

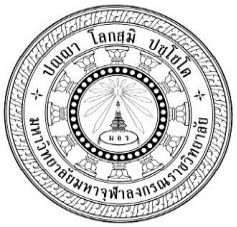
การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

AN APPLICATION OF BUDDHADHAMMA FOR PROMOTING ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS IN LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS IN UBOLRACHATANI PROVINCE

นายถนัด ไชยพันธ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

นายถนัด ไชยพันธ์

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



An Application of Buddhadhamma for Promoting Administrative Effectiveness in Local Administrative Organizations in Ubolrachatani Province.

Mr. Thanad Chaiyaphan

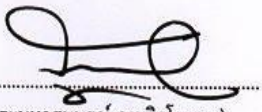
A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirements for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E.2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



.....

(พระมหาสมบูรณ์ วุฑฺฒิกโร, ดร.)

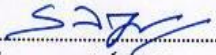
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบดุษฎีนิพนธ์



..... ประธานกรรมการ

(ศ.ดร.บุญทัน ดอกไธสง)



..... กรรมการ

(ผศ.ว่าที่ พ.ต.ดร. สวัสดิ์ จิรัฏฐิติกาล)



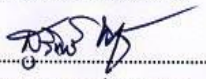
..... กรรมการ

(ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต)



..... กรรมการ

(ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์)



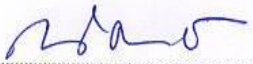
..... กรรมการ

(รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร)

คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์

ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต	ประธานกรรมการ
รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	กรรมการ
ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์	กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย



.....

นายถนัด ไชยพันธ์

ชื่อดุษฎีนิพนธ์ : การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี
ผู้วิจัย : นายถนัด ไชยพันธ์
ปริญญา : พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์
: ผศ.ดร.พิเชฐ ทั่งโต, พธ.บ. (บริหารการศึกษา), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)
: รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, วท.บ. (วิทยาศาสตร์ทั่วไป), วท.ม. (สถิติประยุกต์), M.S. (Statistics), Ph.D. (Development Administration)
: ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์, พธ.บ.(สังคมวิทยา), M.A. (English), M.A. (Sociology), Ph.D. (Sociology)
วันสำเร็จการศึกษา : ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

งานวิจัยฉบับนี้ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ๒) เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และ ๓) เพื่อเสนอการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพและการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลสัมภาษณ์รายบุคคล จำนวน ๑๘ รูป/คน และจากแบบสอบถาม จำนวน ๓๖๓ คน/ชุด

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๖๗) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๓.๖๐)

๒. หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๑) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) และหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ($\overline{X}$ =๓.๗๐) รองลงมา หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย

รู้จักผล) ($\overline{X}$ =๓.๖๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก่ปัญหาต่างๆได้) ($\overline{X}$ =๓.๓๕) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ($\overline{X}$ = ๓.๕๕) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ($\overline{X}$ = ๓.๕๒) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชพละ (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) ($\overline{X}$ = ๓.๓๖) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปัญญาพละ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๓๐)

๓. การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ และพละ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานจะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีหลักการ กฎเกณฑ์ในการทำงาน รู้ถึงสถานภาพความรู้ ความถนัด ความสามารถ ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนในการสั่งการหรือหมอบหมายงานหรือการบริหารงานต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมและสมกับงานนั้น ๆ ตลอดจนมีความคุ้มค่า พอประมาณ และสอดคล้องกับความการของประชาชนเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นก่อเกิดประโยชน์สูงสุด

ทั้งนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใด นำหลักการเหล่านี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม จะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะสร้างคนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิตของประชาชนอีกด้วย

Dissertation Title : An Application of Buddhadhamma for Promoting Administrative Effectiveness in Local Administrative Organizations in Ubolrachatani Province.
Researcher : Mr. Thanad Chaiyaphan
Degree : Doctor of Philosophy (Public Administration)
Dissertation Supervisory Committee
: Assist.Prof.Dr.Phichet Thangto, B.A. (Educationnal Administration), M.A. (Public Administration), Ph.D. (Public Administration)
: Assoc.Prof.Dr. Surin Niyamangkoon, B.S. (General Sciences), M.S. (Statistics), M.S. (Applied Statistics), Ph.D. (Development Administration)
: Prof. Dr.Chamnong Adivadhanasit, B.A. (Sociology), M.A. (English), M.A. (Sociology), Ph.D. (Sociology)
Date of Graduation : March 22, 2018

