การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กุลริศา กลับสติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2568

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

กุลริศา กลับสติ

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช 2568

AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES IN MANAGEMENT OF THUNG SONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NABON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE

KULRISA KLAPSATI

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE

FACULTY OF SOCIAL SCIENCES

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

2025

หัวข้อสารนิพนธ์	**การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	**กุลริศา กลับสติ**
ชื่อปริญญา	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**-**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษา	**พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

.....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทฺธิสิริ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์:

ประธานกรรมการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยวัฒน์ เผือกคง)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....

(พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.)

กรรมการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ

.....

(ดร.สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

กรรมการ

.....

(ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา)

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์	**การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช**
ชื่อนักศึกษา	**กุลริศา กลับสติ**
ชื่อปริญญา	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
สาขาวิชา	**-**
ปีพุทธศักราช	**2568**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	**พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง 2) เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดกาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน วิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน และวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงอำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านฉันทะ(ความรักในการทำงาน) $\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55) และ ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2. แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผ่านรูปแบบที่เรียกว่า SCPE Model กล่าวคือ 1) S= Set goals หมายถึง กำหนดเป้าหมาย, 2) P = Participation การมีส่วนร่วม, 3) E Evaluation หมายถึง การประเมินผล 4) C Capacity development หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ

คำสำคัญ: หลักพุทธธรรม, การบริหารจัดการ, องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

ABSTRACT

Thematic Paper Topic	**AN APPLICATION OF BUDDHIST PRINCIPLES IN MANAGEMENT OF THUNG SONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NABON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE**
Student's Name	**Kulrisa Klapsati**
Degree Sought	**Master of Political Science**
Program	**-**
Anno Domini	**2025**
Advisor	**Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr.**

The objectives of this thesis are 1) to study the level of use of Buddhist principles in the management of the Thung Song Sub-district Administration Organization 2) to study the approach to promote the use of Buddhist principles in the management of the Thung Song Sub-district Administrative Organization. Blended research methodology is used. The quantitative research method collected data from voters in the Thung Song Sub-district Administrative Organization, Nabon District, Nakhon Si Thammarat Province using a sample of 338 people. Qualitative research Data were collected using an in-depth and structured interview method from 5 key informants and analyzed the content. The results showed that

1. The use of Buddhist principles in the management of the Thung Song Sub-district Administrative Organization, Nabon District, Nakhon Si Thammarat Province, in all 4 aspects, is at a high level. When considered on basis in descending a case-by-case order. It was found that the side of the Chanda (love of work) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) The highest average is followed by Chitta (commitment to work forward). ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55)) ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55) and Vimansa (Examination) ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) It has the lowest average.

2. Guidelines for the use of Buddhist principles in the management of the Thung Song Sub-district Administrative Organization, Nabon District, Nakhon Si Thammarat Province through a model called SCPE Model, namely: 1) S= Set goals, 2) P = Participation, 3) E = Evaluation, and4) C=Capacity development

Keywords: Buddhist principles, management, Thung Song Sub-district Administrative Organization

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลือจากผู้มีพระคุณหลายฝ่าย ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง และกราบขอบพระคุณผู้ประสิทธิประสาทวิชาทุกท่าน ที่มีความเมตตากรุณาให้ความรู้ความเข้าใจตลอดจนคำแนะนำและให้คำปรึกษาต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณ พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ประสิทธิประสาทความรู้ในการวิจัย และกรุณาให้คำแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ อีกทั้งยังได้สละเวลาในการแก้ไขข้อบกพร่องด้วยความเมตตาแก่ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณคณาจารย์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย เจ้าหน้าที่ห้องสมุดมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราชทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้าหาข้อมูล ตลอดจนนักศึกษาร่วมรุ่นปริญญาโทสาขารัฐศาสตร์ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจและให้คำปรึกษาต่าง ๆ ในการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ

คุณความดีและประโยชน์ที่ได้รับจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศให้แก่บุพพการีที่ให้กำเนิด และผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่านอนึ่งงานวิจัยฉบับนี้ หากมีความผิดพลาดบกพร่องที่พึงจะมีผู้วิจัยขอน้อมรับเพื่อดำเนินการแก้ไขปรับปรุงในโอกาสต่อไป

กุลริศา กลับสติ

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย) ..... จ
บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ) ..... ฉ
กิตติกรรมประกาศ ..... ช
สารบัญเรื่อง ..... ช
สารบัญภาพ ..... ฌ
สารบัญตาราง ..... ญ
บทที่ 1 บทนำ 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1
1.2 คำถามการวิจัย 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย 3
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ 4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7
2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น 7
2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการ 21
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม 45
2.4 บริบทพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง 54
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 59
2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย 66
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 67
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 67
3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง 68
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 69
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ 71
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล 72
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล 73

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย..... 73

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล..... 76

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล..... 76

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ..... 77

4.3.สัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็น 86

เกี่ยวกับ..... 90

4.4 องค์ความรู้ใหม่จากการ **92**

วิจัย.....

บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 93

5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 99

5.3 ข้อเสนอแนะ..... 102

บรรณานุกรม..... 104

บุคลานุกรม..... 112

ภาคผนวก..... 114

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 115

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 117

ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย..... 121

ภาคผนวก ง หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย 123

ภาคผนวก จ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย... 129

ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/
แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ..... 139

ภาคผนวก ช ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ 146

ภาคผนวก ซ รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ..... 149

ประวัติผู้วิจัย..... 155

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	74
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	74
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	75
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ.....	75
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน.....	76
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	77
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)	78
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)	79
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)	80
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)	82

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย 63

ภาพที่ 2.2 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย 87

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การปฏิรูปภาครัฐในประเทศไทยโดยเน้นการลดขนาดรัฐบาลกลางการกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่น และการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาสังคม เพื่อให้การบริการภาครัฐมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นมากขึ้น โดยมีแนวคิดในการปรับปรุงการบริหารงานภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ปัญหาการทุจริตคอรัปชันยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิรูปนี้ โดยเฉพาะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การปฏิรูปดังกล่าวมุ่งหวังให้ประชาชนมีบทบาทมากขึ้นในการตรวจสอบการทำงานของภาครัฐ และการเสริมสร้างความโปร่งใสในการใช้งบประมาณและทรัพยากรของท้องถิ่น รวมถึงการใช้แนวทางธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาครัฐ เพื่อให้การปฏิรูปสามารถเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน การลดทุจริตคอรัปชันในระบบราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญในการพัฒนาระบบการปกครองของประเทศไทย เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ เป็นไปอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้ (สันติภาพ หินทิพย์, 2564, หน้า 91-105)

การบริหารจัดการและการจัดองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยการจัดการทรัพยากร การวางแผน และการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพจะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ หากขาดหลักการบริหารที่ดี องค์กรอาจเผชิญปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานและการพัฒนาสังคมโดยรวม การเข้าใจในโครงสร้างการบริหารและการจัดการขององค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรและสังคมที่ยั่งยืน (สมคิด บางโม, 2550, หน้า 51) ในส่วนของประเทศไทย ความเจริญมั่นคงของชาติไทยที่ดำรงเอกราชอธิปไตยมายาวนานนั้นมีพื้นฐานมาจากการยึดมั่นในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่าและอยู่คู่กับสังคมไทยกว่า 2,500 ปี แม้ในยุคโลกาภิวัตน์หรือทุนนิยมในปัจจุบัน การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพยังคงจำเป็นต้องตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นแนวทางพื้นฐานสู่ความสำเร็จในทุกการบริหาร มีองค์ประกอบ 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (การทำงานด้วยใจรัก), วิริยะ (การพากเพียรและขยันขันแข็ง), จิตตะ (การจดจ่อและมุ่งมั่นทำสิ่งนั้นอย่างจริงจัง) และ วิมังสา (การวิเคราะห์และพัฒนา) ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพและความยั่งยืน (พระมหาจรูญ อภิธมฺมจิตฺโต และคณะ, 2564) พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างที่ดีในการใช้ปัญญาเชิงสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยสามารถสร้างปัญญาจากเหตุการณ์ที่คนทั่วไปมองไม่เห็นและใช้ปัญญานั้นในการพัฒนาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในชีวิต การใช้หลักธรรมเหล่านี้ในการบริหารจัดการจึงสามารถสร้างองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในสังคม

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เป็นหน่วยงานท้องถิ่นที่ตั้งอยู่ในอำเภอนาบอน มีพื้นที่ประมาณ 42.5 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุม 10 หมู่บ้าน และมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานทุกด้าน มีภารกิจหลากหลาย ครอบคลุมตั้งแต่การพัฒนาสาธารณูปโภค การส่งเสริมอาชีพ การจัดการสิ่งแวดล้อม ไปจนถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารที่ต้องเผชิญกับความซับซ้อนเช่นนี้จำเป็นต้องอาศัยหลักธรรมที่สามารถหล่อหลอม “แรงจูงใจภายใน” ของผู้บริหารและบุคลากรให้ทำงานด้วยความศรัทธาและมุ่งมั่นอันสอดคล้องกับ ฉันทะและวิริยะ ขณะเดียวกัน การดำเนินงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสังคมและข้อจำกัดด้านทรัพยากร ก็ต้องอาศัย จิตตะและวิมังสา เพื่อให้เกิดการพิจารณาอย่างรอบคอบ การตัดสินใจที่ถูกต้อง และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางการบริหารที่พยายาม บูรณาการหลักพุทธธรรมเข้ากับการบริหารราชการ เพื่อยกระดับคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใสในองค์กร ซึ่งสอดคล้องโดยตรงกับเป้าหมายของอิทธิบาท 4 ที่เน้นการพัฒนา “ภาวะผู้นำเชิงธรรม” ให้เกิดความสมดุลระหว่างผลสัมฤทธิ์ทางงานและความผาสุกของบุคลากร ดังนั้น การเลือกหลักอิทธิบาท 4 เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา จึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่ง เพราะสามารถใช้เป็นแนวทางวิเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและบุคลากร รวมทั้งเป็นเครื่องมือชี้นำการพัฒนาองค์การ ให้ก้าวสู่การบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืนได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะในบริบทขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงที่มุ่งยกระดับคุณภาพการทำงานควบคู่กับการยึดมั่นในหลักคุณธรรมทางพระพุทธศาสนา (องค์การบริหารส่วนตำลทุ่งสง, 2568)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช การนำหลักพุทธธรรม ที่เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคม เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพราะการบริหารงานใดก็ตามจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องใช้ความรู้คู่คุณธรรม

1.2 คำถามวิจัย

1.2.1 การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงอยู่ระดับใด

1.2.2 แนวทางส่งเสริมการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Objectives)

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางส่งเสริมการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1.4.1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน 2,300 คน จำนวน 10 หมู่บ้าน (ข้อมูลงานทะเบียนราษฎร์ ที่ว่าการอำเภอนาบอน, พฤศจิกายน 2567)

1.4.1.2 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องที่และกลุ่มผู้นำทางพระพุทธศาสนา รวม 5 รูป/คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) ตัวแปรต้น คือ

(1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ

2) ตัวแปรตาม คือ หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ ความรักในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน 4) วิมังสา การพิจารณาพิเคราะห์

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการ วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2568 - 31 พฤษภาคม 2568

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 การใช้หลักพุทธธรรม หมายถึง การนำความรู้ในหลักพุทธธรรม ประกอบด้วยหลักอิทธิบาท 4 ทั้งความรู้เชิงทฤษฎีที่มีอยู่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.2 หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคน ซึ่งเป็นธรรมคำสั่งสอนที่เราจะต้องประพฤติดี ปฏิบัติชอบและสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยหลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

1. ฉันทะ (ความรักในการทำงาน) หมายถึง นำหลักฉันทะมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อพัฒนาให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน เช่น การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

2. วิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) หมายถึง การใช้หลักวิริยะในการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงต้องมีความพยายามในการพัฒนาองค์กรและชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยการมุ่งมั่นและทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และนำความสำเร็จมาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

3. จิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) หมายถึง การนำหลักจิตตะมาใช้ในการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการนำความมุ่งมั่น และตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อพัฒนาชุมชน ด้วยการมีจิตใจที่พร้อมรับฟังปรับตัว และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรใน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในการพัฒนาชุมชนได้

4. วิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) หมายถึง การนำหลักวิมังสามาใช้ในการบริหารจัดการ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชสำหรับการใช้การวิเคราะห์อย่างละเอียดและการพิจารณาอย่างรอบคอบก่อนการดำเนินการใด ๆ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยเน้นการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลและข้อเท็จจริง เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถแก้ไขปัญหาหรือปรับปรุงได้อย่างเหมาะสม

1.5.4 การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง การบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้บรรลุตามภารกิจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร รวมทั้งชุมชน ท้องถิ่น ได้ร่วมกันดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

1.5.5 ประชาชน หมายถึง ประชาชนผู้มีสิทธิ์เลือกตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.5.6 เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 เพศ คือ 1.เพศชาย และ 2. เพศหญิง

1.5.7 อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ช่วง คือ 1. 18-30 ปี, 2. 31-40 ปี, 3. 41-50 ปี, 4. 61 ปีขึ้นไป

1.5.8 ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ 1. ระดับประถมศึกษา, 2. ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น, 3. ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 4. ระดับปริญญาตรีขึ้นไป

1.5.9 อาชีพ หมายถึง อาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 อาชีพ คือ 1. เกษตร/รับจ้าง, 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว, 3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ, 4) อื่น ๆ

1.5.10 รายได้ หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ช่วง คือ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2. 10,001-15,000 บาท, 3. 15,001-20,000 บาท, 4. 20,001 บาทขึ้นไป

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.2 ทำให้ทราบแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

1.6.3 สามารถนำผลการวิจัยไปการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการสำหรับผู้ที่สนใจทั้งระดับท้องถิ่น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการดำเนินวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

2.4 บริบทพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย

2.1 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นเป็นส่วนสำคัญของการบริหารรัฐกิจที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจให้กับหน่วยงานระดับท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ ใกล้ชิดกับความต้องการและลักษณะของประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ การปกครองท้องถิ่นจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากร การพัฒนา และการให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน การสร้างความโปร่งใส และการพัฒนาอย่างยั่งยืนในพื้นที่นั้น ๆ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น มีหลายทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับกระบวนการกระจายอำนาจและการให้บริการของหน่วยงานท้องถิ่น ซึ่งมีความหลากหลายและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองและเศรษฐกิจของแต่ละประเทศ แนวคิดเหล่านี้จะช่วยให้การปกครองท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดีขึ้น ตัวอย่างของแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น ได้แก่

2.1.1 ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่แล้วให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างไปในรายละเอียด ดังนี้

ศิริพร สายทอง (2559, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การกระจายอำนาจในการบริหารงานต่างๆ สู่ท้องถิ่นเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของชุมชน

บรรณกิจ แสงอารมณ์ (2560, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การ กระจายอำนาจ การเสริมสร้าง การมีส่วนร่วมของประชาชน และการ พัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถบริหารจัดการกิจการภายในท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชน

ไพรัตน์ วงษ์นาม และคณะ (2561, หน้า 141-161) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองหรือที่เรียกว่ารัฐบาลกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่น โดยมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศโดยมีองค์การที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของท้องถิ่นนั้น ๆ

วุฒิชัย บุญเสริม (2562, หน้า 18) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐกระจายอำนาจในการบริหารจัดการกิจการของท้องถิ่นไปยังหน่วยงานท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ที่มีความสามารถในการตัดสินใจและดำเนินการตามข้อกำหนดที่เหมาะสมกับลักษณะและความต้องการของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในแต่ละท้องถิ่นสามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดและจัดการการดำเนินงานของชุมชนตนเองได้มากขึ้น

วิเชียร ตันศิริคงคล (2563, หน้า 8-9) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองของชุมชนหนึ่ง ๆ ซึ่งมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ด้านต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ของประชาชนที่อยู่ภายในชุมชน ตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับจากรัฐบาลกลางหรือส่วนกลาง โดยจัดตั้งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณ มีความเป็นอิสระในการบริหารงานภายในองค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นสำคัญ ซึ่งการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะสำคัญ ดังนี้ 1. อาจมีรูปแบบหน่วยการปกครองท้องถิ่นหลายรูปแบบตามความแตกต่างของความเจริญประชากร หรือขนาดพื้นที่ 2. ต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม 3. หน่วยการปกครองท้องถิ่น ต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง โดยสิทธินี้แบ่ง ออกเป็น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สิทธิที่จะตรากฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ

วีณา ขำคง (2564, หน้า 53) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐส่วนกลางมอบหมายให้องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชนภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย โดยประชาชนในพื้นที่นั้น ๆ จะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง ผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง

การปกครองส่วนท้องถิ่น (2564, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ หน่วยงานปกครองที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชน มากที่สุดรูปแบบหนึ่ง โดยปกติการปกครองส่วนท้องถิ่น จะเปิดโอกาสให้ประชาชน ในเขตท้องถิ่นนั้น ๆ เลือกตั้งผู้แทนของตนเข้าไปทำหน้าที่เป็นผู้บริหาร ท้องถิ่น หรือเป็นสมาชิกสภาท้องถิ่น เพื่อเลือก ผู้บริหารท้องถิ่นอีกทีหนึ่ง (เรียกว่าการเลือกตั้งโดยตรง หรือโดยอ้อมตามลำดับ) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีอำนาจอิสระ (autonomy) ในการบริหาร จากรัฐได้ในระดับหนึ่ง ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยตรง คือการเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ สามารถเลือกตั้งผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตท้องถิ่นของตนได้โดยตรง ส่วนการเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นโดยอ้อม สภาท้องถิ่นจะทำหน้าที่ เลือกผู้บริหารท้องถิ่นแทนประชาชนในท้องถิ่น กล่าวคือ ประชาชนในท้องถิ่นจะทำหน้าที่เพียง แค่เลือกสมาชิกสภาท้องถิ่นเท่านั้น แล้วสมาชิกสภา ท้องถิ่นจะทำหน้าที่ในการเลือกตั้งผู้บริหาร ท้องถิ่นอีกชั้นหนึ่ง

ประภาศรี ชัยสงค์ (2564, หน้า 45-67) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึงการที่ หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น อบต. เทศบาล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อื่น ๆ ได้รับอำนาจในการตัดสินใจและบริหารจัดการกิจการภายในท้องถิ่นของตนเอง โดยการกระจายอำนาจ นี้จะทำให้การตัดสินใจและการจัดสรรทรัพยากรต่างๆ สามารถทำ ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทของท้องถิ่นนั้น ๆ โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการควบคุมจากรัฐบาลกลาง

พระมหาวชิรวิทย วชิรญาโณ (ประเสริฐสังข) และคณะ (2564, หน้า 6-13) กล่าวไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น จัดการปกครองและดำเนินการบางอย่างเพื่อแก้ไขปญหาและสนองตอบความต้องการของตนเองหรือ ที่เรียกวารัฐบาลกระจายอำนาจให้องคกรปกครองสวนทองถิ่น โดยมีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายหรือความต้องการของตนเอง ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ โดยมีองคการที่มาจากการเลือกตั้งของในผู้ปฏิบัติหนาที่ตามความ มุ่งหมายของทองถิ่นนั้น ๆ

สมบูรณ์ จรทอง (2566, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ เป็นเขตการปกครองรูปแบบหนึ่ง มีสถานะและอำนาจในการปกครองตนเองตามที่ได้กำหนด ไว้ในกฎหมายของรัฐหรือท้องถิ่น คำว่า เทศบาล ยังใช้หมายถึงองค์กรที่ทำหน้าที่ บริหารเขตพื้นที่ ดังกล่าว เทศบาลเป็นเขตการปกครองในรูปแบบปกติ ซึ่งแตกต่างจากเขตการปกครองพิเศษพื้นที่ ในเขตเทศบาลหนึ่ง อาจครอบคลุมถึงกระจุกพื้นที่ที่มีประชากรอยู่อาศัยจำนวนมากแห่งหนึ่ง เช่น นคร เมือง หรือหมู่บ้านพื้นที่ดังกล่าวหลายแห่งรวมกันบางส่วนของพื้นที่ดังกล่าว

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ (2567, หน้า 27-42) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาส หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) ที่จะดำเนินการปกครอง

ภูชิสส์ เต็มพร้อม และสิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา (2567, หน้า 18-35) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นโดยให้ประชาชนมีส่วนร่วม หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสิทธิตามกฎหมายที่จะดำเนินการปกครองตนเอง มีองค์กรที่จำเป็นในการบริหาร และการปกครองตนเอง

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การที่รัฐบาลกลางกระจายอำนาจไปยังหน่วยงานหรือองค์กรที่มีหน้าที่บริหารงานในระดับท้องถิ่น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.), เทศบาล, หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ โดยมอบอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารจัดการกิจการภายในท้องถิ่นนั้นๆ ให้กับประชาชนที่อยู่ในพื้นที่นั้น ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารผ่านการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง ความหมายของการปกครองท้องถิ่นจากนักวิชาการที่อ้างถึงมีหลักการร่วมกันหลายประการ เช่น การกระจายอำนาจ, การมีอิสระในการบริหารงาน และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาของชุมชน อีกทั้งยังเน้นให้หน่วยงานท้องถิ่นมีงบประมาณและสิทธิในการดำเนินการตามข้อกำหนดของกฎหมาย โดยมีอำนาจในการตัดสินใจภายใต้ขอบเขตที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้ดียิ่งขึ้น

2.1.2 วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถกล่าวได้ว่ามีทั้งในด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานท้องถิ่น การสร้างความเข้มแข็งและอิสระในการตัดสินใจของหน่วยงานท้องถิ่น การกระจายอำนาจเพื่อให้การบริการและการพัฒนาท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในระดับท้องถิ่นให้ยั่งยืน นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ส่วนใหญ่ แล้วให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและอาจแตกต่างไปในรายละเอียด ดังนี้

โกวิทย์ พวงงาม (2559, หน้า 21) ได้จำแนกวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

สุขศิริ ประสมสุข และณัทกวี ศิริรัตน์ (2560, หน้า 132) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่น สามารถจำแนกได้ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งในด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการในการจัดบริการสาธารณะแทนรัฐบาล

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน สรุปไว้ว่า การปกครองท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลส่วนกลาง เป็นหน่วยการปกครองตนเองตามหลักประชาธิปไตย และสามารถสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น (2563, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเน้นไปที่การพัฒนาและการเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานท้องถิ่น เพื่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่น และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการท้องถิ่น เน้นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บริการประชาชนในท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพและรวดเร็ว

2. การกระจายอำนาจการปกครอง มุ่งหวังให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถตัดสินใจและดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ได้เอง โดยมีการส่งเสริมให้ท้องถิ่นมีอำนาจในการจัดการทรัพยากรและปัญหาท้องถิ่น

3. การเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน ให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาในชุมชนของตน

4. การส่งเสริมความโปร่งใสและตรวจสอบได้ การปกครองท้องถิ่นต้องโปร่งใสและการทำงานของหน่วยงานท้องถิ่นสามารถตรวจสอบได้ โดยการเปิดเผยข้อมูลและกระบวนการตัดสินใจ

5. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ส่งเสริมการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ทั้งเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสาธารณสุข เพื่อให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้นและมั่นคง

การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยจึงมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนในการสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชน และพัฒนาองค์ความรู้เพื่อการบริหารจัดการท้องถิ่น ที่มีคุณภาพมากขึ้นตามหลักการของการกระจายอำนาจ

พระมหาวชิรวิทย์ วชิรญาโณ (ประเสริฐสังข์) (2564,หน้า 11) กล่าวไว้ว่า วัตถุประสงคของการปกครองท่องถิ่น มีดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ทั้งทางด้านการเงิน ตัวบุคคล ตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินการ

2. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

3. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถาบันที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์และคณะ (2567, หน้า 27-42) วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เป็นสิ่งที่เห็นได้ชัดว่าในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยเงินงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัด มีการอภิปรายถกเถียงกันอย่างมีเหตุผล หรือมีการโต้แย้งกันอย่างรุนแรง หรืออาจมีการติดสินบนหรือการต่อสู้กันแบ่งเบาภาระของส่วนกลางให้ท้องถิ่นจัดปกครองตนเองเพื่อเป็นการฝึกหัดการปกครองตนเองสำหรับประเทศ

พระณัฐนนท์ จิตตสํวโร (วรวงค์) (2567, หน้า 25) การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ผู้บริหาร ท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้รับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการท้องถิ่นของตนเองเพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นที่ได้กล่าวถึงจากหลายแหล่งข้อมูลมีลักษณะคล้ายกัน โดยมีวัตถุประสงค์หลัก ๆ ดังนี้

1. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล การกระจายอำนาจการปกครองไปยังหน่วยงานท้องถิ่นสามารถลดภาระในด้านการเงิน บุคคล และเวลาในการดำเนินการของรัฐบาลกลาง ทำให้สามารถให้บริการประชาชนได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. สนองตอบความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่นทำให้สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง โดยสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของแต่ละท้องถิ่น

3. การศึกษาการปกครองในระบอบประชาธิปไตย การปกครองท้องถิ่นช่วยให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดนโยบาย

4. การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถในการบริหารงานท้องถิ่น การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานท้องถิ่นเพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรและการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. การส่งเสริมความโปร่งใสและการตรวจสอบ: การสร้างระบบการปกครองที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการมีส่วนร่วมจากประชาชน

ในภาพรวม วัตถุประสงค์หลักของการปกครองท้องถิ่นคือการกระจายอำนาจเพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการปัญหาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.1.3 รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น

รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการจัดระเบียบการบริหารงานในระดับพื้นที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชน เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ โดยการปกครองท้องถิ่นมีลักษณะที่เน้นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลส่วนกลางไปยังหน่วยงานท้องถิ่นต่างๆ ซึ่งสามารถตัดสินใจและดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ตามความเหมาะสมของสภาพพื้นที่และความต้องการของประชาชน รูปแบบการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยมีหลายประเภท โดยการปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภทจะมีลักษณะเฉพาะตัวที่เหมาะสมกับพื้นที่และลักษณะของการดำเนินงาน เช่น การปกครองในรูปแบบขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เทศบาล หรือเมืองพัทยา ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในด้านอำนาจหน้าที่และวิธีการ

บริหารงาน โดยทั้งนี้หลักการสำคัญคือการให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจและการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง (2562, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การที่รัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ตัดสินใจเลือกผู้แทนของตนเข้าไปทำ หน้าที่เป็นผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น และมีอิสระในการบริหาร การจัดทำ บริการสาธารณะ การส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา การเงินและการคลังภายใต้ การกำกับดูแลของรัฐและบทบัญญัติของกฎหมายปัจจุบันประเทศไทย มีการปกครองส่วนท้องถิ่น 2 รูปแบบ คือ

1. รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วไป มี 3 รูปแบบ ได้แก่

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด มีจังหวัดละ 1 แห่ง (ยกเว้นกรุงเทพมหานคร) มีเขตพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งจังหวัดซึ่งทับซ้อนกับพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ที่อยู่ในเขตจังหวัดเช่น เทศบาลองค์การบริหารส่วนตำบล

1.2 เทศบาลมีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภาเทศบาลทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและนายกเทศมนตรีทำหน้าที่ฝ่ายบริหารเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตชุมชนเมือง แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลนคร (ทน.) เทศบาลเมือง (ทม.) และ เทศบาลตำบล (ทต.) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับจำนวนและความหนาแน่นของประชากร ความเจริญทางเศรษฐกิจหรือรายได้ของท้องถิ่น

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างการบริหาร ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติ และ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่ฝ่ายบริหาร เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ตั้งขึ้นเพื่อดูแลทุกข์สุขและให้บริการประชาชนในหมู่บ้านและตำบลแทนรัฐหรือส่วนกลางที่ไม่สามารถจัดบริการสาธารณะ หรือดูแลประชาชนทั่วประเทศได้อย่างทั่วถึง

2. รูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบพิเศษ มี 2 รูปแบบ คือ

2.1 กรุงเทพมหานคร มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภากรุงเทพมหานคร ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครทำหน้าที่ฝ่ายบริหารเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีขนาดใหญ่มาก เป็นเมืองหลวงของประเทศที่เป็นศูนย์กลางความเจริญทุกด้านทั้งการเมืองการปกครอง เศรษฐกิจ สังคม และการทหาร แบ่งการปกครองออกเป็นเขตต่าง ๆ จำนวน 50 เขต มีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้บริหารสูงสุด มีปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นหัวหน้าข้าราชการประจำของกรุงเทพมหานคร

