปุริสธรรม ๗ มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ถึง ๑.๐๐

๓. ค่าอำนาจจำแนกรายข้อจากการทดสอบ พบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกข้อ โดยมีค่าทีเรโซ อยู่ระหว่าง ๒.๐๒ ถึง ๘.๑๙

๔. ค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัดหาโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๑๙ รายด้านมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ ๐.๕๑๖ ถึง ๐.๗๒๘

^{๑๖๐} พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโ (มีนุสรณ์), ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานุกรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗) หน้า ๑๑๕

^{๑๖๑} สมควร ศรีสงคราม พระมหา, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร ได้ สังกัดกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๗.

๕.เกณฑ์ปกติของมาตรวัดปรัชญาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา สัปปริสธรรม

๗ มีค่าที่ปกติรายด้านดังนี้ การรู้จักเหตุที่ ๑๘ ถึง ๔๐ การรู้จักผลที่ปกติ ๑๘ ถึง ๔๐ การรู้จักคนค่าที่ปกติ ๑๘ ถึง ๔๐ การรู้จักประมาณที่ปกติ ๑๘ ถึง ๘๒ การรู้จักการที่ปกติ ๑๘ ถึง ๘๒ การรู้จักชุมชนที่ปกติ ๑๘ ถึง ๔๐ การรู้จักบุคคลที่ปกติ ๑๘ ถึง ๘๒ และมาตรวัดทั้งฉบับมีคะแนนที่ปกติตั้งแต่ ๑๘ ถึง ๘๒^{๑๖๒}

พระมหาอาคม ไกรอ่อน ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบ การเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปริสธรรม ๗ ชั้น ประถมศึกษาปีที่ ๒” ผลการวิจัยพบว่า แผน และสื่อประกอบการเรียน (หนังสือนิทานประกอบภาพ) วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปริสธรรม ๗ ชั้น มัธยมศึกษาปีที่ ๒ ที่ผู้ศึกษาค้นคว้าได้สร้างขึ้น มีประสิทธิภาพ ๘๖.๑๔/๘๖.๔๐ ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ ๘๐/๘๐ ที่กำหนดไว้ มีค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ ๐.๖๖ หรือร้อยละ ๖๖ นั่นคือผู้เรียนมีความรู้ เพิ่มขึ้นหลังจากเรียนโดยใช้แผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ (หนังสือนิทานประกอบภาพ) ร้อยละ ๖๖ แผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ (หนังสือนิทานประกอบภาพ) วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปริสธรรม ๗ มีประสิทธิภาพและมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาการเรียนรู้ ของผู้เรียนต่อไป^{๑๖๓}

จากผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปริสธรรม ๗ มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารงานส่วนตำบล และมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน เกี่ยวข้องกับองค์การ โดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าต่อการบริหารงานเป็นหลักธรรมที่ผู้บริหาร สมัยใหม่ควรตระหนักถึง และนำไปประยุกต์ใช้ในด้านเทคนิคและวิธีการ การปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารงานทุกด้านโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ กับด้านการวางแผนด้าน การจัดบุคลากรด้านการประสานงานด้านการรายงานและด้านการงบประมาณเพื่อพัฒนาองค์การ ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง ในการปฏิบัติงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล

^{๑๖๒} สุนีย์ เนียมสวัสดิ์, “การสร้างมาตรวัดปรัชญาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา : สัปปริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓” , วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร มหาบัณฑิต, การวิจัยการศึกษา , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า (๒).

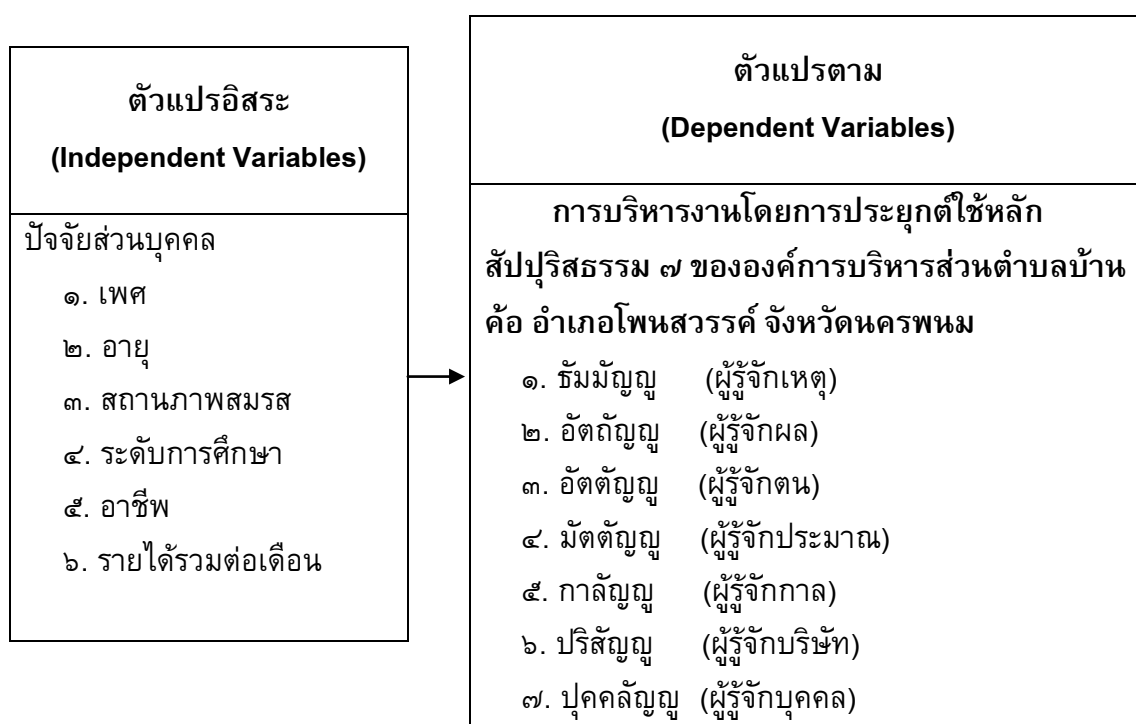
^{๑๖๓} พระมหาอาคม ไกรอ่อน, “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย เรื่องสัปปริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาหลักสูตรการ เรียนการสอน, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๑), หน้า ๙๘.

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยประกอบด้วย

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคลของประชาชน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน

ตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล ดังแผนภาพที่ ๒.๔



แผนภาพที่ ๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่องการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้สัจพริยธรรม๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ เพื่อ ศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัจพริยธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล บ้านค้ออำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน และเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของประชาชน ต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัจพริยธรรม ๗ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัจพริยธรรม ๗ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ศึกษาดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๑.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

๓.๑.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็น วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนอายุ ๑๘ ปีขึ้นไปในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม ได้สุ่มจำนวน ๙ หมู่บ้าน มีจำนวน ประชากร ๕,๗๘๖ คน เป็นชายจำนวน ๒,๙๑๓ คน เป็นหญิงจำนวน ๒,๘๗๓ คน^๑

^๑ไทยตำบล ดอทคอม,ตำบลบ้านค้อ อำเภอนครหลวง จังหวัดนครพนม(เข้าถึงข้อมูลเมื่อ วันที่ ๑๑ มกราคม ๒๕๕๔), <http://www.thaitambon.com>.

๓.๓.๒กลุ่มตัวอย่าง

ผู้ศึกษาได้หาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ Taro Yamane ที่ความเชื่อมั่น^๒ ๙๕ % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๓๖๐ คน และใช้การสุ่มตัวอย่าง ประชากรโดยการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามหมู่บ้าน ตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ ประชาชนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยจำแนกตามหมู่บ้าน

องค์การบริหารตำบลบ้านค้อ		จำนวนประชากร			กลุ่มตัวอย่าง
		ชาย	หญิง	รวม	
๑.	บ้านค้อ	๔๑๘	๔๑๓	๘๓๑	๔๕
๒.	บ้านห้วยไผ่	๑๘๐	๑๘๙	๓๖๙	๓๐
๓.	บ้านนาคำ	๒๙๐	๓๐๒	๕๙๒	๓๕
๔.	บ้านขวังคลี	๕๑๕	๕๑๒	๑,๐๒๗	๖๕
๕.	บ้านจิว	๔๘๐	๔๕๙	๙๓๙	๖๐
๖.	บ้านหนองท่ม	๓๐๖	๒๙๓	๕๙๙	๓๕
๗.	บ้านสร้างแก้ว	๒๓๐	๒๐๘	๔๓๘	๒๕
๘.	บ้านหนองซุชาติ	๑๙๒	๑๙๘	๓๙๐	๒๐
๙.	บ้านขวังคลี	๓๐๒	๒๙๙	๖๐๑	๔๕
รวม		๒,๙๑๓	๒,๘๗๓	๕,๗๘๖	๓๖๐

^๒Yamane, t., **Statistic : An Introductory Analysis**, 3rd ed. , (Time Printers Sdn. Bnd. Singapore. 1973), p.1130.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาหลักการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๒) ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาพัฒนาขึ้นตามกรอบของการศึกษาเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างแบบสอบถามตามกรอบปัจจัยที่กำหนด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ซึ่งประกอบด้วย ๑) รู้จักเหตุ ๒) รู้จักผล ๓) รู้จักตน ๔) รู้จักประมาณ ๕) รู้จักกาล ๖) รู้จักชุมชน ๗) รู้จักบุคคล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักของคะแนนดังนี้^๓

- ๕ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มากที่สุด**
- ๔ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **มาก**
- ๓ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **ปานกลาง**
- ๒ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อย**
- ๑ หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ มีลักษณะเป็นปลายเปิด (Open ended Question) ให้เลือกตอบโดยเสรี

๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือ ที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่านได้แก่

๑. พระมหาสม กลยาโณ,ดร.ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชวชัย ไชยสา ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุภูมิ โสวเกษม ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๓ชุดิ ระบอบ และคณะ , ระเบียบวิธีวิจัย , (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๕.อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต ตำแหน่งอาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่า IOC ระหว่าง ๐.๖ – ๑.๐

๓. หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่ประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน ในตำบล บางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เพื่อหาความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๔ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .๘๖๗

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑. การรวบรวมเอกสาร ผู้ศึกษารวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัย และเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ หลักการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๒. ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจาก ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ เพื่อขอความร่วมมือไปยังประชาชนที่อาศัยอยู่ใน เขตองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม หลังจากนั้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

๓. ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือประชาชนที่อาศัยอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๖๐ คน ซึ่งในการแจกแบบสอบถามผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปแจกและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง

^๔สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจุฬนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๕๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ความถูกต้อง ในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสมรรณ ๗ วิเคราะห์โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของประชาชนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๓) เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑ – ๕.๐๐ แปลว่า เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๔๑ – ๔.๒๐ แปลว่า เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๖๑ – ๓.๔๐ แปลว่า เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๘๑ – ๒.๖๐ แปลว่า เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๘๐ แปลว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด^๕

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสมรรณ ๗ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้รวมต่อเดือน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองทาง และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สองกลุ่มขึ้นไป

๕) ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกประเด็นตามหลักสัปรีสมรรณ ๗ วิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

^๕ ชูศรี วงศ์รัตน์ , เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย , พิมพ์ครั้งที่ ๗ , (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๕๑), หน้า ๗๗.

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวน ๓๖๐ ชุด มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อวิจัยข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน

๔.๓ ผล เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไป ของประชาชนในตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของประชาชนผู้ตอบแบบ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

(n = ๓๖๐)

สถานภาพของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๐๕	๕๖.๙
หญิง	๑๕๕	๔๓.๑
อายุ		
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๕๗	๑๕.๘
๒๕ - ๓๕ ปี	๖๖	๑๘.๓
๓๖ - ๔๕ ปี	๑๗๗	๔๙.๒
๔๖ - ๕๕ ปี	๑๓	๓.๖
มากกว่า ๕๕ ปี	๔๗	๑๓.๑
สถานภาพสมรส		
โสด	๑๒๖	๓๕.๐
สมรส	๑๕๓	๔๒.๕
หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	๘๑	๒๒.๕
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	๒๒๑	๖๑.๔
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘๖	๒๓.๙
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	๑๖	๔.๔
อนุปริญญา/ปวส.	๑๑	๓.๑
ปริญญาตรี	๑๗	๔.๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๙	๒.๕
อาชีพ		
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๑๖	๔.๔
เกษตรกร	๑๙๖	๕๔.๔
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	๖๔	๑๗.๘
อื่น ๆ เช่น นักศึกษา	๘๔	๒๓.๓

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

สถานภาพของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้รวมต่อเดือน		
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๒๒๔	๖๒.๒
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐๘	๓๐.๐
๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๙	๒.๕
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๑๙	๕.๓

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชน ตำบลบ้านค้อ อำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙ และรองลงมาเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๔๓.๑

อายุ พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๒ รองลงมา อายุ ๒๕-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๓ ตามด้วยอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘ ตามด้วยอายุมากกว่า ๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑ ตามด้วย และมีจำนวนน้อยที่สุดคืออายุ ๔๖-๕๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓.๖

สถานภาพ สมรส พบว่า ประชาชน ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ รองลงมา โสด คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๐ และมีจำนวนน้อยที่สุด คือ หม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕

ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔ รองลงมา คือ มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙ ตามด้วยปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔.๗ตามด้วยมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ ตามด้วยอนุปริญญาตรี/ปวส. คิดเป็นร้อยละ ๓.๑ และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๒.๕

อาชีพ พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔ รองลงมา คือ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๓ ตามด้วยค้าขาย คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๘ และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ รับราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔.๔

รายได้รวมต่อเดือน พบว่า ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้ น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒ รองลงมา คือ มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๓๐ ตามด้วยมีรายได้ ๒๐,๐๐๐ ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕.๓ และน้อยที่สุด คือ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๒.๕

๔.๒ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน และรายด้าน ได้แก่ ๑) ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ๒) ด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล) ๓) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ๔) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ๕) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ๖) ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) ๗) ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒-๔.๙ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยภาพรวม