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the administrative effectiveness promotion of Local Administrative Organizations in Ubolrachatani Province, 2) to examine the Buddhist principles affecting the administrative effectiveness of the local administrative organizations in Ubolrachatani Province, and 3) to propose the development fo administrative effectiveness promotion according to the Buddhist principles at Local Administrative Organizations in Ubolrachatani Province. This study is a mixed methodology research between qualitative research and quantitative research. The quantitative research method collecting data from 363 voting eligible samples form 18 constituencies in Ubolrachatani Province.

Findings were as follows:

1. Effectiveness of Local Administrative Organizations in Ubon Ratchathani Province, as a whole, was at a high level ($\overline{X}$ = 3.69). When considering each aspect, it the first one was the government ($\overline{X}$ =3.74). The second was the organizational development ($\overline{X}$ =3.74). The third was the quality of service ($\overline{X}$ = 3.67) and the last was the development plan of the local government organizations ($\overline{X}$ = 3.60).

2. Buddhist principles affecting the administrative effectiveness promotion of local government organizations in Ubon Ratchathni Province were *Sappurisa - dhamma 7* which affected the effectiveness promotion of the management of the local governments, as a whole, at a high level ($\overline{X}$ = 3.61). When considering each aspect based on the mean scores from high to low, the highest mean scores were *Attannuta* (knowing how they are qualified) ($\overline{X}$ = 3.70)and *Mattannuta* (knowing the moderation) ($\overline{X}$ = 3.70), followed by *Atthannuta* (knowing goals and results) ($\overline{X}$ = 3.68). The lowest mean scores were *Parisannuta* (knowing communities and solutions) ($\overline{X}$ = 3.35). In addition, *Bala 4* (The Four Powers) also affected the administrative effectiveness promotion of the local administrations in Ubon Ratchathani Province, as a whole, at a high level ($\overline{X}$ = 3.43). When considering each aspect, the first one was *Sangaha Bala* (power of solidarity) ($\overline{X}$ =3.55). The second was *Viriya Bala* (power of diligence) ($\overline{X}$ = 3.52). The third was *Anavajja Bala* (power of faultlessness) ($\overline{X}$ = 3.36), and the last one was *Panna Bala* (power of wisdom) ($\overline{X}$ = 3.30).

3. The administration guidelines of local administrative organizations using *Sappurisa-dhamma 7* and *Bala* 4 in the management would result in effective administration. The local administrative organization employees would have rules of work, knowledge status, aptitude, ability of both themselves and others, as well as the assignment of work or assignments, which would be appropriate for certain tasks. Moreover, their work performance would be worth, moderate, and in accordance with the public in order to maximize public benefits.

If local governments adopt these principles as a guideline to promote the administrative effectiveness according to Buddhism, the administration will be effective and become a crucial factor for development. As a result, it is important to develop people to have knowledge, skills, necessary basic skills, good temperament, readiness to fight for themselves and the society, as well as to engage in a career and develop the lives of the people.

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง **“การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี”** ฉบับนี้จัดทำขึ้นตามหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะได้รับความเมตตาและการช่วยเหลือแนะนำอย่างดียิ่งจากอาจารย์ที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ คือ ผศ.ดร. พิเชฐ ทั่งโต รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร และ ศ.ดร.จำนงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหาสาระ ความครบถ้วนถูกต้องตามหลักวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และวิธีการเขียนงานวิจัยเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดถึงผู้เชี่ยวชาญที่ได้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์มาร่วมแสดงความคิดเห็นพร้อมข้อเสนอแนะในการสนทนา และชี้แนะแนวทางการปรับปรุงแก้ไขให้ผลงานวิจัยครั้งนี้ให้ดียิ่งขึ้นไป