2.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยสภาเมืองพัทยา ทำหน้าที่ฝ่ายนิติบัญญัติและนายกเมืองพัทยา ทำหน้าที่ฝ่ายบริหารเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจการเพิ่มขึ้นของจำ นวนและความหนาแน่นของประชากร รวมทั้งการขยายตัวของชุมชนเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญคือหาดพัทยาและเกาะล้าน และมีผลประโยชน์ที่กระทบต่อการดำ รงชีวิตการประกอบอาชีพและความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่น รวมทั้งผลประโยชน์ของประเทศอย่างชัดเจน จึงได้มีการจัดตั้งเมืองพัทยาขึ้นในเขตจังหวัดชลบุรี เพื่อให้การบริหารการจัดทำกิจการสาธารณะมีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

วัชรินทร์ อินทพรหม (2562, หน้า 188-205) กล่าวไว้ว่า การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบพิเศษ คือ กรุงเทพมหานคร (กทม.) และเมืองพัทยา และ(2) รูปแบบทั่วไป คือ องค์การบริหารส่วน จังหวัด (อบจ.) เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยมีฝ่ายบริหาร และสมาชิกมาจากการเลือกตั้งทั้งหมด

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ (2567, หน้า 27-42) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสในการปกครองร่วมกันทั้งหมด โดยเลือกบุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาดำเนินการปกครองท้องถิ่นของแต่ละชุมชนซึ่งมีการเลือกตั้งจากประชาชนโดยตรง ได้มีจัดตั้ง เป็น 5 รูปแบบ แยกเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ประกอบด้วยมีอำนาจหน้าที่ มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และมีบทบัญญัติในกฎหมาย

สมบูรณ์ จรทอง (2566, หน้า 45) การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลเพื่อให้ผู้บริหาร ท้องถิ่นซึ่งเป็นผู้รับรู้ปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้มีอำนาจในการบริหารจัดการ ท้องถิ่นของตนเองเพื่อให้สนองตอบต่อความต้องการประชาชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

โชคสุข กรกิตติชัย (2562, หน้า 1-10) ได้กล่าวว่า ประเทศไทยมีรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือ

1. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไป จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการจัดตั้งขึ้น โดยมีลักษณะหรือองค์ประกอบที่มีความคล้ายคลึงกันทั่วประเทศ ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบทั่วไปของประเทศไทยจะมีอยู่ด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่

1.1 องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดและนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล

1.2 เทศบาล มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเทศบาลและนายกเทศมนตรี โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นผู้กำกับดูแล (โดยแบ่งออกเป็นเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล)

1.3 องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาองค์การส่วนตำบล และนายกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีนายอำเภอเป็นผู้กำกับดูแล

2. การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ จัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะ หรือองค์ประกอบบางประการแตกต่างไปจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่ว ๆ ไป ความแตกต่างนี้ สืบเนื่องมาจากลักษณะเฉพาะของท้องถิ่นนั้น ๆ เอง เช่น เป็นท้องถิ่นที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจมาก มีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น หรือเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียง มีนักท่องเที่ยวเป็นจำนวนมาก การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษของประเทศไทยจะมีอยู่ด้วยกัน 2 ประเภท ได้แก่

2.1 กรุงเทพมหานคร (กทม.) มีโครงสร้างการบริหารคือสภากรุงเทพมหานคร (ส.ก.) และผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร

2.2 เมืองพัทยา มีโครงสร้างการบริหาร คือ สภาเมืองพัทยาและนายกเมืองพัทยา

ทิพย์รดา ตันเจริญ (2566, หน้า 17) การปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีลักษณะเหมือนกัน ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบที่แตกต่างกันในเรื่องของพื้นที่และระดับฐาน รายได้ของแต่ละพื้นที่ แต่ต่างก็มีสถานะทางกฎหมายเหมือนกัน กล่าวคือ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีการกระจายอำนาจและหน้าที่ มีการเลือกตั้งฝ่ายบริหารและสภาจากประชาชน โดยตรงมีอำนาจอิสระในการบริหารงบประมาณของตนเอง การบริหารงานบุคคล และอยู่ภายใต้การดูแลของรัฐบาลเพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีการจัดการที่หลากหลาย โดยแบ่งเป็นรูปแบบทั่วไป 3 รูปแบบ และรูปแบบพิเศษ 2 รูปแบบ ดังนี้

1. องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดใหญ่ที่สุด ตามพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนจังหวัด พ.ศ. 2540 มีโครงสร้างประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด (ฝ่ายบริหาร) โดยสมาชิกสภาจังหวัดจะได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในแต่ละจังหวัด โดยจำนวนสมาชิกสภาจังหวัดจะขึ้นอยู่กับจำนวนประชากรของจังหวัดนั้น ๆ

อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) สามารถตราข้อบัญญัติ, จัดทำแผนพัฒนา, สนับสนุนสภาตำบลและราชการส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ และทำหน้าที่ในหลายด้าน เช่น คุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ, ดูแลสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น

2. เทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496 โครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาล และ คณะเทศมนตรี ซึ่งสมาชิกสภาเทศบาลได้รับเลือกตั้งจากประชาชน เทศบาลมี 3 ประเภท ได้แก่ เทศบาลตำบล (ทต.), เทศบาลเมือง (ทม.), และเทศบาลนคร (ทน.) ขึ้นอยู่กับขนาดประชากรและความเจริญของพื้นที่

อำนาจหน้าที่ กำหนดการพัฒนาในท้องถิ่นทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม รวมถึงการรักษาความสะอาดและป้องกันโรคติดต่อ

3. องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด เนื่องจากมีการตั้งขึ้นในแต่ละตำบลและดำเนินการตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

อำนาจหน้าที่ ดูแลการพัฒนาในตำบลทั้งด้านการรักษาความสะอาด,ป้องกันโรค , และสนับสนุนกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่น เช่น ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

4. กรุงเทพมหานคร (กทม.)เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษเนื่องจากเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย โดยมี สภากรุงเทพมหานคร และ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชน

อำนาจหน้าที่ ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครจะกำหนดนโยบายและดูแลการบริหารราชการของกรุงเทพมหานคร รวมถึงการแต่งตั้งผู้ช่วยและที่ปรึกษาต่าง ๆ

5. เมืองพัทยาเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะพิเศษ โดยมีโครงสร้างคล้ายกับเทศบาล ประกอบด้วย สภาเมืองพัทยา และ นายกเมืองพัทยา ที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน

อำนาจหน้าที่ นายกเมืองพัทยามีอำนาจกำหนดนโยบายและบริหารการจัดการเมืองพัทยา รวมทั้งจัดการบริการต่าง ๆ เช่น การบำรุงรักษาทางน้ำ ทางบก การคุ้มครองทรัพยากรธรรมชาติ และส่งเสริมการท่องเที่ยว

สรุป การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยแบ่งเป็นรูปแบบที่หลากหลายและแต่ละรูปแบบ มีโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดูแลและพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่

2.1.4 ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นถือเป็นหนึ่งในส่วนสำคัญของการบริหารราชการในระดับท้องถิ่น ซึ่งมีลักษณะเด่นที่เน้นการกระจายอำนาจจากรัฐส่วนกลางไปยังพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้การบริการและการจัดการปัญหาภายในท้องถิ่นมีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการปกครองท้องถิ่นมักมีลักษณะของการมีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการเกี่ยวกับกิจการ

ที่เป็นประโยชน์และเกี่ยวข้องกับประชาชนในพื้นที่นั้นๆ อาทิเช่น การจัดการด้านการศึกษา การสาธารณสุข การพัฒนาเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติการปกครองท้องถิ่นนั้น จะช่วยให้ประชาชนในพื้นที่สามารถมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางการพัฒนาโดยอาศัยหลักการของประชาธิปไตยและการกระจายอำนาจ ซึ่งทำให้การบริหารจัดการในท้องถิ่นมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สำนักงานคณะกรรมการเลือกตั้ง (2562, หน้า 4) กล่าวไว้ว่า จากเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องกระจายอำนาจลงไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายรัฐธรรมนูญและพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามที่กล่าวอ้างข้างต้นการปกครองท้องถิ่น จึงมีความสำคัญยิ่ง ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่น คือ รากฐานของการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่เหมือนกับโรงเรียนฝึกหัดประชาธิปไตย เพราะผู้ซึ่งเป็นนักการเมืองระดับท้องถิ่นจะต้องมีการรณรงค์หาเสียงจะต้องมีการเสนอนโยบาย จะต้องมีการอภิปรายถกเถียงกันในสภาท้องถิ่นโดยมีลักษณะใกล้เคียงกับสภาระดับชาติเป็นแต่ขอบข่ายเล็กกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้จึงเป็นสถานที่ฝึกความรู้และฝึกทักษะทางการเมืองไปในตัว ซึ่งถ้าคนจำนวนไม่น้อยได้มีโอกาสทำการฝึกหัดด้วยการปฏิบัติ ดังกล่าว ก็เหมือนกับเป็นการพัฒนานักการเมืองเพื่อการเตรียมพร้อมต่อการรับผิดชอบในระดับชาติต่อไป

2. การปกครองท้องถิ่นทำ ให้ประชาชนรู้จักท้องถิ่นการปกครองตนเอง (Self Government) หัวใจของการปกครองระบอบประชาธิปไตยประการหนึ่งก็คือการปกครองตนเองมิใช่เป็นการปกครองอันเกิดจากคำสั่งเบื้องบน โดยเป็นการที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครอง ซึ่งผู้บริหารท้องถิ่น นอกจากจะได้รับเลือกตั้งมาเพื่อรับผิดชอบบริหารท้องถิ่นโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจจากประชาชนแล้ว ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องฟังเสียงประชาชนด้วยวิถีทางประชาธิปไตย ซึ่งจะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกมองเห็นความสำคัญของตนเองต่อท้องถิ่นและมีส่วนรับรู้ถึงปัญหาและแก้ไขปัญหาท้องถิ่นของตน

3. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ซึ่งเป็น หลักสำคัญของการกระจายอำนาจ เนื่องจากภารกิจของรัฐบาลมีอยู่อย่างกว้างขวางนับวันจะขยายเพิ่มขึ้นขณะที่แต่ละท้องถิ่นย่อมมีปัญหาและ ความต้องการที่แตกต่างกัน ประชาชนจึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นนั้นมากที่สุด และกิจการบางอย่างเป็นเรื่องเฉพาะท้องถิ่นไม่เกี่ยวกับท้องถิ่นอื่น ๆ และไม่มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประเทศ โดยส่วนรวมจึงเป็นการสมควรที่จะให้ประชาชนท้องถิ่นดำเนินการดังกล่าวเอง ทั้งนี้การแบ่งเบาภาระดังกล่าวทำ ให้รัฐบาลมีเวลาที่จะดำเนินการ ในเรื่องที่สำคัญ ๆ หรือกิจการใหญ่ ๆ ระดับชาติอันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติโดยส่วนรวม และมีความคล่องตัวในการดำเนินงานของรัฐบาลจะมีมากขึ้น

4. การปกครองท้องถิ่นสามารถสนองตอบความต้องการของท้องถิ่น ตรงเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากท้องถิ่นมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางสภาพภูมิศาสตร์ทรัพยากร ประชาชน ความต้องการ และปัญหาย่อมต่างกันออกไป ผู้ที่ให้บริการหรือแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดและสอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีก็คือ องค์กรปกครองท้องถิ่น

5. การปกครองท้องถิ่นจะเป็นแหล่งสร้างผู้นำทางการเมืองและ การบริหารของประเทศในอนาคต ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมเรียนรู้ประสบการณ์ทางการเมือง การเลือกตั้ง การสนับสนุนจากประชาชนในท้องถิ่น ย่อมเป็นพื้นฐานที่ดีต่ออนาคตทางการเมืองของตน และยังฝึกฝนทักษะ ทางการบริหารงานในท้องถิ่นอีกด้วย กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถแบ่งออกเป็นสองด้าน คือ ด้านการเมืองการปกครอง และด้านการบริหารกล่าวคือ ในด้านการเมืองการปกครองนั้น เป็นการปูพื้นฐานการปกครองระบอบประชาธิปไตยและเรียนรู้การปกครองตนเอง ส่วนด้านการบริหารนั้นเป็นการแบ่งเบาภาระรัฐบาลและประชาชนในท้องถิ่นได้หาทางสนองแก้ปัญหาด้วยตนเอง ด้วยกลไกการบริหารต่าง ๆ ทั้งในแง่ของการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการจัดการ เป็นต้น การปกครองตนเองในรูปแบบของการปกครองส่วนท้องถิ่นในกรอบของการกระจายอำนาจย่อมจะนำไปสู่การพัฒนาวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยซึ่งจะเป็นฐานสำคัญของการเมืองระดับชาติโดยรวม ถ้าหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นครอบคลุมทั่วประเทศสามารถทำหน้าที่ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลจนเกิดการพัฒนาการเมืองแบบประชาธิปไตย ย่อมจะช่วยสร้างความเข้าใจและความรู้ให้แก่ประชาชนในระดับรากหญ้า พร้อมทั้งการฝึกทักษะกับผู้ซึ่งเป็นผู้บริหารและผู้ทำงานในสภานิติบัญญัติของท้องถิ่น ก็หมายความว่าความรู้ทางการเมือง ทักษะทางการเมืองและประสบการณ์ในการทำงานภายใต้ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมจะหลอมกลายเป็นวัฒนธรรมทางการเมืองแบบประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นทั่วประเทศ และนี่คือตัวแปรที่สำคัญอย่างยิ่งเกี่ยวกับการปกครองตนเองและยังเป็นการสร้างความเป็นประชาธิปไตยอย่างยั่งยืนผ่านเรียนรู้โดยการฝึกการลงมือกระทำด้วยตัวเอง

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ (2567, หน้า 27-42) กล่าวไว้ว่าลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่น เป็นการปกครองชุมชนหรือท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีองค์กรหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการปกครองท้องถิ่นและเพื่อตอบให้สนองความต้องการของประชาชน มีอิสระในการดำเนินกิจการของส่วนท้องถิ่น มีงบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมาย มีการควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดนส่วนรวม

ไพฑูรย์ เสริมศิริมงคล (2562, หน้า 7) กล่าวไว้ว่า ลักษณะความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การบริหารงานโดยประชาชนในท้องถิ่นที่ได้รับเลือกตั้งประชาชนในท้องถิ่นจึงมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเอง เป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง เพราะท้องถิ่นแต่ละแห่ง มีปัญหาที่หลากหลายและมีความต้องการการพัฒนาและแก้ไขที่แตกต่างกัน ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ จึงเป็นผู้มีความเหมาะสมที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นมากที่สุด ผู้บริหารท้องถิ่นจะต้องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ประชาชนมีสิทธิออกเสียงประชามติ และมีอำนาจถอดถอนเป็นการปูพื้นฐานประชาธิปไตยและเพิ่ม ประสบการณ์ให้กับประชาชนในการมีส่วนร่วมทางการเมือง ซึ่งจะเป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองและการบริหารของประเทศในอนาคต

พระมหาวชิรวิทย์ วชิรญาโณ (ประเสริฐสังข์) (2564, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า ลักษณะสำคัญขององคกรปกครองส่วนทองถิ่น มีดังนี้

1. เป็นองค์กรในชุมชนที่มีขอบเขตพื้นที่การปกครองที่กำหนดไว้แน่นอน
2. มีสถานภาพเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย
3. มีอิสระในการดำเนินกิจกรรมและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการวินิจฉัยและกำหนดนโยบาย
4. มีการจัดการองค์กร เป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหาร และฝ่ายสภา
5. ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองโดยการเลือกตั้งผู้บริหารและสภาทองถิ่น

แพรวนภา ฟูจินูมา (2564, หน้า 38) ลักษณะของการปกครองทองถิ่นประจักษ์ชัดวาจะตองมีสถานะกฎหมาย มี พื้นที่และระดับที่แน่นอนชัดเจน มีการกระจายอำนาจและหนาที่ มีความเป้นนิติบุคคล มีการเลือกตั้ง และอำนาจอิสระ มีงบประมาณของตนเอง และมีการกำกับดูแลของรัฐ

สรุปได้ว่า ลักษณะสำคัญของการปกครองท้องถิ่นที่ได้อธิบายข้างต้นประกอบไปด้วยหลายแง่มุมที่สะท้อนถึงความสำคัญของการกระจายอำนาจในกระบวนการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองชุมชน การปกครองท้องถิ่นมีลักษณะเป็นการจัดการกิจกรรมภายในพื้นที่ท้องถิ่นเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ โดยมีกฎหมายกำหนดขอบเขตและอำนาจการปกครองอย่างชัดเจน ซึ่งทำให้ท้องถิ่นมีความเป็นเอกเทศและมีการจัดการตามความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่

2. การเป็นนิติบุคคล องค์กรปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นนิติบุคคล ซึ่งจะสามารถดำเนินการทางกฎหมาย เช่น การทำสัญญา การเป็นหนี้ หรือการจัดการทรัพย์สินต่างๆ ได้โดยอิสระตามที่กฎหมายกำหนด

3. การมีอำนาจอิสระในการดำเนินการ หน่วยงานปกครองท้องถิ่นจะต้องได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจและดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ภายในขอบเขตพื้นที่และกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ต้องรับคำสั่งจากรัฐบาลกลางในทุกเรื่อง

4. การมีส่วนร่วมของประชาชน ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิและโอกาสในการมีส่วนร่วมในการเลือกตั้งตัวแทนและผู้บริหารท้องถิ่น ซึ่งการเลือกตั้งเหล่านี้มีลักษณะเป็นการฝึกหัดประชาธิปไตยและการปกครองตนเอง

5. การมีงบประมาณและการจัดเก็บภาษี องค์กรปกครองท้องถิ่นมีความอิสระในการจัดหาและใช้จ่ายงบประมาณ โดยมีแหล่งรายได้จากการจัดเก็บภาษีตามที่กฎหมายกำหนด

6. การควบคุมดูแลจากรัฐ แม้ว่าจะมีอิสระในการบริหารงานและการตัดสินใจ แต่การปกครองท้องถิ่นยังคงต้องอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลจากรัฐกลาง เพื่อให้การดำเนินงานของท้องถิ่นเป็นไปอย่างมีระเบียบและเพื่อความมั่นคงของรัฐ จากคำกล่าวของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญต่างๆ การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญในการพัฒนาระบบประชาธิปไตยและการสร้างผู้นำทางการเมืองในระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการบริหารและการปกครองในระดับชาติในอนาคต

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการ (Management) เป็นกระบวนการที่สำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดองค์กร การนำคนเข้ามาทำงาน และการควบคุมกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดี ในการศึกษาการบริหารจัดการนั้น มีทฤษฎีและแนวคิดหลายอย่างที่ได้รับการพัฒนาและปรับใช้ตามสถานการณ์และความต้องการขององค์กรในแต่ละยุคสมัย ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการช่วยให้เราสามารถเข้าใจหลักการและวิธีการในการทำงาน การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การวางแผนกลยุทธ์ และการตัดสินใจต่างๆ ในองค์กร ซึ่งทฤษฎีเหล่านี้มีความสำคัญในการทำให้ผู้บริหารและองค์กรสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ รวมถึงการจัดการกับความท้าทายที่เกิดขึ้นในองค์กร

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาแนวคิด และทฤษฎีการบริหารจัดการจึงเป็นสิ่งที่สำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารและการสร้างองค์ความรู้ที่นำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จในระยะยาว แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเกี่ยวข้องการบริหารจัดการ ได้แก่

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ (2567, หน้า 96-109) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลนั้นจะต้องมีผู้ร่วมดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นเกิดผลสำเร็จให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพการบริหารและการบริหารจัดการ มีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อยซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหาร และการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหารคำว่าการบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีกเป็นต้นว่า การปกครอง (Government) การบริหารการพัฒนา การจัดการและการพัฒนา (Development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (Service Administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหาร ความรู้ผิดรู้ชอบ (Consciousness Administration) การบริหารคุณธรรม (Morality Administration) และการบริหารการเมือง (Politics Administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกันขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตามทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐล้วน หมายถึง การดำเนินงาน การปฏิบัติงานแนวทาง (Guide Line) วิธีการ (Method) หรือมรรควิธี (Means) ใด ๆ ที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (End หรือ Goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (Primary Goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการหรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิมหรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (Ultimate Goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติ และประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้นและทุกคำดังกล่าวอาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (Process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

วิริยะ ณ เสน และ พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (2567, หน้า 36-48) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึงกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลนั้นจะต้องมีผู้ร่วมดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานนั้น เกิดผลสำเร็จให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

กาญจนา วิเชียรศรี (2563, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือกระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผนการจัดการองค์การ การนำ และจบลงที่การควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมขององค์การ ดังนั้นนักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานขององค์การเป็นไปอย่างราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

กัญญาณัฐ สวัสเอื้อ (2560, หน้า 56) กล่าวไว้ว่า การบริหาร เป็นแนวคิดเกี่ยวกับใช้ศาสตร์หรือทักษะการบริหารจัดการ ที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจเพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรมและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการดำเนินงานมากมายซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบและนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

ณัฐวุฒิ ดวงมุสิก และคณะ (2566, หน้า 16-29) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการหมายถึง การบริหารงานจัดการใด ๆ ที่องค์กรได้ใช้ทรัพยากร ซึ่งได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ หรือศิลปะและกระบวนการการกระทำกิจกรรมอย่างหนึ่ง หรือหลาย ๆ อย่างเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการการกระทำนั้น ๆ จะเป็นไปในทางสร้างสรรค์ มีการดำเนินการเพื่อให้คงอยู่ มีการวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจ การควบคุมและการกระทำที่ทำให้เกิดการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอย่างมีระบบแบบแผน

เกียรติศักดิ์ ป้องรัตนไสย์ (2564, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ต้องมีการร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ อันจะทำให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้อย่างมีเหตุผลซึ่งต้องมีปัจจัยในการดำเนินการได้แก่ คนเงิน วัสดุและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรมต่าง ๆ

พระกฤษดา ฐิตธมฺโม (แก้วประยูร) (2566, หน้า 36) กล่าวไว้ว่าการบริหารหรือการบริหารจัดการจำเป็นที่ต้องมีแนวคิดที่มาจากธรรมชาติ เพราะว่า มนุษย์ทุกคนล้วนเกิดมาเป็นสัตว์สังคมที่จะต้องมีการอยู่รวมกันเป็นกลุ่มหรือคณะโดยแต่ละ กลุ่มหรือคณะนั้นจำเป็นต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการในการดูแลสมาชิกในกลุ่มเพื่อที่จะให้ คนในกลุ่มหรือคณะอยู่อย่างเป็นสุขและมีความสงบเรียบร้อย ซึ่งที่เรียกว่าผู้บริหารและจะมีการ บริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร คำว่า การบริหารและการบริหาร จัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และ การพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหาร

จิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ผิดรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหาร คุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกันขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุค สมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตามทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐล้วนหมายถึง 1) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) ใด ๆ 2) ที่หน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน 3) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ไว้ 4) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการ เปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการหรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด(ultimate goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน

สุภัท พรหมแก้ว และคณะ (2566, หน้า 489-503) สรุปได้ว่า การบริหารหรือการบริหารจัดการ มีปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ 1. ด้านเงินเดือนสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทน 2. ด้านความมั่นคงปลอดภัยและความเจริญก้าวหน้า 3. ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากรและการมีส่วนร่วมในการบริหาร 4. ด้านสภาพการปฏิบัติงานและภารกิจในหน้าที่ความรับผิดชอบ การมีส่วนร่วมในการบริหารงานต้องอาศัยองค์ประกอบหลายปัจจัย ที่จะทำให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การการเปิดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มการพิจารณาตัดสินใจ การร่วมปฏิบัติ และการร่วมมือรับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ

พระครูบริหารสังฆกิจ และ เดชชาติ ตรีทรัพย์ (2559, หน้า 39) สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหาร อันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ หรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ นอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร จะประประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกัน และ ประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการจากหลายแหล่งข้อมูลระบุว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของคนจำนวนหนึ่ง เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยมักจะต้องใช้ทรัพยากรต่างๆ เช่น คน, เงิน, วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการอย่างมีระบบ โดยมีการวางแผน การนำ และการควบคุมเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารจัดการยังต้องคำนึงถึงหลายปัจจัย เช่น

การร่วมมือร่วมแรงร่วมใจระหว่างสมาชิกในองค์กร การพัฒนาและการปรับตัวตามสภาพแวดล้อม และการใช้ศาสตร์หรือทักษะในการตัดสินใจเพื่อหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังมีการใช้หลักการต่างๆ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่ การบริหารยังมีหลายรูปแบบขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม เช่น การบริหารรัฐ การบริหารการพัฒนา หรือการบริหารการบริการ ซึ่งทั้งหมดนี้มีเป้าหมายร่วมกันในการพัฒนาองค์กรหรือประเทศให้ดีขึ้นและยั่งยืน ดังนั้น การบริหารจัดการเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนและต้องการความร่วมมือจากหลายฝ่ายเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีกระบวนการที่มีการวางแผน จัดการ และควบคุมในทุกขั้นตอนการดำเนินงาน

2.2.2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ

เหตุผลและความจำเป็นของการศึกษา การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ มีดังนี้

สุปัญญดา สุนทรนนธ์ (2565, หน้า 372-387) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยความความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รางวัลการบริหารจัดการที่ดีนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดทางวิชาการคือหลักการจัดบริการสาธารณะของท้องถิ่น ในหลายประการ ทั้ง 1) หลักความโปร่งใส 2) หลักความสามารถของท้องถิ่น 3) หลักความต่อเนื่อง 4) หลักการพัฒนา 5) หลักการมีส่วนร่วม และ 6) หลักความเสมอภาค ตามที่ได้อภิปรายไว้ข้างต้นนั่นเอง

วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ (2567, หน้า 96-109) กล่าวไว้ว่า เหตุผลและความจำเป็นของการศึกษา การพัฒนาความสามารถทางการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับองค์กร ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในระดับองค์กร มีอยู่ด้วยกัน 7 ประการ ได้แก่ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาท้องถิ่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างความรู้ความเข้าใจ และถ่ายทอดประสบการณ์ ให้แก่บุคลากรในองค์กร ผู้บริหารขององค์กรทั้งฝ่ายการเมืองและข้าราชการประจำการส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน ลักษณะผู้บริหารมีภาวะความเป็นผู้นำ บุคลากรในองค์กรมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบ การบริหารงานที่มีความคล่องตัว และมีการรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในระดับโครงการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ ได้แก่ การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการโครงการการร่วมมือกันทำงานอย่างใกล้ชิดระหว่างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนการแปลงวิสัยทัศน์ นโยบายและยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติงานอย่างแท้จริง การติดตามและประเมินผลโครงการและความเพียงพอของงบประมาณ

ฐานิตร์ ชะนะมา (2558, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการบริหารงานภายในขององค์การ ทั้ง 7 ประการ คือ 1. Structure (โครงสร้างองค์การ) 2. Strategy (กลยุทธ์) 3. Staff (การจัดการบุคคลเข้าทำงาน) 4. Managerial style (รูปแบบการบริหาร จัดการ) 5. System (ระบบการปฏิบัติงาน) 6. Shared value (ค่านิยมร่วม) 7. Skill (ทักษะ ความรู้ความสามารถ) ซึ่งแนวคิดของการบริหารองค์การนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลขององค์การทั้งระบบ เนื่องจากการบริหารสามารถนำไปสู่การประเมินผลประสิทธิผลในการบริหารองค์การได้

เสาวภา เมืองแก่น (2560, หน้า 27-28) กล่าวไว้ว่า องค์การแห่งความเป็นเลิศเป็นแนวคิดที่มาจากองค์การในระบบเปิด (Open System) ซึ่งองค์การเหล่านี้จะมีส่วนประกอบที่เชื่อมโยงกันและต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เหมือนอวัยวะต่างๆ ภายในร่างกายของมนุษย์ โดยในการดำรงอยู่ขององค์การต้องมีการพึ่งพาสภาพแวดล้อมจากภายนอก ต้องมีความสามารถในการปรับตัวและต้องมีทักษะเพื่อความอยู่รอด ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการอ่านและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นมีความไวต่อการรับรู้เกี่ยวกับโอกาสทางการแข่งขันและมีความยืดหยุ่นสูง เสริมสร้างให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์การ