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๗๒	.๔๗๗	มาก
๒. ด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๖๘	.๔๗๗	มาก
๓. ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๓.๙๒	.๕๐๕	มาก
๔. ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๓.๙๗	.๔๔๐	มาก
๕. ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๓.๘๙	.๕๒๙	มาก
๖. ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๘๖	.๔๕๔	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๓.๙๑	.๔๕๙	มาก
รวม	๓.๘๕	.๒๒๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้าน ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปริสธรรม ๗ ด้าน ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เจ้าหน้าที่รู้จักเหตุแห่งปัญหาต่างๆ และแก้ปัญหาตามเหตุได้ดี	๓.๗๑	.๙๖๕	มาก
๒. เจ้าหน้าที่ออกแบบงานที่สามารถตอบข้อซักถามประชาชนได้	๓.๘๑	.๙๔๙	มาก
๓. เจ้าหน้าที่มีหลักการทำงานที่ถูกต้องและบริการประชาชนได้ ถูกต้องตามขั้นตอน	๓.๘๓	.๙๐๐	มาก
๔. เจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบและปฏิบัติต่อ ประชาชนเท่าเทียมกันทุกด้าน	๓.๕๖	๑.๐๑๙	มาก
๕. เจ้าหน้าที่ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายโดยยึดหลักความ ถูกต้อง	๓.๖๘	.๙๔๓	มาก
รวม	๓.๗๒	.๔๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดย
การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล)

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปริส ธรรม ๗ ด้าน อัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เจ้าหน้าที่รู้จักมุ่งหมายในงานที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ตรงตามความต้องการของประชาชน	๓.๕๑	.๘๘๐	มาก
๒. เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมายที่ประชาชนต้องการ	๓.๗๐	.๘๒๗	มาก
๓. เจ้าหน้าที่ไม่หวั่นไหวในคำติฉินนินทาเมื่อประชาชนมีการร้องเรียนต่อการปฏิบัติงาน	๓.๗๗	.๘๕๓	มาก
๔. เจ้าหน้าที่มีแสดงอารมณ์ที่ไม่ดีต่อประชาชน เมื่อมีประชาชนมาขอรับบริการหรือติดต่อซักถาม	๓.๖๒	.๙๖๐	มาก
๕. เจ้าหน้าที่ไม่ใช้อารมณ์ต่อประชาชนเมื่อประชาชนสอบถามในข้อที่สงสัยและไม่เข้าใจต่อขั้นตอนการให้บริการ	๓.๗๗	.๘๕๒	มาก
รวม	๓.๖๘	.๔๗๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓ .๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)
(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปรีสธรรม ๗ ด้าน เป็นอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน	๓.๘๔	.๘๓๑	มาก
๒. เจ้าหน้าที่รู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี	๓.๘๘	.๗๖๖	มาก
๓. เจ้าหน้าที่วางตัวได้อย่างเหมาะสมตามฐานของตน	๔.๐๖	.๘๘๔	มากที่สุด
๔. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการให้บริการ	๓.๗๕	.๙๘๕	มาก
๕. เจ้าหน้าที่ทำตนให้เป็นต้นแบบในการให้บริการ	๓.๙๘	.๘๖๗	มาก
รวม	๓.๙๒	.๕๐๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดย
การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๒
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่วางตัวได้อย่างเหมาะสมตามฐานของตนอยู่ใน
ระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของประชาชนด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)
(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปรีสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. พัฒนาชุมชนตามความจำเป็นของชุมชนนั้นๆ	๓.๘๑	.๘๐๑	มาก
๒. ใช้งบประมาณแผ่นดินเท่าที่จำเป็นต้องใช้	๓.๙๙	.๘๓๘	มาก
๓. ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างพอเหมาะพอควร	๔.๐๑	.๘๓๓	มากที่สุด
๔. ให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล	๔.๐๙	.๗๕๐	มากที่สุด
๕. จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี	๓.๙๓	.๙๓๔	มาก
รวม	๓.๙๗	.๔๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๙๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ คือ ข้อ ๓ ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างพอเหมาะพอควร และ ข้อ ๔ ให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของประชาชนด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา)

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปริสธรรม ๗ ด้าน กาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. เจ้าหน้าที่มีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน	๔.๐๓	.๘๔๖	มากที่สุด
๒. เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดเวลา	๓.๘๙	.๗๕๑	มาก
๓. เจ้าหน้าที่อธิบายคำถามของประชาชนได้เป็นอย่างดี	๓.๘๙	.๙๒๔	มาก
๔. แก้ไขสถานการณ์ต่างๆ ได้ทันทั่วทั้งที่	๓.๖๘	.๙๘๐	มาก
๕. เจ้าหน้าที่รู้ว่าอะไรควรทำก่อนอะไรควรทำทีหลัง	๓.๙๙	.๙๐๐	มาก
รวม	๓.๘๙	.๕๒๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน กาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อ ๑ เจ้าหน้าที่มีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน ด้านปรีสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)
(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปรีสธรรม ๗ ด้าน ปรีสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. บุคลากรใน เจ้าหน้าที่รู้จักชุมชนอย่างน้อยเพียงใด	๓.๗๓	.๙๗๙	มาก
๒. เจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับและบริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี	๓.๙๒	.๘๐๒	มาก
๓. เจ้าหน้าที่มีความจริงใจต่อการให้บริการกับประชาชน	๔.๐๐	.๘๑๐	มากที่สุด
๔. เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ตามเป้าหมาย	๓.๘๔	.๘๐๐	มาก
๕. เจ้าหน้าที่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้	๓.๗๙	.๘๓๗	มาก
รวม	๓.๘๖	.๔๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดย
การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ด้านปรีสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่มีความจริงใจต่อการให้บริการกับประชาชน อยู่
ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแสดง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภโพนสวรรค์
จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชนด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)
(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปรีสธรรม ๗ ด้าน บุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ผู้บริหารที่สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน	๓.๙๓	.๘๔๓	มาก
๒. เจ้าหน้าที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนที่จะมาขอรับบริ	๓.๘๒	.๙๘๔	มาก
๓. เจ้าหน้าที่มีความเอื้ออาทรต่อประชาชนผู้มาขอรับบริการ	๓.๘๕	.๗๙๐	มาก
๔. เจ้าหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อประชาชนผู้มาขอรับบริการ	๓.๙๐	.๘๘๘	มาก
๕. ผู้บริหารส่งเสริมคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่	๔.๐๖	.๖๕๘	มาก
รวม	๓.๙๑	.๔๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านปฏิกิริยา (ผู้รู้จักบุคคล) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

๔.๓ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ดังตารางที่ ๔.๑๐ – ๔.๔๔

ตารางที่ ๔.๑๐ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการ ประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๗๗	.๔๔๘	๓.๖๔	.๕๐๔	๒.๕๕๖*	.๐๑๑
๒. อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๗๑	.๔๖๘	๓.๖๓	.๔๘๗	๑.๔๓๐	.๑๕๔
๓. อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๓.๙๘	.๕๑๖	๓.๘๔	.๔๘๑	๒.๕๒๓*	.๐๑๒
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๓.๙๘	.๔๗๗	๓.๙๕	.๓๘๖	.๖๗๘	.๔๙๕
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๓.๙๘	.๔๙๓	๓.๗๗	.๕๕๓	๓.๗๙๙**	.๐๐๐
๖. ปริสัณญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๘๘	.๕๐๖	๓.๘๒	.๓๗๓	๑.๓๕๓	.๑๗๗
๗. ปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๔.๐๓	.๓๒๘	๓.๗๕	.๕๕๓	๕.๕๓๖**	.๐๐๐
รวม	๓.๙๑	.๒๐๕	๓.๗๗	.๒๓๓	๕.๖๗๐**	.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) , ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

ตารางที่ ๔.๑๑ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
 ค้อ อำเภอโพธารณะ จังหวัดนครพนม จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการ ประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม	อายุ										F	Sig.
	ต่ำกว่า ๒๕ ปี		๒๕ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๔๕ ปี		๔๖ - ๕๕ ปี		มากกว่า ๕๕ ปี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๘๘	.๓๐๗	๓.๗๓	.๕๙๒	๓.๖๕	.๔๗๙	๓.๙๔	.๔๘๖	๓.๖๙	.๔๐๒	๓.๓๑๓*	.๐๑๑
๒. อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๖๙	.๓๙๑	๓.๗๙	.๓๘๑	๓.๖๗	.๕๒๑	๓.๖๕	.๗๕๘	๓.๕๒	.๓๘๘	๒.๒๓๑	.๐๖๕
๓. อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๓.๘๙	.๓๖๘	๓.๙๔	.๕๑๙	๓.๙๐	.๕๐๖	๓.๘๘	.๓๔๒	๔.๐๑	.๖๕๑	.๕๐๙	.๗๒๙
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๔.๐๕	.๒๔๖	๓.๘๑	.๔๗๘	๓.๙๔	.๔๒๓	๓.๙๒	.๓๒๒	๔.๒๑	.๕๓๙	๖.๙๑๖**	.๐๐๐
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๔.๑๑	.๔๖๖	๓.๗๘	.๖๖๒	๓.๘๒	.๕๒๙	๓.๘๓	.๒๔๓	๔.๐๘	.๒๙๗	๕.๕๙๓**	.๐๐๐
๖. ปริสัณญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๔.๐๘	.๓๗๘	๓.๗๖	.๖๑๒	๓.๘๓	.๓๘๓	๔.๐๙	.๗๑๙	๓.๗๗	.๓๓๐	๖.๐๑๓**	.๐๐๐
๗. ปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๔.๐๐	.๓๙๑	๓.๘๒	.๖๔๙	๓.๘๘	.๓๘๙	๓.๔๘	.๔๑๓	๔.๑๖	.๓๒๐	๘.๒๖๕**	.๐๐๐
รวม	๓.๙๖	.๑๖๘	๓.๘๐	.๒๗๒	๓.๘๒	.๒๐๔	๓.๘๓	.๒๘๓	๓.๙๒	.๒๓๔	๖.๔๐๕**	.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน) ด้านปุคคัลญู (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็น อย่างมีนัยแตกต่าง กัน สำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ)

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นราย คู่ ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม และด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน) ด้านปุคคัลญู (ผู้รู้จักบุคคล) ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒ – ๔.๑๗

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามอายุ** (n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๓.๙๖	๓.๙๐	๓.๙๒	๓.๙๓	๓.๙๒
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๙๖	-	๐.๑๖*	๐.๑๔*	๐.๑๓	๐.๐๔
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๙๐	-	-	-๐.๐๒	-๐.๐๓	-๐.๑๒*
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๙๒	-	-	-	-๐.๐๑	-๐.๐๑
๔๖ - ๕๕ ปี	๓.๙๓	-	-	-	-	-๐.๐๙
มากกว่า ๕๕ ปี	๓.๙๒	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ประชาชนที่ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม มากกว่าประชาชนที่มี อายุ ๒๕ - ๓๕ ปีและ อายุ ๓๖ - ๔๕ ปีนอกจากนั้นอายุ ๒๕ - ๓๕ ปีมีความคิดเห็น น้อยกว่า อายุมากกว่า ๕๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)**
จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๓.๘๘	๓.๗๓	๓.๖๕	๓.๙๔	๓.๖๙
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๘๘	-	๐.๑๕	๐.๒๓*	-๐.๐๖	๐.๑๙*
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๗๓	-	-	๐.๐๘	-๐.๒๑	๐.๐๔
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๖๕	-	-	-	-๐.๒๙*	-๐.๐๔
๔๖ - ๕๕ ปี	๓.๙๔	-	-	-	-	๐.๒๕
มากกว่า ๕๕ ปี	๓.๖๙	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประชาชนที่อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) มากกว่าประชาชนที่มี อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และ อายุมากกว่า ๕๕ ปี นอกจากนั้นอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็น น้อยกว่า อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริส
 ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จัก
 ประมาณ) จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๐๕	๓.๘๑	๓.๙๔	๓.๙๒	๔.๒๑
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔.๐๕	-	๐.๒๔*	๐.๑๑	๐.๑๓	-๐.๑๖
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๘๑	-	-	-๐.๑๓*	-๐.๑๑	-๐.๔๐*
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๙๔	-	-	-	๐.๐๒	-๐.๒๗*
๔๖ - ๕๕ ปี	๓.๙๒	-	-	-	-	-๐.๒๙*
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๒๑	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ประชาชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) มากกว่า อายุ ๒๕ - ๓๕ ปี, อายุ ๒๕ - ๓๕ ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่า
 อายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และอายุมากกว่า ๕๕ ปี นอกจากนั้น อายุ ๓๖ - ๔๕ และ อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี มี
 ความคิดเห็นน้อยกว่า อายุ มากกว่า ๕๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง **นัยสำคัญน้อยที่สุด**
 ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริส
 ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้าน กาลัญญ (ผู้รู้จัก**
กาลเวลา) จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๑๑	๓.๗๘	๓.๘๒	๓.๘๓	๔.๐๘
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔.๑๑	-	๐.๓๓*	๐.๒๙*	๐.๒๘	๐.๐๓
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๗๘	-	-	-๐.๐๔	-๐.๐๕	๐.๓๐*
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๘๒	-	-	-	-๐.๐๑	-๐.๒๖*
๔๖ - ๕๕ ปี	๓.๘๓	-	-	-	-	๐.๒๕
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๐๘	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ประชาชนที่ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ปี มีความคิดเห็นต่อ
 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) มากกว่าประชาชนที่มี อายุ ๒๕ – ๓๕ ปี และอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี,
 อายุ ๒๕ – ๓๕ ปี มีความคิดเห็น มากกว่า อายุ ๕๕ ปี นอกจากนั้นอายุ ๓๖ – ๔๕ ปี มีความ
 คิดเห็นน้อยกว่า อายุ ๕๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง **นัยสำคัญน้อยที่สุด**
 ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริส
 ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน)**
จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๐๘	๓.๗๖	๓.๘๓	๔.๐๙	๓.๗๗
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔.๐๘	-	๐.๓๒*	๐.๒๕*	-๐.๐๑	๐.๓๑*
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๗๖	-	-	-๐.๐๗	-๐.๓๓*	-๐.๐๑
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๘๓	-	-	-	๐.๒๖*	๐.๐๖
๔๖ - ๕๕ ปี	๔.๐๙	-	-	-	-	๐.๓๒*
มากกว่า ๕๕ ปี	๓.๗๗	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ประชาชนที่ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) มากกว่าประชาชนที่มี อายุ ๒๕ - ๓๕ ปีอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี และอายุ
 มากกว่า ๕๕ ปีอายุ ๒๕ - ๓๕ ปีมีความคิดเห็นน้อยกว่า อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี, อายุ ๓๖ - ๔๕ ปีมีความ
 คิดเห็นมากกว่า อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี นอกจากนั้น อายุ ๔๖ - ๕๕ ปีมีความคิดเห็นมากกว่า อายุ ๕๕ ปี
 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง **นัยสำคัญน้อยที่สุด**
 ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริส
 ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านปศุคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล)**
จำแนกตามอายุ