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ ช่วยแนะนำและจุดประกายแนวคิดตามหลักโยนิโสมนสิการในการศึกษาระดับดุษฎีบัณฑิตครั้งนี้ ที่สำคัญที่สุดคือกำลังใจจากพ่อแม่ และญาติพี่น้อง และผู้บริหารสำนักเรียนพระปริยัติธรรมวัดบ่อชะเนงที่ให้การสนับสนุนเสมอมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกรูป ทุกท่าน ที่กรุณาให้คำแนะนำและอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การประชุมสัมมนาวิชาการ และการอำนวยการติดต่อภายในสำนักงาน ตลอดจนกัลยาณมิตรร่วมรุ่นที่ ๓ และกัลยาณมิตรต่างรุ่นผู้เป็นแบบอย่างด้านการทำดุษฎีนิพนธ์และเป็นมิตรที่ดีมีน้ำใจ ในการค้นคว้า เรียบเรียงดุษฎีนิพนธ์

หวังได้โดยมั่นใจว่า ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ จะอำนวยประโยชน์แก่ผู้สนใจใฝ่ศึกษาค้นคว้าได้เป็นอย่างดี คุณประโยชน์อันจะพึงบังเกิดมีจากการทำดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และน้อมบูชากตเวทิตาคุณแด่บิดามารดา บุพการี และบูรพาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ได้เกิดสติปัญญา และเป็นแรงบันดาลใจให้มีกำลังใจในการศึกษาด้วยความรักและเมตตาตั้งแต่ต้นจนถึงปัจจุบัน และได้วางพื้นฐานทางการศึกษาแก่ผู้วิจัยจนได้รับความสำเร็จในการศึกษาในที่สุด สมดังมโนรถที่จะศึกษาทั้งฝ่ายพุทธจักรและอาณาจักรและที่ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีทุกประการ

นายถนัด ไชยพันธ์
๒๒ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง **หน้า**

บทคัดย่อภาษาไทย (ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (ค)
กิตติกรรมประกาศ (จ)
สารบัญ (ฉ)
สารบัญตาราง (ซ)
สารบัญแผนภาพ (ฐ)
อธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ (ฑ)

บทที่ ๑ บทนำ
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑
๑.๒ คำถามการวิจัย ๓
๑.๓ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๔
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย ๔
๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย ๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย ๗

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ๘
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน ๑๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ๑๙
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ๓๑
๒.๕ บริบทที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ๔๑
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๔๗
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๕๙

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย
๓.๑ รูปแบบการวิจัย ๖๐
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๖๐
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๖๒
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๖๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ๖๘

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑	สรุปผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ	๗๑
๔.๒	สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ	๑๑๔
๔.๓	ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ	๑๗๔
๔.๔	องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๑๗๖

บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

๕.๑	สรุปผลการวิจัย	๑๘๐
๕.๒	อภิปรายผลการวิจัย	๑๘๖
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๙๘

บรรณานุกรม		๑๙๙
ภาคผนวก ก.	แบบสอบถามการวิจัยและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก	๒๐๗
ภาคผนวก ข.	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย และผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๒๒๑
ภาคผนวก ค.	หนังสือขอความอนุเคราะห์การทดลองเก็บข้อมูล และผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)	๒๓๓
ภาคผนวก ง.	หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก	๒๔๒
ภาคผนวก จ.	หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่ม	๒๖๑
ภาคผนวก ฉ.	ภาพการลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัย	๒๗๕
ภาคผนวก ช.	ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)	๒๗๙
ประวัติผู้วิจัย		๒๘๑

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร	๑๒
๒.๒	แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน	๑๗
๒.๓	แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา	๒๙
๒.๔	แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น	๓๘
๒.๕	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรม	๔๙
๒.๖	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๕๓
๒.๗	งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล	๕๖
๔.๑	จำนวนร้อยละของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๗๑
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	๗๔
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๗๕
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านคุณภาพการให้บริการ	๗๖
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการปฏิบัติราชการ	๗๗
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาองค์กร	๗๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	๗๙
๔.๘	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการรู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่)	๘๐
๔.๙	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)	๘๑
๔.๑๐	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร	๘๒
๔.๑๑	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)	๘๓
๔.๑๒	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้จักคุณค่าเวลา รู้จักบริหารเวลา)	๘๔
๔.๑๓	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆได้)	๘๕
๔.๑๔	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้จักประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)	๘๖
๔.๑๕	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	๘๗
๔.๑๖	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ)	๘๘