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2560, หน้า 40) กล่าวไว้ว่า องค์กรแห่งความเป็นเลิศเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ มีแผนรองรับสภาวการณ์ต่างๆ อย่างชัดเจนมีการวิเคราะห์สถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อการทำงานจากรอบด้านทุกมุมมองที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรงตามระยะเวลาและมีคุณภาพ มีผลงานที่ดีเยี่ยมเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

ศรัณย์ สัธนานันต์ (2565, หน้า 139-152) กล่าวไว้ว่า องค์การและการจัดการสู่ความเป็นเลิศ เป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในการดำเนินงาน มีแผนรองรับสภาวการณ์ต่าง ๆ ที่ชัดเจน โดยองค์การแห่งความเป็นเลิศจะมีความคล่องตัว และสามารถปรับปรุงการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทั้งในส่วนของกระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี และบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพตามที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถในหลายมิติ โดยมีปัจจัยแห่งความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับโครงการที่เชื่อมโยงและเสริมกัน เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน การสร้างความรู้และการทำงานร่วมกันภายในองค์กร การมีภาวะความเป็นผู้นำที่ดี การส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากภายนอก ทั้งนี้ ยังต้องให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินโครงการ รวมถึงการติดตามและประเมินผลโครงการอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งต้องมีงบประมาณที่เพียงพอและจัดสรรอย่างเหมาะสม เพื่อให้โครงการสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลสำเร็จในการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

2.2.3 หลักการบริหารแบบ POSDCoRB

ฐาณิศรา กาบบัวศรี (2562, หน้า 16 - 21) กล่าวว่า นักทฤษฎี **POSDCoRB** ลูเธอร์ กูลิค (Luther Halsey Gulick) ชาวอเมริกัน เจ้าของทฤษฎีจุดเด่นคือ ทฤษฎีองค์กร (Organization Theory) เป็นการพัฒนาแนวความคิดต่อยอดมาจากแนวคิดของ Henri Fayol จุดเริ่มต้นที่ทำให้เกิดประกายความคิดของ Gulick มีลักษณะเหมือน Taylor ตรงที่ไปเห็นสภาพการทำงานของคนงานในโรงงานที่ไม่มีประสิทธิภาพทำให้เกิดแรงบันดาลใจ การทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพไม่ใช่ว่าจะแสดงถึงความขี้เกียจอย่างเดียวแต่ยังหมายถึง การขี้โกงด้วยเพราะการขี้เกียจก็เท่ากับโกงเวลาของราชการ Gulick มีสมมุติฐานว่า “ความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายปฏิบัติการ” นอกจากนี้ยังมีความเชื่อว่าประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความประหยัดของการปฏิบัติงานภายใต้การนำของผู้บริหารจะเกิดขึ้นถ้าฝ่ายบริหารยึดแนวทางการบริหารตามหลัก POSDCoRB ดังนั้น จุดสนใจการศึกษาของ Gulick จึงมุ่งเน้นไปที่วิธีการทำงานและพฤติกรรมของฝ่ายบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารระดับสูงด้วยแนวความคิดและความสนใจในช่วงเวลานั้นเหมือนกับ Urwick ทั้งสองจึงช่วยกันพัฒนา The Theory of Organization ขึ้นมาจนได้รับการยอมรับและถือเป็นแนวทางการบริหารจัดการองค์กรมาจนถึงปัจจุบัน Gulick และ Urwick ทำงานมีผลงานร่วมกัน ได้ร่วมกันเป็นบรรณาธิการหนังสือชื่อ Papers on the Science of Administration Notes of the Theory of Organization หลักการบริหารแบบ POSDCoRBนั้นโดดเด่นมากในช่วงยุคดั้งเดิมหรือยุคคลาสสิก นักทฤษฎี Lyndall Urwick & Luther Gulickสองนักทฤษฎีที่โดดเด่นในเรื่องทฤษฎีองค์กรและกระบวนการบริหารงานที่ให้ความสำคัญของการทำหน้าที่ของฝ่ายบริหารมากกว่าการทำงานของฝ่ายพนักงานระดับล่างและมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลักโดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้น คือ POSDCoRB

1. หลักและแนวคิด POSDCoRB

หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 กองทัพสหรัฐได้รวบรวมนักวิชาการเพื่อประเมินข้อผิดพลาดในการบริหารจัดการในกองทัพที่ผ่านมา เพื่อใช้ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงสุด Luther H. Gulick and Lyndall Urwick ก็เป็นหนึ่งในกลุ่มนักวิชาการที่ได้มารวมตัวกันครั้งนั้นในปี ค.ศ. 1937 โดยเสนอแนวคิดและภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหาร POSDCoRB โดยได้ขยายส่วนสำคัญพื้นฐานที่เรียกว่า The Elements of Management 5 ประการของ Fayol มาปรับปรุงและประยุกต์กับการบริหารงานราชการได้เสนอแนะการจัดหน่วยงานในทำเนียบแก่ประธานาธิบดีรัฐบาลสมัยประธานาธิบดี แฟรงคลิน ดี รูสเวสท์ ของสหรัฐอเมริกาเพื่อให้ตอบคำถามที่ว่าอะไร คืองานของประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาในที่สุดได้คำตอบสั้น ๆ คือ POSDCoRB หมายถึง กระบวนการบริหาร 7 ประการ POSDCoRB เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหาร สร้างกลไกและโครงสร้าง

ให้กับองค์กรจัดเตรียมบุคลากรที่มีความชำนาญต่างกันให้อยู่ในแผนกที่เหมาะสมกับองค์กร บุคลากรรู้หน้าที่และผู้บริหารสามารถบริหารและสั่งการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ วางกรอบการทำงานให้องค์กรเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารส่งเสริมการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกันภายในองค์กร

2. องค์ประกอบ POSDCoRB

POSDCoRB คือ หลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ใช้กันทั้งในภาครัฐและเอกชนที่ผู้มีอำนาจบริหารมีหน้าที่และบทบาทการบริหารอยู่ 7 ประการ ดังนี้

P = Planning การวางแผน

O = Organizing การจัดการองค์กร

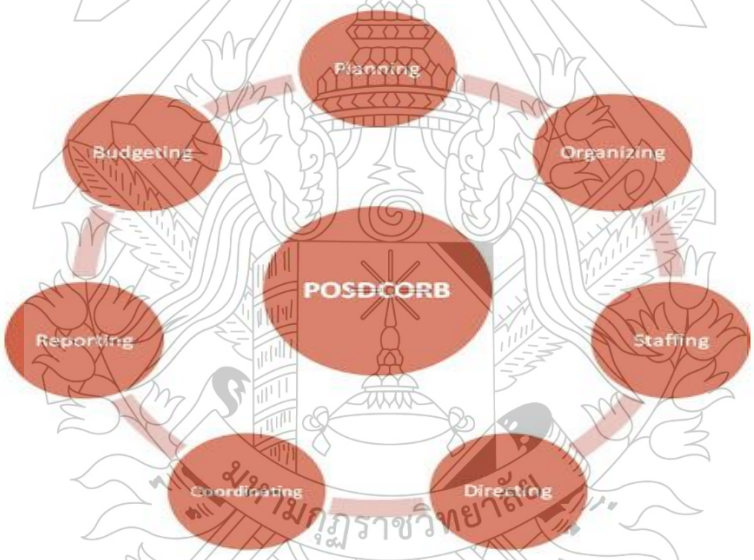
S = Staffing การจัดการด้านบุคคลากร

D = Directing การควบคุมสั่งการ

Co = Coordinating การประสานงาน

R = Report การรายงาน

B = Budgeting การจัดการงบประมาณ



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างองค์ประกอบ POSDCoRB

ที่มา : วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2562

P - Planning: การวางแผน หมายถึง เป็นการวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ผู้บริหารต้องวางแผนการดำเนินงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานด้วยความละเอียด ครบถ้วน ชัดเจน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางการดำเนินกรอบทิศทางซึ่งประกอบด้วนแผนงานหลักและแผนงานย่อย แผนงานต้องมีลักษณะสามารถยืดหยุ่นได้เพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ เทคนิคกระบวน

การบริหารที่สำคัญจำเป็นต้องทำเป็นขั้นตอน ขั้นตอนในการวางแผนมีดังนี้ ขั้นเตรียมการ ขั้นวิเคราะห์ ดำเนินการวางแผนและขั้นประเมินผล

O - Organizing: การจัดองค์การ หมายถึง การจัดหน่วยงาน กำหนดโครงสร้างของหน่วยงาน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง ฝ่ายหรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงานหรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) ภาคราชการให้ความสำคัญกับโครงสร้างการบริหาร การจัดลำดับขั้นตอนของสายการบังคับบัญชา ลำดับขั้นตอนการตัดสินใจเป็นรูปเจดีย์ คือ ผู้บริหารอยู่ยอดแหลมของเจดีย์แล้วมีผู้มีอำนาจตามภารกิจรองลงมาตามลำดับจนถึงหน่วยปฏิบัติการดำเนินงานเน้นที่ความสำเร็จของงาน เป็นหลัก องค์ประกอบในการจัดองค์กรมี ดังนี้ ภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร ขอบข่ายความรับผิดชอบของงานในองค์กร สายการบังคับบัญชา จำนวนบุคลากรและการประเมินผลและควบคุมงาน

S - Staffing: การจัดบุคลากรปฏิบัติงาน หมายถึง การจัดตัวบุคลากร เป็นการบริหารงานบุคคล ได้แก่ อัตรากาลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี การประเมินผลการทำงานและการให้พ้นจากงาน ดังนั้น Staffing เป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้ ซึ่งที่กระบวนการสำคัญ ดังนี้ การกำหนดนโยบาย การวางแผนกำลังคน การจัดบุคคลและการสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคลากร การให้เงินเดือนและค่าตอบแทนงานทะเบียนประวัติหรือข้อมูลบุคลากร งานประเมินผลการปฏิบัติงาน

D - Directing: การอำนวยการ หมายถึง การควบคุมบังคับบัญชา ควบคุมการปฏิบัติงานและการประเมินผลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม ซึ่งเป็นภารกิจที่ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจใจ (Decision making) เป็นต้น กิจกรรมอำนวยการที่สำคัญมีดังนี้ การประสานงานการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการ การสั่งงาน การติดตามการสร้างขวัญกำลังใจ การใช้ภาวะผู้นำ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ การจัดระบบสื่อสารและการสร้างเครือข่ายและการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมอื่น ๆ

C - Coordinating: การประสานงาน หน้าที่ของผู้บริหารที่สำคัญมากอีกข้อหนึ่ง คือ การประสานงาน (Coordinating) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับบุคคลในทุกระดับและทุกภาคส่วนที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเข้าใจภายในองค์กร การประสานงาน (Coordinating) เป็นการประสานงาน ประสานกิจการให้ส่วนต่าง ๆ ของหน่วยงานของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้เกิดความร่วมมือเพื่อ

การดำเนินงานไปสู่เป้าหมายเดียวกันและรายละเอียดของงานจนสามารถปฏิบัติหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจนเสร็จสิ้น

R – Reporting: การรายงาน หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วยเพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่า ก้าวหน้าไปเพียงใด มีความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งปัจจุบันนิยมใช้ระบบสารสนเทศในการประมวลผลของรายงาน รายงานที่ดีนั้นต้องให้ข้อมูลที่พอดีกับงานที่จะใช้ไม่มากไม่น้อยจนเกินไป ข้อมูลต้องตอบคำถามที่ต้องการได้อย่างถูกต้อง เที่ยงตรงและทันเวลา รายงานมีลักษณะ 2 ลักษณะ คือ รายงานขณะปฏิบัติงานเป็นการรายงานตามขั้นตอนการปฏิบัติงานและการรายงานเมื่อสิ้นสุดแผนงานเป็นการรวบรวมผลการดำเนินงานทั้งหมด

B – Budgeting: การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการจัดทำงบประมาณการวางแผนการทำบัญชี การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง งบประมาณเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร การดำเนินงานต้องอาศัยเงินงบประมาณ โดยเฉพาะส่วนราชการที่ไม่สามรถผลิตเองได้ เช่น เงินเดือน การก่อสร้างอาคาร สามารถแบ่งลักษณะงบประมาณได้ 2 ภาค คือ งบประมาณภาคราชการจัดสรร (Bureaucratic Budgeting) จัดทำโดย กระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ไปตามความจำเป็น โดยจัดสรรตามแผนงานโครงการและงบประมาณของภาคเอกชน (Private Budgeting) เป็นทุนที่บริษัท ห้างร้านได้มาจากการระดมทุน เช่น หุ้น เงินกู้จากแหล่งธุรกิจหรืออาจมาจากทุนส่วนตัวในการบริหาร จัดสรรมาจากคณะกรรมการตามแผนงานที่คณะกรรมการได้กาหนดนโยบายหรือกลยุทธ์ไว้

วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ (2567, หน้า 96-109) กล่าวไว้ว่า แม้ยุคสมัยจะเปลี่ยนไปตามกระแสสมัยนิยมแต่กระบวนการบริหารแบบ POSDCoRB เป็นหลักการบริหารที่เป็นที่นิยมอย่างมากแม้จะเป็นหลักการบริหารแบบดั้งเดิมในยุคคลาสสิกก็ตามและยังถือว่าเป็นหลักการบริหารพื้นฐานที่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา ครูผู้สอนหรือแม้แต่ผู้บริหารในหน่วยภาคเอกชนจำเป็นต้องใช้ในการบริหารนอกจากกระบวนการบริหารแบบ POSDCoRB แล้วผู้บริหารที่ดีในยุคปัจจุบันควรเพิ่มการบริหารแบบดั้งเดิมควบคู่กับระบบคุณธรรมหลักธรรมาภิบาลอีกด้วย

สรุปได้ว่า หลักการบริหารแบบ POSDCoRB เป็นทฤษฎีที่ได้พัฒนาขึ้นโดย Luther H. Gulick และ Lyndall Urwick ที่นำเสนอในปี 1937 เพื่อใช้ในการปรับปรุงการบริหารในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารงานในระดับสูง เช่น การบริหารงานของประธานาธิบดีหรือผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ตามหลัก POSDCoRB ซึ่งประกอบด้วย 7 องค์ประกอบสำคัญ แม้ว่า POSDCoRB จะเป็นหลักการบริหารแบบดั้งเดิมจากยุคคลาสสิก แต่ก็ยังคงเป็นเครื่องมือ

ที่สำคัญและใช้ได้ผลในยุคปัจจุบัน โดยช่วยสร้างโครงสร้างการทำงานและแนวทางในการบริหารให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยังได้รับการยอมรับว่าเป็นหลักการบริหารที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในทุกระดับ และในยุคปัจจุบันควรเสริมด้วยการใช้หลักการคุณธรรมและธรรมาภิบาลร่วมด้วย เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีคุณภาพและเป็นธรรม

2.2.4 ด้านการวางแผน

หน่วยงานทุกระดับทั้งภาครัฐและเอกชนจำเป็นต้องมีปัจจัยที่มีความสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับกระบวนการทำงาน รวมทั้งทราบรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับกระบวนการ ระยะเวลาของการทำงานนั้น ๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจะสามารถทราบได้ทันทีว่าเกิดจากสาเหตุอะไรและสามารถทำการแก้ไขได้ทันท่วงทีที่เกิดการผิดพลาดในกระบวนการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดการเสียเวลา รวมทั้งสามารถตรวจสอบการทำงานและกำหนดแนวทางการทำงานในอนาคตได้เพื่อความสำเร็จของหน่วยงานปัจจัยดังกล่าว เรียกว่า “การวางแผน (Planning)” มาจากคำในภาษาละตินว่า “Planum” ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของการวางแผนไว้ ดังนี้

1. ความหมายการวางแผน

วิทยา ยอดรักษ์และคณะ (2567, หน้า 96-109) กล่าวไว้ว่า การวางแผนนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญมากทั้งระดับบุคคล องค์กรและสังคมหรือประเทศชาติเพราะการวางแผนจะทำให้เราทราบเป็นเบื้องต้นว่าเรื่องนั้น ๆ จะทำอะไรอย่างไร ใครทำ ใช้ทรัพยากรอะไรบ้าง ในเวลาใดและกิจกรรมต่าง ๆ จะทำที่ไหนมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างไร การวางแผนจึงต้องกระทำเป็นกระบวนการหรือขั้นตอนกระบวนการวางแผนโดยทั่วไป จะครอบคลุม 3 ขั้นตอนใหญ่ คือ ขั้นการจัดทำแผนจะครอบคลุมการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์สถานการณ์ การพิจารณาปัญหา การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาการจัดทำแผนและแผนประจำปี ขั้นการปฏิบัติตามแผนจะเกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติตามแผน การจัดองค์กร การเตรียมบุคลากร การเตรียมแผนดำเนินการการเริ่มปฏิบัติตามแผนและการควบคุมกำกับดูแลและขั้นการประเมินผลแผนมีการประเมินผลก่อนดำเนินการ ระหว่างดำเนินการและหลังดำเนินการ ซึ่งถ้านักวางแผน นักปฏิบัติและนักประเมินผลเข้าใจกระบวนการวางแผนและกระทำกิจกรรมต่าง ๆ ตามขั้นตอนแล้วเชื่อได้ว่าแผนและโครงการนั้นย่อมบรรลุผลสำเร็จ แผนปฏิบัติงานเป็นเสมือนแผนที่ของการดำเนินงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติทุกคนมองเห็นภาพการทำงานตลอดตั้งแต่ต้นจนจบและเห็นเป็นภาพเดียวกัน ทำให้เกิดความเข้าใจเป้าหมาย องค์ประกอบ ผู้รับผิดชอบ ความพร้อมในการปฏิบัติงานและแนวทางการปฏิบัติงานอันเป็นผลให้สามารถคาดคะเนหรือมีความคาดหวังผลสำเร็จได้อย่างเป็นระบบ ตลอดจนคาดการณ์ปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ได้ล่วงหน้า การมีแผนปฏิบัติงานจึงเป็นการใช้นโยบายรุกแทนนโยบายรับผลสำเร็จของงานจะมีประสิทธิภาพสูงเกิดความสูญเปล่า

น้อยที่สุด ลักษณะของการวางแผนที่ดีจะต้องการกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจนและประเมินได้มีการใช้ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล คำนึงถึงความเป็นไปได้ของแผนซึ่งแผนดังกล่าวจะต้องมีความยืดหยุ่น สามารถนำไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนใช้หลักวิชาการวางแผนมาใช้วางแผน

สัญญา เคณาภูมิ และ คณะ (2560, หน้า 389-411) กล่าวไว้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการเกี่ยวกับการคิดและการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีที่สุด ในการปฏิบัติงานโดยการเลือกใช้ปัจจัยต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานในอนาคตเป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ส่วนกระบวนการวางแผนที่สำคัญ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหา การประเมินเป้าหมายและทางเลือก การเลือกเป้าหมายและแผนงาน การจัดทำแผนและแผนประจำปี การดำเนินตามเป้าหมายและแผนงานการติดตามความก้าวหน้าและการควบคุม และการประเมินผลแผน นอกจากนั้นเครื่องมือสำหรับการวางแผนประกอบด้วย การพยากรณ์ การหาจุดเด่น การให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การใช้ภาพ และการใช้ที่ปรึกษาวางแผน

ไพบูลย์ สุรารักษ์ (2562, หน้า 23) กล่าวไว้ว่า การวางแผน (Planning) หมายถึง กระบวนการที่บุคคลหรือองค์การ ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลที่ต้องการในอนาคต โดยการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกวิธี ทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนสามารถปรับปรุงแก้ไขได้อยู่เสมอ

สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้การบริหารงานทั้งในภาครัฐและเอกชนสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยมีหลายทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน ซึ่งอธิบายถึงกระบวนการคิดและตัดสินใจเพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการทำงาน โดยการวางแผนที่ดีมีความสำคัญในหลายด้าน รวมถึงการกำหนดทิศทางและเป้าหมายการทำงาน, การเตรียมการเพื่อลดความเสี่ยง, การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ, และการช่วยให้ทุกคนในองค์กรทำงานไปในทิศทางเดียวกัน

2. กระบวนการการวางแผน

สัญญา เคณาภูมิ และ คณะ (2560, หน้า 389-411) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง การตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกที่เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ สามารถแยกองค์ประกอบได้ 7 ประการได้แก่ (1) เป็นกระบวนการ (Process) (2) เป็นการจัดเตรียม (Preparing) (3) เป็นชุดหนึ่ง (A set) (4) การตัดสินใจเพื่อการทำ (Decisions for action) (5) เป็นเรื่องอนาคต (In the future) (6) มุ่งสู่การทำให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์(Directed at achieving Goals) (7) ใช้วิธีการที่ให้ผลงานสูง (By Optimal Means)

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึงการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์การหรือหน่วยงาน

ธนภรณ์ พรรณราย (2565, หน้า 60) กล่าวไว้ว่า กระบวนการในการวางแผนงาน หมายถึง PDCA Cycle เป็นวงจรการจัดการที่ดีที่มุ่งการจัดการที่เป็นระบบ มีการ Plan คือ วางแผน Do คือ ปฏิบัติได้ตามแผนที่กำหนดไว้ Check คือ การติดตามประเมินผล Action คือการไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องต่อไป

สรุปได้ว่า กระบวนการในการวางแผนงานคือการตัดสินใจล่วงหน้าเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการบรรลุเป้าหมายในอนาคต โดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ การเป็นกระบวนการที่มีการเตรียมการและการตัดสินใจเพื่อการกระทำในอนาคต การมุ่งบรรลุผลตามเป้าหมาย และการใช้วิธีการที่มีประสิทธิภาพ หรือการกำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ต้องการในอนาคตขององค์กร รวมถึงการใช้วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

2.2.5 การบริหารงานบุคคล

1. ความหมายการบริหารงานบุคคล

ภูษณิศา เงินดี (2559, หน้า 17) กล่าวไว้ว่า แนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือการยอมรับว่ามนุษย์ในองค์การเป็นผู้มีความรับผิดชอบและมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในตัวเอง หน้าที่หลักของผู้บริหารจึงอยู่ที่การนำศักยภาพของบุคลากรในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งเสริมกำลังใจและพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น

จตุพร ศรีลานคร (2563, หน้า 8) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการดำเนินงานร่วมกันของบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน อันประกอบไปด้วยการวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเขาปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

สุชาดา คำพิทูรณ์ (2565, หน้า 29) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในองค์กร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานให้ได้ผลดี โดยหน่วยงาน สามารถดึงดูด ธำรงรักษา และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทั้งนี้เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์ และคณะ (2559, หน้า 47 – 48) ได้กล่าวว่า การบริหารบุคคล คือ กระบวนการการสรรหาจนถึงขั้นให้ออกจากงานเพื่อให้มีการเลือกสรรบุคลากรที่ดีมีความสามารถเข้าทำงานซึ่งเป็นภารกิจของผู้บริหารทุกคนและของผู้ชำนาญการด้านบุคลกร โดย

เฉพาะที่มุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงสุดตลอดเวลาที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่จะต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนดไว้ เพื่อให้บุคลากรต่างๆ ที่อยู่ภายใต้การปกครองทำงานด้วยความสบายใจอยู่ในระเบียบวินัยและสามารถทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 16) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดระเบียบการดูแลบุคลากรให้สามารถใช้ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด เป็นผลให้ องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบด้านประสิทธิภาพ โดยได้รับผลงานจากการสร้างแรงจูงใจบุคลากรทุ่มเท ในการทำงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560 ข, หน้า 26) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคลคือกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน โดยเริ่มจากการให้ได้มาซึ่งบุคคลการ บำรุงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน และให้บุคคลในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่อย่างมี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลด้วยความพอใจและมีความสุข

ฉันทิพย์ จาเดิมเผด็จศึก และณัฐฐิพล ปูรานิธี (2562, หน้า 257) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการดำเนินการโดยการกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติในการสรรหาคัดเลือก และการบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน และยังรวมถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ ต้องการพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพเกษียณอายุ ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 23) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ งานที่เกี่ยวข้องกับการจัดหาการจัดให้บุคคลได้เกิดผลขึ้นทั้งในด้านทักษะความรู้ความสามารถ การ บำรุงรักษาบุคคลทั้งในด้านความรู้และการสร้างขวัญกำลังใจ ตลอดจนการให้พ้นจากงานเพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินการขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

อัญพัชญ์ จิระพงศ์รพี และกมลพร กัลป์ญาณมิตร (2564, หน้า 82) ได้กล่าวว่า การ บริหารงานบุคคล คือ การดำเนินการต่างๆที่เกี่ยวกับการวางแผนหรือนโยบายที่เกี่ยวกับตัวบุคคล การคัดเลือกบุคคล การฝึกอบรม การกำหนดสิ่งตอบแทน การควบคุมอัตรากำลัง การเสริมสร้างแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน การสร้างภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในการทำงานในองค์กรหรือ หน่วยงาน

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร และคณะ (2564, หน้า 75) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนับตั้งแต่ การกำหนดนโยบายการ บริหารงานบุคคลการวางแผนกำลังคน การสรรหาและเลือกสรร การธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนา ให้บุคลากรก้าวหน้าทันสมัยอยู่เสมอการควบคุม การประเมินผล การปฏิบัติงาน

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 22) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงรูปแบบ แนวทาง และกระบวนการในการบริหารคนภายในสถานศึกษาโดยผู้บริหารสถานศึกษาคุณครู และบุคลากรสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายทางการศึกษา

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์ (2567, หน้า 34) การบริหารงานบุคคล คือกระบวนการที่ผู้บริหารต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการ ดำเนินการ จัดสรรบุคลากรให้เหมาะสมกับงาน ความสามารถ การศึกษา และความรู้ในการปฏิบัติ งาย โดยเป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่ทางการได้กำหนด ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและบรรลุ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการจัดการบุคลากรในองค์กร ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การพัฒนา การธำรงรักษา ไปจนถึงการให้พ้นจากงาน เพื่อให้บุคคลในองค์กรมีความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ แนวคิดหลักคือการใช้ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างเต็มที่ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ส่งเสริมกำลังใจ และพัฒนาความสามารถของบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร การบริหารงานบุคคลไม่เพียงแต่ต้องการให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่ยังต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างความพึงพอใจและความสุขให้แก่บุคลากรด้วย

2. ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

การบริหารองค์กรจะต้องบริหารองค์กรโดยทรัพยากรบุคคล และการได้มาของทรัพยากรบุคคล จึงจะต้องมีกระบวนการ และขั้นตอนในการซึ่งจะได้มาของบุคลากร ดังนั้นการบริหารงานบุคลากรจึงมีความสำคัญต่อองค์อย่างมาก ถ้าองค์การสามารถคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพองค์การก็จะสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถเป้าหมายตามที่องค์การกำหนดไว้ โดยมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความสำคัญของการบริหารงานบุคลากรไว้ ดังนี้

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ (2559, หน้า 17 – 18) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหรือการ บริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญ เนื่องด้วยบุคลากรภายในองค์สามารถสร้างภาพลักษณ์ให้กับ องค์กรและเป็นเอกลักษณ์ขององค์กร

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) (2560, หน้า 27) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคลมีความสำคัญ เพราะเป็นหัวใจของการบริหารงาน จึงต้องให้ความสนใจและให้ความสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นพิเศษ เพราะจะทำให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้

พระปลัดสมเกียรติ อสุธโร และคณะ (2564, หน้า 72 – 73) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารการศึกษาในกระบวนการ บริหารจึงได้กำหนดให้การบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารเพื่อให้หน่วยงาน สามารถรักษาคนดี มีความรู้ความสามารถไว้ในหน่วยงานให้มากและนานที่สุดเท่าที่หน่วยงานต้องการ การจะทำเช่นนี้ได้หน่วยงานต้องมีการบริหารงานบุคคลที่ดีเป็นส่วนสำคัญของการบริหารสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารในสถานศึกษาซึ่งจะเป็นผู้กำหนดนโยบาย กำหนดจุดหมายวางแผนกำหนดเป้าหมายตลอดจนวิธีดำเนินงานของโรงเรียนเพื่อให้การบริหาร โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์สอดคล้องกับนโยบายรัฐที่กำหนดไว้และจะต้องรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพบังเกิดประสิทธิผลทางการศึกษาให้สูงขึ้น การพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาจะเป็นการแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอนและการพัฒนาการเรียนการสอนบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาที่จะให้ความรู้ทักษะทัศนคติที่ดีงามให้กับเยาวชนของชาติได้โดยตรงที่สุด ได้แก่ บุคลากรในสถานศึกษาที่ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและข้าราชการครูผู้สอนซึ่งผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสำคัญในโรงเรียนที่จะต้องตัดสินใจสั่ง การอำนวยการควบคุมชี้แนะ ดูแลบำรุงขวัญและกำลังใจให้บุคคลผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องซึ่งจะทำให้คุณภาพการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงการ บริหารงานบุคลากร ตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลของโรงเรียน อยู่ในภารกิจ งานของสถานศึกษา