(n = ๓๖๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕ - ๓๕ ปี	๓๖ - ๔๕ ปี	๔๖ - ๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๔.๐๐	๓.๘๒	๓.๘๘	๓.๔๘	๔.๑๖
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๔.๐๐	-	๐.๑๘*	๐.๑๒	๐.๕๒*	-๐.๑๖
๒๕ - ๓๕ ปี	๓.๘๒	-	-	-๐.๐๖	๐.๓๔*	-๐.๓๔*
๓๖ - ๔๕ ปี	๓.๘๘	-	-	-	๐.๔๐*	-๐.๒๘*
๔๖ - ๕๕ ปี	๓.๔๘	-	-	-	-	-๐.๖๘*
มากกว่า ๕๕ ปี	๔.๑๖	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ประชาชนที่ อายุ ต่ำกว่า ๒๕ ปี มีความคิดเห็นต่อ
 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 ด้านปศุคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล) มากกว่าประชาชนที่มี อายุ ๒๕ - ๓๕ ปีและอายุ ๔๖ - ๕๕ ปี ,
 อายุ ๒๕ - ๓๕ ปีและอายุ ๓๖ - ๔๕ ปี มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๔๖ - ๕๕ ปี และยังมีความ
 คิดเห็นน้อยกว่าอายุ ๕๕ ปี นอกจากนั้น อายุ ๔๖ - ๕๕ ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าอายุมากกว่า
 ๕๕ ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการ
ประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน ค้ออำเภอ
โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามสถานภาพ

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการ ประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม	สถานภาพสมรส						F	Sig.
	โสด		สมรส		หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๗๙	.๔๔๓	๓.๖๗	.๔๙๕	๓.๗๐	.๔๘๕	๒.๒๐๘	.๑๑๑
๒. อิตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๖๕	.๓๘๔	๓.๗๐	.๕๑๔	๓.๖๖	.๕๓๕	.๔๔๐	.๖๔๕
๓. อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๔.๐๐	.๔๘๖	๓.๘๘	.๕๓๑	๓.๘๗	.๔๗๑	๒.๗๓๗	.๐๖๖
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๓.๙๓	.๔๐๒	๓.๙๙	.๔๒๓	๓.๙๙	.๕๒๒	.๗๗๓	.๔๖๒
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๔.๑๔	.๓๒๙	๓.๘๒	.๔๙๗	๓.๖๕	.๖๗๐	๒๘.๐๓๑**	.๐๐๐
๖. ปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๘๓	.๔๙๔	๓.๙๐	.๔๕๑	๓.๘๓	.๓๙๒	๑.๐๕๓	.๓๕๐
๗. บุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๓.๙๐	.๒๙๑	๔.๐๐	.๔๓๘	๓.๗๖	.๖๔๑	๗.๕๑๕**	.๐๐๑
รวม	๓.๘๙	.๑๖๐	๓.๘๕	.๒๒๓	๓.๗๘	.๒๙๗	๖.๔๖๖**	.๐๐๒

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกันในด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)ด้านบุคคลัญญ
(ผู้รู้จักบุคคล)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็น
ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม และ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จัก
กาลเวลา)ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant
Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘ – ๔.๒๑

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง **นัยสำคัญน้อยที่สุด**
 ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **โดยภาพรวม จำแนกตาม**
สถานภาพสมรส

(n = ๓๖๐)

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย / หย่า / แยกกัน
		๓.๘๙	๓.๘๕	๓.๗๘
โสด	๓.๘๙	-	๐.๐๔	๐.๑๑*
สมรส	๓.๘๕	-	-	๐.๐๗*
หม้าย / หย่า / แยกกัน	๓.๗๘	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพ โสด และสมรส มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อโดยภาพรวมมากกว่าประชาชนที่ หม้าย / หย่า / แยกกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ **ความคิดเห็น** ของ
 ประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) จำแนกตาม**
สถานภาพสมรส

(n = ๓๖๐)

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	สถานภาพสมรส		
		โสด	สมรส	หม้าย / หย่า / แยกกัน
		๔.๑๔	๓.๘๒	๓.๖๕
โสด	๔.๑๔	-	๐.๓๒*	๐.๔๙*
สมรส	๓.๘๒	-	-	๐.๑๗*
หม้าย / หย่า / แยกกัน	๓.๖๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพโสด มีความคิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)

มากกว่าประชาชนที่สมรสและหม้าย /หย่า / แยกกันอยู่นอกจากนั้น ประชาชนที่สมรส มีความคิดเห็นมากกว่าสถานภาพหม้าย /หย่า / แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด การประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปศุคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคลจำแนกตามสถานภาพสมรส

(n = ๓๖๐)

สถานภาพ	$\bar{X}$	สถานภาพ		
		โสด	สมรส	หม้าย /หย่า / แยกกันอยู่
		๓.๙๐	๔.๐๐	๓.๗/๖
โสด	๓.๙๐	-	-๐.๑๐	๐.๑๔*
สมรส	๔.๐๐	-	-	๐.๒๔*
หม้าย /หย่า / แยกกันอยู่	๓.๗/๖	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพ โสด และ สมรสมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสรรณ ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อด้านปศุคลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) มากกว่าประชาชนที่ หม้าย /หย่า / แยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม	ระดับการศึกษา												F	Sig.
	ป.๖		ม.ต้น		ม.ปลาย		ปวส.		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๖๗	.๔๖๙	๓.๗๕	.๕๑๒	๓.๙๑	.๔๐๐	๓.๙๑	.๔๔๑	๓.๙๙	.๔๓๓	๓.๖๒	.๒๓๓	๒.๗๔๔*	.๐๑๙
๒. อิตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๖๐	.๔๗๓	๓.๖๙	.๔๔๖	๓.๘๑	.๓๘๓	๓.๖๔	.๔๕๔	๔.๑๖	.๓๔๑	๔.๒๙	.๑๔๕	๘.๘๖๙**	.๐๐๐
๓. อิตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๓.๘๙	.๕๓๗	๔.๐๒	.๔๑๗	๓.๕๙	.๕๕๘	๓.๙๑	.๓๓๙	๔.๐๒	.๕๐๔	๔.๑๑	.๑๐๕	๒.๖๘๗*	.๐๒๑
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๔.๐๔	.๓๙๗	๓.๘๙	.๓๗๓	๓.๙๑	.๕๕๑	๔.๔๒	.๓๕๒	๓.๕๓	.๕๐๕	๓.๒๔	.๓๗๑	๑๔.๙๗๓**	.๐๐๐
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๓.๙๔	.๓๗๕	๔.๐๒	.๗๐๑	๓.๘๑	.๓๓๐	๓.๘๔	.๒๑๖	๓.๑๓	.๖๔๐	๓.๑๘	.๕๗๐	๑๓.๙๙๕**	.๐๐๐
๖. ปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๘๕	.๔๕๘	๓.๙๒	.๔๖๔	๔.๑๐	.๒๐๗	๓.๙๓	.๓๓๘	๓.๗๔	.๓๑๔	๓.๒๔	.๓๙๗	๕.๐๙๗**	.๐๐๐
๗. ปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๓.๙๙	.๓๙๙	๓.๗๖	.๕๓๖	๓.๗๙	.๔๒๒	๓.๘๔	.๒๓๔	๓.๕๑	.๓๖๘	๔.๖๐	.๒๐๐	๑๑.๕๕๕**	.๐๐๐
รวม	๓.๘๕	.๒๑๑	๓.๘๖	.๒๗๐	๓.๘๕	.๒๐๑	๓.๙๒	.๑๑๙	๓.๗๓	.๒๖๑	๓.๗๖	.๑๕๗	๑.๖๖๒	.๑๔๓

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีผลคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ในด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ใน ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล) ด้าน อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) และด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒ – ๔.๒๘

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้าน ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) จำแนกตามระดับการศึกษา

(

n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๖๗	๓.๗๕	๓.๙๑	๓.๙๑	๓.๙๙	๓.๖๒
ป.๖	๓.๖๗		-๐.๐๘	-๐.๒๔*	-๐.๒๔	-๐.๓๒*	๐.๐๕
ม.ต้น	๓.๗๕	-	-	-๐.๑๖	-๐.๑๖	-๐.๒๔	๐.๑๓
ม.ปลาย	๓.๙๑	-	-	-	๐.๐๐	-๐.๐๘	๐.๒๙
อนุปริญญา	๓.๙๑	-	-	-	-	-๐.๐๘	๐.๒๙
ปริญญาตรี	๓.๙๙	-	-	-	-	-	๐.๓๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๒	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) น้อยกว่าประชาชนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวส.และระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล) จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๖๐	๓.๖๙	๓.๘๑	๓.๖๔	๔.๑๖	๔.๒๙
ป.๖	๓.๖๐	-	-๐.๐๙	-๐.๒๑	-๐.๐๔	-๐.๕๖*	-๐.๖๙*
ม.ต้น	๓.๖๙	-	-	-๐.๑๒	๐.๐๕	-๐.๔๗*	-๐.๖๐*
ม.ปลาย	๓.๘๑	-	-	-	๐.๑๗	-๐.๓๕*	-๐.๔๘*
อนุปริญญา	๓.๖๔	-	-	-	-	-๐.๕๒*	-๐.๖๕*
ปริญญาตรี	๔.๑๖	-	-	-	-	-	-๐.๑๓
สูงกว่า ป.ตรี	๔.๒๙	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล) น้อยกว่าประชาชนระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) จำแนก
ตามระดับการศึกษา

(n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๘๙	๔.๐๒	๓.๕๙	๓.๙๑	๔.๐๒	๔.๑๑
ป.๖	๓.๘๙		-๐.๑๓*	๐.๓๐*	-๐.๐๒	-๐.๑๓	-๐.๒๒
ม.ต้น	๔.๐๒	-	-	๐.๔๓*	๐.๑๑	๐.๐๐	-๐.๐๙
ม.ปลาย	๓.๕๙	-	-	-	-๐.๓๒	-๐.๔๓*	-๐.๕๒*
อนุปริญญา	๓.๙๑	-	-	-	-	-๐.๑๑	-๐.๒๐
ปริญญาตรี	๔.๐๒	-	-	-	-	-	-๐.๐๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๑๑	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อ การ
ประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน) น้อยกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น และยังมี
ความคิดเห็นมากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา
ตอนต้น มีความคิดเห็นมากกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย นอกจากนั้นระดับการศึกษามัธยมศึกษา
ตอนปลายมีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)
จำแนกตามระดับการศึกษา

(

n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๐๔	๓.๘๙	๓.๙๑	๔.๔๒	๓.๕๓	๓.๒๔
ป.๖	๔.๐๔		๐.๑๕*	๐.๑๓	-๐.๓๘*	๐.๕๑*	๐.๘๐*
ม.ต้น	๓.๘๙	-	-	-๐.๐๒	-๐.๕๓*	๐.๓๖*	๐.๖๕*
ม.ปลาย/	๓.๙๑	-	-	-	-๐.๕๑*	๐.๓๘*	๐.๖๗*
อนุปริญญา	๔.๔๒	-	-	-	-	๐.๘๙*	๑.๑๘*
ปริญญาตรี	๓.๕๓	-	-	-	-	-	๐.๒๙
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๒๔	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษามีความคิดเห็นต่อ
การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) มากกว่าประชาชนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญา
ตรี และยังมีความคิดเห็นน้อยกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาปริญญา/ปวส. มัธยมศึกษาตอนต้น
และมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นน้อยกว่า ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส.และยังมีความ
คิดเห็นมากกว่าระดับ ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีปริญญาตรี นอกจากนั้นระดับการศึกษา
อนุปริญญา/ปวส.ยังเห็นด้วยมากกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา)
จำแนกตามระดับการศึกษา

(

n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๙๔	๔.๐๒	๓.๘๑	๓.๘๔	๓.๑๓	๓.๑๘
ป.๖	๓.๙๔		-๐.๐๘	๐.๑๓	๐.๑๐	๐.๘๑*	๐.๗๖*
ม.ต้น	๔.๐๒	-	-	๐.๒๑	๐.๑๘	๐.๘๙*	๐.๘๔*
ม.ปลาย	๓.๘๑	-	-	-	-๐.๐๓	๐.๖๘*	๐.๖๓*
อนุปริญญา	๓.๘๔	-	-	-	-	๐.๗๑*	๐.๖๖*
ปริญญาตรี	๓.๑๓	-	-	-	-	-	-๐.๐๕
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๑๘	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา
ตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอนุปริญญา/ปวส. มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้
หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญู
(ผู้รู้จักกาลเวลา) มากกว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน)
จำแนกตามระดับการศึกษา

(

n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๘๕	๓.๙๒	๔.๑๐	๓.๙๓	๓.๗๔	๓.๒๔
ป.๖	๓.๘๕		-๐.๐๗	-๐.๒๕*	-๐.๐๘	๐.๑๑	๐.๖๑*
ม.ต้น	๓.๙๒	-	-	-๐.๑๘	-๐.๐๑	๐.๑๘	๐.๖๘*
ม.ปลาย	๔.๑๐	-	-	-	๐.๑๗	๐.๓๖*	๐.๘๖*
อนุปริญญา	๓.๙๓	-	-	-	-	๐.๑๙	๐.๖๙*
ปริญญาตรี	๓.๗๔	-	-	-	-	-	๐.๕๐*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๒๔	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อ
การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) น้อยกว่าประชาชนที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และยังมี
ความคิดเห็นมากกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีความคิดเห็นมากกว่าระดับ
สูงกว่าปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย มีความคิดเห็นมากกว่าระดับปริญญาตรี และสูง
กว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ระดับอนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรีมีความคิดเห็นมากกว่าระดับสูง
กว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)
จำแนกตามระดับการศึกษา

(

n = ๓๖๐)