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๗	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)	๘๙
๔.๑๘	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)	๙๐
๔.๑๙	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)	๙๑
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ	๙๒
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ	๙๓
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา	๙๔
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๙๕
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่	๙๖
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๙๗
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	๙๘
๔.๒๗	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	๙๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๒๘	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักธัมมัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๐
๔.๒๙	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักอัตถัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๑
๔.๓๐	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักอัตตัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๒
๔.๓๑	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักมัตตัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๓
๔.๓๒	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักกาลัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๔
๔.๓๓	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปริสัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๕
๔.๓๔	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปุคคลัญญุตา มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๖
๔.๓๕	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	๑๐๗

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๓๖	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านปัญญาพละ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๘
๔.๓๗	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านวิริยะพละ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๐๙
๔.๓๘	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านอนวัชชพละ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๑๐
๔.๓๙	ค่าประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่างการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านสังคหพละ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี	๑๑๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่ **หน้า**

๒.๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย ๕๙
๔.๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร ๑๓๔
๔.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๕๓
๔.๓ หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๖๙
๔.๔ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗๒
๔.๕ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๗๗

คำอธิบายสัญลักษณและคำยอ

คำยอเกี่ยวกับพระไตรปฎก

ดุษฎีนิพนธฉบับนี้ใช้พระไตรปฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาเตปฎกำ และพระไตรปฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการอ่างอิง โดยจะระบุที่ เลม/ข่อ/หน่า หลัง คำยอชื่อคัมภีร ตัวอยาง เชน ที.สี.(บาลี) ๙/๓/๓๖ หมายถึง สุตฺตนฺตปฎก ทีฆนิกาย สีลขนฺวคฺค พระไตรปฎกภาษาบาลี เลมที่ ๙ ขอที่ ๓ หนา ๓๖, ที.สี.(ไทย) ๙/๑๗๐/๕๖ หมายถึง สุตตันตปฎก ทีฆนิกาย สีลขันธวรรค พระไตรปฎกภาษาไทย เลมที่ ๙ ขอที่ ๑๗๐ หนา ๕๖

การอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลี ใช้ระบุชื่อคัมภีร์และระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ที.สี. (ไทย) ๙/๑๙๘/๑๖๑ หมายถึง ทีฆนิกาย สีลกฺขนธวคฺคปาลี (บาลี) เล่มที่ ๙ ข้อ ๑๙๘ หน้า ๑๖๑ ฉบับมหาจุฬาเตปิฎกำ, ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๐๘/๑๓๙. หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๑๐๘ หน้า ๑๓๙ และ ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๒๕-๓๖๓/๒๒๔-๒๘๖.หมายถึง สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวรรค ภาษาไทย เล่มที่ ๑๑ ข้อ ๒๒๕-๓๖๓ หน้า ๒๒๔-๒๘๖ ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙.

พระสุตตันตปฎก

ที.ปา.	(ไทย)	=	สุตตันตปฎก ทีฆนิกาย ปาฏิควรรค	(ภาษาไทย)
องฺ.นวก.	(ไทย)	=	สุตตันตปฎก อังคุตตรนิกาย นวกนิบาต	(ภาษาไทย)
องฺ.สตตก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.อฏฐก.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย อัฏฐกนิบาต	(ภาษาไทย)
ขุ.อิติ.	(ไทย)	=	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย จตัตาฬีสนิบาตชาดก	(ภาษาไทย)