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์ (2567, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นหัวใจของการบริหารองค์การเพื่อให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หากองค์การใดประกอบด้วยบุคคลที่มีความสามารถสูง มีความเป็นผู้นำ เห็นความสำคัญของการใช้คนปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ตลอดจนการเลือกสรร การเสริมสร้างคนดีไว้เพื่อทำงาน ย่อมเป็นประโยชน์ต่อองค์การนั้น ๆ ตลอดถึงสังคมและประเทศชาติต่อไป

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กร เนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จ การคัดสรรบุคลากรที่ดีและมีคุณภาพทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การบริหารงานบุคคลยังช่วยสร้างภาพลักษณ์และเอกลักษณ์ให้กับองค์กร รวมทั้งทำให้การบริหารงานขององค์กร

สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา การบริหารงานบุคคลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาผ่านการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ทั้งผู้บริหารและครูผู้สอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูงสุดและตอบสนองความต้องการของสังคมและประเทศชาติ

3. ขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลเป็นศาสตร์และสายอาชีพ (Professional Field) ที่มีความจำเป็นในทุกๆ องค์กรไม่ว่าจะเป็นในภาคเอกชนหรือภาครัฐ และแตกต่างกันออกไปในแต่ละประเภทหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นๆ (สืบสกุล นรินทรางกุล ณ อยุธยา. 2564, หน้า 28) ดังนั้น จึงมีนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญ นักบริหาร หลายท่านได้กำหนดขอบเขตและภาระงานของการบริหารงานบุคคลไว้หลากหลายตามบริบท และมุมมองของนักวิชาการไว้ ดังนี้

จุฑารัตน์ แสงสุข (2558, หน้า 107) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย 4 ปัจจัยด้าน คือ 1. การได้มาซึ่งบุคลากร 2. การพัฒนาบุคลากร 3. การบำรุงรักษาบุคลากร 4. การพ้นจากงานของบุคลากร

สุภาวดี ขุนทองจันทร์ และคณะ (2559, หน้า 83 –100) ได้กล่าวว่า ขอบเขตการบริหารงานบุคคล มี ดังนี้ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2. การสรรหาและคัดเลือก 3. การบริหารค่าตอบแทน 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) และคณะ (2560, หน้า 30 – 31) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลแบ่งขอบเขตงานได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร 2. การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน 3. การบำรุงรักษาบุคลากร 4. การพัฒนาบุคลากร 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2563, หน้า 6 – 214) ได้มอบหมายให้คณะกรรมการศึกษาธิการจังหวัด มีแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนี้ 1. การสรรหาบรรจุแต่งตั้ง และการบรรจุกลับเข้ารับราชการ 2. เงินเดือน และค่าตอบแทน 3. การย้าย 4. การเกลี่ยอัตรากำลัง 5. การโอน 6. การประเมินวิทยฐานะ 7. การพัฒนา 8. การบริหารงานบุคคลของบุคลากรทางการศึกษาอื่นตามมาตรา 38 ค. (2) 9. การดำเนินการทางวินัยและการออกจากราชการ 10.การร้องทุกข์

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค (2563, หน้า 39) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลโดยแบ่งภารกิจในขอบข่ายงานบริหารบุคคลได้ 5 องค์ประกอบ ดังนี้ 1. การวางแผนงานบุคคล 2. การสรรหาบุคคล 3. การธำรงอยู่ของบุคคล 4. การพัฒนาบุคคล 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาร้องทุกข์

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา (2564, หน้า 28) ได้กล่าวว่า สำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่นั้น มีขอบเขตและกระบวนการที่สำคัญ 8 กระบวนการ ดังนี้ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) 2. การออกแบบโครงสร้างองค์กรและการออกแบบงาน (Organization and Job Design) 3. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) 4. การพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) 5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) 6. การบริหารค่าตอบแทน (Reward) 7. การบริหารเส้นทางสายอาชีพและการทดแทนตำแหน่ง (Career and Succession Management) 8. งานบุคลากรสัมพันธ์และงานวินัย (Human Relations and Discipline)

พระบัวเลียน ภูมิมะลัยสิทธิ์ (2567, หน้า 37) กล่าวไว้ว่าจากขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลตามแนวคิดของนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ นักบริหารพบว่า มีขอบข่ายของการบริหารงานบุคคลสอดคล้องกัน 5 กระบวนการ ดังนี้ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 3) เงินเดือนและเลื่อนเงินเดือน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงานและ 5) การอบรมพัฒนาบุคลากร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลมีขอบข่ายที่หลากหลายตามมุมมองของนักวิชาการและผู้เชี่ยวชาญ โดยมีการกำหนดกระบวนการหลัก ๆ ที่สำคัญในการดำเนินงานดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนเพื่อให้การบริหารบุคคลมีทิศทางและเหมาะสมกับความต้องการขององค์กร

2. การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร กระบวนการในการหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน

3. การพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถของบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

4. การบำรุงรักษาบุคลากร การดูแลรักษาและสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีความสุขในการทำงานและรักษาความสามารถในการทำงานได้

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การประเมินและตรวจสอบผลการทำงานเพื่อให้มั่นใจว่างานที่ทำไปนั้นมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

ในบางกรณี ยังมีการกำหนดภารกิจเพิ่มเติม เช่น การบริหารค่าตอบแทนการย้าย การประเมินวิทยฐานะ และการจัดการเรื่องวินัยในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้กระบวนการบริหารบุคคลมีความครบถ้วนและสามารถสนับสนุนองค์กรในการบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.6 ด้านการมีส่วนร่วม

การมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจเกี่ยวกับการพัฒนาและการบริหารจัดการกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนของตนเอง การมีส่วนร่วมนี้ไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการบริหารจัดการ แต่ยังช่วยให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพราะประชาชนสามารถสะท้อนความคิดเห็นและความต้องการที่แท้จริงของตนเองในด้านการปกครองท้องถิ่น การมีส่วนร่วมของประชาชนจะช่วยเพิ่มความมั่นใจในระบบการปกครองและทำให้การตัดสินใจที่เกิดขึ้นสะท้อนถึงความจำเป็นและความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับภาครัฐและส่งเสริมการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในท้องถิ่น

1. ความหมายการมีส่วนร่วม

สุมาลี ลิ่มเจียสหพงษ์ (2558, หน้า 13) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ประชาน เข้ามามีส่วนร่วม หรือมีส่วนเกี่ยวข้อง ของการดำเนินการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในกระบวนที่เกี่ยวกับเรื่องที่มีหน้าที่รับผิดชอบ วิธีการดำเนินการที่มีส่วนเกี่ยวของกับการปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการโดยการร่วมมือ หรือสนับสนุนด้านทรัพยากร การได้รับผลประโยชน์การทำหนาที่ในการประเมินผล โดยมีการดำเนินการ 4 ด้าน คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติการมีส่วนร่วมรับผลประโยชน และการมีส่วนร่วมประเมินผล

ณัฐฐา แก้วนวล (2558, หน้า 20) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมเป็นวิธีการที่ผู้นำสามารถนำมาปรับใช้ในการจูงใจและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากร เป็นกลยุทธ์ที่จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีลักษณะเป็นกระบวนการที่จะทำให้พนักงานมีสิทธิมีเสียงในการตัดสินใจที่เกี่ยวข้องกับงานของตน บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอาจมีความผูกพันในการทำงาน นอกจากนั้นการมีส่วนร่วมจะทำให้บุคลากรเกิดทัศนะต่อการบริหารงานขององค์กรดีขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานและมีแรงใจที่จะมุ่งสู่ความสำเร็จในชีวิตการทำงาน ตลอดจนทำให้เขาได้รับการยอมรับ (Recognition) มีความรับผิดชอบ (Responsibility) และเกิดความรู้สึกในการนับถือตนเองมากขึ้น (Self-esteem) นอกจากนี้ ยังพบว่าการมีส่วนร่วมของบุคลากรส่งผลให้มีความคาดหวังที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในการทำงานและการบริหารงานในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

สิทธิ์ธนันท์ วารุณสหรัชภณ (2559, หน้า 3) กล่าวไว้ว่าการมีส่วนร่วมประกอบไปด้วย ความร่วมแรงร่วมใจ การประสานงาน และความรับผิดชอบดังตัวอย่างต่อไปนี้
1. ความร่วมแรงร่วมใจ คือ ความต้องการของบุคคล ที่จะทำงานร่วมกันเพื่อวัตถุประสงค์ของกลุ่ม
2. การประสานงาน คือ ห้วงเวลาและลำดับเหตุการณ์ที่มีประสิทธิภาพในกิจกรรมหรืองาน

3. ความรับผิดชอบ คือ ความรู้สึกผูกพันในงานและในการทำให้เชื่อไว้วางใจการมีส่วนร่วม จึงเป็นหัวใจหลักของการเสริมพลักงานการทำงานกันเป็นกลุ่มเพื่อ บรรลุเป้าหมาย

ณฐพรรณ ชาญธัญกรรม (2560, หน้า 5) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วมว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลสมัครใจเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อตนเอง และมีส่วนดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้ ต้องไม่ใช่การกำหนดกรอบความคิดจากบุคคลภายนอกหรือองค์กรที่บุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานกิจกรรมในขั้นตอนใดขั้นตอนหนึ่งหรือทุกขั้นตอน

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2560, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม ของประชาชนเปลี่ยนแปลงไปตามบริบททางสังคมและการเมือง ในอดีตการมีส่วนร่วมของประชาชน จะมีความหมายเพียงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนในทางการเมืองที่ให้ความสำคัญกับการมี ส่วนร่วมในการไปใช้สิทธิเลือกตั้งที่เป็นไปตามหลักการของประชาธิปไตยแบบตัวแทน แต่กระแสสังคม ในปัจจุบันให้ความสำคัญกับประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมโดยตรงใน กระบวนการตัดสินใจของภาครัฐ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน นอกเหนือจากมี สิทธิ์เพียงการเลือกผู้แทนเข้าไปทาหน้าที่ปกครองและบริหารประเทศ

สมบัติ นามบุรี (2562, หน้า 12) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม (Participation) คือ กระบวนการที่เปิดโอกาสให้แก่ปัจเจกบุคคลในระดับปักเจก กลุ่มคนเข้ามามีส่วนร่วมในขั้นตอนของกิจกรรม ทั้งในรูปแบบทางตรงและในรูปแบบทางอ้อม ในลักษณะของการร่วมรับรู้ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ ร่วมติดตามผลความหมายของการมีส่วนร่วม คือ ลักษณะของการที่ประชาชนจะเข้าไปร่วม กิจกรรมอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมอย่างแท้จริงศักยภาพของการ มีส่วนร่วมของประชาชน และความสามารถในการมีส่วนร่วมของประชาชนในแต่ละกระบวนการเป็น ตัวแปรที่สำคัญต่อการวางรากฐาน ในการพัฒนาระบบการบริหารราชการของรัฐไทย

สัจจา บรรจงศิริ (2562, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการคิด การพิจารณาตัดสินใจจนเป็นผลของการนำไปปฏิบัติอย่างเปิดเผยและเต็มใจ มีส่วนร่วมในการศึกษาค้นคว้าหาสาเหตุของปัญหารับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ อันจะมีผลกระทบมาถึงตัว ของประชาชนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดความพอใจและลดความขัดข้องที่จะเกิดขึ้นระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับประชาชน

พระณัฐนนท์ จิตฺตสํวโร (วรวงค์) (2567, หน้า 19) กล่าวไว้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ประชาชนทุกภาคส่วนร่วมมือกันการ ตัดสินใจ การดำเนินกิจกรรม การติดตามตรวจสอบ และการประเมินผลร่วมกันเป็นไปอย่างมีอิสรภาพ เสมอภาคนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานเพื่อพัฒนาหรือใช้ความคิดสร้างสรรค์ และความ เชี่ยวชาญของแต่ละคนในการแก้ปัญหาของชุมชนและพัฒนางานในกลุ่มให้มีความโปร่งใสและให้มี ประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมหมายถึงกระบวนการที่เปิดโอกาสให้ประชาชนหรือบุคคลได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในการตัดสินใจ การดำเนินการ การรับผลประโยชน์ การประเมินผล และการร่วมมือในการพัฒนาระบบต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมนี้สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในรูปแบบทางตรง (เช่น การร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ) และทางอ้อม (เช่น การรับรู้ การสนับสนุนทรัพยากร) เพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อส่วนรวมและการพัฒนางานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคคลที่มีส่วนร่วมจะรู้สึกผูกพัน และมีความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น การมีส่วนร่วมนี้มีหลายมิติ เช่น การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ การร่วมรับผลประโยชน์ และการร่วมประเมินผล ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อการเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการเพิ่มความเข้าใจในกระบวนการต่าง ๆ และช่วยให้สามารถปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. กระบวนการมีส่วนร่วม

เมื่อกล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนแล้วจะต้องนึกถึงกระบวนการที่จะให้ประชาชนได้เข้ามามีบทบาทในทุกขั้นตอนของการมีส่วนร่วม เพราะอย่างน้อยที่สุดประชาชนจะต้องได้รับรู้ขั้นตอนการดำเนินการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการตัดสินใจ ขั้นตอนการดำเนินงาน และขั้นตอนในการประเมินผลงาน เพื่อให้รับรู้ถึงความเป็นไปในกิจกรรมสาธารณะต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน มีนักวิชาการที่ได้ทำการวิจัย ได้กล่าวถึงกระบวนการมีส่วนร่วมตามประเด็นสำคัญต่าง ๆ

วชิรวัชร งามละม่อม (2559, หน้า 1) กล่าวว่า การนำเอากระบวนการมีส่วนร่วมได้ จำแนกรูปแบบกระบวนการมีส่วนร่วม ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนเป็นระดับขั้นที่สูง กว่าระดับแรก กล่าวคือ ผู้วางแผนโครงการจะเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็นเพื่อเป็นข้อมูล ในการประเมินข้อดีข้อเสียของโครงการอย่างชัดเจนมากขึ้น เช่น การจัดทำแบบสอบถามก่อนริเริ่ม โครงการต่าง ๆ หรือการบรรยายและเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ เป็นต้น

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเพื่อแก้ปัญหาข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด เช่น การลง ประชามติ แต่การลงประชามติจะสะท้อนถึงความต้องการของประชาชนได้ดีเพียงใดขึ้นอยู่กับความ ชัดเจนของประเด็นที่จะลงประชามติและการกระจายข่าวสารเกี่ยวกับข้อดีข้อเสียของประเด็นดังกล่าว ให้ประชาชนเข้าใจอย่างสมบูรณ์และทั่วถึง

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์ในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังจะต้องพิจารณา

ถึงการกระจายผลประโยชน์ภายในกลุ่มด้วย ผลประโยชน์ของโครงการนี้รวมทั้งผลที่เป็นประโยชน์ทางบวกและผลที่เกิดขึ้นในทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลและสังคมด้วย

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งสำคัญสังเกต คือ ความเห็น ความชอบ และความคาดหวัง ซึ่งมีอิทธิพลสามารถแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

อนุกูล ศิริจันทร์ (2562, หน้า 18) กล่าวว่า กระบวนการมีส่วนร่วมเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานด้วยวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดความร่วมมือ ปฏิบัติงาน ติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมของภาคประชาชนต่อการบริหารสถานศึกษา ตามแนวคิดการมีส่วนร่วมประกอบด้วย

1. การมีส่วนร่วมในการร่วมมือประสานงาน
2. การมีส่วนร่วมด้านการประเมินผล
3. การมีส่วนร่วมด้านการวางแผน
4. การมีส่วนร่วมด้านการจัดแสวงหาทรัพยากร

พระมหาวิเศษ กนฺตธมฺโม (มั่งคั่ง) (2563, หน้า 46-55) ได้เสนอแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

1. การประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงสิทธิและอำนาจในการเข้าไปมีส่วนรวมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินกิจกรรมต่าง

2. การสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจให้กับประชาชนเกี่ยวกับการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาชุมชน

3. ปรึกษาหารือแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการที่ให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมรับฟังนโยบายจากหน่วยงานของรัฐ เพื่อแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นและเพิ่มศักยภาพของหน่วยงาน บุคลากร ให้มีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีบทบาทในทุกขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการปกครองท้องถิ่น โดยมีประเด็นสำคัญที่นักวิชาการได้กล่าวถึง ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชนเพื่อใช้ในการตัดสินใจและประเมินข้อดีข้อเสียของโครงการ เช่น การจัดทำแบบสอบถามหรือการประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นของประชาชน

2. การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน การให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมหรือแก้ไขปัญหา เช่น การลงประชามติ เพื่อสะท้อนความต้องการของประชาชน

3. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ การพิจารณาผลประโยชน์ที่เกิดจากโครงการโดยทั้งในแง่บวกและลบ พร้อมการกระจายผลประโยชน์อย่างเป็นธรรม

4. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล การให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินผลกระทบของโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ โดยพิจารณาความคิดเห็นและความคาดหวังของประชาชน

นอกจากนี้ยังมีแนวทางในการพัฒนาการมีส่วนร่วมโดยการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงสิทธิในการมีส่วนร่วม, สร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาชุมชนและการปรึกษาหารือแนวทางการทำงานแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาและการปรับปรุงประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐ ทั้งหมดนี้ส่งเสริมให้การมีส่วนร่วมของประชาชนในกิจกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

1. ลักษณะการมีส่วนร่วม

วัชรา ไชยสาร (2558, หน้า 21) กล่าวไว้ว่า รูปแบบของการมีส่วนร่วมทางตรง หมายถึง กิจกรรมทางการเมืองที่ประชาชนในฐานะพลเมืองของรัฐ มีส่วนร่วมในการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ ด้วยตัวเอง ส่งเสริมให้ประชาชนมีบทบาทมากขึ้น อีกทั้งยังมีอิทธิพลในการกำหนดนโยบายของรัฐ อาจส่งผลให้รัฐบาลกระทำตามความปะสงค์ของตนหรือกลุ่มคนการมีส่วนร่วมทางการเมืองสามาถบ่ง บอกพัฒนาการทางการเมือง ในรูปแบบประชาธิปไตยได้ซึ่งประเทศที่การเมืองการปกครองในระบอบ ประชาธิปไตอยู่ในระดับที่ดี มักจะเปิดโอกาสให้ประชาชนในทุกระดับมีสิทธิ มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางการเมืองตามที่กฎหมายกำหนด ประชาชนมักให้ความร่วมมือในหน้าที่ของตนมีผลในทางปฏิบัติ อย่างเป็นรูปธรรมในทุกมิติของกระบวนการทางการเมือง สำหรับระบบการปกครองของไทยเปิด โอกาสให้ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางตรง ทั้งในระดับชาติและในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ เช่น การลงประชามติ (referendum) การเสนอร่างหรือยับยั้งกฎหมายโดยประชาชน (initiative) การถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ประชุมสาธารณะ เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรการมีส่วนร่วมทางการเมืองแบบทางตรงในระดับท้องถิ่นจะมีความเข้มข้นของการมีส่วนร่วมใกล้ตัวมากขึ้น เป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างพื้นฐานและความเป็นอยู่โดยตรงตัวอย่าง เช่น ประชาชนมีสิทธิ์เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการเข้ามาบริหารท้องถิ่นของตน เลือกตั้งคณะกรรมการชุมชน เพื่อเป็นผู้นำชุมชน ร้องเรียนเรื่องร้องทุกข์ด้วยตนเองตรวจสอบการทำงานด้วยตนเอง ถอดถอนสมาชิกสามารถแบ่งการมีส่วนร่วมของประชาชนทางตรงกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

จินตวีร์ เกษมศุข (2561, หน้า 10) กล่าวไว้ว่า ลักษณะที่สำคัญของการมีส่วนร่วมว่าเป็นเรื่องของกระบวนการซึ่งได้สรุปถึงขั้นตอนของการมีสวน ร่วมได้4 ขั้นตอนหลัก ๆ ดังนี้ 1. มีสวนร่วมในการคิด ศึกษา และค้นคว้า หาปัญหาและสาเหตุของปัญหาตลอดจนความ ต้องการของชุมชน 2. มีส่วนร่วมในการวางนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมเพื่อลดและแก้ไข 3. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการจัดหรือปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรอย่างมี ประสิทธิภาพและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย 4. มีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตามและประเมินผลการทำงาน

พระณัฐนนท์ จิตฺตสํวโร (วรวงค์) (2567, หน้า 22) ลักษณะการมีส่วนร่วม คือการมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรม ได้แก่ การรับรู้ ข่าวสาร การปรึกษาหารือ การประชุมรับฟังความคิดเห็น การประชาพิจารณ์ การลงประชามติ และ การมีส่วนร่วมในระดับการบริหาร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้กลไกทางกฎหมายใน ประเด็นการมีส่วนร่วมในระดับการบริหารนี้ยังจะต้องพิจารณาจากในแนวราบ ทุกแผนกทุกฝ่ายจะมี ความเสมอกันในตำแหน่ง และ ในแนวดิ่งเป็นการมีส่วนร่วมตามสายการบังคับบัญชา

สรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม เป็นกระบวนการที่ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานหรือการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นหลายรูปแบบและขั้นตอนดังนี้

1. การมีส่วนร่วมทางตรง คือการที่ประชาชนในฐานะพลเมืองของรัฐมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายของรัฐโดยตรง เช่น การเลือกตั้ง การลงประชามติและการตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ การมีส่วนร่วมนี้มีผลกระทบต่อการเมืองและการปกครองในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นระดับชาติหรือท้องถิ่น

2. ขั้นตอนการมีส่วนร่วม มีทั้งหมด 4 ขั้นตอนหลัก ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในการคิดและศึกษาปัญหา รวมถึงความต้องการของชุมชน

2.2 การมีส่วนร่วมในการวางนโยบายหรือแผนงานเพื่อแก้ไขปัญหา

2.3 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากร

2.4 การมีส่วนร่วมในการควบคุม ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน

3. การมีส่วนร่วมในระดับกิจกรรมและการบริหาร (ตามที่พระณัฐนนท์ จิตฺตสํวโรกล่าว) ลักษณะการมีส่วนร่วมสามารถแยกเป็น

3.1 ระดับกิจกรรม เช่น การรับรู้ข่าวสาร การประชุมรับฟังความคิดเห็น หรือการลงประชามติ

3.2 ระดับการบริหาร เช่น การตัดสินใจร่วมกันในการบริหารงาน การใช้กลไกทางกฎหมายในการมีส่วนร่วม โดยต้องพิจารณาความเสมอภาคในทุกแผนกและความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชา

การมีส่วนร่วมในทุกรูปแบบนี้ช่วยให้ประชาชนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการพัฒนาและการตัดสินใจที่ส่งผลต่อการบริหารงานและการดำเนินกิจกรรมในชุมชนและระดับชาติ

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม

หลักพุทธธรรมที่ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ อิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นหลักที่สำคัญในด้านการพัฒนาทางจิตใจและการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุผลในทุกด้าน โดยอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย

2.3.1 ความหมายอิทธิบาท 4

พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย (2539, หน้า 342 – 347) ได้กล่าวถึงอิทธิปาทวิภังค์ สุตตันตภาชนีย์ ดังนี้

1. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทะสมาธิ และปธานสังขาร
2. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิ และปธานสังขาร
3. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิ และปธานสังขาร
4. ภิกษุในธรรมวินัยนี้เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิ และปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้นฉันทะเป็นไฉน ฉันทะ คือ ความพอใจ การทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้ เรียกว่า ฉันทะ

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิ พละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน ความปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้ว เข้าถึง แล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน วิริยะ คือ การปรารภความเพียรทางใจ ความพอใจ การทำความพอใจในความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาด สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิ พละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน ความปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่นความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่างไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึง แล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น จิต เป็นไฉน จิตตะ คือ จิต มโน มานัส การทำความพอใจ ความเป็นผู้ ประสงค์จะทำความฉลาด มโนวิญญาณธาตุที่เหมาะสมกัน นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิ พละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน ความปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่างไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะ วิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึง แล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

บรรดาธรรมเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน วิมังสา คือ ปัญญา ความรู้ชัด ความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาดไม่หลงงมงาย ความเลือกเฟ้น สัมมาทิฏฐินี้เรียกว่า วิมังสา

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่ ความตั้งมั่น ความไม่ส่ายไป ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่าย สมถะ สมาธินทรีย์ สมาธิ พละ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน ความปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่นความ ขวนขวาย ความพยายาม ความอุตสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความมุ่งมั่นอย่างไม่ ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความเอาใจใส่ธุระ วิริยะวิริยินทรีย์ วิริยะ พละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึง แล้วด้วยดี ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ ด้วยประการฉะนี้ เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร

ในมหาปรินิพพานสูตร พระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท 4 ประการไว้ ว่า อานนท์ กรุงราชคฤห์น่ารื่นรมย์ ภูเขาคิชฌกูฏน่ารื่นรมย์ อิทธิบาท 4 ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มาก แล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้ว ทำให้เป็นเป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรารภดี ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์ อิทธิบาท 4 ตถาคตทำให้มากแล้ว ทำให้ดุจเป็นยานแล้ว ทำให้เป็นที่ตั้งแล้ว ให้ตั้งมั่นแล้ว สั่งสมแล้ว ปรารภดีแล้ว ตถาคตเมื่อมุ่งหวังดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือ เกินกว่าหนึ่งกัลป์

ในชนวสภสูตร สนังกุมารพรหม ได้กล่าวถึงอิทธิบาท 4 ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้ กล่าวว่า พระผู้มีพระภาคทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้นทรงบัญญัติ อิทธิบาท 4 ประการนี้ แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดี ก็เพียงเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อความชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้

1. เจริญอิทธิบาท คือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียร สร้างสรรค์)

2. เจริญอิทธิบาท คือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

3. เจริญอิทธิบาท คือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

4. เจริญอิทธิบาท คือวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียร สร้างสรรค์)

โดยเนื้อความที่ปรากฏในชนวสภสูตรดังที่ได้กล่าวมานี้ ได้แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญ อิทธิบาททั้ง 4 ประการ อันเป็นธรรมที่เพิ่มพูนความสำเร็จ และยังเป็นการเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งจะก่อให้เกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงานตามที่ตนได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาด้วยอานิสงส์ของการเจริญอิทธิบาท 4 ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของตนเพื่อทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และนำไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ได้วางเอาไว้ทั้งยังเป็นการส่งเสริมให้นำหลักอิทธิบาท 4 มาปรับใช้ให้เกิดคุณค่าในการปฏิบัติงานอีกด้วย

พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) (2560ม หน้า 22) อิทธิบาท หมายถึงคุณเครื่องใหสำเร็จความประสงค์หรือ คุณธรรมใหถึงความเจริญ หรือใหถึงความสำเร็จได้หมายความว่า คุณธรรมทั้ง 4 นี้ ผู้ปฏิบัติใหครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้นั้นจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่เป็นคฤหัสถ์หรือบรรพชิตก็ตามยอมประสบสิ่งที่ตนประสงค ทั้งคดีโลกทั้งคดีธรรม ทั้งชั้นต่ำหรือชั้นสูงซึ่งไม่เหลือวิสัย คือ ไม่เกินขีดความสามารถของแต่ละบุคคลนับอันตรงกันข้าม ถ้าทำงานสิ่งใดด้วยความไม่พอใจใจไม่รักงานแล้วความเกียจคร้านก็ตามมา ความเอาใจฝักใฝ่ก็ไม่มีความตริตรองพิจารณาก็ไม่เกิดในสิ่งนั้น ๆ แม้จะมีใครตักเตือนแนะนำสั่งสอนใหทำก็ไม่เชื่อฟัง ไม่ยอมทำตามอาจกลายเป็น

คนหัวดื้อ ใจด้าน ทำงานขาดการเอาใจใส ไม่เป็นชิ้นเป็นอัน ก็ปรากฏวาล้มเหลว ทำอะไรไม่สำเร็จแม้แต่อย่างเดียว นี่เป็นโทษของการขาดอิทธิบาท 4 การเรียนการสอนในห้องเรียนจำเป็นอย่างยิ่ง ผู้สอนจำเป็นสอดแทรกคุณธรรมเพื่อเสริมแรงกระตุ้นให้ผู้เรียนเองมีแรงผลักดัน ที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดผลทางการเรียนที่ดีขึ้นและเป็นนักเรียนที่ดีของสังคมตอไป