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ระดับการศึกษา					
		ป.๖	ม.ต้น	ม.ปลาย	ปวส.	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๙๙	๓.๗๖	๓.๗๙	๓.๘๔	๓.๕๑	๔.๖๐
ป.๖	๓.๙๙		๐.๒๓*	๐.๒๐	๐.๑๕	๐.๔๘*	-๐.๖๑*
ม.ต้น	๓.๗๖	-	-	-๐.๐๓	-๐.๐๘	๐.๒๕*	-๐.๘๔*
ม.ปลาย	๓.๗๙	-	-	-	-๐.๐๕	๐.๒๘	-๐.๘๑*
ปวส.	๓.๘๔	-	-	-	-	๐.๓๓*	-๐.๗๖*
ปริญญาตรี	๓.๕๑	-	-	-	-	-	-๑.๐๙*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๐	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปรีสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) มากกว่าระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และยังมีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นมีความคิดเห็นมากกว่าระดับปริญญาตรี และยังมีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายมีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี, ระดับอนุปริญญา/ปวสมีความคิดเห็นมากกว่าระดับปริญญาตรี และยังมีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรี นอกจากนี้ปริญญาตรี มีความคิดเห็นน้อยกว่าระดับสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๐ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
 ค้ออำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม	อาชีพ								F	Sig.
	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ		เกษตรกร		ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว		อื่น ๆ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๘๖	.๓๒๔	๓.๖๓	.๔๙๖	๓.๖๘	.๔๒๖	๓.๙๒	.๔๒๙	๘.๑๕๓**	.๐๐๐
๒. อิตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๔.๓๑	.๑๔๕	๓.๖๒	.๕๑๓	๓.๖๘	.๒๘๙	๓.๖๘	.๔๖๒	๑๑.๑๗๐**	.๐๐๐
๓. อิตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๔.๓๐	.๒๔๒	๓.๗๒	.๔๔๑	๔.๓๓	.๓๘๑	๔.๐๐	.๕๒๓	๓๕.๑๕๘**	.๐๐๐
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๓.๖๐	.๕๐๑	๔.๐๐	.๓๔๗	๓.๘๓	.๔๔๑	๔.๐๗	.๕๕๔	๘.๒๘๙**	.๐๐๐
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๓.๓๑	.๔๙๕	๓.๘๒	.๕๐๓	๔.๑๒	.๒๔๙	๔.๐๑	.๖๒๘	๑๔.๔๔๗**	.๐๐๐
๖. ปริสัจญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๔๙	.๓๙๓	๓.๘๘	.๔๒๐	๓.๖๕	.๕๗๓	๔.๐๓	.๓๓๑	๑๓.๓๐๓**	.๐๐๐
๗. เป็นปกติคณัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๓.๙๔	.๗๑๑	๓.๙๔	.๕๑๓	๓.๖๘	.๒๓๖	๔.๐๐	.๓๒๙	๗.๑๖๕**	.๐๐๐
รวม	๓.๘๓	.๑๕๒	๓.๘๐	.๒๔๐	๓.๘๕	.๑๔๐	๓.๙๖	.๒๒๖	๙.๘๓๓**	.๐๐๐

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกด้าน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม และ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)ด้านอัตถิย (ผู้รู้จักผล) ด้าน อัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)และด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๐ – ๔.๓๘

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
 สัมปฤทธิธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม จำแนก
 ตามอาชีพ

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๘๓	๓.๘๐	๓.๘๕	๓.๙๖
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๘๓	-	๐.๐๓	-๐.๐๒	-๐.๑๓*
เกษตรกร	๓.๘๐	-	-	-๐.๐๕	-๐.๑๖*
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๘๕	-	-	-	-๐.๑๑*
อื่น ๆ	๓.๙๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ เกษตรกร และ
 ค้าขาย/ธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัมปฤทธิธรรม ๗ ของการบริหารงานของ
 องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยภาพรวม น้อยกว่าอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
 สัมปฤทธิธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จัก
 เหตุ)จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๘๖	๓.๖๓	๓.๖๘	๓.๙๒
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๘๖	-	๐.๒๓	๐.๑๘	-๐.๐๖
เกษตรกร	๓.๖๓	-	-	-๐.๐๕	-๐.๒๙*
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๖๘	-	-	-	-๐.๒๔*
อื่น ๆ	๓.๙๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพเกษตรกร และค้าขาย/ธุรกิจ มีความคิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)น้อยกว่าอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
สัปปริธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล)
จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๔.๓๑	๓.๖๒	๓.๖๘	๓.๖๘
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔.๓๑	-	๐.๖๗*	๐.๖๓*	๐.๖๓*
เกษตรกร	๓.๖๒	-	-	-๐.๐๖	-๐.๐๖
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๖๘	-	-	-	๐.๐๐
อื่น ๆ	๓.๖๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอรรถัญญ (ผู้รู้จักผล) มากกว่า อาชีพเกษตรกร ค้าขาย/ธุรกิจ และอาชีพ อื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้
จักตน)จำแนกตามอาชีพ

(

n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๔.๓๐	๓.๗๒	๔.๓๓	๔.๐๐
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๔.๓๐	-	๐.๕๘*	-๐.๐๓	๐.๓๐*
เกษตรกร	๓.๗๒	-	-	-๐.๖๑*	-๐.๒๘*
ค้าขาย/ธุรกิจ	๔.๓๓	-	-	-	๐.๓๓*
อื่น ๆ	๔.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็น
ต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
ด้านอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)มากกว่าอาชีพเกษตรกร และอาชีพอื่นๆ นอกจากนั้นอาชีพเกษตรกร มี
ความคิดเห็นน้อยกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจ และอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
 สัมปรีชธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จัก
 ประมาณ) จำแนกตามอาชีพ**

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๖๐	๔.๐๐	๓.๘๓	๔.๐๗
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๖๐	-	-๐.๔๐*	-๐.๒๓	-๐.๔๗*
เกษตรกร	๔.๐๐	-	-	๐.๑๗*	-๐.๐๗
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๘๓	-	-	-	-๐.๒๔*
อื่น ๆ	๔.๐๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็น
 ต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัมปรีชธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้าน
 ค้อ ด้านมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) น้อยกว่าอาชีพเกษตรกร และอาชีพอื่น ๆ, อาชีพเกษตรกรมี
 ความคิดเห็นมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจ นอกจากนั้นอาชีพค้าขาย/ธุรกิจ มีความคิดเห็นน้อย
 กว่าอาชีพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก
 สัมปรีชธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ **ด้านกาลัญญู (ผู้รู้จัก
 กาลเวลา) จำแนกตามอาชีพ**

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๓๑	๓.๘๒	๔.๑๒	๔.๐๑
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๓๑	-	-๐.๕๑*	-๐.๘๑*	-๐.๗๐*
เกษตรกร	๓.๘๒	-	-	-๐.๓๐*	-๐.๑๙*
ค้าขาย/ธุรกิจ	๔.๑๒	-	-	-	๐.๑๑
อื่น ๆ	๔.๐๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) น้อยกว่าอาชีพเกษตรกร คำขาย/ธุรกิจ และอาชีพอื่นๆ นอกจากนั้นอาชีพเกษตรกรมีความคิดเห็นน้อยกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจ และอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด ความคิดเห็น ของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) จำแนกตามอาชีพ

(

n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๔๙	๓.๘๘	๓.๖๕	๔.๐๓
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๔๙	-	-๐.๓๙*	-๐.๑๖	-๐.๕๔*
เกษตรกร	๓.๘๘	-	-	๐.๒๓*	-๐.๑๕*
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๖๕	-	-	-	-๐.๓๘*
อื่น ๆ	๔.๐๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) น้อยกว่าอาชีพเกษตรกร และอาชีพอื่นๆ, อาชีพเกษตรกรมีความคิดเห็นมากกว่าอาชีพค้าขาย/ธุรกิจ และยังมีความคิดเห็นน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ นอกจากนั้นอาชีพค้าขาย/ธุรกิจมีความคิดเห็นน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
 ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
 ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)
 จำแนกตามอาชีพ

(n = ๓๖๐)

อาชีพ	$\bar{X}$	อาชีพ			
		รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	เกษตรกร	ค้าขาย/ธุรกิจ	อื่น ๆ
		๓.๙๔	๓.๙๔	๓.๖๘	๔.๐๐
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๓.๙๔	-	๐.๐๐	๐.๒๖*	-๐.๐๖
เกษตรกร	๓.๙๔	-	-	๐.๒๖*	-๐.๐๖
ค้าขาย/ธุรกิจ	๓.๖๘	-	-	-	-๐.๓๒*
อื่น ๆ	๔.๐๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ และเกษตรกร มี
 ความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
 ตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) มากกว่า อาชีพค้าขาย/ธุรกิจ นอกจากนี้อาชีพ
 ค้าขาย/ธุรกิจมีความคิดเห็นน้อยกว่าอาชีพอื่นๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๓๙ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำแนกตามรายได้

(n = ๓๖๐)

การบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม	รายได้รวมต่อเดือน								F	Sig.
	น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท		๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐บาท		๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ธีรมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)	๓.๗๐	.๔๙๙	๓.๗๑	.๔๕๓	๓.๘๙	.๔๘๑	๓.๘๔	.๓๐๒	.๘๘๔	.๔๕๐
๒. อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล)	๓.๖๒	.๔๖๑	๓.๖๙	.๔๗๖	๓.๕๑	.๔๐๑	๔.๓๑	.๑๓๙	๑๓.๕๗๑**	.๐๐๐
๓. อิตตัญญ (ผู้รู้จักตน)	๓.๘๘	.๕๑๕	๓.๙๖	.๔๙๑	๓.๘๒	.๒๗๓	๔.๑๘	.๔๘๙	๒.๔๑๙	.๐๖๖
๔. มัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)	๓.๙๘	.๔๓๖	๓.๙๕	.๔๐๒	๔.๕๖	.๑๖๗	๓.๖๒	.๔๘๐	๑๐.๑๗๓**	.๐๐๐
๕. กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)	๓.๙๕	.๕๓๘	๓.๘๙	.๔๘๐	๓.๗๘	.๑๘๖	๓.๓๓	.๔๘๖	๘.๖๙๙**	.๐๐๐
๖. ปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)	๓.๘๑	.๔๓๘	๔.๐๒	.๔๕๑	๓.๘๙	.๓๖๒	๓.๔๗	.๓๖๖	๑๐.๕๒๘**	.๐๐๐
๗. เป็นปุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)	๓.๙๗	.๔๓๕	๓.๗๘	.๔๕๓	๓.๘๐	.๒๒๔	๓.๙๙	.๖๗๘	๔.๘๒๘**	.๐๐๓
รวม	๓.๘๕	.๒๔๕	๓.๘๖	.๒๐๗	๓.๘๙	.๑๐๐	๓.๘๒	.๑๔๒	.๒๖๒	.๘๕๓

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน ในด้าน อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) และด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านปริสสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๔๐ – ๔.๔๔

ตารางที่ ๔.๔๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

(n = ๓๖๐)

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้รวมต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๖๒	๓.๖๙	๓.๕๑	๔.๓๑
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๖๒	-	-๐.๐๗	๐.๑๑	-๐.๖๙*
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๖๙	-	-	๐.๑๘	-๐.๖๒*
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๕๑	-	-	-	-๐.๘๐*
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๓๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท , ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทและ ๑๐,๐๐๑- ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส

กรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักน้อยกว่าประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

(n = ๓๖๐)

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้รวมต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
		๓.๙๘	๓.๙๕	๔.๕๖	๓.๖๒
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๘	-	๐.๐๓	-๐.๕๘*	๐.๓๖*
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๕	-	-	-๐.๖๑*	๐.๓๓*
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๖	-	-	-	๐.๙๔*
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๓.๖๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทและ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) น้อยกว่ารายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท และยังมีความคิดเห็นมากกว่ารายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป นอกจากนั้น รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นมากกว่ารายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

(n = ๓๖๐)

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้รวมต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
		๓.๙๕	๓.๙๙	๓.๗๘	๓.๓๓
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๕	-	๐.๑๐	๐.๑๗	๐.๖๒*
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๙	-	-	๐.๑๑	๐.๕๖*
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๘	-	-	-	๐.๔๕*
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๓.๓๓	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๕,๐๐๐บาท
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐บาท และ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้
หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญ
(ผู้รู้จักกาลเวลา) มากกว่า รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรัस्थ्य (ผู้รัจกชุมชน)
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

(n = ๓๖๐)

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้รวมต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
		๓.๘๑	๔.๐๒	๓.๘๙	๓.๔๗
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๑	-	-๐.๒๑*	-๐.๐๘	๐.๓๔*
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๒	-	-	๐.๑๓	๐.๕๕*
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๙	-	-	-	๐.๔๒*
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป	๓.๔๗	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทมีความ
คิดเห็นต่อ การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลบ้านค้อ ด้านปรัस्थ्य (ผู้รัจกชุมชน) น้อยกว่า ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทและยังมีความคิดเห็นมากกว่า
๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไปนอกจากนั้น รายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทและ ๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาทมี
ความคิดเห็นมากกว่า รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไปเป็นนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่าง นัยสำคัญน้อยที่สุด
ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริส
ธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล)
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

(n = ๓๖๐)

รายได้รวมต่อเดือน	$\bar{X}$	รายได้รวมต่อเดือน			
		น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป
		๓.๙๗	๓.๗๘	๓.๘๐	๓.๙๙
น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๗	-	๐.๑๙*	๐.๑๗	-๐.๐๒
๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๘	-	-	-๐.๐๒	๐.๒๑
๑๐,๐๐๑-๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๐	-	-	-	๐.๑๙
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๙๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทมีความ
คิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
บ้านค้อ ด้านเป็นบุคคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) มากกว่า รายได้ต่อเดือน ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกาประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตารางที่ ๔.๔๕ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านธัมมัญญตา คือ การรู้จักเหตุ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ปัญหา เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพัน กับประชาชนน้อย ๒. ปัญหา ประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกับเจ้าหน้าที่จึงเหตุให้เกิดช่องว่างระหว่างประชาชนกับเจ้าหน้าที่ ๓. ปัญหา เจ้าหน้าที่ไม่ทราบถึง ความต้องการของประชาชน ว่าประชาชนต้องการอะไร และอยากได้อะไร	๑. ผู้บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลควรสร้างความผูกพันกับประชาชน ทำความเข้าใจกับประชาชน ๒. ประชาสัมพันธ์กับประชาชน โดยการลงพื้นที่พูดคุยกับประชาชน ๓. การทำงานของเจ้าหน้าที่ควรฟังเสียงประชาชน และความต้องการของประชาชนเป็นหลักในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ถึงจะทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างตรงจุด

ตารางที่ ๔.๔๖ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกา ปรยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอภักถัญญตา คือการรู้จักผล