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันประเทศไทยได้ดำเนินการปฏิรูปภาครัฐ ด้วยการ ลดขนาดของรัฐบาลในส่วนกลาง การกระจายอำนาจไปสู่ท้องถิ่นและชุมชน เพื่อให้ประชาสังคมมีความเข้มแข็งขึ้น การลดลำดับชั้นบังคับบัญชาที่ยุ่งยากเพื่อให้บริการประชาชนอย่างมีอิสระและยืดหยุ่น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการภาครัฐ ซึ่งรูปแบบดังกล่าวเป็นไปตามแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการที่ดีและการจัดการภาครัฐแนวใหม่[๑] โดยเชื่อว่าการดำเนินงานภาครัฐสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ แต่อย่างไรก็ตาม การทุจริตคอรัปชั่นในระบบราชการยังคงมีอยู่อย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งในช่วงที่ผ่านมาประเทศไทยได้ผลักดันให้เกิดกระแสความสนใจการปฏิรูปด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิรูประบบราชการ การปรับบทบาทภาครัฐ การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น โดยเฉพาะเมื่อทรัพยากรมีจำนวนจำกัด ความสนใจจึงพุ่งเป้าไปที่การใช้จ่ายงบประมาณ การดูแลทรัพยากรของท้องถิ่น ปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นทั้งในวงราชการการเมืองและระดับท้องถิ่น จึงกลายเป็นประเด็นที่คนให้ความสนใจ เพราะเป็นสาเหตุหนึ่งที่นำพาประเทศเข้าสู่ภาวะวิกฤติ รัฐบาลได้ปรับบทบาทของทุกภาคส่วน ทั้งภาคราชการ รัฐวิสาหกิจและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองมากขึ้น[๒] สามารถตรวจสอบความโปร่งใสในการบริหารงานของภาครัฐ รวมถึงมีองค์กรอิสระที่คอยกำกับตรวจสอบการบริหารงานเพื่อให้การบริหารงานภาครัฐเป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ ซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องธรรมาภิบาล (Good Governance) อย่างมาก โดยมีกรอบความคิดหลักที่ต้องการบริหารงบประมาณ ให้เป็นไปอย่างเปิดเผยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้[๓]

แต่ในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปรากฏข่าวสารสื่อมวลชนทั้งหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่ออื่นๆ ว่ามีการทุจริตคอรัปชั่นหลาย รูปแบบในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังที่นักวิชาการได้วิเคราะห์พัฒนาการของการปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. ๒๔๔๐ – ๒๕๔๐ เริ่มตั้งแต่สมัยรัชการที่ ๕ การเปลี่ยนแปลงแต่ละครั้งมักเกิดจากคำสั่งและความต้องการจากเบื้องบนลงมา (Top-down approach) ประชาชนในท้องถิ่นไม่ได้มีส่วนร่วมผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

---

[๑] Budhya Bowornwathana, **Country Report Governance Reform in Thailand : QuestionableAssumptions**, (Uncertain Outcomes, 2545), p. 190.

[๒] โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, **คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม ๒๕๔๗), หน้า ๓๒.

[๓] ราชกิจจานุเบกษา, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐**, เล่มที่ ๑๒๔, ตอนที่ ๔๗ ก, (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐), หน้า ๒๓ - ๒๔.

ดังนั้น ผู้รับผลประโยชน์ที่เกิดจากโครงการต่างๆ จึงกลายเป็นของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และญาติมิตร[๔] เกิดเป็นวิกฤติกับการปกครองส่วนท้องถิ่น ผลลัพธ์ก็คือ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานและบุคคลแต่ละบุคคลต่างก็มุ่งทำงานเฉพาะส่วนของตนไม่ได้มุ่งเน้นให้มีการประสานงานและบูรณาการกับหน่วยงานหรือบุคคลอื่นๆ จึงทำให้การบริหารไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นได้ตั้งคณะทำงาน (core Team) ในการตรวจนิเทศติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรท้องถิ่นที่ผ่านมา เพื่อพิจารณาคัดเลือกองค์กรส่วนท้องถิ่นรับเงินอุดหนุนสำหรับเป็นรางวัลจูงใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ ก็พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง[๕] นอกจากนี้ผลการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญต่อประชาชนในท้องถิ่น การจัดระบบสารสนเทศการสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ประชาชนผู้รับบริการ กระบวนการบริหารจัดการ รวมทั้งบรรยากาศขององค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร[๖]

จังหวัดอุบลราชธานี มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนโดยวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยการใช้ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒[๗] ซึ่งประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใสตรวจสอบได้ หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า และประชาชนมีส่วนร่วม โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรก ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี[๘] จึงได้มีการตราพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ขึ้นมาบังคับใช้แทน ซึ่งเป็นการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้การปฏิบัติงานของส่วนราชการตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศและให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมี

---

[๔] ธเนศวร์ เจริญเมือง, **๑๐๐ ปีการปกครองท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร : พี.เพรส., ๒๕๔๔), หน้า ๖๐.