พระบุญเพ็ง จนฺทโชโต (ผิวผ่อง) (2566, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง ใชคุณธรรมที่เป็นเครื่องใหถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่ไปสู่ความสำเร็จแหงผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย 1. ฉันทะ (ความพอใจ) หมายถึง มีความพอใจ มีความตองการที่จะทำงาน มีใจใฝรักที่ จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำใหได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เป็นความพอใจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน 2. วิริยะ (ความเพียร) หมายถึง มีความขยันหมั่นประกอบการงานทำสิ่งนั้นด้วยความ พยายามเขมแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานใหดียิ่งขึ้น

เกศกนก พุมสม (2564, หน้า 33) อิทธิบาท จึงมีความหมายกับนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่น ทั้งนี้สามารถ วิเคราะห์ภารกิจให้ตรงกับสภาพปัญหา โดยสามารถกำหนดแบ่งภารกิจ ที่ต้องการจะเดินทางไปในสู่ ความสำเร็จในการปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะหากทำได้ตามกระบวนความแล้ว สังคม ชุมชน และ ปัจเจกชน คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ “อิทธิบาท 4” เพื่ออำนวยความสะดวกขั้นพื้นฐาน ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ หน่วยงานทางการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ ก่อกำเนิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นคือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง

พระบุญกอง แก้วมะนีวงศ์ (2559, หน้า 38) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หลักธรรมที่เอาไว้ ซึ่งมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ ความรักความพอใจในหน้าที่การงานการเรียน วิริยะ คือมีความขยันหมั่นเพียรพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้เสร็จสมบูรณ์ถูกต้องและทันเวลา จิตตะ คือเอาใจใส่ในหน้าที่ มีจิตจดจ่ออยู่ กับหน้าที่ที่ทำ ไม่คิดฟุ้งซ่านอันเป็นบ่อเกิดให้ทำงานผิดพลาดได้ง่าย และวิมังสา คือ คอยตรวจสอบหา ส่วนที่ผิดพลาด แล้วนำมาแก้ไขด้วยสติปัญญาของตน

พระอธิการโสภณ ปิยธมฺโม (กิ่งแก้ว) (2560, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึงหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จเป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ คนเราเมื่อมีความรักความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพและคนทำงานก็ย่อมมีความสุข

พระมหาปรีชา เขมนนฺโท (เหล่าทวีคุณ) (2561, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมหรือคำสอน คือคุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ 4 อย่าง ได้แก่ 1) ฉันทะ ความ พอใจรักใครในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝในการ ทำงาน 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงาน เป็นหลักธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ เป็นบันไดแห่งความสุขและความสำเร็จ หลักความสำเร็จปฏิบัติตามหลักธรรม

ที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จแห่งกิจการที่เรียกว่า อิทธิบาท คนเราเมื่อมีความรัก ความพอใจ ขยันหมั่นเพียรความเอา ใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอจิต เป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลาย สำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่า เราจะต้องการอะไร หากเราตั้งใจกำหนดจิต ไว้มั่นคงการทำงานย่อมมีประสิทธิภาพ และการทำงานก็ย่อมมีความสุข เป็นต้น

พระมหาวิทวัฒน์ วิวฑฒนเมธี (จันทร์เต็ม) (2561, หน้า 52) กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 หมายถึงคุณธรรมนำสู่ความสำเร็จ หรือ คุณธรรมเครื่องชักนำสู่ความเจริญไพบูลย์ของชีวิต เป็นหลักพุทธธรรมสำคัญที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสสอนไว้ สำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการภาระงาน ต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงบรรลุตามวัตถุประสงค์

ปิยภรณ์ ตรีพงษ์ (2567, หน้า 37) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ หนทางหรือแนวทางที่จะนำเราไปสู่ความสำเร็จ มี 4 ประการ คือฉันทะ (ความพอใจหรือรักในการงานที่ทำอยู่) วิริยะ(ความเพียรหรือมีความขยันหมั่นเพียรในสิ่งที่ทำอยู่) จิตตะ (ความใส่ใจหรือการรับรู้ในงานที่ตนเองทำอยู่ ไม่สนใจสิ่งอื่นใดนอกจากงานที่กำลังทำ) และวิมังสา (การไตร่ตรองหรือการใช้ปัญญาในการทบทวน ตรวจสอบ พิจารณางานที่ทำอยู่ว่ามีข้อผิดพลาด บกพร่องตรงไหนหรือไม่ หากมีก็ควรปรับปรุงและแก้ไข

มนตรี ฉัตรเท (2566, หน้า 15) กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นแนวทางที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงประทานไว้ เพื่อให้ชาวพุทธบริษัทได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดหมายที่ตั้งไว้โดยชอบธรรม

พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) (2560, หน้า 35) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 ไว้ ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ เป็นหนทางนำไปสู่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่าง ๆ ตามที่มุ่งหวังไว้ ซึ่งเมื่อทำการงานใดก็ตาม ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และ วิมังสา (ความไตร่ตรอง)

รัชฎากร เอี่ยมอำไพ (2562, หน้า 51-58) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 คือ ธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จมี 4 อย่าง คือ ฉันทะ มีความพอใจ มีใจรัก คือ พอใจที่จะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดี มิใช่สักว่าทำให้เสร็จ ๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัล, วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยัน หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทนไม่ท้อถอย, จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจฟุ้งซ่านเลื่อนลอย, วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่อง แปลให้ง่ายตามลำดับว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิต ฝักใฝ่”

พระสุวรรณา อินฺทโชโต และ มานพ นักการเรียน (2563, หน้า 97-108) กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 ไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 คือ หลักธรรมที่เป็นบันไดแห่งความสำเร็จใน การปฏิบัติกิจทุกอย่าง ประกอบด้วย 1) ฉันทะ คือ ความพอใจในเรื่องที่เราจะทำ 2) วิริยะ คือ ความเพียรไม่ท้อถอยในการประกอบกิจนั้น ๆ 3) จิตตะ คือ เอาใจใส่ไม่ทอดทิ้งธุระในเรื่องนั้น ๆ และ 4) วิมังสา คือ การใช้ปัญญา พิจารณาตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบหาข้อยิ่ง หย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องในกิจที่ทำ

เสาวลักษณ์ สุทธิพรโอภาส (2563, หน้า 67) กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นอิทธิบาทระดับสูง หมายถึง สมาธิที่เกิดจาก ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา อิทธิบาทระดับต้น หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย หรือทางปฏิบัติ ไปสู่ความสำเร็จในสิ่งที่ดีงามและสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 4 ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

ธฤษิดา แก้วภราดัย (2563, หน้า 31-38) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่ปรารถนาในกิจการงานที่ทำนั้น สำเร็จตามประสงค์ทุก ประการ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งที่ทำ, วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม, จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ, วิมังสา คือ การใช้ปัญญาไตร่ตรอง เป็นคุณธรรมที่สามารถนำผู้ปฏิบัติไปสู่ความสำเร็จได้ตามปรารถนาในการปฏิบัติธรรม การศึกษาและการทำงาน

พระอนันต์ อภินนฺโท และคณะ (2564, หน้า 812-822) กล่าวไว้ว่าหลักอิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมอันผู้ใดผู้หนึ่งได้เจริญทำให้มาก ทำให้เป็นดุจ ยาน ทำให้เป็นที่ตั้ง ให้ตั้งมั่น สั่งสม ปรารภดีแล้ว ผู้นั้นเมื่อมุ่งหวัง พึงดำรงอยู่ตลอดกัป หรือเกินกว่า 1 กัป ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

จินดามาศ ทินกร และพระปราโมทย์ วาทโกวิโท (2564, หน้า 1736-1749) กล่าวไว้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นหลักในการพึ่งพาตนเอง แสดงให้เห็นว่า พึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่า สำเร็จแล้ว ยังแปลว่า ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์หรือจิตศาสตร์ซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท 4 นั่น

สรุปได้ว่า หลักอิทธิบาท 4 เป็นเครื่องมือสำคัญในการประสบความสำเร็จในการทำงานหรือกิจกรรมใด ๆ ด้วยการมีความรักและความพอใจในงาน (ฉันทะ), ความพยายามที่ไม่ย่อท้อ (วิริยะ), ความเอาใจใส่ในรายละเอียด (จิตตะ), และการไตร่ตรองหรือพิจารณาอย่างรอบคอบ (วิมังสา) ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยให้สามารถบรรลุเป้าหมายและสร้างความสำเร็จทั้งในด้านโลกและธรรมได้

2. องค์ประกอบหลักอิทธิบาท 4

สุพันธ์ แสนสี (2558, หน้า 54) ได้กล่าวว่า อิทธิบาท 4คือหลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะ ปัญหาและอุปสรรคต่างๆเป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ซึ่ง ประกอบผด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา(ความไตร่ตรอง)

พระชวัลวิทย์ อคคธมโม (เจนดลวาการ) (2561, หน้า 28) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของ หลักอิทธิบาท 4 แบ่งประเภทการทำหน้าที่ออกไปอย่างชัดเจนถึง 4 ประการ กล่าวคือ ฉันทะความรัก ชอบพอใจอยากทำสิ่งนั้น วิริยะ ความกล้า ใจสู้ ขยันทำอยู่กับสิ่งนั้น จิตตะ ความมุ่งมั่น จดจ่อ โฟกัส อยู่กับสิ่งนั้นวิมังสา ปัญญาในการคิดพิจารณา วิเคราะห์สังเคราะห์สร้างสรรค์อยู่กับสิ่งนั้นการแบ่ง ประเภทออกมาในที่นี้ ก็เพื่อแยกออกมาให้เห็นหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกัน ของแต่ละข้อธรรมได้ อย่างชัดเจน แต่เมื่อเวลาใช้งานจริง อิทธิบาท 4 ต้องมาด้วยกันเป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันหลอม รวมเป็นองค์ประกอบเดียวกัน จึงจักก่อเกิดเป็นพลังขับเคลื่อนชีวิตมุ่งสู่เป้าหมายได้สมบูรณ์แบบอย่าง แท้จริง

ฐนันทิพย์ นวลนวรังกูล (2564, หน้า 20) องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 อัน ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาต่างเป็น องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ส่งเสริมซึ่งกันและกัน กล่าวคือเมื่อบุคคลมีองค์ประกอบ อิทธิบาท 4 ด้านใดด้านหนึ่งแล้ว บุคคลก็จะมีองค์ประกอบอิทธิบาท 4 ในด้านอื่นด้วย ซึ่งอิทธิบาททั้ง 4 นี้เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทำให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จในการงาน

พระรุงตะวัน สวโร (เกษสวาง) (2561, หน้า 30) ได้กล่าวไววา องคประกอบอิทธิบาท 4 หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จปฏิบัติงาน ได้ผลสำเร็จตามความประสงค์ คือ ฉันทะ ความพอใจ รักใคร เต็มใจ ใฝ่ใจในการทำงานอยู่เสมอ บุคคลเมื่อมีความ พอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลาร่างกายและความคิดของตน เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังช่วยลดแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิปักษ์ต่องานด้วยซึ่งถาหากปฏิบัติงานสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกลา เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม สมบูรณของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วบุคคลก็จะทุมเทชีวิตจิตใจให้แกสิ่งนั้นตองการทำสิ่งนั้นใหดีที่สุด เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุงแน่วแน่มั่นคง ในการดำเนินสู่จุดหมาย สม่ำเสมอไม่ซ่านไม่ซ่านไป ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร่อมนั้น ปธานสังขารคือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ยอมเกิดควบคูมาด้วยสิ่งเหลานี้จะมีผลตอประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมาย

พระบุญเพ็ง จนฺทโชโต (ผิวผอง) (2566, หน้า 33) กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ดังกล่าว หมายถึง คุณธรรม ที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนใหสมบูรณ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท มี 4 ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใครในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบสิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผล) ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้ เหมาะสมเป็นอย่างมาก ในการยึดถึงเป็นหลักในการพัฒนาประเทศ เพราะเมื่อนำไปเป็นหลักยึดถือ แล้วย่อมจะส่งผลให้เกิดผลดีต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของอิทธิบาท 4 ประกอบด้วยฉันทะ, วิริยะ, จิตตะ, และ วิมังสาซึ่งเป็นคุณธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยการมีความพอใจและรักในสิ่งที่ทำ (ฉันทะ), การมีความเพียรพยายามในการทำสิ่งนั้น (วิริยะ), การเอาใจใส่และฝักใฝ่ในงาน (จิตตะ), และการใช้ปัญญาในการพิจารณาและตรวจสอบ (วิมังสา) ซึ่งคุณธรรมเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นหลักในการพัฒนาประเทศได้อย่างดี เนื่องจากเมื่อมีการยึดหลักเหล่านี้ในการทำงานและการบริหารจะสามารถผลักดันให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางที่ดี มีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

3. ความสำคัญของอิทธิบาท 4

ความสำคัญของหลักอิทธิบาท 4 จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและนักการ ศึกษาได้ให้ความสำคัญหลักอิทธิบาท ดังนี้

สมพร อินทรพาเพียร (2560, หน้า 26) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ 1) ความสำคัญของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องานไม่ทอแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรคสิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหน้า 2) ความสำคัญของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอหนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ 3) ความสำคัญของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณได้ทันท่วงทีถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรูตัวเมื่อสายเกินแก้เสียแล้ว 4) ความสำคัญของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดีถ้าขาดวิมังสาจะทำงาน ผิด ๆ ถูก ๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา

พระรุ่งตะวัน สํวโร (2561, หน้า 26) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ หลักอิทธิบาท 4 ผู้ปฏิบัติต้องมีความพอใจในงานที่ทำและมีความเพียรพยายามเอาใจใส่ในหน้าที่การงานนั้นอย่างต่อเนื่องด้วยการพินิจพิจารณาอย่างรอบคอบรอบด้าน การศึกษาเล่าเรียนจะประสบผลสำเร็จพัฒนาขึ้น การพัฒนาจิตใจคือการยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นรวมทั้งการพัฒนาหน้าที่การงาน

ให้ดีขึ้นได้ นั้นตองมีธรรมประจำใจ คือ อิทธิบาท 4 ประการ เป็นหลักธรรม สำหรับพัฒนาบุคคลให้เป็นบุคคลที่ดีของสังคมทำให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ประกอบด้วย ฉันทะ มีใจรัก วิริยะ พากเพียรทำ จิต ตะ เอาจิตฝักใฝ่ วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน หลักธรรมดังกล่าวเปรียบเสมือนต้นทุนชีวิต ช่วยให้ประสบความสำเร็จในทุกกิจการที่กระทำทั้งทางด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ การดำรงชีวิตทำให้สามารถพึ่งพาตนเองได้รวมตลอดถึงเป็นที่พึ่งของคนอื่นได้ด้วย ซึ่งสามารถบูรณาการในการจัดกระบวนการเรียนรู้ได้

อุบลวรรณ ไชยเรนทร์และ กันตภณ หนูทองแก้ว (2563, หน้า 72) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ อิทธิบาท 4 ว่าเป็นธรรมแห่งความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 1) ฉันทะ ความพอใจ หมายถึง ความรักงาน พอใจกับงานที่ทำอยู่ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องชอบหรือศรัทธางานที่ทำอยู่จะต้องพอใจที่จะทำและมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย 2) วิริยะ ความพากเพียร หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรกับงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งหมั่นฝึกฝนอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ หมายถึง ความเอาใจใส่ที่จะรับผิดชอบงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีจิตใจหรือสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำ รวมไปถึงมีความรอบคอบและรับผิดชอบในงานที่ทำอย่างเต็มสติกำลัง 4) วิมังสา ความสอดส่องในเหตุและผล หมายถึง การพินิจพิเคราะห์และผู้ปฏิบัติงานต้องใช้ปัญญาในการตรวจสอบงาน รวมไปถึงการมีความเข้าใจในงานอย่างลึกซึ้งทั้งในแง่ขั้นตอนและผลสำเร็จ ผลสัมฤทธิ์ของงาน

พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร และคณะ (2564, หน้า 241) กล่าวว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญ ดังนี้ อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ 1. ฉันทะ คือความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ข้อนี้เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ 2.วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การการะทำที่ติดต่อไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จ คำนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง 3. จิตตะ หมายถึงความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอคำนี้รวมความหมายของคำว่า สมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่ และ 4. วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จ เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ ให้ลึกซึ้งยิ่ง ๆ ขึ้นไปตลอดเวลาคำนี้รวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่

สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 มีความสำคัญในหลายด้านและได้รับการเน้นย้ำจากนักวิชาการต่างๆ ดังนี้

1. ฉันทะ (ความพอใจ) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่เบื่องานและสามารถสร้างสรรค์สิ่งที่รักได้ ซึ่งหากขาดฉันทะจะทำให้ขาดกำลังใจและไม่มีก้าวหน้าในการทำงาน

2. วิริยะ (ความพากเพียร) ช่วยขจัดความเกียจคร้านและทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง หากขาดวิริยะจะทำให้คนขาดความพยายามและไม่ประสบความสำเร็จ

3. จิตตะ (ความเอาใจใส่) ทำให้ผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ทันเวลา หากขาดจิตตะ อาจทำให้งานเสียหายโดยไม่รู้ตัว

4. วิมังสา (การตริตรอง): ช่วยให้การทำงานไม่ผิดพลาดและสามารถมองหาลู่ทางที่ดีที่สุด หากขาดวิมังสา จะทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จและเปลืองทรัพยากร

หลักอิทธิบาท 4 จึงเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการพัฒนาคนให้เป็นบุคคลที่ดีทั้งในด้านการศึกษา การประกอบอาชีพ และการดำเนินชีวิต ทำให้สามารถประสบความสำเร็จและเป็นที่พึ่งของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ.

2.4 บริบทพื้นที่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

1. ประวัติความเป็นมา

กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยกฐานะสภาตำบลทุ่งสงเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงตามนัยมาตรา 40 และมาตรา 95 แห่งพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.2537 เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2539 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับทั่วไป เล่มที่ 113 ตอน 9 ง วันที่ 30 มกราคม 2539 และมีผลใช้บังคับเมื่อพ้นหกสิบวันนับ ตั้งแต่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ 30 มีนาคม 2539 โดยให้เลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในวันที่ 28 เมษายน 2539 ปัจจุบันองค์การบริหาร ส่วนตำบลทุ่งสงเป็น อบต.ขนาดกลาง มีอาณาเขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งตำบลทุ่งสง ประกอบด้วย 10 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1 บ้านหนองดี หมู่ 2 บ้านหนองบัว หมู่ 3 บ้านทุ่งยวน หมู่ 4 ชุมชนบ้านสี่แยก หมู่ 5 บ้านไสยูงปัก หมู่ 6 บ้านสุวรรณคีรี หมู่ 7 บ้านส้มป่อย หมู่ 8 บ้านคลองโอม หมู่ 9 บ้านนาแค หมู่ 10 บ้านไสยูงปัก

2. **วิสัยทัศน์ และพันธกิจ**

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

“แหล่งข้อมูล ศูนย์การเรียนรู้ พัฒนาสู่ความยั่งยืน”ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปีขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

1. ยุทธศาสตร์ด้านโครงสร้างพื้นฐานกำหนดแนวทางการพัฒนา
   1.1 การดำเนินการด้านถนน
   1.2 การดำเนินการด้านระบบน้ำและประปา
   1.3 การดำเนินการด้านไฟฟ้า
2. ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจกำหนดแนวทางการพัฒนา
   2.1 การดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพและการเกษตร
3. ยุทธศาสตร์ด้านสังคมกำหนดแนวทางการพัฒนา

3.1 การดำเนินการด้านการศึกษา

3.2 การดำเนินการด้านศาสนาศิลปะ วัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

3.3 การดำเนินการด้านสวัสดิการและการสังคมสงเคราะห์

3.4 การดำเนินการด้านการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

3.5 การดำเนินการด้านกีฬาและยาเสพติด

4. ยุทธศาสตร์ด้านสาธารณสุขกำหนดแนวทางการพัฒนา

4.1 การดำเนินการด้านการป้องกันและควบคุมโรค

4.2การดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

4.3 การดำเนินการด้านการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ

5. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองและบริหารองค์กรกำหนดแนวทางการพัฒนา

5.1 การดำเนินการด้านพัฒนาบุคลากรขององค์กร

5.2การดำเนินการด้านการปรับปรุงสถานที่และจัดหาวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน

6. ยุทธศาสตร์ด้านพลังงาน กำหนดแนวทางการพัฒนา

6.1 การดำเนินการด้านการส่งเสริมและประหยัดพลังงาน

3. อำนาจหน้าที่

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไข เพิ่มเติมถึงฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562

1. องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม (มาตรา 66)

2. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้ (มาตรา67)

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

(3) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของ

ท้องถิ่น

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

3. ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังต่อไปนี้ (มาตรา 68)

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

อำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

1. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบการบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของ ตนเองดังนี้ (มาตรา 16)

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำและทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริม การฝึกและประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรีคนชราและผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกบที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา

(14) การส่งเสริมประชาธิปไตยความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(15) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(16) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(17) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูลและน้ำเสีย

(18) การสาธารณสุขการอนามัยครอบครัวและการรักษาพยาบาล

(19) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(20) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(21) การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(22) การรักษาความปลอดภัยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการอนามัยโรงมหรสพ และสาธารณสถาน อื่น ๆ

(23) การจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(24) การผังเมือง

(25) การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

(26) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(27) การควบคุมอาคาร

(28) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(29) การรักษาความสงบเรียบร้อยการส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน

(30) กิจการอื่นใดที่เป็นผลประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

4. สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

ตำบลทุ่งสงเป็น 1 ใน 3 ตำบล ของอำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ตั้งอยู่ทางทิศตะวันตกเฉียงเหนือของอำเภอนาบอน ห่างจากที่ว่าการอำเภอนาบอนประมาณ 12 กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ 26562.50 ไร่ หรือประมาณ 42.50 ตารางกิโลเมตร

อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับเขตตำบลทุ่งใหญ่และเขตตำบลฉวาง อำเภอฉวาง

ทิศใต้ ติดต่อกับเขตตำบลกรุงหยัน อำเภอทุ่งใหญ่และเขตตำบลเขาขาวอำเภอทุ่งสง

ทิศตะวันออก ติดต่อกับเขตตำบลแก้วแสน อำเภอนาบอน

ทิศตะวันตก ติดต่อกับเขตตำบลปริก อำเภอทุ่งใหญ่

ภูมิประเทศ

ตำบลทุ่งสงมีลักษณะพื้นที่เป็นเนินและที่ราบสูงในพื้นที่หมู่ที่ 1,5,6 และ 8 และมีลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่มในพื้นที่หมู่ที่ 2, 3, 4, 7, 9 และ 10 ในช่วงฤดูฝนตกชุกและแล้งในช่วงฤดูแล้ง อากาศโดยทั่วไปมีลักษณะร้อนชื้นสภาพภูมิประเทศเหมาะแก่การทำสวนยางพาราและทำนา สภาพชุมชนกระจัดกระจายอยู่ทั่วไป

การปกครอง

ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนประชากร

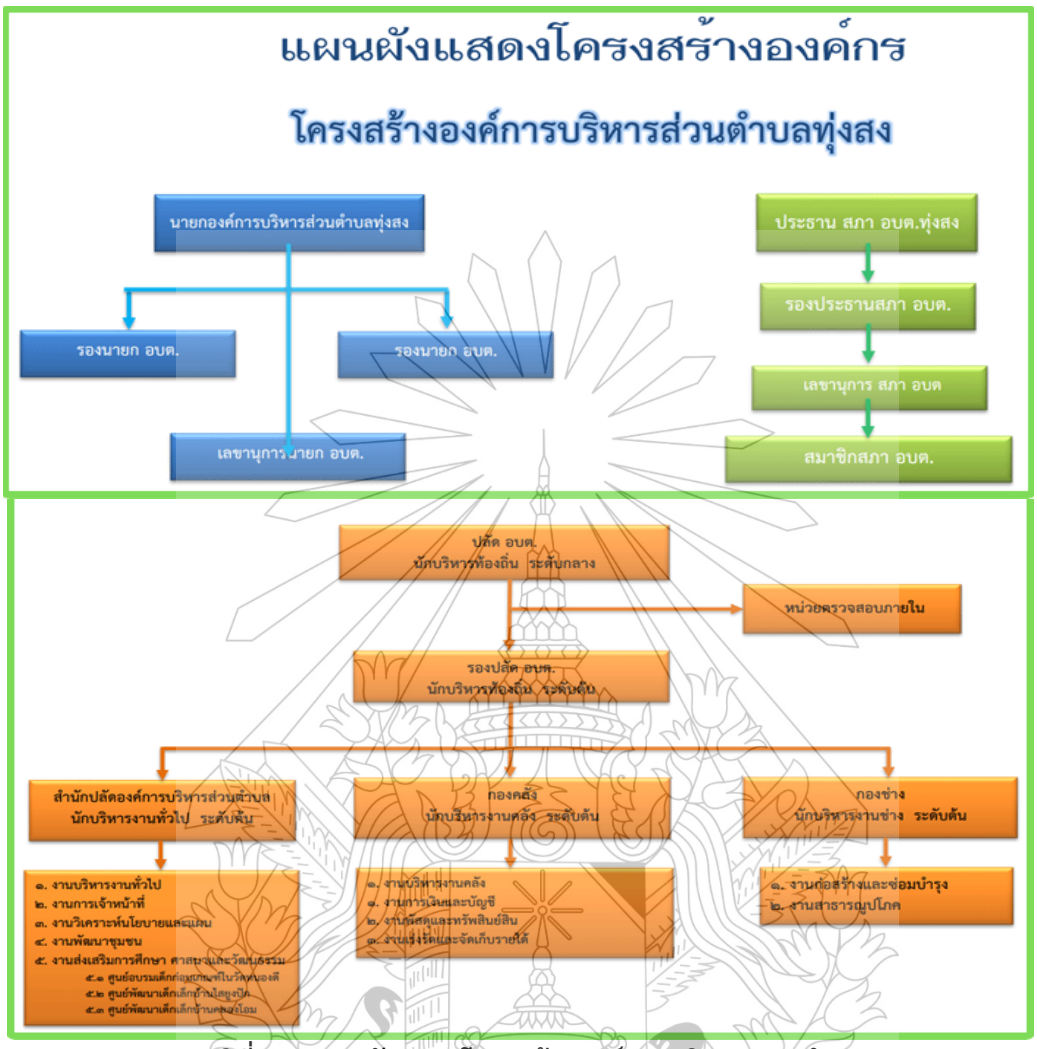
จำนวนประชากร ทั้งสิ้น 8,463 คน แยกเป็น ชาย 4,163 คน หญิง 4,300 คน และจำนวนครัวเรือน 2,795 จำแนกตามหมู่บ้าน ได้ดังนี้

หมู่ที่	ชาย (คน)	หญิง (คน)	รวม	จำนวนครัวเรือน
หมู่ที่ 1 บ้านหนองดี	627	640	1,267	345
หมู่ที่ 2 บ้านหนองบัว	305	314	619	264
หมู่ที่ 3 บ้านทุ่งยวน	564	568	1,132	383
หมู่ที่ 4 บ้านสี่แยก	593	564	1,157	382
หมู่ที่	**ชาย (คน)**	**หญิง (คน)**	**รวม**	**จำนวนครัวเรือน**
หมู่ที่ 5 บ้านไสยูงปัก	489	535	1,024	307
หมู่ที่ 6 บ้านป่ายาง	358	333	691	193
หมู่ที่ 7 บ้านส้มปอย	323	362	685	231
หมู่ที่ 8 บ้านคลองโอม	332	309	641	185
หมู่ที่ 9 บ้านนาแค	361	363	724	312
หมู่ที่ 10 บ้านไสยูงปัก	209	242	451	135

ตารางที่ 2.1 ข้อมูลจากทะเบียนราษฎร์อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อมูล ณ 1 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2568

2.11.5 โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง



แผนภูมิที่ 2.1 แผนผังแสดงโครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระเมธาวินัยรส (สุเทพ พุทธจรรยา) และสาลินี รักกตัญญู (2566, หน้า 289) ได้ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปัญหา อุปสรรคและแนวทางแก้ไข บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรที่ต้องใช้การบริหารจัดการดำเนินการและแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้น บทความนี้จึงต้องการนำเสนอปัญหา อุปสรรค และการแก้ไขตามทฤษฎี POSDCoRB ของลูเธอร์ กูลิค ของเทศบาลตำบลพนมสารคามจังหวัดฉะเชิงเทรา ทั้งนี้เพราะองค์กรนี้เคยประสบปัญหาหรืออุปสรรคหลายด้าน คือ