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่บางท่านใช้อารมณ์ แสดงสีหน้าที่ไม่พอใจ กับประชาชน เมื่อประชาชนเข้าไปติดต่อประสานงาน ๒. เจ้าหน้าที่บางท่าน ขาดเหตุผลในการปฏิบัติงาน คิดว่าสิ่งเล็กน้อยจะไม่เกิดผลเสียหาย ๓.เจ้าหน้าที่ บางท่านยึดถือว่าสิ่งที่เคยปฏิบัติงานมาแล้วแต่ไม่ค่อยแก้ไขหรือพัฒนาตนเอง	๑. ผู้บริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดให้มีการสัมมนาหรืออบรม ๒. สร้างแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น ๓. เปรียบเทียบการทำงานจากความคิดเดิม ๆ กับแนวคิดใหม่ว่าสิ่งไหนให้ผลมากกว่ากันหรือผลออกมาแล้วเหมือนหรือต่างกันมากน้อยเพียงใด ๔. จัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ควรใช้หลักธรรม มรรคมีองค์ ๘ ประการในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๔๗ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัป
ปรีธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตตัญญา
คือการรู้จักตน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่อาจจะใช้อำนาจที่ตนมีในทางที่ไม่ถูกไม่ควร ๒. เจ้าหน้าที่บางท่านขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน	๑. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรจัดอบรมให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกฝ่ายว่าหน้าที่ที่ท่านเข้ามาอยู่ในที่นี้ได้ก็เพราะประชาชน ๒. สร้างประโยชน์ให้ประชาชนและวางตัวให้เหมาะสมกับอำนาจที่ตนมี ๓. เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน และให้บริการประชาชนด้วยน้ำใจ และควรใช้หลักธรรม พรหมวิหาร ๔ ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๔๘ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกา รประยุกต์ใช้หลัก
สัปปริธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญา
คือการรู้จักประมาณ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ปัญหาการใช้งบประมาณเกินความจำเป็น ๒. เจ้าหน้าที่ไม่รู้จักประมาณ ตนเองในการปฏิบัติงาน ไม่รู้ว่าอันไหนตนควรทำหรือไม่ควรทำ	๑. ควร รู้จักประมาณตน ในการเบิกจ่ายงบประมาณ ๒. เจ้าหน้าที่ควรรู้จักประมาณ ตนเองในการปฏิบัติงาน ควรรู้ว่าอันไหนตนควรทำหรือไม่ควรทำ ๓. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรตระหนักถึงหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา เช่น ศีล ๕ ศีล ๘ แสวงหาในทางที่ชอบธรรม และควรรู้จักโทษของการไม่รู้จักประมาณตน

ตารางที่ ๔.๔๙ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกา รประยุกต์ใช้หลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกัลยาณูตา คือการ
รู้จักกาล

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล บาง ท่านเข้าทำงานล่าช้า ๒. การให้บริการประชาชนใช้เวลานานเกินไป	๑. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ควร เข้าทำงานก่อนเวลา ๒. เจ้าหน้าที่ไม่ควรลงงานบ่อย และควรเข้า ปฏิบัติงานตามเวลาราชการ ๓. ควรให้บริการประชาชนใช้เวลาให้น้อยที่สุด และควรใช้หลักธรรม หิริโอตตัปปะ ในการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๔.๕๐ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกา รประยุกต์ใช้หลัก
สัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรีชาญาณ คือการรู้จักชุมชน

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ยังเข้าไม่ถึงชุมชนเท่าที่ควร ๒. องค์การบริหารส่วนตำบล กับชุมชนมี ส่วนรวมในการทำกิจกรรมร่วมกันน้อย และมีความผูกพันกับประชาชนในชุมชน น้อย	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการลงพื้นที่บ่อย ๆ เพื่อพูดคุยพบปะกับประชาชน ๒. จัดให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกับประชาชน เช่น ฝึกฝีมือหัตถกรรมในชุมชน เพื่อทำเป็นสินค้า หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ ๓. สร้างความผูกพันและ ความสามัคคี ระหว่าง ประชาชนกับเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วน ตำบล ควรใช้หลักธรรม ทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ

ตารางที่ ๔.๕๑ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยกา รประยุกต์ใช้หลัก สัมปรัสนธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญาตา คือ การรู้จักบุคคล เช่น รู้ความแตกต่างในความสามารถ ความมีคุณธรรม ของแต่ละบุคคล

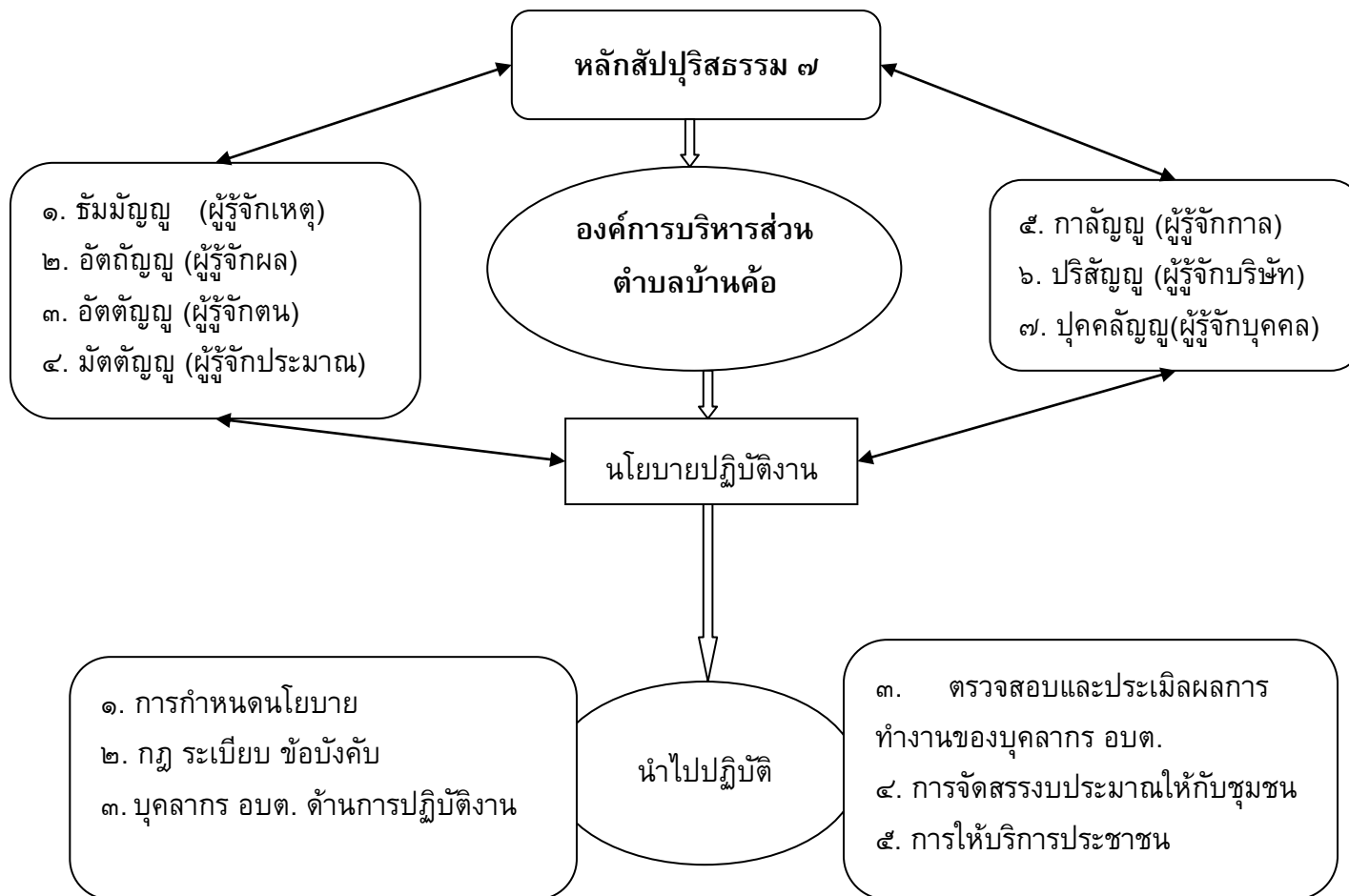
ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เจ้าหน้าที่บางท่านไม่ให้ความเคารพผู้ใหญ่ หรือบุคคลผู้อาวุโส ที่มารับบริการ ๒. เจ้าหน้าที่บางท่านยังไม่เข้าถึงบุคคล ที่มี ความรู้ ความสามารถและ ความมีคุณธรรม	๑. เจ้าหน้าที่ ควรให้ความเคารพผู้ใหญ่ หรือ บุคคลผู้อาวุโส ที่มารับบริการ ถึงแม้ผู้อาวุโส จะเป็นแค่ประชาชนชั้นรากหญ้า ๒. ควรเชิญผู้เชี่ยวชาญ ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีคุณธรรม มาให้ความรู้แก่ เจ้าหน้าที่ในองค์การ

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้หลักสัมปรัสนธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแบบเชิงปริมาณ เป็นมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในเขตตำบลบ้านค้อ โดยมีการสำรวจ แบบการสุ่มตัวอย่างประชากร โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ แบ่งเป็นชั้นภูมิ (Stratified Sampling) จำแนกตามจำนวนหมู่บ้าน ซึ่งผู้วิจัยถือว่าประกรกลุ่มตัวอย่างเหล่านี้สามารถตอบโจทย์ของผู้ทำวิจัยได้ตามที่ผู้วิจัยต้องการที่จะทราบ โดยเฉพาะเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่ามีระดับความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้หลักสัมปรัสนธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถาม ถามความคิดเห็นแบบอิสระ ะ และในการทำวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึงความคิดของประชาชนที่มีต่อการประยุกต์ใช้หลักสัมปรัสนธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ซึ่งส่วนใหญ่มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ซึ่งถือว่า ประชาชนในตำบลบ้านค้อ ให้ความสำคัญ และสนใจในการนำหลักสัมปรัสนธรรม มาประยุกต์ใช้องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ เพื่อพัฒนา ส่งเสริม คุณภาพชีวิต ของประชาชน

ดังนั้น หลังจากผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยแล้ว ทำให้รู้ทราบถึงความรู้ใหม่ และทราบถึงความคิดเห็น และความต้องการของประชาชน ในเรื่องของการประยุกต์ใช้หลักสัมปรัสนธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยผู้วิจัยขออธิบายเป็นแบบแผนภาพได้ดังนี้

แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัย



จากแผนภาพที่ ๕.๑ ผู้วิจัยได้สรุประบบขั้นตอนการบริหารงานประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ตามความคิดใหม่ของผู้วิจัยได้จากการทำวิจัย โดยสรุปเป็นแผนภาพ นั้นเราสามารถมองเห็นได้ว่า ประชาชนมีความเห็นว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นได้ปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในทุกด้านและประชาชนมีต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลการนำหลักสัปปริสธรรมมาใช้ใน การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับใช้กับบุคลากร อบต. ด้านการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของบุคลากร อบต. การจัดสรรงบประมาณให้กับชุมชนการให้บริการประชาชนโดยประชาชนมีความคาดหวังว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น จะ ทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงหลักเหตุผล กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จักหลักการทำให้เกิดผล รู้ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับประชาชนรู้จักการบริหารที่จะทำให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์บรรลุถึงประโยชน์ จะต้องมีความรู้จักรับผิดชอบตน รู้จักวางตนให้เหมาะสม รู้จักประพฤติตน รู้ ว่าองค์การที่บริหารอยู่เป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดเด่น จัดสรรงบประมาณให้ทั่วถึงประชาชน จัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียม กัน โดยยึดหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ควรนำ หลักสัปปริสธรรม ๗ ไปเป็นนโยบาย เพื่อนำไปประยุกต์ใช้กับปฏิบัติงานของบุคลากร ในด้านของ การกำหนด นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับใช้กับ บุคลากร อบต. ด้านการปฏิบัติงาน ตรวจสอบและประเมินผลการทำงานของ บุคลากร อบต.การจัดสรรงบประมาณให้กับชุมชนการให้บริการประชาชนโดยประชาชนดังที่แสดงไว้ในแผนภาพ ให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล รวมทั้งข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ในการวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีการเชิงสำรวจ (Survey Research) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นประชากรในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม จำนวน ๓๖๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดยมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๘๖๗ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ผลการวิจัยสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙ มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี จำนวน ๑๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๗ มีสถานภาพสมรส จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๕ มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน ๒๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๔ มีรายได้ ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๒

๕.๑.๒ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชน

ประชาชนมีความคิดเห็น ต่อการการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ดังนี้

๑. ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๗๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

๒. ด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓ .๖๘ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

๓. ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๒ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่วางตัวได้อย่างเหมาะสมตามฐานของตนอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๔. ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ)ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) โดยภาพรวม ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ข้อ คือ ข้อ ๓ ลงโทษผู้กระทำความผิดอย่างพอเหมาะพอควร และ ข้อ ๔ ให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

๕. ด้าน กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้าน กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๙ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๑ เจ้าหน้าที่มีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลืออื่นๆ อยู่ในระดับมาก

๖. ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชนพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน
 โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
 มีค่าเฉลี่ย ๓.๘๖ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ ๓ เจ้าหน้าที่ที่มีความจริงใจต่อการให้บริการ
 กับประชาชน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่เหลือ อยู่ในระดับมาก

๗. ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน) พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ
 การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ด้านบุคลลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก
 โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๘๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดย
การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอ
โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
 หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ผลการวิเคราะห์ สรุป
 ได้ดังต่อไปนี้

๑. ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
 หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
 โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) , ด้านบุคลลัญญ
 (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
 ในด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

๒.ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
 หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
 โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
 การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ
 อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑
 ในด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน)
 ด้านบุคลลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็นอย่างมีนัยแตกต่างกัน สำคัญทางสถิติที่ระดับ
 ๐.๐๕ ในด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)

๓. ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน แตกต่างกัน ในด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)ด้านบุคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔. ระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านอัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน)ด้านบุคลัญญ (ผู้รู้จักบุคคล) และมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ) ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

๕. อาชีพ พบว่า ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ทุกด้าน

๖.ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดน่าน แตกต่างกัน ในด้าน อัตถัญญ (ผู้รู้จักผล) ด้านมัตตัญญ (ผู้รู้จักประมาณ) ด้านกาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา) ด้านปริสัญญ (ผู้รู้จักชุมชน) และด้านบุคลัญญ

(ผู้รู้จักบุคคล) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ผลการทดสอบตามสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตารางที่ ๕.๑

ตารางที่ ๕.๑ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐาน	ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ				
		ค่า t	ค่า F	Sig.	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ ๑	เพศ	๕.๖๗๐**	-	.๐๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๒	อายุ	-	๖.๔๐๕**	.๐๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๓	สถานภาพสมรส	-	๖.๔๖๖**	.๐๐๒	✓	-
สมมติฐานที่ ๔	ระดับการศึกษา	-	๑.๖๖๒	.๑๔๓	-	✓
สมมติฐานที่ ๕	อาชีพ	-	๙.๘๓๓**	.๐๐๐	✓	-
สมมติฐานที่ ๖	รายได้	-	.๒๖๒	.๘๕๓	-	✓

**อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูล การวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

จากผลการศึกษา พบว่า การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสามารถนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานส่วนตำบลได้จริงทุกด้าน และแสดงให้เห็นออกมาในรูปของผลงาน เพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าหลักสัปปริสธรรมนั้นนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลได้จริง ย่อมเป็นผลต่อความเจริญก้าวหน้าของบุคคลากรในองค์การและในชุมชนให้ได้รับความสุขอย่างถ้วนหน้า ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ

พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรื่องผา) ได้วิจัยเรื่อง^๑ “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” พบว่า การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบล ทั้ง ๗ ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อหิยาตัย ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุม การประพบัติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน ด้านการจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไร และด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์ เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลวิจัยได้ ดังนี้

๑. ด้านธัมมัญญ (ผู้รู้จักเหตุ)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพธาราม จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความรู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์ รู้จักกฎระเบียบการ ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระชนันต์ ชยानนุโท(ประเสริฐศิลป์)^๒ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี (ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามากดังนี้ คือ ด้านธัมมัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านมัตตัญญ ด้านกาลัญญ ด้านปริสัญญ และด้านปุคคลัญญ

^๑พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ, “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ ส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต* , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า (๒).

^๒พระชนันต์ ชยานนุโท (ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

๒. ด้านอัตถิยัญญ (ผู้รู้จักผล)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจในการรู้จักผล รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ มีการบริหารงานที่ใช้หลักเหตุผลมีจุดมุ่งหมายย่อมเกิดความเจริญก้าวหน้าต่อองค์การ เห็นได้ว่าการบริหารงานไม่ผิดพลาดไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน องค์การบริหารส่วนตำบล มีการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์และความมุ่งหมายย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติ และได้รับผลสัมฤทธิ์ตามความมุ่งหมายขององค์การ ดังนั้นการใช้เหตุผลในการบริหารงาน ย่อมเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ธำรงรักษาไมตรี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความเป็นกันเอง มีจิตสำนึกในการให้บริการประชาชนด้วยน้ำใจไมตรี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ.^๓ ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ กรณีศึกษา บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านได้แก่ ด้านรู้จักเหตุ ด้านรู้จักผลด้านรู้จักตน ด้านรู้จักประมาณ ด้านรู้จักกาล ด้านรู้จักชุมชนและด้านรู้จักบุคคล พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน

๓. ด้านอัตตัญญ (ผู้รู้จักตน)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเข้าใจตนเองว่ามีหน้าที่อะไร อยู่ในสถานะอะไร เจ้าหน้าที่พิจารณาตนเองอยู่เสมอ ว่าตนมีหน้าที่รับใช้ประชาชน และคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่ง

^๓สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. , “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า (๒).

สอดคล้องกับงานวิจัยของกำธร มิตรเปรียญ^๔ ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานื่อนามัยในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่าระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานื่อนามัย ในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานื่อนามัย ในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมี ความสัมพันธ์กันในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตามสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดการ และการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับสูง

๔. ด้าหมัดตัณญ (ผู้รู้จักประมาณ)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอสวรรค์ จังหวัดนครพนม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รู้จักประมาณหรือความพอดี ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์ สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน สามารถประเมินและกำหนดคุณค่าในการบริหารงาน องค์การบริหารส่วนตำบลรู้จักประมาณตนในการใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ขององค์การบริหารส่วนตำบล และเห็นข้อจำกัดในการบริหารงานในหน่วยงานเพื่อที่จะจัดการกับทรัพยากรได้อย่างรู้จักประมาณและถูกต้อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สงกรานต์ เนินหาด^๕ ได้วิจัยเรื่อง “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูสถานศึกษาระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในทัศนะของครูในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐมทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่

^๔กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานื่อนามัยในเขต ๑๒”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑), หน้า (๓).

^๕สงกรานต์ เนินหาด, “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม” , วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต , การบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านผู้รู้จักประมาณ ผู้รู้จักกาล ผู้รู้จักชุมชน ผู้รู้จักบุคคล ผู้รู้จักผล ผู้รู้จักตน และผู้รู้จักเหตุ พฤติกรรมด้านคุณธรรมของ. ผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูชายและครูหญิงทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ในทัศนะของครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า ๑๐ ปี ๑๐-๒๐ ปี และ ๒๑ ปี ขึ้นไปทั้งโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ทุกด้าน

๕. ด้าน กาลัญญ (ผู้รู้จักกาลเวลา)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด สามารถกำหนดระยะเวลาเกี่ยวกับโครงการได้อย่างเหมาะสม สามารถ ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการประหยัดเวลาของประชาชนผู้มาใช้บริการได้เป็นอย่างดี และรู้จักการ บริหารงานโดยใช้เวลาเป็นตัวกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรเดช ทหารณี ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยมีผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาได้ดำเนินงานตามแนวทางตามเทคนิค ในการบริหารเวลา” พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนจัดสรรเวลาโดยเฉลี่ยต่อสัปดาห์ในการดำเนินงาน ตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนมาตรฐานที่ ๓ มากที่สุด ในภาพรวมผู้บริหารโรงเรียนบริหาร เวลาในการดำเนินงานในระดับมาก ๓ มาตรฐาน คือ มาตรฐานที่ ๒ ,๓ และ ๕ ตามลำดับ ผู้บริหารโรงเรียนบริหารเวลาในการดำเนินงานตามแนวทางการบริหารเวลาและตามเทคนิค การบริหารเวลาเป็นส่วนใหญ่^๖

๖. ด้านปรีชาญาณ (ผู้รู้จักชุมชน)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดย การประยุกต์ใช้ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาคู จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เข้าถึงชุมชนและรู้จักชุมชนเป็นอย่างดี เจ้าหน้าที่ประพฤติดัวในที่ประชุมอย่างเหมาะสม เข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคมและ มีการต้อนรับและบริการประชาชนที่เข้ามาติดต่องานด้วยอัธยาศัยไมตรีอย่างเป็นกันเอง ได้ให้ คำแนะนำแก่ประชาชนที่มาใช้บริการในหน่วยงานของท่านอย่างชัดเจนและยุติธรรมทุกครั้ง

^๖จิรเดช ทหารณี, ศึกษาการบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียน ของผู้บริหารโรงเรียนเข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๔<http://www.thaiedresearch.org/result/info2>.

ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างตรงไปตรงมาโดยไม่ถือคติลำเอียงและเห็นแก่หน้าบุคคล และได้ศึกษาชุมชนและสิ่งแวดล้อมในบริเวณหน่วยงานของตนเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์)^๗ ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปติสัทธิธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือด้านปรีชาญาณ ด้านอัตตัญญา ด้านอัตตัญญา ด้านบุคคลปรีชาญาณ ด้านธัมมัญญา ด้านมัตตัญญา และด้านกาลัญญา

๗.ด้านบุคคลัญญา (ผู้รู้จักบุคคล)

จากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปติสัทธิธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพธารณบุรี จังหวัดนครพนม อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีความเป็นผู้รู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อริยาบถ มีความผูกพันและเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีแก่ประชาชนเป็นอย่างดี สร้างสรรค์สามัคคีธรรมในระหว่างราชการกับประชาชนอย่างเป็นกันเอง และมีน้ำใจช่วยเหลือและให้กำลังใจผู้ร่วมงานด้วยจิตใจที่เมตตาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหา สมควร ศรีสงคราม^๘ ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปติสัทธิธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสัปติสัทธิธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาล ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักเหตุ

^๗ พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๙๒.

^๘ พระมหาสมควร ศรีสงคราม, “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปติสัทธิธรรมและพลธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร” สังกัดกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๑๗.

**๕.๒.๒ ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการ
ประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศรรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอ
โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล**

เปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสี่ปรัศรรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
อาชีพ และรายได้ พบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอาชีพ ต่างกัน มีระดับ
ความคิดเห็น ต่อการประยุกต์ใช้หลักสี่ปรัศรรรม ๗ ของการบริหารงานขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ ๐.๐๑ ส่วนประชาชนที่มี ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นที่ ไม่แตกต่าง
กัน เมื่อพิจารณาในแต่ละส่วนมีประเด็นที่จะนำมาอภิปรายดังนี้

๑. ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสี่ปรัศรรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้
ซึ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีมุมมองความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกัน มีทัศนคติ
ทางด้านความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไปตามความรู้สึกของแต่ละเพศ จึงส่งผลต่อระดับความ
คิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูนนทวิวัฒน์ วีรธมโม (มีนุสรณ์) “ได้วิจัยเรื่อง
“การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง
อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ประชาชนที่มีเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ
บริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖” แตกต่างกัน

๒. ประชาชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้
หลักสี่ปรัศรรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประชาชนที่มีอายุต่างกันนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ความรู้
ความสามารถ ความหลากหลายทางด้านประสบการณ์ไม่เท่ากัน แต่ละช่วงชั้นอายุย่อมมีความ
คิดเห็นที่ต่างกันออกไปตามวัยตามช่วงอายุนั้นๆ จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้อง

“พระครูนนทวิวัฒน์ วีรธมโม (มีนุสรณ์), ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลัก
สาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๕.

กับงานวิจัยของ พระชนันต์ ชยानนโท(ประเสริฐศิลป์) ^{๑๐} ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ” พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมแตกต่างกัน

๓. ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐ .๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน สถานภาพนั้น มีความหลากหลายทางด้านความเป็นอยู่อาศัย ความมีประสบการณ์ความรู้ความสามารถของแต่ละสถานภาพที่ต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นที่ต่างกันออกไป จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของขวัญใจ เลียดประถม^{๑๑}ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี” ซึ่งพบว่าความ ผูกพันของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพมีผลแตกต่างกัน

๔. ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอนาทม จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความหลากหลายของสาขาวิชา ที่เล่าเรียนมา มีความรู้ความสามารถที่ต่างกันเหล่านั้นไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. ^{๑๒} ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำทางการบริหารในการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

^{๑๐}พระชนันต์ ชยานนโท (ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๗.

^{๑๑}ขวัญใจ เลียดประถม, “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี”, หน้า (ง).

^{๑๒}สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ, พ.จ.อ. , “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ : กรณีศึกษา บริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า (๒).

๕. ประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดย

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความหลากหลายทางอาชีพ อาชีพต่าง ๆ เหล่านี้จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรหัสแสงผ่อง^{๑๓} ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีอาชีพต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๖. ประชาชนที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานโดย

การประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งชี้ให้เห็นว่ารายได้มากกว่ารายได้น้อยต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีพของประชน ไม่ส่งผลต่อระดับความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระคุณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง) ได้วิจัยเรื่อง^{๑๔} การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมี ความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

^{๑๓}รหัสแสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

^{๑๔}พระคุณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี , วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, คณะสังคมศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า (๒).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเพื่อนำไปส่งเสริมและพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ดังนี้

๑. ควรนำหลัก หลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในองค์การ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอันจะมาซึ่งประโยชน์สุขของในองค์การบริหารส่วนตำบลและประชาชน โดยการวางแผนการดำเนินงานให้อยู่ในกรอบหลักสัปปริสธรรม เช่น การตัดสินใจต้องมีเหตุและผล จะทำอะไรต้องรู้จักตนรู้จักประมาณ จะทำอะไรต้องรู้เวลารู้จักชุมชน จะทำงานใหญ่ต้องรู้จักบุคคล จึงจะแก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด และถูกต้อง

๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดการสัมมนาหรืออบรมในด้านหลักธรรม เช่น มรรคมีองค์ ๘ ประการ เพื่อสร้างแนวความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ในองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้น แล้วเปรียบเทียบการทำงานจากความคิดเดิม ๆ กับแนวคิดใหม่ว่าสิ่งไหนให้ผลมากกว่ากันหรือผลออกมาแล้วเหมือนหรือต่างกันมากน้อยเพียงใด และจัดทำเป็นแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลต่อไป

๓. สร้างความสามัคคีปรองดองกันขึ้นในองค์กร ไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่าย ร่วมแก้ไขปัญหาดังๆ ร่วมมือร่วมใจเป็นหนึ่งเดียว เป็นตัวอย่างของคนในชุมชน ประสานงานให้เป็นระบบ ให้ทันเหตุการณ์

๔. องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่และประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบล จัดกิจกรรมปฏิบัติธรรม อย่างน้อยปีละ ๑๐ วัน เพื่อสร้างหลักธรรมประจำใจให้เกิดขึ้น ให้เกิดสมาธิ เกิดปัญญา และเกิดความเกรงกลัวต่อบาป

๕. ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ควรตระหนักรายการคำสอนของพระพุทธศาสนา เช่น คีต ๕ คีต ๘ เป็นต้น รู้จักความพอเหมาะ พอดี ในการแสวงหาเครื่องยังชีพและต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม และเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรสร้างรายได้ให้เกิดขึ้นแก่คนในชุมชน โดยการแนะนำหาอาชีพที่เหมาะสมให้ และแนะนำให้ประกอบอาชีพตามวิถีชีวิตในท้องถิ่นอย่างมีระบบ

๗. องค์การบริหารส่วนตำบล ควรส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการบริหารการพัฒนาท้องถิ่น โดยการเสนอปัญหา ความต้องการในท้องถิ่น วิจารณ์การทำงานขององค์กร แสดงความคิดเห็น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนมผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

๑. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักสัปปริสธรรม ๗
๒. ควรศึกษาเรื่องประสิทธิภาพในการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ในการนำมาประยุกต์ใช้องค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อจะได้ทราบระดับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลว่าอยู่ในระดับใด
๓. ควรศึกษาถึงผลสัมฤทธิ์หลังจากมีการนำหลักสัปปริสธรรม ๗ ประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
๔. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กับการวิจัยเชิงปริมาณ ในการบริหารงานตามหลักธรรมมรรคมีองค์ ๘ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธี เช่น สัมภาษณ์แบบเชิงลึก การสังเกตการณ์โดยมีส่วนร่วม เพื่อต้องการทราบถึงความคิดเห็นของประชาชนได้อย่างครอบคลุมครบถ้วนทุกด้าน
๕. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ ประการ หรือตามหลักธรรมอื่นๆ ในพระพุทธศาสนา โดยเปลี่ยนขนาดพื้นที่ในการศึกษาวิจัยให้กว้าง และขนาดใหญ่ขึ้น อาจเป็นระดับจังหวัด ระดับประเทศ หรือเป็นองค์กรปกครองอื่น ๆ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย. ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือและเอกสารทั่วไป

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เพอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

_____. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล. (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗).

คัมภีร์อภิธานวรรณนา. พระมหาสมปอง มุกโต แปลเรียบเรียง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

จันทราณี สงวนนาม . เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง. กรุงเทพมหานคร : ม.ท.ป., ๒๕๓๖.