1. ด้านการวางแผน เช่น ทำงานโดยไม่มีการวางแผน

2. ด้านการจัดองค์กร เช่น มอบหมายงานไม่ตรงอำนาจหรือหน้าที่

3. ด้านการจัดกำลังคน เช่น จัดบุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงความรู้

4. ด้านการอำนวยการ เช่น การขาดศิลปะการบริหารงาน

5. ด้านการประสานงาน เช่น การไม่ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

6. ด้านการรายงาน เช่น ไม่มีระบบการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจ

7. ด้านการงบประมาณ เช่น มีความล่าช้าในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคดังกล่าวในองค์กรผู้บริหารได้ดำเนินการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคทันทีตามลำดับอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ปัญหาหรืออุปสรรคลดลงและหมดไปในที่สุด

โดยการใช้วิธีการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนโดยมีการจัดทำแผนรายปีเสนอล่วงหน้า

2. ด้านการจัดองค์กรโดยวางตำแหน่งงานหรือหน้าที่ให้ชัดเจน

3. ด้านการจัดกำลังคนโดยมีระบบกำหนดมาตรฐานคุณสมบัติผู้ปฏิบัติงาน

4. ด้านการอำนวยการโดยจัดฝึกอบรมศิลปะการบริหารงานแก่ผู้บริหาร

5. ด้านการประสานงานโดยจัดให้มีหน่วยงานกลางรับปัญหาหรืออุปสรรคการปฏิบัติงาน

6. ด้านการรายงานโดยจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารงานปกครองท้องถิ่นกลาง

7. ด้านการงบประมาณโดยจัดทำระบบประเมินการเบิกจ่ายงบประมาณให้ชัดเจน

กานต์ ลายคำ หทัยภัทร ตังกุลามและอัญชลิกา ตระกลสาทร (2565, หน้า 56 - 57) ได้ศึกษา การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเชิงพุทธ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล มีการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการการบริหารบุคคลการบริหารมีกฎหมายระเบียบของตนเองมีผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งทุกระดับเป็นการดำเนินการตามทฤษฎีกระจายอำนาจ แต่โดยที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยมีจำนวนมากมีขนาดทั้งพื้นที่และงบประมาณและภาระที่แตกต่างกันมีวิธีการทำงานที่ผูกติดกับโครงสร้างอำนาจในชุมชนจึงนำมาซึ่งความไม่เข้มแข็งในการสร้างหลักธรรมาภิบาลและเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นในทางปฏิบัติ ถึงความไม่โปร่งใสจึงต้องรณรงค์สร้างจิตสำนึกของธรรมาภิบาลให้ปรากฏทุกระดับ ทั้งการบริหารราชการ คือ ตัวองค์กรเองทั้งผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งและฝ่ายตรวจสอบคือ สภาท้องถิ่นตลอดทั้งบุคลากรการเสริมสร้างหลักการบริหารกิจการที่ดี ด้วยหลักธรรมและสร้างผู้แสดงให้เป็นนักการเมืองท้องถิ่นที่ดีจนมีเป็นนักการเมืองระดับชาติมืออาชีพมีเกียรติสมกับเป็นผู้ทรงเกียรติจะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การบริหารท้องถิ่นภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย เพื่อให้ประสบผลสำเร็จจึงนำเสนอให้ปลูกฝังแนวคิดธรรมาภิบาล ทั้งหลักคิดหลักการบริหารราชการหรืองานต่าง ๆ ภายใต้กฎระเบียบ

และหลักปฏิบัติต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบที่ยุติหลักธรรมาภิบาลของการบริหารงานท้องถิ่น จะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วนทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีอาณาเขตและประชากรที่กำหนดโครงสร้างเอกลักษณ์ทางกฎหมายที่แยกจากกันช่วงอำนาจและหน้าที่ ที่ได้รับอนุญาตจากคณะผู้แทนจากสภานิติบัญญัติส่วนกลางที่เหมาะสมและสุดท้ายภายใต้ขอบเขตของการมอบอำนาจดังกล่าวเอกภาพจะต้องอยู่ภายใต้ใช้อำนาจและหน้าที่อย่างซื่อตรงและโปร่งใสต่อสังคมและประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง

สุมณฑา สุภาวิมล (2565, หน้า 169-182) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ จากการศึกษาสรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านสังคมก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอันส่งผล ต่อเศรษฐกิจ เชื่อมโยงถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม รายได้และอาชีพ ซึ่งภาครัฐต้อง คำนึงถึงคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุให้มีคุณภาพ กำหนดมาตรการรับมือแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นนโยบายหรือแแผนดำเนินงานที่เกี่ยวกับระบบคุ้มครองทางสังคมสำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบสวัสดิการ หลักประกันสุขภาพ ระบบบริการสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ รวมทั้งการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมสูงวัยก่อให้เกิดการบูรณาการด้วยการนำหลักสัปปุริสธรรม ประกอบด้วย (1) ธัมมัญญุตา การสำรวจปัญหาความต้องการ (2) อัตถัญญุตา ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปปฏิบัติ (3) อัตตัญญุตา การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงาน (4) มัตตัญญุตา ความเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ (5) กาลัญญุตา ลำดับความสำคัญการดำเนินงานผู้สูงอายุ (6) ปริสัญญุตา ศึกษาคนในบริบทพื้นที่ และ (7) ปุคคลัญญุตา เลือกบุคลากรรับผิดชอบงานที่เหมาะสม ผนวกกับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานอย่างมีหลักการและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องมีปรับปรุงการดำเนินชีวิตตนเองให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงวัยสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพแข็งแรงตลอดจนช่วยลดปัญหาของผู้สูงอายุเอง

วิริยะ ณะเสน (2567, หน้า 97-98) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า 1. การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.19 , S.D. = 0.45)เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถหรือความเป็นผู้รู้จักผล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ หลักธัมมัญญุตา (ความเป็น

ผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) และ หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือหลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57)
2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 1) คณะกรรมการควรมีการทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ 2) มีการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้าน 3) ควรมีการประเมินขีดความสามารถของคณะกรรมการและสมาชิก และ 4) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนหมู่บ้านจากทุกภาคส่วน

พระธนิษฐ์ ศรีสมบัติ (2566, หน้า 89) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการครองตนครองคนและครองงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหลักพุทธธรรมในการการครองงาน : อิทธิบาท 4 รองลงมา คือ หลักพุทธธรรมในการการครองคน : สังคหวัตถุ 4 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หลักพุทธธรรมในการครองตน : สัปปุริสธรรม 7 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนต่อการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการครองตนครองคนและครองงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ยกเว้นประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน รายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการครองตน ครองคน และครองงานของบุคลากรในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1 จากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารสถานศึกษา ได้แนวทาง ดังนี้ บุคลากรในสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้มีความรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมายและนโยบายอย่างท่องแท้ และมีทักษะความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ จริงใจและทุ่มเท

วีณา ขำคง (2564, หน้า 126-127) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และหลักวิมังสา 2) ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่ หลักจิตตะ หลักวิมังสา หลักฉันทะ และหลักวิริยะ ตามลำดับ และ 3) แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี คือ(1) หลักฉันทะ :ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือควรมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ และแนวทางปฏิบัติงานที่ชัดเจน เรียนรู้ทำความเข้าใจในงานร่วมกันเพื่อทดแทนการทำงานกัน ได้จัดกิจกรรมเสริมสร้างการมีส่วนร่วมภายในองค์กร เพื่อให้เกิดความพอใจ มีความรักงาน และเห็นความสำคัญของงานส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ (2) หลักวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานคือ จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบ นโยบาย ตัวชี้วัดและเป้าหมาย นำเทคโนโลยีมาช่วยยั้งใจเพื่อให้งานเสร็จตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ (4) หลักวิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน คือ การบริหารจัดการงาน ผู้บริหารและบุคลากรควรมีการวางแผน ทบทวน วิเคราะห์ปัญหา และกำหนดบทบาทภาระหน้าที่ร่วมกันภายใต้ระเบียบ กฎหมาย และหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน เพื่อลดความผิดพลาดของงานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องในการบริหารจัดการงาน แบ่งงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ความสามารถ เพื่อให้บุคลากรพึงพอใจและเกิดความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ (3) หลักจิตตะ : การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน คือ ผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดขั้นตอนในการทำงานให้ชัดเจน เอาใจใส่บุคลากร ร่วมมือกันปรับปรุง ทบทวนงาน และปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น

จิรัตติกาล สุขสิงห์ (2565, หน้า 211-219) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร จากการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการ ความมั่นคงในหน้าที่และรายได้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการความก้าวหน้า หรือการได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นส่งผลความมุ่งมั่นต่อในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานของกลุ่มผู้บริหาร ความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูง ดังนั้นการสร้าง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะทราบถึงความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรแล้ว การวางแนวทาง พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรโดยการนำหลักธรรมอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวทาง ในการปฏิบัติงาน จึงมีความสำคัญในการนำมาใช้พัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร หลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ 2) วิริยะ 3) จิตตะ 4) วิมังสา โดยสรุปแนวทางการพัฒนาแบ่งออกเป็น 2 แนวทาง คือ แนวทางสำหรับผู้ปฏิบัติงาน และแนวทาง

สำหรับผู้บริหาร สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นฤมล ไทรตระกูล (2564, หน้า 106) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยอง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับประสิทธิภาพสูง เมื่อจัดลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยพบว่า ด้านคุณภาพของงาน เป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และลำดับสุดท้ายคือ ด้านปริมาณงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยอง พบว่า ส่วนงานที่สังกัด ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนาจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 ขณะที่ เพศอายุระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่งและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองและทุกตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอนิคมพัฒนา จังหวัดระยองได้ร้อยละ 13.4 (R2=.134, SEest=.377)

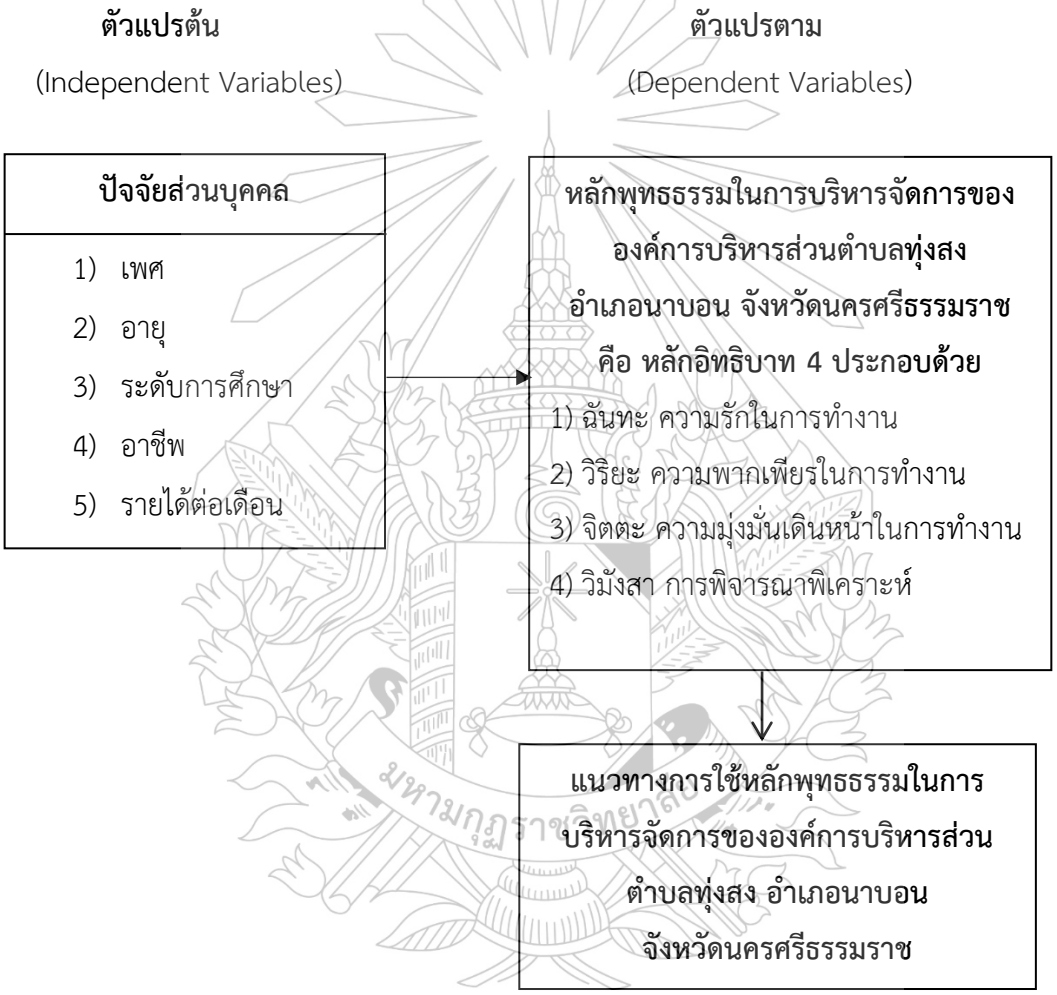
กฤษณา แสงเนาวรัตน์ (2566, บทคัดย่อ,หน้า 1-2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรีผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีอายุ ประเภทตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้พบว่าปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ด้านความสามารถ ด้านโครงสร้าง และด้านบุคลากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยภายในองค์กร ด้านกลยุทธ์ ด้านระบบ และด้านรูปแบบการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองบ้านสวน จังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันทนา พวงจันทร์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการ ปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.40) รองลงมา คือ

หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 4.44, S.D.= 0.42) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$= 4.35, S.D.= 0.52) และ หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบ ไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.51) ตามลำดับ 2) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาล ตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่ดีในการบริหารองค์กร ตามวิสัยทัศน์ที่ว่า “เทศบาลคุณภาพ สร้างสรรค์สังคมคุณภาพ สู่ชีวิตที่มีคุณภาพอย่างยั่งยืน”ดังนั้นการจะพัฒนาองค์กรให้ยั่งยืนนั้นต้องเริ่มจากการวางแผนกำลังคนเพื่อนำมาวางแผนงานและกำหนดวิธีการทำงานให้สอดคล้องกัน การดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้โดยมีการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแก้ไขอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง และเชื่อมโยงการพัฒนาคนไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาองค์กร องค์กรก็จะประสบความสำเร็จ ประชาชนก็จะอยู่ดีมีสุข

2.6 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้วิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำหลักอิทธิบาท 4 ของพระมหาปรีชา เขมนนโท (เหล่าทวีคุณ) (2561, หน้า 32) กล่าวไว้ว่า อิทธิบาท 4 ได้แก่ 1) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน 2) วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน 3) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในการทำงาน 4) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของการทำงานในการวิจัยดังนี้ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าพระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 2,300 คน จำนวน 10 หมู่บ้าน (ข้อมูลงานทะเบียนราษฎร์ ที่ว่าการอำเภอนาบอน, พฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ

ได้แก่ ประชาชนในท้องถิ่นที่มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาราง Krejcie and Morgan จำนวน 2,300 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน

3.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ

ได้แก่ กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ และ กลุ่มผู้นำทางพระพุทธศาสนา รวม 5 รูป/คน

3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เลือกมาจากจำนวนประชากรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 2,300 คน จำนวน 10 หมู่บ้าน (ข้อมูลงานทะเบียนราษฎร์ที่ว่าการอำเภอนาบอน, พฤศจิกายน 2567) ในการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน ใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้แต่ละชั้นเป็นตัวแบ่งชั้นภูมิกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละชั้นตามสัดส่วน เพราะการใช้เทคนิคนี้ทำให้การเลือกตัวอย่างมีความแม่นยำและเป็นตัวแทนที่ดีกว่า ทำให้ผลการวิจัยหรือการสำรวจมีความเชื่อถือได้มากขึ้น แล้วใช้วิธีการใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยกำหนดสัดส่วนแยกเป็นรายพื้นที่ ของผู้วิจัยด้วยการแจกแบบสอบถาม เพื่อช่วยให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำ เท่าเทียม และสะท้อนความหลากหลายของประชากรได้อย่างครบถ้วนตามตารางดังต่อไปนี้

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1	บ้านหนองดี	1,267	307	45
2	บ้านหนองบัว	619	196	29
3	บ้านทุ่งยวน	1,132	378	56
4	บ้านหนองดี	1,157	347	51
5	บ้านสี่แยก	1,024	280	41
6	บ้านไสยูงปัก	691	149	21
7	บ้านป่ายาง	685	146	21
8	บ้านส้มปอย	641	160	24
9	บ้านคลองโอม	724	249	37
10	บ้านนาแค	451	88	13
รวม		**8,463**	**2,300**	**338**

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) การสัมภาษณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยใช้การกำหนดเกณฑ์ (Criterion) จำนวน 5 คน แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้นำด้านการปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 1 คน		
ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
1.	นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง
กลุ่มที่ 2 กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น จำนวน 1 คน		
ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
1.	นายยุทธพล พรหมวิเศษ	ผู้อำนวยการกองคลัง
กลุ่มที่ 3 ผู้นำการปกครองท้องที่ จำนวน 1 คน		
ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
1.	นายสันติ บำรุงภักดิ์	ผู้ใหญ่บ้าน ม.1 ตำบลทุ่งสง
กลุ่มที่ 4 ผู้นำชุมชน จำนวน 1 คน		
1	นางนิโลบล วงศ์สวัสดิ์	สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง หมู่ที่ 1
กลุ่มที่ 5 กลุ่มผู้นำทางพระพุทธศาสนา 1 รูป		
ลำดับ	**ชื่อ-สกุล**	**ตำแหน่ง**
1.	พระครูพินิตธรรมวาที	เจ้าอาวาสวัดหนองดี

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นงานวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ารวบรวมจากข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ซึ่งได้แก่ หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย

3.3.1 แบบสอบถาม

มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อใช้สอบถามกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 1 ชุด มีรายละเอียดประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Closed - Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Closed - Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choice Question) จำนวน 20 ข้อ ประกอบด้วย

1. ข้อคำถามด้านฉันทะ จำนวน 5 ข้อ
2. ข้อคำถามด้านวิริยะ จำนวน 5 ข้อ
3. ข้อคำถามด้านจิตตะ จำนวน 5 ข้อ
4. ข้อคำถามด้านวิมังสา จำนวน 5 ข้อ

สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 นี้ ในแต่ละข้อเป็นคำถามชนิดมาตรวัดระดับการสื่อสารแบบรวมคะแนน (Summated Rating Scale) ของเรนสิส ลีเคร์ท (Rensis Liketr, 1921, p. 12) หรือมาตรวัดแบบลิเคร์ท (Likert-Type) (สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์, 2546, หน้า 120) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เป็นเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ (สมชัย วงษ์นายะ และ รศ.ดร. ทวนทอง เชาวกีรติ พงศ์, 2551, หน้า 229) ดังนี้

ค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการในระดับมากที่สุด

ค่าคะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการในระดับมาก

ค่าคะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการในระดับปานกลาง

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการในระดับน้อย

ค่าคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ ในระดับน้อยที่สุด

3.3.2 แบบสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ 1 ชุด โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการของขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวนำมากำหนดเป็นเป็นกรอบให้ตรงกับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือ แบบปลายปิด (Close Ended Question) และแบบปลายเปิด (Open Ended Question) ประกอบกัน ซึ่งเป็นการดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาเพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และเหมาะสมของข้อคำถามนำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน คือ

1. รศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว
2. รศ.ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์
3. ผศ.ดร. ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี

3.4.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence : (IOC) เท่ากับ 1.00

3.4.6 เมื่อผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความถูกต้องเสร็จแล้ว จึงนำไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายกันกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลแก้วแสนที่มิใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของครอนบาช (Cronbach) เท่ากับ .825

3.4.7 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.4.8 นำผลจากการการเก็บข้อมูลที่ครบถ้วนมาวิเคราะห์ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพตามลำดับ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือรับรองจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารเพื่อขออนุญาตแจกแบบสอบถาม เพื่อเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ผู้วิจัยนำหนังสือส่งให้แก่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม จากประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับประชาชนในเขตพื้นที่เทศบาลตำบลพะวง ด้วยการขอความร่วมมือจากผู้นำชุมชนแต่ละหมู่บ้าน ให้ครบตามจำนวนตามที่กำหนดไว้โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบบสะดวก (Convenience Sampling) และตามดุลยพินิจ (Judgment Sampling) (สุจินต์ ธรรมชาติ, หน้า 224) ของผู้วิจัยโดยการนำแบบสอบถาม

4. เมื่อได้แบบสอบถามที่ตอบกลับเรียบร้อยคืนมาแล้ว จำนวน 338 ชุด คิดเป็น 100% จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จัดหมวดหมู่ของข้อมูลรวมทั้งลงรหัสและบันทึกข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

3.5.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยได้ดำเนินการรเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือรับรองจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในการขอทำการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยได้นำหนังสือรับรองขออนุญาตนำเสนอต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นผู้ให้สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 5 ท่าน โดยใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3. ผู้วิจัยทำการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ ในการสัมภาษณ์แก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 7 ท่าน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

4. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่าง 5 ท่าน

5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมกระบวนการการสื่อสารทางการเมืองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเป็นพหุกรณีศึกษา (Multiple Case Study) ต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะสถานภาพของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

3.6.2 วิเคราะห์กระบวนการการสื่อสารทางการเมืองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย $\overline{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

3.6.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมกระบวนการการสื่อสารทางการเมืองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัยดังนี้

3.7.1 หาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence หรือIOC) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 199)

$$IOC = \frac{\sum R}{n}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

n แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

3.7.2 หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

(α - Cofficient) ของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีสูตร ดังนี้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 205)

$$\alpha = \frac{n}{n-1}\left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2}\right]$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

n แทน จำนวนข้อของคำถาม

s_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.3 การวิเคราะห์ข้อมูลให้หาค่าร้อยละจากสูตรดังนี้(ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550, หน้า 152)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{X\ x\ 100}{n}$$

เมื่อ X แทน จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ

n แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

3.7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลหาคะแนนค่าเฉลี่ย (Mean) จากสูตรดังนี้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2559, หน้า 218)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

เมื่อ $\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับข้อมูลทั้งหมด

n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

3.7.5 การวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) จากสูตรดังนี้ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 224)

$$\text{S.D.} = \sqrt{\frac{n\sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$\sum X^2$ แทน จำนวนข้อของคำถาม

$(\sum X)^2$	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
n	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept-interview) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์และความหมายที่ใช้แทนค่าสถิติในการนำเสนอ ดังนี้

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางโดยวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ แนวการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	197	58.28
หญิง	121	35.80
อื่น ๆ	20	5.92
รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 และเป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ เพศอื่น ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 18-30 ปี	107	31.66
อายุ 31-40 ปี	75	22.19
อายุ 41-50 ปี	63	18.64
อายุ 50-60 ปี	49	14.50
61 ปีขึ้นไป	44	13.01
รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 มีอายุ อายุ 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.64 อายุ 50-60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.01 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ระดับประถมศึกษา	58	17.16
ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น	61	18.05
มัธยมศึกษาตอนปลาย	65	19.23
ปริญญาตรีขึ้นไป	154	45.56
รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.56 มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย.จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 มีระดับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 และระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
เกษตรกร/รับจ้าง	70	20.71
ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	108	31.95
รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	119	35.21
อื่น ๆ	41	12.13
รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.21 และมีค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 มีกลุ่มเกษตรกร/รับจ้าง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และ อื่น ๆ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.13 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	45	13.31
10,001-15,000 บาท	81	23.97
15,001-20,000 บาท	180	53.25
20,001 บาทขึ้นไป	32	9.47
รวม	**338**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ต่ำจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.97 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง 4 ด้าน

(n=338)

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)	4.28	0.60	มาก
2. ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)	4.04	0.63	มาก
3. ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)	4.17	0.55	มาก
4. ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)	3.99	0.62	มาก
รวม	**4.12**	**0.49**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55) และ ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)

(n=338)

ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)	ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพียงใด	4.53	0.74	มากที่สุด
2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีความรู้สึกพึงพอใจ และรักในงานที่ทำ เพียงใด	4.36	0.72	มาก
3. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง นำหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะ “ฉันทะ” มาใช้ในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพียงใด	4.24	0.79	มาก
4. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีกิจกรรมหรือ แนวปฏิบัติในองค์กรที่แสดงถึงการส่งเสริมความรักในการทำงาน เพียงใด	4.11	0.76	มาก
5. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการส่งเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรให้มีฉันทะด้วยกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติทางพุทธธรรมเพียงใด	4.15	0.83	มาก
รวม	**4.28**	**0.60**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ท่านคิดว่าผู้บริหารในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ 2 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีความรู้สึกพึงพอใจและรักในงานที่ทำ เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.72) ส่วน ข้อ 4 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การ

บริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีกิจกรรมหรือ แนวปฏิบัติในองค์กรที่แสดงถึงการส่งเสริมความรักในการทำงาน เพียงใด($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)

(n=338)

ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)	**ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
1. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงได้นำหลักพุทธธรรมเรื่อง “วิริยะ” มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร มีเพียงใด	4.04	0.84	มาก
2. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด	3.95	0.84	มาก
3. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามหลักวิริยะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในปัจจุบันเพียงใด	3.99	0.87	มาก
4. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ “วิริยะ” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพียงใด	4.08	0.87	มาก
5. ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด	4.13	0.78	มาก
รวม	**4.04**	**0.63**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ที่ว่า ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมโดยเฉพาะ “วิริยะ” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.87) ส่วน ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) (n=338)

ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)	ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในปัจจุบัน มีแนวทางในการแสดงออกถึงความตั้งใจจริงและความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพียงใด	4.26	0.83	มาก
2. ท่านคิดว่า การมี “จิตตะ” ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงในปัจจุบัน เพียงใด	4.15	0.80	มาก
3. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ (จิตตะ) ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในปัจจุบัน เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มีความจำเป็นเพียงใด	4.15	0.76	มาก

4. ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงได้นำหลัก “จิตตะ” มาใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาชุมชน เพียงใด	4.15	0.71	มาก
5. การใช้หลักจิตตะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด	4.12	0.74	มาก
รวม	**4.17**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ที่ว่า ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในปัจจุบัน มีแนวทางในการแสดงออกถึงความตั้งใจจริงและความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่า การมี “จิตตะ” ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงในปัจจุบัน เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.80) ส่วน ข้อ 5 การใช้หลักจิตตะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.12 ,S.D. = 0.74) มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการใช้หลักพุทธธรรม ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)

(n=338)

ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)	ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1.ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำหลักธรรมด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด	3.90	0.85	มาก
2. ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง การนำหลักธรรมด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาประยุกต์ใช้เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาความเป็นไปได้อย่างเป็นระบบ เพียงใด	4.00	0.77	มาก
3. ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการ ต่าง ๆ เพียงใด	4.03	0.77	มาก
4. ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง พิจารณาทางเลือกที่หลากหลายก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงาน เพียงใด	4.00	0.83	มาก
5. ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	4.02	0.84	มาก
รวม	**3.99**	**0.62**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการ ต่าง ๆ เพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03 ,S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.84) ข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำหลักธรรมด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.90, (S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ตอนที่ 3 ผู้สัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์ (26 พฤษภาคม 2568) ให้สัมภาษณ์ว่า แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

1. ฉันทะ (ความรักและพอใจในการทำงาน) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความรักในงานที่ตนรับผิดชอบ ด้วยการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนอย่างชัดเจน สนับสนุนกิจกรรมที่เสริมสร้างแรงบันดาลใจ เช่น การประชุมให้กำลังใจ การยกย่องเชิดชูบุคลากร และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมคุณค่าของงานเพื่อชุมชน

2. วิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)
การปลูกฝังความขยันและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคในการทำงาน ผ่านระบบการติดตามผลการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่ท้าทายตามศักยภาพ และการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. จิตตะ (ความเอาใจใส่และมุ่งมั่นในการทำงาน)
ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับของ อบต.ทุ่งสง มีการแสดงออกถึงความตั้งใจและจดจ่อกับงานอย่างจริงจัง โดยกำหนดเป้าหมายร่วมกันในทีมงาน มุ่งหวังผลลัพธ์ที่มีคุณภาพ ติดตามความคืบหน้าและให้ความสำคัญกับรายละเอียดของงาน เพื่อให้การบริการประชาชนมีประสิทธิภาพ

4. วิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรองและตรวจสอบการทำงาน) อบต.ทุ่งสง ใช้หลักวิเคราะห์และประเมินผลการทำงานอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ โดยจัดให้มีเวทีสะท้อนความคิดเห็น การรับฟังปัญหา และการตรวจสอบประสิทธิภาพของแผนงาน/โครงการทั้งภายในองค์กรและจากประชาชน เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

นายยุทธพล พรหมวิเศษ (26 พฤษภาคม 2568) ให้สัมภาษณ์ว่า แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

1. การส่งเสริม ฉันทะ (ความรักในงาน) ผู้บริหารควรกระตุ้นให้พนักงานและเจ้าหน้าที่เห็นคุณค่าของบทบาทตนเอง เช่น การยกย่องผู้ปฏิบัติงานดีเด่น หรือการเชื่อมโยงงานที่ทำกับประโยชน์ของชุมชน และส่งเสริมให้พนักงานมีแรงบันดาลใจผ่านกิจกรรมอบรมเชิงคุณธรรมและศีลธรรม

2. การส่งเสริม วิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) สร้างระบบสนับสนุน เช่น สวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพ และโอกาสความก้าวหน้า และส่งเสริมการทำงานแบบมีเป้าหมายชัดเจน และให้กำลังใจเมื่อเกิดอุปสรรค

3. การส่งเสริม จิตตะ (ความตั้งใจ เอาใจใส่ในการทำงาน) ส่งเสริมการมีจิตสาธารณะและจิตสำนึกรับผิดชอบต่อชุมชน ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความใส่ใจในคุณภาพของบริการ เช่น การติดตามผลการดำเนินงานและรับฟังข้อเสนอแนะจากประชาชน

4. การส่งเสริม วิมังสา (การใคร่ครวญ ตรวจสอบ วิเคราะห์) ใช้ระบบติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ร่วมเสนอแนวคิดเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน จัดประชุมทบทวนงานเป็นประจำ เพื่อเรียนรู้จากข้อผิดพลาด

นายสันติ บำรุงภักดิ์ (28 พฤษภาคม 2568) ให้สัมภาษณ์ แนวทางการใช้หลัก พุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช มีดังนี้

1. ฉันทะ (ความรัก ความพอใจในงานที่ทำ) อบต.ทุ่งสงส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักในงานผ่านการมีส่วนร่วม การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ เช่น การจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการให้โอกาสในการเติบโตในสายงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจจากภายใน

2. วิริยะ (ความเพียร ความพยายามในการทำงาน) เน้นการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความเพียรในภารกิจประจำ เช่น การจัดระบบงานอย่างมีเป้าหมายชัดเจน การติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประเมินผลเป็นระยะ ซึ่งทำให้เกิดความรับผิดชอบต่องานและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3. จิตตะ (ความตั้งใจใส่ใจในการทำงาน) ปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรให้ทุกคนมีสมาธิและใส่ใจในภารกิจของตน เช่น การจัดประชุมกลุ่มย่อยเพื่อแลกเปลี่ยนแนวคิด การเปิดโอกาสให้เสนอแนวทางใหม่ ๆ และการให้เกียรติผลงานของแต่ละฝ่าย ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

4. วิมังสา (การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรอง) อบต.ทุ่งสงสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพผ่านการฝึกอบรม สร้างกระบวนการคิดวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ เช่น การประเมินโครงการก่อนการดำเนินการ การใช้ฐานข้อมูลและงานวิจัยสนับสนุนการบริหารงาน ส่งผลให้การบริหารมีเหตุผล โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้

สรุป การนำหลักอิทธิบาท 4 มาใช้ในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ไม่เพียงส่งผลให้บุคลากรมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน แต่ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนขององค์กรในภาพรวม เป็นการผสานระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักการบริหารสมัยใหม่ได้อย่างเหมาะสม

นางนิโลบล วงศ์สวัสดิ์ (28 พฤษภาคม 2568) ให้สัมภาษณ์ว่า สำหรับองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เราให้ความสำคัญกับการนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนามาปรับใช้ในการบริหาร โดยเฉพาะ หลักอิทธิบาท 4 ซึ่งเป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณธรรมของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์กร มีดังนี้

1.**ฉันทะ** คือ ความพึงพอใจหรือรักในงานที่ทำ เราส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในงาน มีความภูมิใจในหน้าที่ ไม่ใช่เพียงทำงานตามคำสั่ง แต่เห็นว่างานเป็นการรับใช้ประชาชนและสังคม

2. **วิริยะ** คือ ความเพียรพยายาม องค์กรเราสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กระตุ้นให้บุคลากรเรียนรู้เพิ่มเติม เช่น จัดอบรม ส่งเสริมการศึกษาต่อ และมีระบบประเมินผลงานอย่างโปร่งใส

3. **จิตตะ** คือ ความตั้งใจใส่ใจ เราสนับสนุนการทำงานแบบมีเป้าหมายและมีแผนที่ชัดเจน เช่น การทำแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ทำให้เจ้าหน้าที่มีความมุ่งมั่นในงานที่ทำ

4. **วิมังสา** คือ การใช้ปัญญาพิจารณาและประเมินผล เราเน้นให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกคนมีการทบทวนการทำงาน มีเวทีสะท้อนความคิดเห็น และกล้าปรับปรุงตนเองและระบบงานอยู่เสมอ

พระครูพินิตธรรมวาที (30 พฤษภาคม 2568) ให้สัมภาษณ์ แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1. การปลูกฝัง "ฉันทะ" ในองค์กรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความภูมิใจในหน้าที่มีการสื่อสารวิสัยทัศน์ พันธกิจ และคุณค่าขององค์กรอย่างชัดเจน จัดกิจกรรมเสริมแรงจูงใจ เช่น การยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ทำงานดีเด่น

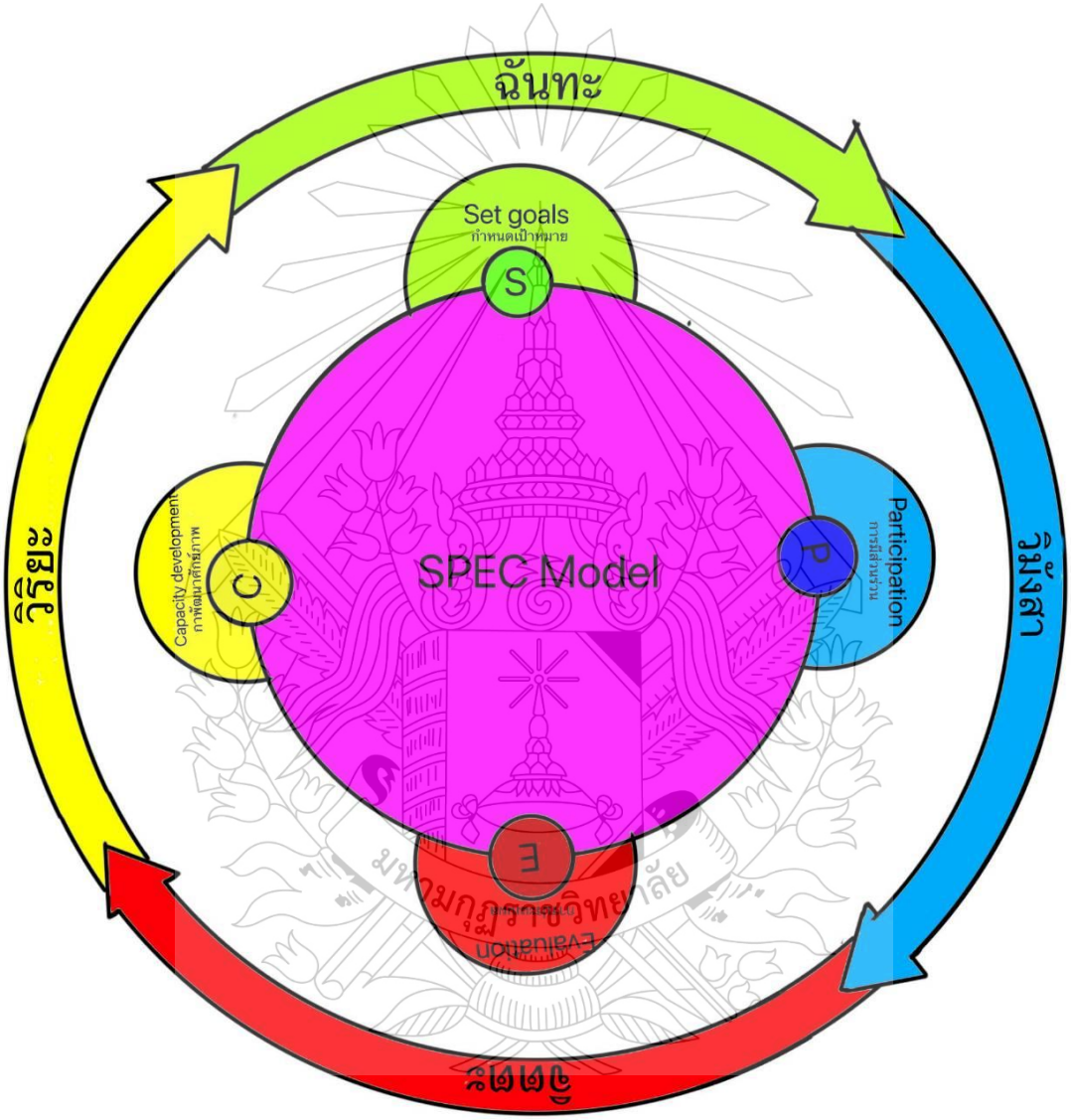
2. การส่งเสริม “วิริยะ” ให้แก่บุคลากร ตั้งเป้าหมายการทำงานที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ มีระบบให้กำลังใจและการประเมินผลที่เป็นธรรม พัฒนาทักษะและศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3. การสร้าง “จิตตะ” หรือความมุ่งมั่นในการทำงาน สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ให้โอกาสในการแสดงออกทางความคิดเห็น กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน

4. การใช้ “วิมังสา” ในการบริหารงานอย่างรอบคอบ ใช้ข้อมูลและหลักฐานประกอบการตัดสินใจ ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง มีระบบติดตามและประเมินผลเพื่อการปรับปรุงงาน

ตอนที่ 4 องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่องการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้สรุปผล จากการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสามารถออกแบบเป็นองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้รูปแบบ SPEC Model ดังนี้



. **S= Set goals** หมายถึง กำหนดเป้าหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำแนวทางการปลูกฝัง ฉันทะ หรือความรักและความตั้งใจในงาน ผ่านการกำหนดเป้าหมายที่มีคุณค่าและความหมาย โดยยึดหลักการตั้งเป้าหมายที่ไม่เพียงแต่ตอบสนองต่อความต้องการขององค์กร แต่ยังเชื่อมโยงกับประโยชน์ที่ส่งผลดีต่อชุมชนและประชาชนในพื้นที่ การตั้งเป้าหมายดังกล่าวมีลักษณะที่ชัดเจน วัดผลได้ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานที่ทำ ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจ ทุ่มเทแรงกายแรงใจเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จสูงสุด ด้วยวิธีนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล จึงสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง มีบุคลากรที่มีฉันทะในการทำงานร่วมกัน พัฒนางานให้ตอบโจทย์ความต้องการของชุมชน และส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

P = Participation หมายถึง การมีส่วนร่วม การฝึกจิตตะด้วยการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง อบต.ทุ่งสง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความตั้งใจมั่นคงผ่านการมีส่วนร่วมในงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยจัดกิจกรรมและโครงการที่เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมนี้ช่วยสร้างความรับผิดชอบและความผูกพันกับงานอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพสูง

E = Evaluation หมายถึง การประเมินผล การใช้วิมังสาในการประเมินผลแบบมีส่วนร่วม อบต.ทุ่งสง ใช้กระบวนการประเมินผลที่เปิดโอกาสให้ทุกฝ่าย ทั้งบุคลากรและชุมชน มีส่วนร่วมในการสะท้อนผลการดำเนินงานอย่างมีเหตุผลและรอบด้าน การวิเคราะห์ข้อมูลและผลตอบรับอย่างรอบคอบช่วยให้เกิดความเข้าใจในจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนา การประเมินเช่นนี้ส่งเสริมความโปร่งใสและการปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในบริบทการบริหารจัดการท้องถิ่น

C = Capacity development หมายถึง การพัฒนาศักยภาพ การเสริมสร้างวิริยะผ่านกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มุ่งเน้นส่งเสริมความพยายามและความมุ่งมั่นของบุคลากรด้วยกิจกรรมพัฒนาศักยภาพที่หลากหลาย ทั้งการอบรม สัมมนา และฝึกทักษะเฉพาะด้าน กิจกรรมเหล่านี้ช่วยเพิ่มความรู้ ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นและพร้อมเผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อนำเสนอแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากร ได้แก่ ประชากร ได้แก่ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ 18 ปีขึ้นไป จำนวน จำนวน 2,300 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 338 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ “แบบสอบถาม” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาตามกรอบแนวความคิดที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบตามมาตราส่วนและแบบปลายเปิด มีทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน 4 ด้าน เป็นลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีการให้คะแนนการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชตามแนวคิดของลิเคิรต์ (Likert) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open – ended questions) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ตอบตามความคิดเห็นของตนเองได้อย่างอิสระ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่า t - test ค่า F – test ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD ค่า IOC และการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach)

การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มข้าราชการท้องถิ่น กลุ่มผู้นำชุมชน กลุ่มผู้นำการปกครองส่วนท้องที่ และ กลุ่มผู้นำทางพระพุทธศาสนา รวม 5 รูป/คน

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

1) จำแนกตามเพศ พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 197 คน คิดเป็นร้อยละ 58.28 และเป็นเพศหญิง จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 และ เพศอื่น ๆ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.92

2) จำแนกอายุ พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ 18-30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 31.66 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 22.19 มีอายุ อายุ 41-50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 18.64 อายุ 50-60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 มีอายุ 61 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.01 น้อยที่สุด ตามลำดับ

3) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็น ร้อยละ 45.56 มีระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย.จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ

19.23 มีระดับระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 18.05 และระดับประถมศึกษา น้อยที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.16 ตามลำดับ

4) จำแนกตามอาชีพ พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 35.21 และมีค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 มีกลุ่มเกษตรกร/รับจ้าง จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 31.95 และ อื่น ๆ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 12.13 น้อยที่สุด ตามลำดับ

5) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ต่ำ จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 53.25 มีรายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 23.97 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000บาท บาท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.31 มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 19.47 น้อยที่สุด ตามลำดับ

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1) ผลการวิเคราะห์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55) และ ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

2) ผลการวิเคราะห์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ท่านคิดว่าผู้บริหารในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 2 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีความรู้สึกพึงพอใจและรักในงานที่ทำ เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.72) ส่วน ข้อ 4 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีกิจกรรมหรือ แนวปฏิบัติในองค์กรที่แสดงถึงการส่งเสริมความรักในการทำงาน เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

3) ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ที่ว่า ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ “วิริยะ” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.87) ส่วน ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

4) ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ที่ว่า ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ในปัจจุบัน มีแนวทางในการแสดงออกถึงความตั้งใจจริงและความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.83) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่า การมี “จิตตะ” ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงในปัจจุบัน เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.15, S.D. = 0.80) ส่วน ข้อ 5 การใช้หลักจิตตะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.12 , S.D. = 0.74) มากน้อยเพียงใด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5) ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการ ต่าง ๆ เพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.84) ข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำหลักธรรม

ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.90, (S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

5.1.3 ผลการรวบรวมวิเคราะห์ผู้สัมภาษณ์เชิงลึกในประเด็นเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1. **ฉันทะ (ความรักและพอใจในงานที่ทำ)** การส่งเสริมฉันทะในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เป็นกระบวนการที่มุ่งเน้นการสร้างแรงบันดาลใจและความภาคภูมิใจในงานให้กับบุคลากรในทุกระดับ โดยองค์กรให้ความสำคัญกับการปลูกฝังทัศนคติที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง อันนำไปสู่ความรักและความพอใจในการทำงานอย่างแท้จริง แนวทางที่ใช้ในการส่งเสริมฉันทะมีความหลากหลายและเป็นรูปธรรม เช่น การสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และคุณค่าของงานราชการ เพื่อให้บุคลากรตระหนักว่างานที่ตนรับผิดชอบมิใช่เพียงหน้าที่ตามคำสั่ง แต่คือภารกิจที่มีคุณค่าในการรับใช้ประชาชนและพัฒนาสังคมนอกจากนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมเพื่อยกย่องและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีความมุ่งมั่นและทำงานอย่างเสียสละ ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศแห่งการให้คุณค่าและการเห็นความสำคัญของตนเองในองค์กร ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมอบรมเชิงคุณธรรม จริยธรรม และกิจกรรมจิตอาสา เพื่อหล่อหลอมจิตสำนึกสาธารณะ เชื่อมโยงแรงจูงใจภายในกับภารกิจขององค์กร และปลูกฝังให้บุคลากรเห็นคุณค่าในงานราชการในฐานะการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม โดยภาพรวมแล้ว แนวทางการส่งเสริมฉันทะดังกล่าว ช่วยให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลเกิดความผูกพันในงาน มีแรงจูงใจจากภายใน และมีทัศนคติที่ดีต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง ส่งผลให้เกิดความรัก ความภาคภูมิใจ และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง อันเป็นพื้นฐานสำคัญของการบริหารจัดการที่มีคุณธรรมและยั่งยืน

2. **วิริยะ ความพากเพียรในการทำงาน** การส่งเสริมวิริยะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมิได้จำกัดอยู่เพียงการปลูกฝังความขยันขันแข็งหรือความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเท่านั้น หากแต่เป็นการสร้างระบบและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาความเพียรอย่างยั่งยืน โดยมีแนวทางที่หลากหลายและครอบคลุมทั้งด้านภารกิจงานและการพัฒนาศักยภาพบุคลากร หนึ่งในแนวทางสำคัญคือ การมอบหมายงานที่ท้าทายและสอดคล้องกับศักยภาพของบุคลากร ซึ่งช่วยจุดประกายให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและกระตุ้นการทำงานอย่างไม่หยุดนิ่ง องค์กรยังให้ความสำคัญกับการจัดอบรม พัฒนาทักษะ และการศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และขยายขอบเขตแห่งความรู้และประสบการณ์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในความก้าวหน้าของตนเอง นอกจากนี้ การวางระบบสวัสดิการที่ดี การจัดสรรโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงการมีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและมีคุณค่า

ในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ช่วยเสริมแรงใจและหล่อหลอมให้เกิดความพากเพียรอย่างแท้จริงกล่าวโดยสรุป แนวทางการส่งเสริมวิริยะในองค์กรนี้ ไม่ได้เน้นเพียงการคาดหวังให้บุคลากร "ขยัน" หากแต่เป็นการออกแบบระบบสนับสนุนที่ส่งเสริมให้ "ขยันได้อย่างยั่งยืน" มีพลังภายในในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีแรงจูงใจที่ตั้งอยู่บนความเข้าใจ ความมั่นคง และโอกาสในการพัฒนาอย่างแท้จริง 10 บรรทัด

3. ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) การส่งเสริมจิตตะในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีจุดเด่นที่มิใช่เพียงการกำหนดให้บุคลากรต้องมุ่งมั่นกับงาน แต่เป็นการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงานที่หล่อหลอมให้เกิดความตั้งใจอย่างแท้จริง ภายในองค์กรมีการสร้างระบบการทำงานแบบมีเป้าหมายร่วมกัน สนับสนุนการทำงานเป็นทีม พร้อมทั้งมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำคัญของตนในกระบวนการทำงานนอกจากนี้ องค์กรยังส่งเสริมจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อชุมชน โดยเน้นย้ำให้เห็นว่างานที่ทำมีผลกระทบโดยตรงต่อประชาชนและสังคมรอบข้าง มีการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน สนับสนุนการแลกเปลี่ยนแนวคิด เปิดโอกาสให้เสนอวิธีการใหม่ ๆ โดยไม่ยึดติดกับลำดับขั้นอย่างตายตัว รวมทั้งเปิดพื้นที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และการพัฒนางานแนวทางเหล่านี้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง มีแรงบันดาลใจในการทุ่มเท และเห็นว่าความสำเร็จขององค์กรคือผลรวมจากความตั้งใจของทุกคน กล่าวคือ เป็นการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อ “ความตั้งใจที่เกิดจากใจ” มากกว่าความตั้งใจที่เกิดจากการบังคับ

4. ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) การส่งเสริมวิมังสาในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง สะท้อนถึงการให้ความสำคัญกับการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ การประเมินผลอย่างต่อเนื่อง และการใช้เหตุผลเป็นฐานในการตัดสินใจ องค์กรนี้มีวัฒนธรรมการทำงานที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้และตรวจสอบได้ โดยมีการจัดประชุมทบทวนผลการดำเนินงานเป็นประจำ ทั้งในระดับแผนงานและระดับบุคลากร พร้อมเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากทุกฝ่ายเพื่อสะท้อนปัญหา อุปสรรค และความก้าวหน้าในการทำงานอย่างโปร่งใสนอกจากนี้ การตัดสินใจในระดับนโยบายและการดำเนินโครงการต่าง ๆ ยังอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลจริงและการวิเคราะห์เชิงประจักษ์ โดยมีการนำผลการวิจัยหรือข้อมูลสถิติมาสนับสนุนการออกแบบแนวทางพัฒนา องค์กรยังเปิดรับข้อเสนอแนะจากประชาชนในพื้นที่อย่างจริงจัง และนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งช่วยให้การบริหารสามารถตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงและความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้นแนวทางเหล่านี้แสดงให้เห็นว่า องค์กรมีลักษณะการบริหารที่ไม่หยุดนิ่ง หากแต่เปิดรับความรู้ใหม่และพร้อมปรับตัวตลอดเวลา วิมังสาจึงมิใช่เพียงกระบวนการคิดวิเคราะห์ แต่เป็น

แกนกลางของวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลัก “เรียนรู้จากทุกกระบวนการ” และ “กล้าปรับเปลี่ยนจากทุกบทเรียน” เพื่อการพัฒนาที่ก้าวหน้าและยั่งยืน

5.1.4 สรุปองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

การศึกษานี้แสดงให้เห็นว่า **SPEC Model** เป็นการบูรณาการหลัก **อิทธิบาท 4** ได้แก่ **ฉันทะ (ความพอใจรักในงาน)**, **วิริยะ (ความเพียรพยายาม)**, **จิตตะ (ความตั้งใจมั่น)** และ **วิมังสา (การพิจารณาอย่างรอบคอบ)** เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการภาครัฐในระดับท้องถิ่นอย่างเป็นระบบและมีทิศทาง โดยแนวทางดังกล่าวมิได้มุ่งเพียงพัฒนาโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นการพัฒนาจิตสำนึกและคุณธรรมของบุคลากรในองค์กรให้ดำรงตนบนพื้นฐานของหลักธรรมทางพุทธศาสนา ซึ่งถือเป็นรากฐานสำคัญของการบริหารที่ดี

การนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ผ่าน SPEC Model ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีลักษณะของ **“การบริหารเชิงพุทธปฏิบัติ” (Practical Buddhist Administration)** ที่มุ่งสร้างสมดุลระหว่าง “ประสิทธิภาพ” และ “คุณธรรม” กล่าวคือ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน (Set Goals) สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและคุณค่าทางสังคม มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรและประชาชน (Participation) เพื่อสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบร่วมกัน มีการประเมินผลอย่างมีเหตุผลและรอบคอบ (Evaluation) เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร (Capacity Development) เพื่อให้เกิดความเพียรพยายามและความพร้อมในการเผชิญความท้าทาย

แนวทางการบริหารลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงการยกระดับการบริหารงานท้องถิ่นจากการมุ่งผลสำเร็จทางวัตถุ ไปสู่การบริหารที่มี “จิตวิญญาณแห่งความรับผิดชอบ” และ “ความเข้าใจเชิงพุทธธรรม” ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรมีความโปร่งใส เป็นธรรม และตอบสนองต่อประโยชน์ส่วนรวมอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ SPEC Model ยังสามารถถือเป็น **ต้นแบบแนวทางการบริหารเชิงคุณธรรมขององค์กรภาครัฐอื่น ๆ** ได้ เพราะเป็นรูปแบบที่สามารถปรับใช้ได้กับทุกระดับขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นเทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล หรือหน่วยงานราชการทั่วไป โดยมีจุดเด่นคือการเชื่อมโยงหลักธรรมเข้ากับกลไกการบริหารเชิงระบบ (Systematic Management) ทำให้เกิดทั้ง “ผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรม” และ “การพัฒนาเชิงจิตใจ” ของบุคลากร ส่งผลให้การบริหารงานภาครัฐมีความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งในมิติของประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

5.2 อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้ง 4 ด้านอยู่ใน ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.28, S.D. = 0.66) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน) ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.55) และ ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.62) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ วีณา ขำคง (2564, หน้า 126-127) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ หลักฉันทะ หลักวิริยะ หลักจิตตะ และวิมังสา และความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ได้แก่หลักจิตตะ หลักวิมังสา หลักฉันทะ และหลักวิริยะ

2. ผลการวิเคราะห์ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 1 ท่านคิดว่าผู้บริหารในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.53, S.D. = 0.74) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ 2 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน บุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีความรู้สึกพึงพอใจ และรักในงานที่ทำ เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.72) ส่วน ข้อ 4 ท่านคิดว่าในปัจจุบัน องค์การบริหาร) ส่วนตำบลทุ่งสง มีกิจกรรมหรือ แนวปฏิบัติในองค์กรที่แสดงถึงการส่งเสริมความรักในการทำงานเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.11, S.D. = 0.76) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพร แก้วเพ็ง

(2565,หน้า 45–46) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การส่งเสริมฉันทะเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัย พบว่า การส่งเสริมฉันทะหรือความรักในงานผ่านการบริหารจัดการเชิงบวกของผู้บริหาร มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเทในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งชี้ให้เห็นความสำคัญของการจัดกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่สนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักงานและมีส่วนร่วมในองค์กรอย่างแท้จริง

3. ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ที่ว่า ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ “วิริยะ” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.87) ส่วน ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ วรรณา สมบูรณ์ (2566, หน้า 55-68) *เรื่อง:* “บทบาทของหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคใต้” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลที่ประยุกต์ใช้หลักวิริยะมีระดับความพากเพียรของบุคลากรสูง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

4. ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด ($\overline{X}$ = 4.13, S.D. = 0.78) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ข้อ 4 ที่ว่า ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงที่เป็นอยู่ในปัจจุบันได้ดำเนินการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ “วิริยะ” ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.08, S.D. = 0.87) ส่วน ข้อ 2 ที่ว่า ท่านคิดว่าในปัจจุบัน ผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.95, S.D. = 0.84) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ วันทนา พวงจันทร์ (2567, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการปฏิบัติงานตามหลัก อิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราชจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลการวิจัย พบว่า 1) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท 4 ของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลโพธิ์เสด็จ อำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.40, S.D.= 0.39) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักจิตตะ (มีความจดจ่อในการ ปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.50, S.D.= 0.40) รองลงมา คือ หลักวิริยะ (มีความขยันหมั่นเพียรในการ ปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.44, S.D.= 0.42) หลักฉันทะ (มีความพอใจในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.35, S.D.= 0.52) และ หลักวิมังสา (มีความคิดรอบคอบไตร่ตรองในการปฏิบัติงาน) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.31, S.D.= 0.51) ตามลำดับ

5. ผลการวิเคราะห์ ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ระดับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ 3 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการ ต่าง ๆ เพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.03 ,S.D. = 0.77) รองลงมาคือ ข้อ 5 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.84) ข้อ 1 ท่านคิดว่า ปัจจุบัน องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำหลักธรรมด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด ($\overline{X}$ = 3.90, (S.D. = 0.85) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สอดคล้องกับ วิชัย ชาญกิจ (2564, หน้า 22-25) งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมด้านวิมังสาในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อยกระดับคุณภาพการทำงาน” พบว่า ด้านวิมังสามีความสำคัญของการไตร่ตรองในทุกขั้นตอนการบริหารและตัดสินใจ ช่วยเพิ่มความรอบคอบและลดความเสี่ยงในงาน

6. องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย การนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะ "อิทธิบาท 4" มาใช้ในกระบวนการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นนวัตกรรมเชิงแนวคิดที่มีศักยภาพสูงในการพัฒนาทั้งบุคลากรและระบบบริหารอย่างรอบด้าน โดยเน้นการปลูกฝัง “คุณธรรม” ให้เป็นรากฐานของการบริหาร ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่มเท และสร้างสรรค์ เป็นกรอบการบริหารโมเดล SPEC สามารถสะท้อนกระบวนการบริหารที่ยึดหลักธรรมได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

S (Set goals) = ฉันทะ การตั้งเป้าหมายที่มีคุณค่าทั้งต่อองค์กรและชุมชน เป็นการสร้างแรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) ให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีบทบาทสำคัญในสังคม เกิดความรักในงาน และมีความตั้งใจในการพัฒนาอย่างแท้จริง

P (Participation) = จิตตะ การมีส่วนร่วมเป็นการกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจ ความใส่ใจ และความมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ทั้งในระดับบุคลากรและประชาชน ทำให้เกิดพลังการทำงานร่วมกัน (collaborative energy) และลดช่องว่างระหว่างองค์กรกับชุมชน

E (Evaluation) = วิมังสา การประเมินผลแบบมีส่วนร่วม สะท้อนความโปร่งใส และความตระหนักในความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ผลการทำงานร่วมกันอย่างมีเหตุผล ช่วยให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง

C (Capacity development) = วิริยะการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมและกิจกรรมต่างๆ เป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีความพยายาม ความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน และไม่หยุดนิ่งต่อการพัฒนา ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

สอดคล้องกับ พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาทธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ ได้มากมาย เช่นการปฏิบัติธรรม การทำงาน การจัดการเรียนการสอนหนังสือหรือในการดำเนินชีวิต หลักอิทธิบาทธรรม 4 ประการประกอบด้วย ฉันทะ หมายถึง สร้างความพอใจใน การทำงาน ประสงค์จะทำยิ่งขึ้น วิริยะ หมายถึง ความขยัน หมั่นเพียร จิตตะ หมายถึง ความมีจิตใจสู้ไม่ท้อถอยต่อปัญหาหรืออุปสรรค วิมังสา หมายถึง การรู้จักใช้ปัญญา ใช้ความคิดพิจารณาอย่างรอบด้านในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำด้วยหลักพุทธธรรมเสริมสร้างคุณธรรมการตัดสินใจที่ยุติธรรม และความสามารถในการบริหารงานอย่างโปร่งใสและมีคุณภาพ

2. บูรณาการพุทธธรรมในการบริหารงานและการบริการประชาชนจัดให้มีแนวทางหรือคู่มือการนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช ยังมีประเด็นที่น่าศึกษาอีกหลายประเด็น และงานวิจัยนี้ไม่อาจนำมาศึกษาได้ทั้งหมด ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการในระดับเชิงเปรียบเทียบ โดยเปรียบเทียบระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีบริบทต่างกัน เช่น สภาพพื้นที่ วัฒนธรรมองค์กร หรือโครงสร้างการบริหาร เพื่อให้เห็นถึงแนวทางและความแตกต่างในการประยุกต์ใช้หลักธรรม เช่น อิทธิบาท 4 หรือหลักธรรมด้านธรรมาภิบาลเชิงพุทธ

2. ควรขยายขอบเขตการวิจัยไปสู่การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนำหลักพุทธธรรมมาใช้จริงโดยเน้นการศึกษาผลกระทบที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งด้านประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร คุณภาพชีวิตของบุคลากร และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ ซึ่งจะช่วยยืนยันคุณค่าของการบริหารจัดการเชิงพุทธในระดับปฏิบัติ

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). "แนวทางการส่งเสริมการบริหารงานท้องถิ่น". กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น.