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.

ไซมอน Herbert A. Simon อ้างใน เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๔๗.

เด่น ชะเนติยัง. การบริหารงานบุคคล . ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. บางแสน, ๒๕๓๓.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , ๒๕๓๕.

เต็มศักดิ์ ทองอินทร์. ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๔๗.

ทองหล่อ เดชไทย. หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข . นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- นิพนธ์ กินาวงศ์. หลักการบริหารการศึกษา. พิษณุโลก : ภาควิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๓.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖.
- บรรจบ เนียมมณี. หลักการบริหาร . กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓.
- บุญช่วย ศิริเกษ. พฤติกรรมองค์การในการบริหารการศึกษา . (เลย : สถาบันราชภัฏเลย ,
๒๕๔๐.
- บุญทัน ดอกไธสง. การจัดองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ ๔ . กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.
- บุญอวี ยี่หะ. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ปธาน สุวรรณมงคล. การบริหารและการพัฒนาองค์การ . พิมพ์ครั้งที่ ๓.นนทบุรี :
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, ๒๕๓๕.
- ประพันธ์ สุริหาร. ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร. (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗.
- ประยุทธ์ เจริญสวัสดิ์. การบริหารงานบุคคล . กรุงเทพมหานคร : กรมพลศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๐.
- ปราชญา กล้าผจญ. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.
- พนัส หันนาคินทร์. หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๑.
- พระธรรมกิตติวงศ์ ทองดี สุรเตโช. ภาษามคธ . กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่ ,
๒๕๔๘.
- พระธรรมโกศาจารย์ ประยูร ธมมจิตโต . พุทธวิธีในการบริหาร . พิมพ์ครั้งที่ ๔.
กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.
- _____ .ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๓๖.
- พระราชญาณวิสิฐ เสริมชัย ชยมงคล. การบริหารวัด . นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์ ,
๒๕๔๘.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พระอัครวงษ์เถระ. สัททนีติธาดุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์พระมหานิมิต ทุมสาโร.

จำรูญ ธรรมดา แปล. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด ไทยรายวันการพิมพ์, ๒๕๔๖.

พะยอม วงศ์สารศรี. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุภา, ๒๕๔๘.

พาร์สันส์ Parsons. อังใน เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีบริหาร. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, ๒๕๓๐.

พิบูล ที่ปะปาล. พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์, ๒๕๕๐.

ฟรีเดอริก ดับบลิว เทย์เลอร์ Frederick W Taylor. อังใน ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช ๒๕๔๓.

ฟาโย. อังใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

เฟอริคซ์ ไนโกร Filix Nigro. อังในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช . การบริหารราชการไทย หน่วยที่ ๑- ๘. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๙.

มัลลิกา ต้นสอน. การจัดการยุคใหม่. กรุงเทพมหานคร : เอกซเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔.

โมลแมน Moehlman. อังในชาญชัย อัจฉินสมาจาร. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. บาลีไวยากรณ์ สมาสและตัดทิต.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๒.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช อุดมฺฐายี. สัมปรีชธรรม. หนังสืออนุสรณ์เนื่องในโอกาสงานฉาปนกิจศพ นายชัย. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๐๙.

สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมยศ นาวิการ. ทฤษฎีและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานครดวงกมล ๒๕๔๖.

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา อังในธีระรัตน์ กิจจารักษ์. เอกสารคำสอน สุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๑.

สุธี สุทธิสมบุญ. หลักการบริหารเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ. , ๒๕๓๖.

สุพิน เกชาคุปต์. การจัดการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุรพล สุยะพรหม. การเมืองกับการปกครองของไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ. อำเภอโพนสวรรค์. จังหวัดนครพนม, ๒๕๕๓.

อุดม เขยกิจวงศ์. หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน . กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ ๑๙๙๑, ๒๕๔๕.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กำธร มิตรเปรียญ. “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวน การบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต ศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน สงขลา.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑.

ขวัญใจ เลียดประถม. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวขององค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี ”, ๒๕๔๖.

จรัส สุวรรณมาลา. “สภาพตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ศักยภาพและทางเลือกสู่อนาคต”. วิทยานิพนธ์สาธาณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒.

เฉลิม สมท่า. “การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ครูปฏิบัติการสอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น ๒๕๔๗.

ชัยวิทย์ ประเสริฐสุข. “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต . บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม, ๒๕๔๖.

เดือน ทิพย์ท่า และคณะ. “กระบวนกรบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิจิตร”. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองตาม หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต . สาขาบริหารการศึกษา . บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๔๖.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- เตือนใจ ฤทธิ์จักร. “ธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ตามทัศนะของบุคลากรสถาบันนิติวิทยาศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาพุทธศาสตร์การพัฒนา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.
- นันทนา จิตมุสิก. “การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดระนอง”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** . สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๖.
- นิภาพร รุ่งโรจน์สาคร. “พฤติกรรมทางคุณธรรมตามระบบบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และสังคมที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษา จังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. (สาขาการบริหารการศึกษา ๑. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.
- พงษ์พันธ์ พรหมประภัทร์. “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลเกี่ยวกับปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดศรีสะเกษ”. **ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑.
- พระคณพศ กิตติธาสโร ประกอบเสียง . การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ วิรัตน์ สุกอินทร์. “ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระธรรณต์ ชยานนุโท (ประเสริฐศิลป์). “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาคมเพชรวิชิตปญโญ. “การนำหลักสัปปริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** . บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พิสมัย เชื้อมีแรง. “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลใน
จังหวัดนนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศึกษาศาสตร์.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๓.
- มธุรส ชำนาญทัศน์. “ความสัมพันธ์ระหว่างความตั้งใจจะประพฤติตนตามหลักสัปปุริสธรรมของ
บุตรวัยรุ่นกับความประพฤติตามหลักสัปปุริสธรรมของมารดาตามการรับรู้ของ
บุตร”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๒.
- รหัส แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของ
กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ
รำไพพรรณี, ๒๕๔๗.
- วรียา เอี่ยมวิบูลย์. “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารงานองค์การบริหารส่วน
ตำบล”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะพัฒนาสังคม :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒.
- ศศโสพล เกียรติภักดีกุล. “การวัดแบบวัดปรีชาเชิงอารมณ์ตามหลักธรรมในพุทธศาสนา :
หลักสัปปุริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนระดับประถมศึกษาช่วงชั้นที่ ๒”.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. การวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙.
- สงกรานต์ เนินหาด. “พฤติกรรมด้านคุณธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในทัศนะของครูโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ
นครปฐม, ๒๕๔๑.
- สมควร ศรีสงคราม พระมหา. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพลธรรมกับการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเขตกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร”.
วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๕๐.
- สุกัญญา บุตรอำคา. “พฤติกรรมการบริหารงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษา
กรณีเฉพาะจังหวัดฉะเชิงเทรา”. **ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต**.
คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทธินันท์ บุญมี. “ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.
- สุนีย์ เนียมสวัสดิ์. “การสร้างมาตรฐานวัดปรีชาเชิงอารมณตามหลักธรรมในพุทธศาสนา
 สัปปริสธรรม ๗ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ ๓ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑-๓”.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. การวิจัยการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย :
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๙.
- สุรัตน์ กลั่นประเสริฐ. พ.จ.อ. . “ภาวะผู้นำทางการบริหารโดยการประยุกต์ใช้ตามหลัก
 สัปปริสธรรม ๗.: กรณีศึกษาบริษัททรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน”. **วิทยานิพนธ์
 พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
 วิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- เสนาะ สถาพไทย. พ.ท. “หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามความคิดเห็นของนักเรียน
 เสนาธิการทหารบก”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**.
 มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙.
- อาคม ไกรอ่อน พระมหา. “การพัฒนาแผนและสื่อประกอบการเรียนรู้ วิชาธรรมวินัย
 เรื่องสัปปริสธรรม ๗ ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๒”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
 หลักสูตรการเรียนการสอนบัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม** ๒๕๕๑.

(๓) เว็บไซต์

- จิรเดช หาชนะ, ศึกษาการบริหารเวลาในการดำเนินงานตามมาตรฐานการบริหารโรงเรียนของ
 ผู้บริหารโรงเรียนเข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๘ ธันวาคม ๒๕๕๔ www.thaiedresearch.org.
- สมชาย วสันตวิสุทธิ, นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ,
 ๒๕๕๔, จาก <http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News๓๐๔>.
- สมหวัง วิทยาปัญญานนท์, บริหารด้วยสัปปริสธรรม , เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน,
 ๒๕๕๓, <http://www.budmgt.com/budman/bm๐๑/goodman.html>.
- สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน). **ธรรมศึกษา**. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ,
 ๒๕๕๓, <http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk๖๔๑๒.html>.

บรรณานุกรม (ต่อ)

(๔) ภาษาอังกฤษ

Campbell. Roaid F. and Others. **Introduction to EducationalAdministration**. Boston : Ally and Bacon, 1997.

Dabrin & Ireland. **Ernest Dale Management Theory and Practice**. New York : Mc Grarw-Hill Book co., 1972.

Harold Koontz & Heinz Weihrich. **Ninth Edition Management**. New York : McGrew Hillbook, 1991.

Yamane. t.. **Statistic : An Introductory Analysis**. 3rd ed. . Time Printers Sdn. Bnd. Singapore, 1973.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาสม กลฺยาโณ,Ph.D.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยา และ

มานุษยวิทยา คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ชัชชัย ไชยสา

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.อนุภูมิ โขวเกษม

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ดร.ยุทธนา ปราณิต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๘

วันที่ ๑๖ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นั้สการ พระมหาสม กลยาเณ,Ph.D.

ด้วย พระพุทธศิลป์ ฉายา ยุทธสิขโปป รห้สประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงนั้สการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๐๕๖๖/๑๖/๑๖

๑๖ ก.ค. ๕๔



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๒๘

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขออนุญาตตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ชัชชัย ไชยสา

ด้วย พระพุทธศิลป์ ฉายา ยุทธสิขโปป รักษประจำตวันสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐๐
นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรม ๗ ของ
องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์
พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน
เป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาประวัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา
ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาประวัติศาสตร์

๒๑๐๐/๒๕๕๔
๒๒.๑๑.๕๔



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/ ๓๒๑๗

วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.อนุภูมิ ไชวเกษม

ด้วย พระพุทธศิลป์ ฉายา ยุทธสิขโปป รักษประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม
๑๓.๘.๕๔

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๕/ ๑๖๑

วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ด้วย พระพุทธศิลป์ ฉายา พุทธสิขโปป รักษประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ได้รับแจ้งให้ทราบแล้ว
เลขาฯ ศธ
๓๑ ส.ค. ๕๔



บันทึกข้อความ

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

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๓๖๘

วันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต

ด้วย พระพุทธศักราช ๒๕๕๔ ปี ฉะบับ ยุทธสิขีไป รหัสประจำตัวนิสิต ๕๓๐๑๔๐๔๔๐๐ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปบุริธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขะพรหม)

ผู้อำนวยการศูนย์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตรวจแก้ไขเครื่องมือแล้ว

(๑.ดร.ยุทธนา ปราณิต)
๑๕ ส.ค. ๕๔

ภาคผนวก ข.

ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เพื่อการวิจัย

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๑.	การบริหารงานตามหลักธัมมัญญา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุ)								
๑.๑	เจ้าหน้าที่รู้จักเหตุแห่งปัญหาต่างๆ และ แก้ปัญหาตามเหตุได้ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๒	เจ้าหน้าที่ออกแบบงานที่สามารถตอบข้อ ซักถามประชาชนได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๓	เจ้าหน้าที่มีหลักการทำงานที่ถูกต้องและ บริการประชาชนได้ถูกต้องตามขั้นตอน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๔	เจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ และปฏิบัติต่อประชาชนเท่าเทียมกันทุกด้าน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑.๕	เจ้าหน้าที่ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายโดย ยึดหลักความถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๒.	การบริหารงานตามหลักอรรถกถา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักผล)								
๒.๑	เจ้าหน้าที่รู้จักมุ่งหมายในงานที่ทำให้ ประชาชนได้รับบริการที่ตรงตามความ ต้องการของประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๒	เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมายที่ ประชาชนต้องการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๓	เจ้าหน้าที่ไม่หวั่นไหวในคำติฉินนินทาเมื่อ ประชาชนมีการร้องเรียนต่อการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๒.๔	เจ้าหน้าที่มีแสดงอารมณ์ที่ไม่ดีต่อประชาชน เมื่อมีประชาชนมาขอรับบริการหรือติดต่อ ซักถาม	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.๕	เจ้าหน้าที่ไม่ใช้อารมณ์ต่อประชาชนเมื่อ ประชาชนสอบถามในข้อที่สงสัยและไม่เข้าใจ ต่อขั้นตอนการให้บริการ	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๓.	การบริหารงานตามหลักอัตตัญญูตา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักตนเอง)								
๓.๑	เจ้าหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๒	เจ้าหน้าที่รู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๓	เจ้าหน้าที่วางตัวได้อย่างเหมาะสมตามฐาน ของตน	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๓.๔	เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการให้บริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.๕	เจ้าหน้าที่ทำตนให้เป็นต้นแบบในการให้บริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	บริหารงานตามหลักมัตตัญญูตา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักประมาณ)								
๔.๑	พัฒนาชุมชนตามความจำเป็นของชุมชนนั้นๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๒	ใช้งบประมาณแผ่นดินเท่าที่จำเป็นต้องใช้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๓	ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างพอเหมาะพอควร	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๔.๔	ให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.๕	จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๕.	บริหารงานตามหลักกาลัญญดา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จัก)								
๕.๑	เจ้าหน้าที่มีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๒	เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๓	เจ้าหน้าที่อธิบายคำถามของประชาชนได้เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๕.๔	แก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันทั่วทั้งที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.๕	เจ้าหน้าที่รู้ว่าอะไรควรทำก่อนอะไรควรทำทีหลัง	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๖.	บริหารงานตามหลักปรีสัญญดา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักชุมชน)								
๖.๑	บุคลากรใน เจ้าหน้าที่รู้จักชุมชนมากน้อยเพียงใด	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้
๖.๒	เจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับและบริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.๓	เจ้าหน้าที่มีความจริงใจต่อการให้บริการกับประชาชน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.๔	เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ตามเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.๕	เจ้าหน้าที่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ผลการหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ /คนที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปล ผล
๗.	บริหารงานตามหลักปุคคลัญญุต (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักบุคคล)								
๗.๑	ผู้บริหารที่สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๒	เจ้าหน้าที่คำนึงถึงความต้องการของ ประชาชนที่จะมาขอรับบริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๓	เจ้าหน้าที่มีความเอื้ออาทรต่อประชาชนผู้มา ขอรับบริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๔	เจ้าหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อประชาชนผู้ มาขอรับบริการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗.๕	ผู้บริหารส่งเสริมคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๐	๕	๐.๘๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบ
ความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ภาคผนวก ง.