โกวิทย์ พวงงาม. (2559). การคลังท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

จินตวีร์ เกษมศุข. (2558). การใช้หลักการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ธงชัย ประดับชนานุรัตน์ (2560). *การกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย: แนวทางและทิศทางในอนาคต.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนวัฒน์ สุขมาลย์ (2567). การปฏิรูปการปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคปัจจุบัน: แนวทางใหม่ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สมาคมสถาบันการปกครองท้องถิ่น

นัฐพล พฤกษานุสวัสดิ์ (2562). *การพัฒนารูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไท จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณกิจ แสงอารมณ์. (2560). การพัฒนาท้องถิ่นในประเทศไทย: แนวคิดและกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วุฒิชัย บุญเสริม. (2562). การศึกษาแนวทางการกระจายอำนาจในระบบการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิเชียร ตันศิริคงคล, (2563). โครงสร้างส่วนล่างของการเมืองการปกครองไทย, ในเอกสารการสอนชุดวิชาหลักพื้นฐานการเมืองการปกครองไทย, นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). *รัฐประหาร บทบาททหารกับการเมืองในประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริพร สายทอง. (2559). *การปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย: แนวคิดและการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *"รายงานการพัฒนาท้องถิ่น ในประเทศไทย".* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สมศักดิ์ เจียมเสม (2565). *การเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรปกครองท้องถิ่นในไทย: บทเรียนจากการปฏิรูปการปกครอง.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น

สมคิด บางโม.(2553).องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ:บริษัทวิทยพัฒน์ จำกัด

เสรี วงษ์มณฑา. (2541). *ภาพพจน์นั้น...สำคัญไฉน.* พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธีระฟิลม์และไซเท็กซ์.

เสถียร เชยประทับ. (2540). *การสื่อสารกับการเมือง : เน้นสังคมประชาธิปไตย.* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2551). *สาระสำคัญในการปรับปรุงพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551.* กรุงเทพฯ: สำนักงานข้าราชการพลเรือน.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2559). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างบูรณาการ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

สืบสกุล นรินทรางกูร ณ อยุธยา. (2564). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาแนวใหม่.* กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2) วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัย

กาญจนา วิเชียรศรี (2563). การบริหารจัดการศึกษาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

เกียรติศักดิ์ ป้องรัตนไสย์ (2564). *การบริหารจัดการ กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 16 จังหวัดร้อยเอ็ด.*สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

จุฑารัตน์ แสงสุข (2558). *การบริหารงานบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม.(การบริหารการศึกษา). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ณัฐวุฒิ ดวงมุสิก (2566). *การบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี.*สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครอง นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ณัฐฐา แก้วนวล และคณะ. (2558). "*ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานในการพัฒนาระบบการบริหารงาน คุณภาพ ISO 9001:2008 กรณีศึกษาบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด.*" วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐธยาน์ รัตนินปฐมภัค และคณะ. (2563). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดนครนายก.* วิทยานิพนธ์ ปร.ด., มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.

ฐานิตร์ ชะนะมา และคณะ. (2558). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศไปสู่การบริหารงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2555 ถึง พ.ศ. 2559.

การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารรัฐกิจ,

คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธนภรณ์ พรรณราย และคณะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสงขลา.

สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ถนัด ไชยพันธ์ และคณะ. (2560). *การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี* (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระนครศรีอยุธยา.

พระกฤษดา ฐิตธมฺโม (แก้วประยูร) และคณะ. (2566).*ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ 6 ด้าน ในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอสะเดา (ธ).*สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการปกครอง นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระครูบริหารสังฆกิจ และคณะ. (2559). บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์พุทธศาสมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พระมหาชัยวัฒน์ จตฺตมโล (พรหมสนธิ) และคณะ. (2560). *รูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*

กลุ่มที่ 4, ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา,บัณฑิวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) และคณะ. (2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์

จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์นี้หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา.

พระมหาปรีชา เขมนนฺโท (เหล่าทวีคุณ) และคณะ.(2561). การประยุกต์หลักอิทธิบาทธรรมเพื่อการบริหารจัดการสำนักปฏิบัติธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ). พระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาบรรจง ติสรโณ (ศรีสุข) และคณะ.(2560). ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม 4 ในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนปริยัติคุณรสวิทยา อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์. (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา). บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระบุญกอง แก้วมะนีวงศ์ และคณะ. (2559). การเสริมสร้างจิตสาธารณะตามหลักอิทธิบาท 4 ของนักเรียนมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 7 โรงเรียนมัธยมตอนปลายบ้านมะนีลาด เมืองไชยบุลี แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ไพบูลย์ สุรารักษ์ และคณะ. (2562). *การพัฒนาทักษะการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ กีฬากอล์ฟเป็นกิจกรรมในการฝึกอบรม*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระชวัลวิทย์ อคฺคธมฺโม (เจนดลวาการ) และคณะ. (2561). การศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของอิทธิบาท 4 เพื่อความสำเร็จ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ภูษณิศา คารวพงศ์. (2565) และคณะ. *สภาพและปัญหาการดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตสายไหม สังกัดกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี).

วีณา ขำคง และคณะ.. (2564). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์) พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุขศิริ ประสมสุข และคณะ. (2560). *การสำรวจความพึงพอใจของประชาชนต่อคุณภาพการบริการขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร.* คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เสาวภา เมืองแก่น และคณะ.. (2560). *ต้นแบบการจัดการองค์การแห่งความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัยเอกชนไทย.* (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

สุชาดา คำพิทูรณ์ และคณะ.. (2565). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ชัยภูมิ เขต 3.* วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

สุมาลี ลิ่มเจียสหพงษ์ และคณะ. (2558). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานนทบุรี เขต 2.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

สิทธิ์ธนัชท์ วารุณสหรัชภณ และคณะ. (2559). *การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนตำบลตลาดจินดา อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม.* รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุพันธ์ แสนสี และคณะ.. (2558). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อสงเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนกีฬา จังหวัดขอนแก่น ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อมรรัตน์ อมรนาถ (2559) กระบวนการวางแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีอยธยา. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา.

3. วารสารทางวิชาการ

กัณฑ์พงษ์ นามเสน่ห์ และคณะ. (2559). *การปรับใช้หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารบุคลากร.* Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่ 1. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม-ธันวาคม).

กิติภัทร์ พานิชย์สวัสดิ์ และคณะ. (2562). "*การปกครองท้องถิ่นในประเทศไทย: แนวคิดและการปฏิบัติ*". วารสารการปกครองท้องถิ่น, 15(3), 67-85.

จตุพร ศรีลานคร และคณะ. (2564). *การบริหารงานบุคลากรตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดร้อยเอ็ด*. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด. 10(1), 2-18.

ฐาณิศรา กาบบัวศรี และคณะ. (2562). *เทคนิคและกระบวนการ POSDCoRD*. วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพ การบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย, ปีที่ 1 (ฉบับที่ 3), หน้า 15-22.

ณัฐวุฒิ ดวงมุสิก และคณะ. (2566). *การบริหารจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลบางชนะ อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 5(3), 16–29.

ธฤษิดา แก้วภราดัย และคณะ (2567). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพละ 5 กับอิทธิบาท 4*. วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 2(1), 31–48.

ประภาศรี ชัยสงค์. (2564). *ทฤษฎีและการปฏิบัติในการกระจายอำนาจในประเทศไทย*. วารสารสหกรณ์ศึกษา, 31(2), 45-67.

พระสมุห์พงศธร ปภงฺกโร. และคณะ (2564). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 การบริหารงานของเทศบาลกุดจับ อำเภอกุดจับ จังหวัดอุดรธานี. Journal of Modern Learning Development 6(4), 241.

พระปราโมทย์ วาทโกวิโท และคณะ. (2564). รูปแบบการพัฒนาวิทยากรต้นแบบสันติภาพโดยพุทธสันติวิธี. วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7(sup), 253–265

พระอนันต์ อภินนฺโท และคณะ. (2565). แนวทางการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อเผยแผ่พระพุทธศาสนา

ของพระสงฆ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 13(2), 62–63.

พระสุวรรณา อินฺทโชโต (เหือน) และและคณะ. (2563). การใช้อิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาคุณภาพการเรียนรู้ของนักเรียนโรงเรียนมัธยมศึกษา 10 มกราคม 1979 จังหวัดเสียมเรียบ ประเทศกัมพูชา. วารสารมหาจุฬาวิชาการ, 7(3), 97-108.

พระมหาจรูญ อภิธมฺมจิตฺโต และคณะ. (2564). *รูปแบบการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์ของชุมชนในจังหวัดสมุทรสงคราม.* วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(4), 54-65.

ภูชิสส์ เต็มพร้อม และและคณะ (2567). *การบริหารนโยบายสาธารณะแบบกามีส่วนร่วมของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลสทิงพระ อำเภอสทิงพระ จังหวัดสงขลา. วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(8),18-35.*

วิโรจน์ ด่านชัยวิจิตร และคณะ. (2566). *"ทฤษฎีและปฏิบัติการกระจายอำนาจในประเทศไทย".* วารสารการปกครองและการพัฒนา, 9(2), 123-138.

วิชัย พรมพุฒิ และคณะ. (2563). *การบริหารจัดการท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ: แนวคิดและประสบการณ์จากต่างประเทศ.* วารสารการปกครองท้องถิ่น, 12(3), 45-60.

วิริยะ ณ เสน และคณะ. (2567). *การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี.*วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์, 11(8),36-48

วิทยา ยอดรักษ์ และคณะ. (2567). *การพัฒนาเพื่อการบริหารจัดการองค์กรสู่ความเป็นเลิศขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสงขลา.*วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 9(3), 96-109

สมบัติ นามบุรีและคณะ. (2562). ทฤษฎีการมีส่วนร่วมในงานรัฐประศาสนศาสตร์. วารสารวิจัยวิชาการ, 2(1), 183-197.

สุปัญญดา สุนทรนนธ์และคณะ. (2565). *ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รางวัลการบริหารจัดการที่ดี : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลโพสะ จังหวัดอ่างทอง.*

วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สุภัท พรหมแก้ว และคณะ. (2566). *การบริหารจัดการศูนย์พัฒนาเด็กเล็กตามหลักอิทธิบาท กรณีศึกษา ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช*.

วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์, 8(1),489-503.

โสมจิราวดี จำปาสิทธิ์ และคณะ (2567). *การบูรณาการหลักธรรมเพื่อส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช.* วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 9(3), 27-42

เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ และคณะ. (2560). *"ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดนนทบุรี".* วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี.

ปีที่ 12 ฉบับที่ 28. หน้า 187-196.

พระปลัดสมเกียรติ อำสุธโร และคณะ (2564). *การบริหารงานบุคคลในยุคดิจิทัล.* วารสารบัณฑิตศึกษาปริทัศน์ วิยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. 9(1): 72–75.

พระอธิการโสภณ ปิยธมฺโม (กิ่งแก้ว) และคณะ. (2564). พลังบวร: พลังหลักของชุมชนคุณธรรม. วารสารปัญญาปณิธาน. 6 (1), 69-80.

อุบลวรรณ ไชยเรนทร์ และคณะ. (2563). การนำหลักอิทธิบาทธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอชะอวด อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(2), 66-78.

อนุกูล ศิริจันทร์และคณะ. (2562) การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงาน. Journal of Roi Kaensarn Academi 4(1):18-31.

4.เว็บไซต์

องค์การบริหารส่วนตำบลหว้าทอง. (2567), *ข้อมูลพื้นฐาน.*ค้นเมื่อ 12 มิถุนายน 2567.

จาก www.wathong.go.th

บุคลานุกรม

บุคลานุกรม

นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2568

นายยุทธพล พรหมวิเศษผู้อำนวยการกองคลัง สัมภาษณ์ 26 พฤษภาคม 2568

นายสันติ บำรุงภักดิ์ ผู้ใหญ่บ้าน ม.1 ตำบลทุ่งสง สัมภาษณ์ 28 พฤษภาคม 2568

นางนิโลบล วงศ์สวัสดิ์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง หมู่ที่ 1

สัมภาษณ์ 28 พฤษภาคม 2568

พระครูพินิตธรรมวาที ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดหนองดี สัมภาษณ์ 30 พฤษภาคม 2568

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Sociology)
: Ph.D. (Political Science)
: M.A. (Linguitics)
: M.A. (Political Science)
: M.A. (Sociology)
: พธ.บ. (สังคมวิทยา

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรสังคมวิทยาแนวพุทธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

2)) รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์

วุฒิการศึกษา : : Ph.D. (Sociology)

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรสังคมวิทยา ตามแนวพุทธศาสตร์
: M.A. (Political Science)
: M.A. (Sociology)
: พธ.บ. (การสอนสังคมศึกษา)

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร .ปัณณพงศ์ วงศ์ณาศรี

วุฒิการศึกษา : ศน.ด (พุทธศาสตร์และปรัชญา)

ตำแหน่งปัจจุบัน : ผู้ช่วยอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนราน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช โทร. [illegible]

ที่ [illegible] **วันที่** [illegible]

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.เกื้อสกุล หนูทองแก้ว

ด้วย นางสาวอนุสรา เชื้อสิน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช กำลังดำเนินการทำการวิจัยเรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระศรีพัชรวิทย์ ปิยวิโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

โดยการนี้จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ซึ่งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ ประโยชน์ประการใดขอได้โปรดเมตตาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยเถิด จึงขอแสดงความนับถือ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระมหาบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

26 ธ.ค. 58

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วิทยาเขตศรีสวรรค์โสภาราช โทร. [illegible]

ที่ [illegible] วันที่ [illegible]

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.[illegible]

ด้วย [illegible] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี วิทยาเขตศรีสวรรค์โสภาราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ (AN APPLICATION OF BUDDHADHARMA FOR ADMINISTRATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NAWON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีนายพงศกร ปิยะโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยทางต่อไป รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความเมตตาเกื้อกูลนักศึกษาต่อไป

(ศรีสกุล [illegible] ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาเขตศรีสวรรค์โสภาราช

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

(รองศาสตราจารย์ ดร.[illegible] ตรีทรัพย์)

บันทึกข้อความ

ส่วนราน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. [illegible]

ที่ [illegible] **วันที่** [illegible] พฤษภาคม [illegible]

เรื่อง ขอความกรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียนพระ [illegible] ปิยมงคล วงศ์ญาณี

ด้วย นายสามารถ [illegible] นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "การนำหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการของนายก อบต. การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระมหาสมชาติ ปิยปิโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

โอกาสนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนเชิญมาเพื่อโปรดให้ความกรุณาตรวจสอบนักศึกษาต่อไป

(พระศรีปริยัติโมลี, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ยินดี เป็นผู้ชำระ [illegible]

[illegible] ดร. [illegible]

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๑๑๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพุ อำเภอพรหคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๙๓๖๐-๑๑๑๑-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ศร ๑๙๑๑(๒)/๖ ๐๐๑๑

๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียนมาร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

ด้วย นางสาวกุลศิรา กลิ่นสลิ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักทุศธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอพรหคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระมหาเอกภวิน ปิยวีโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นางสาวกุลศิรา กลิ่นสลิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(พระศรีปริยัติวิเทศ, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

นิสิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๖๗-๙๑๑๑

ภาคผนวก ง
หนังสือขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๔ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาทุ่ง อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๑๑๐
โทร. ๐-๗๕๔๐-๔๑๑๔ E-mail: www.sc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๘๒

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์

ด้วย นางสาวกุลริศา กลับสติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระมหาเอกกวิน ชีวโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลริศา กลับสติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูนารรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๑๑๒๘

มหามกุฏราชวิทยาลัย

อนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ

(นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์)
ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๒ หมู่ที่ ๒ ตำบลนาพรุ อำเภอพรหมคีรี
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๒๐๐
โทร. ๐ ๙๕๔๒ ๑๑๒๔ ๑ www.sbc.mcu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๘๒

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายยุทธพล พรหมวิเศษ

ด้วย นางสาวกุลริศา กลับสติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลริศา กลับสติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะนำปรึกษาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูปิยารชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

มหามกุฏราชวิทยาลัย

(พระยุทธพล พรหมวิเศษ)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๑ หมู่ที่ ๖ ตำบลมาตุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๕๖-๗๕๕๔ e www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๔๑๖(๒)/ว ๐๐๘๒

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นางนิโลบล วงศ์สวัสดิ์

ด้วย นางสาวกุลริศา กลับสติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระมหาเอกกวิน ปิยวโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลริศา กลับสติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระศรีปวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ปันสิ่งให้ดาย
อนุเคราะห์
นิโลบล วงศ์สวัสดิ์

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๗๑๒๔

มหามกุฏราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๘๒

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายสันติ บำรุงภักดิ์

ด้วย นางสาวกุลริศา กลับสติ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมี พระมหาเอกกวิน ปิยวิโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา นั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลริศา กลับสติ ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วันเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย

ขอเจริญพร

(พระครูปาจิยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นายสันติ บำรุงภักดิ์)

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๑ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐ ๙๕๔๐-๙๑๑๔-๙ www.sic.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๘๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๒๖ พฤษภาคม ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน พระครูพิบิตรธรรมวาที

ด้วย นางสาวกุลรัศมี กลับสดี นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช กำลังทำเป็นการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF BUDDHACHAMMA FOR ADMINISTATION IN THUNGSONG SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, NA BON DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE)" โดยมีพระมหาเอกภวิน ปิยวีโร, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษานั้น

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นางสาวกุลรัศมี กลับสดี ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะนัดหมายติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูวรวัชรวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยนครศรีธรรมราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พิบิตรธรรมวาที

(พระครูพิบิตรธรรมวาที)
เจ้าอาวาสวัดหนองสี

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๙๕๔๐-๙๑๑๔

ภาคผนวก จ

แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชช

2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอขอบพระคุณ

กุลริศา กลับสติ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง ☐ 3. อื่น ๆ.....

2. อายุ

☐ 1. 18-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ระดับประถมศึกษา ☐ 2.ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น

☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อาชีพ

☐ 1. เกษตรกร/รับจ้าง ☐ 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐ 3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 4. อื่น ๆ

5. รายได้

☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. รายได้10,001-15,000 บาท

☐ 3. รายได้ 15,001-20,000 บาท ☐ 4. 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)					
1. ท่านคิดว่าผู้บริหารมีแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเชิงบวกและความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพียงใด					
2. ท่านคิดว่าบุคลากรของ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีความรู้สึกพึงพอใจ และรักในงานที่ทำ เพียงใด					
3. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงนำหลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ "ฉันทะ" มาใช้ในการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เพียงใด					
4. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติในองค์กรที่แสดงถึงการส่งเสริมความรักในการทำงาน เพียงใด					

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ท่านคิดว่าองค์การมีการส่งเสริมหรือพัฒนาจิตสำนึกของบุคลากรให้มีอันทะด้วยกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติทางพุทธธรรม เพียงใด					
ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)					
6. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงได้นำหลักพุทธธรรมเรื่อง "วิริยะ" มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร มีเพียงใด					
7. ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด					
8. ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามหลักวิริยะส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด					
9. ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงให้สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ "วิริยะ" ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีเพียงใด					
10. ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด					
ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)					
11.ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการแสดงออกถึงความตั้งใจจริง และความพร้อมในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพียงใด					

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
12. ท่านคิดว่า การมี "จิตตะ" ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด					
13. ท่านคิดว่าการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ (จิตตะ) ให้กับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน มีเพียงใด					
14. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงได้นำหลัก "จิตตะ" มาใช้ในการกำหนดนโยบายหรือวางแผนพัฒนาชุมชน เพียงใด					
15. การใช้หลักจิตตะส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความไว้วางใจของประชาชนในชุมชน เพียงใด					
ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)					
16. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) มาใช้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการพัฒนาชุมชน เพียงใด					
17. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง การนำด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลและพิจารณาความเป็นไปได้อย่างเป็นระบบ เพียงใด					
18. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการต่าง ๆ เพียงใด					

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการ				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
19. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง พิจารณาทางเลือกที่หลากหลายก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงานเพียงใด					
20. ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง มีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับแนวการการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดย

กุลริศา กลับสติ

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์ .....

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตำแหน่งงาน .....

ตอนที่ 2 แนวการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

2.1 แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)** ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.2 แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)** เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)** เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.4 แนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)** เป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ภาคผนวก ฉ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของ แบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล								
1	เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง ☐ 3. อื่น ๆ.....	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	อายุ ☐ 1. 18-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี ☐ 5. 61 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ระดับการศึกษา ☐ 1. ระดับประถมศึกษา ☐ 2.ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 4. ปริญญาตรีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	อาชีพ ☐ 1. เกษตรกร/รับจ้าง ☐ 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ☐ 3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 4. พ่อบ้าน/แม่บ้าน ☐ 5. นักเรียน / นักศึกษา ☐ 6. อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)								
6	ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงได้นำหลักพุทธธรรมเรื่อง "วิริยะ" มาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร มีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการส่งเสริมความพากเพียรในการทำงานตามหลักพุทธธรรม เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	ท่านคิดว่าการปฏิบัติตามหลักวิริยะส่งผลอย่างไรต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	ท่านคิดว่าแนวทางการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ทุ่งสงให้สามารถประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม โดยเฉพาะ "วิริยะ" ให้เกิดผลเป็นรูปธรรม มีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
10	ท่านคิดว่าส่งเสริมองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง ต่อการน้อมนำหลักวิริยะมาใช้ในการบริหารจัดการ มีเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)								
11	11.ท่านคิดว่าผู้บริหารและบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีแนวทางในการแสดงออกถึงความตั้งใจจริง และความมั่นใจในการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
18	ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีการนำการด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์) เพื่อประเมินผลกระทบหรือความเสี่ยงอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจหรืออนุมัติโครงการต่าง ๆ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
19	ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงพิจารณาทางเลือกที่หลากหลายก่อนตัดสินใจเลือกแนวทางดำเนินงานเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	ท่านคิดว่าองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสงมีการใช้หลักวิมังสาช่วยให้องค์กรสามารถแก้ไขปัญหาและปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์								
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1		
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช								
1	ท่านคิดว่าแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านฉันทะ (ความรักในการทำงาน)** ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ท่านคิดว่าแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านวิริยะ (ความพากเพียรในการทำงาน)** เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ท่านคิดว่าแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านจิตตะ (ความมุ่งมั่นเดินหน้าในการทำงาน)** เป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ท่านคิดว่าแนวทางการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช **ด้านวิมังสา (การพิจารณาพิเคราะห์)** เป็นอย่างไร **ประเมินผล** ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 แนวการใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์
เรื่อง การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง
อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช แต่ละข้อมีค่า 1.00

ความเห็น
การตรวจสอบความต้องตรงของเนื้อหา ผ่านกระบวนการ
ตรวจสอบถูกต้องแล้ว เป็นการนำไปใช้ได้

(พระมหาเอกภวิน ปิยวโร, ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

ภาคผนวก ช

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	20

Item-Total Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	4.5000	.50855	30
VAR00002	4.5000	.50855	30
VAR00003	4.6000	.56324	30
VAR00004	4.4000	.49827	30
VAR00005	4.4333	.56832	30
VAR00006	4.6333	.55605	30
VAR00007	4.6333	.49013	30
VAR00008	4.8000	.40684	30
VAR00009	4.4667	.50742	30
VAR00010	4.6000	.49827	30
VAR00011	4.6000	.49827	30
VAR00012	4.7667	.43018	30
VAR00013	4.4000	.49827	30
VAR00014	4.3333	.47946	30
VAR00015	4.8000	.48423	30
VAR00016	4.5000	.50855	30
VAR00017	4.5333	.57135	30
VAR00018	4.7000	.46609	30
VAR00019	4.5333	.50742	30
VAR00020	4.7000	.46609	30

ภาคผนวก ช

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นายเสกสรรค์ คงกะพันธ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

สัมภาษณ์วันที่ 26 พฤษภาคม 2568

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นายยุทธพล พรหมวิเศษ ผู้อำนวยการกองคลังองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง

สัมภาษณ์วันที่ 27 พฤษภาคม 2568

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นางนิโลบล วงศ์สวัสดิ์ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งสง หมู่ที่ 1

สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม 2568

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

นายสันติ บำรุงภักดิ์ ผู้ใหญ่บ้าน ม.1 ตำบลทุ่งสง

สัมภาษณ์วันที่ 28 พฤษภาคม 2568

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พระครูพินิตธรรมวาที เจ้าอาวาสวัดหนองดี
สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม 2568

ประวัติผู้เขียนสารนิพนธ์

ชื่อ	**นางสาวกุลริศา กลับสติ**
วัน เดือน ปี เกิด	14 มิถุนายน 2522
สถานที่เกิด	ตำบลช้างกลาง อำเภอช้างกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ที่อยู่ปัจจุบัน	230/9 หมู่ที่ 1 ตำบลทุ่งสง อำเภอนาบอน จังหวัดนครศรีธรรมราช 80220
ผลงานตีพิมพ์	-
รางวัลที่ได้รับ	-