ผลสำรวจค่า Alpha

		Reliability Statistics		
		Cronbach's Alpha	N of Items	
		.୯୬୩	୩୫	
Ltem-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୬୫	.୧୫୫	.୯୬୩
A୨	୧୧୩.୫୦	୧୧୩.୬୩୩	.୫୫୩	.୯୫୩
A୩	୧୧୩.୬୩	୧୧୩.୫୫୫	.୧୫୩	.୯୬୫
A୫	୧୧୩.୫୦	୧୧୩.୦୫୫	.୬୫୫	.୯୫୫
A୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୩୦୩	.୫୩୩	.୯୬୩
B୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୫୫	.୫୫୫	.୯୬୫
B୨	୧୧୩.୩୦	୧୧୩.୫୫୫	.୩୩୫	.୯୫୫
B୩	୧୧୩.୫୩	୧୧୦.୩୩୩	.୫୫୫	.୯୫୫
B୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୫.୦୦୫	.୫୫୫	.୯୬୦
B୫	୧୧୦.୦୦	୧୧୫.୫୫୫	.୦୫୩	.୯୬୩
C୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୩୩୩	.୩୫୫	.୯୬୫
C୨	୧୧୩.୬୩	୧୧୫.୫୫୫	.୧୫୩	.୯୬୫
C୩	୧୧୩.୬୩	୧୧୩.୬୫୫	.୫୫୫	.୯୫୫
C୫	୧୧୩.୫୦	୧୧୩.୦୫୫	.୬୫୫	.୯୫୫
C୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୦.୫୫୦	.୫୫୩	.୯୫୫
D୧	୧୧୩.୩୩	୧୧୩.୬୫୫	.୩୫୩	.୯୬୫
D୨	୧୧୩.୫୦	୧୧୦.୩୩୩	.୬୫୫	.୯୫୫
D୩	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୩୫୩	.୫୫୩	.୯୬୩
D୫	୧୧୩.୩୩	୧୧୩.୦୫୩	.୬୫୩	.୯୫୩
D୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୩୫୦	.୩୦୫	.୯୬୫
E୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୫.୫୫୫	.୩୩୩	.୯୬୫
E୨	୧୧୩.୬୩	୧୧୫.୫୫୫	.୫୫୫	.୯୬୩
E୩	୧୧୩.୬୩	୧୧୩.୩୫୫	.୫୫୫	.୯୫୫
E୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୦୫୦	.୧୩୫	.୯୬୫
E୫	୧୧୩.୫୦	୧୧୦.୬୫୫	-.୦୩୩	.୯୬୫
F୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୫୩	.୫୫୫	.୯୬୫
F୨	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୫୫	.୩୫୫	.୯୬୩
F୩	୧୧୩.୩୦	୧୧୩.୫୫୫	.୫୫୩	.୯୬୩
F୫	୧୧୩.୬୩	୧୧୩.୫୫୩	.୫୫୩	.୯୬୫
F୫	୧୧୩.୩୦	୧୧୩.୬୫୫	.୩୫୫	.୯୬୩
G୧	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୦୫୫	.୩୫୫	.୯୬୫
G୨	୧୧୩.୫୩	୧୧୫.୫୫୫	.୩୩୫	.୯୬୫
G୩	୧୧୩.୫୩	୧୧୦.୩୫୫	-.୦୦୫	.୯୬୩
G୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୫୦	.୬୦୫	.୯୫୩
G୫	୧୧୩.୫୩	୧୧୩.୫୫୩	.୫୫୫	.୯୬୫

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๔๑๑

ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา ถนนพหลโยธิน
อาคารเรียน ๖๐๓ ตำบลเวียง อำเภอเมือง
เขตเทศบาลนครเชียงราย จังหวัดเชียงราย ๕๗๐๐๐
โทรศัพท์/โทรสาร ๐๖-๘๕๕-๒๑๒๓

๓ กันยายน ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน นายกองดีการบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ จังหวัดนครพนม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระพุทธศิลป์ ฉายา ยุทธสิขโปป รักษประจักษ์วินิต ๕๓๐๑๐๔๔๐๐
 นิสิตปริญญาโทหลักสูตรพุทธศาสนมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
 กรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗
 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของ
 การศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากร และเจ้าหน้าที่ในสังกัด
หน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ฉันสืดดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลและสนับสนุนข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

Gen Jones

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพล สุธะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญาและศาสนศาสตร์

ภาคกีฬารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

1. *Null*
 2. *Michael*
 3. *Christopher*
 4. *John*

Devin Connor

ภาคผนวก จ.

แบบสอบถามเพื่องานวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

คำชี้แจง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของประชาชนและเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอ โพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ปัญหาอุปสรรค และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผน พัฒนา และปรับปรุงการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ต่อสาธารณชนต่อไป ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

ข้อมูลที่ได้จะแปลงผลการวิจัยในภาพรวม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลรายฉบับนี้เป็นความลับและใช้ประโยชน์เฉพาะการวิจัยนี้เท่านั้น ไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อท่านหรือหน่วยงานของท่านแต่ประการใด แบบสอบถามแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ในองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วยดี และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

พระยฤทธิศิลป์ ยุทธิศิลป์

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗

: องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ต่ำกว่า ๒๕ ปี

☐ ๒๕ - ๓๕ ปี

☐ ๓๖ - ๔๕ ปี

☐ ๔๖ - ๕๕ ปี

☐ มากกว่า ๕๕ ปี

๓. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่

๔. ระดับการศึกษา

☐ ประถมศึกษา

☐ มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.

☐ อนุปริญญา/ปวส.

☐ ปริญญาตรี

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

๕. อาชีพ

☐ รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ

☐ เกษตรกร

☐ ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐ อื่น ๆ เช่นนักศึกษา

๖. รายได้รวมต่อเดือน

☐ น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท

☐ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรม ๗

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสภาพการใช้หลักสัปปริธรรม ๗ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
๑. การบริหารงานตามหลักธัมมัญญาตา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข)					
๑. เจ้าหน้าที่รู้จักเหตุแห่งปัญหาต่างๆ และแก้ปัญหาตามเหตุได้ดี					
๒. เจ้าหน้าที่ออกแบบงานที่สามารถตอบข้อซักถามประชาชนได้					
๓. เจ้าหน้าที่มีหลักการทำงานที่ถูกต้องและบริการประชาชนได้ถูกต้องตามขั้นตอน					
๔. เจ้าหน้าที่ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบและปฏิบัติต่อประชาชนเท่าเทียมกันทุกด้าน					
๕. เจ้าหน้าที่ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมายโดยยึดหลักความถูกต้อง					
๒. การบริหารงานตามหลักอัตถัญญาตา (บริหารงานด้วยความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าทุกข์เป็นผลจากการทำความชั่ว)					
๑. เจ้าหน้าที่รู้จุดมุ่งหมายในงานที่ทำให้ประชาชนได้รับบริการที่ตรงตามความต้องการของประชาชน					
๒. เจ้าหน้าที่มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมายที่ประชาชนต้องการ					
๓. เจ้าหน้าที่ไม่หวั่นไหวในคำติฉินนินทาเมื่อประชาชนมีการร้องเรียนต่อการปฏิบัติงาน					

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอ โพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม	ระดับความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๔. เจ้าหน้าที่มีแสดงอารมณ์ที่ไม่ดีต่อประชาชน เมื่อมีประชาชน มาขอรับบริการหรือติดต่อซักถาม					
๕. เจ้าหน้าที่ไม่ใช้อารมณ์ต่อประชาชนเมื่อประชาชนสอบถาม ในข้อที่สงสัยและไม่เข้าใจต่อขั้นตอนการให้บริการ					
๓. บริหารงานตามหลักอัตตัญญูตา (บริหารงานด้วย ความเป็นผู้รู้จักตนเอง เช่น รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ความถนัด ทางด้านไหน)					
๑. เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตน					
๒. เจ้าหน้าที่รู้สถานภาพของตนเองเป็นอย่างดี					
๓. เจ้าหน้าที่วางตัวได้อย่างเหมาะสมตามฐานของตน					
๔. เจ้าหน้าที่มีความสามารถในการให้บริการ					
๕. เจ้าหน้าที่ทำตนให้เป็นต้นแบบในการให้บริการ					
๔. บริหารงานตามหลักมัตตัญญูตา (บริหารงานด้วย ความเป็นผู้รู้จักประมาณ เช่น รู้จักความพอเหมาะ พอดี ใน การแสวงหาเครื่องยังชีพและต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม)					
๑. พัฒนาชุมชนตามความจำเป็นของชุมชนนั้นๆ					
๒. ใช้งบประมาณแผ่นดินเท่าที่จำเป็นต้องใช้					
๓. ลงโทษผู้กระทำผิดอย่างพอเหมาะพอควร					
๔. ให้ความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล					
๕. จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี					

การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปฺปสิริธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้ออำเภอโพธิ์สวรรค์ จังหวัดนครพนม		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปาน กลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อย ที่สุด (๑)
๕. บริหารงานตามหลักกาลัญญุตตา(บริหารงานด้วย ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา เช่น รู้กาลเวลาอันเหมาะสม รู้ ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การ งานต่าง ๆ)						
๑.	เจ้าหน้าที่มีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน					
๒.	เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดเวลา					
๓.	เจ้าหน้าที่อธิบายคำถามของประชาชนได้เป็นอย่างดี					
๔.	แก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ทันท่วงที					
๕.	เจ้าหน้าที่รู้ว่าอะไรควรทำก่อนอะไรควรทำทีหลัง					
๖. บริหารงานตามหลักปริสัญญุตตา (บริหารงานด้วย ความเป็นผู้รู้จักชุมชน เช่น ทำตัวเข้ากับสังคมได้โดย ถูกต้องตามทำเนียมประเพณี)						
๑.	บุคลากรใน เจ้าหน้าที่รู้จักชุมชนมากน้อยเพียงใด					
๒.	เจ้าหน้าที่ให้การต้อนรับและบริการด้วยอัธยาศัยไมตรีที่ดี					
๓.	เจ้าหน้าที่มีความจริงใจต่อการให้บริการกับประชาชน					
๔.	เจ้าหน้าที่ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ตามเป้าหมาย					
๕.	เจ้าหน้าที่สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้					
๗.บริหารงานตามหลักปุคคลัญญุตตา (บริหารงานด้วย ความเป็นผู้รู้จักบุคคล เช่น รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่ามี ความสามารถ มีคุณธรรม)						
๑.	ผู้บริหารที่สามารถใช้คนได้ตรงกับงาน					
๒.	เจ้าหน้าที่คำนึงถึงความต้องการของประชาชนที่จะมา ขอรับบริการ					
๓.	เจ้าหน้าที่มีความเอื้ออาทรต่อประชาชนผู้มาขอรับบริการ					
๔.	เจ้าหน้าที่มีความเห็นอกเห็นใจต่อประชาชนผู้มาขอรับ บริการ					
๕.	ผู้บริหารส่งเสริมคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่					

ตอนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับการบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ

๑. การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลด้านธัมมัญญา คือ การรู้จักเหตุ เช่น รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๒. การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอภิยัญญา คือ การรู้จักผล เช่น รู้จักว่าปัญหาเป็นผลจากการขาดความรับผิดชอบในหน้าที่

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๓. การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านอัตถัญญา คือ การรู้จักตน เช่น รู้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถ ความถนัด ทางด้านไหน

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๔.การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านมัตตัญญา คือการรู้จัก ประมาณ เช่น รู้จักความพอเหมาะ พอดี ในการแสวงหาเครื่องยังชีพและต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๕. การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านกาลัญญา คือ การรู้จักกาล เช่น รู้กาลเวลาอันเหมาะสม รู้ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจการทำหน้าที่การทำงานต่างๆ

ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๖. การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านปรัญญาตา คือการรู้จักชุมชน
องค์กร เช่น ประพฤติปฏิบัติตนเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรได้เป็นอย่างดี
ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

๗. การบริหารงานของ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ ด้านบุคคลัญญาตา คือการรู้จักบุคคล
เช่น รู้ความแตกต่างในความสามารถ ความมีคุณธรรม ของแต่ละบุคคล
ปัญหาและอุปสรรค

ข้อเสนอแนะ

ขอขอบคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์แก่การศึกษาในครั้งนี้

พระยทุทศิลปี ยุทุทสิปโป

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสนตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปปโก
เกิด	: วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๓๐
สถานที่เกิด	: บ้านนาคำ ตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม ๔๘๑๙๐
การศึกษา	: นธ.โท, พธ.บ.รัฐศาสตร์ เอกการเมืองการปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดทองธรรมชาติวรวิหาร ถนนเชียงใหม่ เขตคลองสาน แขวงคลองสาน กรุงเทพมหานคร ๑๐๖๐๐