[๕] โกวิทย์ พวงงาม, การทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มาตรการและกลไกการป้องกัน, **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม2550), หน้า ๑๕

[๖] ทิฆัมพร ชุลีลัง, ตัวแบบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเทศบาล : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเทศบาล 3 ขนาด, **วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์**,ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๒/๒๕๕๐, หน้า ๑๑๓ -๑๔๖.

[๗] ราชกิจจานุเบกษา, **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๒**, เล่มที่ ๑๑๖, ตอนที่ ๖๓ ง, (๑๐ สิงหาคม ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

[๘] ราชกิจจานุเบกษา, **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕**, เล่มที่ ๑๑๙, ตอนที่ ๙๙ ก, (๒ ตุลาคม ๒๕๔๕), หน้า ๑ – ๒.

ประสิทธิภาพยิ่งขึ้นในการบริหารราชการและการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการนั้นต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและการนำแนวคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หรือ New Public management : NPM มาปรับใช้ ซึ่งให้ความสำคัญต่อการรับผิดชอบต่อผลงาน การควบคุมผลสัมฤทธิ์ การเชื่อมโยงให้เข้ากับการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัล การปรับโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ เกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่เกินจำเป็น ประชาชนได้รับการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ[๙] ตลอดจนต้องปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการ คล่องตัวรวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การที่จะบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยยึดหลักพุทธธรรม นับเป็นเรื่องที่ท้าทายเพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน และมีภารกิจสำคัญในการพัฒนาท้องถิ่นและให้บริการประชาชนในระดับท้องถิ่น ดังนั้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจึงถือว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะสามารถทำให้การตรวจสอบเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิผลและเป็นระบบที่เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารอย่างแท้จริง

ผู้วิจัยจึงได้นำหลักพุทธธรรม ที่เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคม เข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี เพราะการบริหารงานใดก็ตามจะประสบผลสำเร็จนั้นต้องใช้ความรู้คู่คุณธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์ สร้างองค์ความรู้และนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีต่อไป

๑.๒ คำถามในการวิจัย

๑.๒.๑ สภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีเป็นอย่างไร

๑.๒.๒ หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีอะไรบ้าง

๑.๒.๓ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ควรเป็นอย่างไร

---

[๙]ราชกิจจานุเบกษา, **พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖**, เล่มที่ ๑๒๐, ตอนที่ ๑๐๐ ก, (๙ ตุลาคม ๒๕๔๖), หน้า ๑๖.

๑.๓ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๓.๒ เพื่อศึกษาหลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๓.๓ เพื่อเสนอการพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตการศึกษาวิจัยดังนี้

๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดเนื้อหาของการวิจัย ประกอบด้วย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

๑) ตัวแปรต้น คือ

(๑) สถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

(๒) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ได้แก่

ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ
อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล
อัตตัญญุตา รู้จักตน
มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ
กาลัญญุตา รู้จักกาล
ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน
ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล

(๓) หลักพละ ๔ ได้แก่

ปัญญาพละ กำลังความรู้ความสามารถ
วิริยพละ กำลังความขยันหมั่นเพียร
อนวัชชพละ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต
สังคหพละ กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน

๒) ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร

๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประชากร (Population) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

๑. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ คน ดังนี้

๑) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๔ รูป

๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปกครองท้องถิ่น จำนวน ๔ คน

๓) ผู้บริหารท้องถิ่น พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๗ คน

๔) ผู้นำชุมชน จำนวน ๓ คน

๒. ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี การกำหนดขนาดตัวอย่างคำนวณจากสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๓ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๓. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ บุคคลสำคัญในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหลักพุทธธรรม ในการวิจัยครั้งนี้จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๘ รูป/คน

๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการวิจัย คือ พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ประกาศตามพระราชกฤษฎีกาของคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ. ศ. ๒๕๕๒

๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน ตุลาคม ๒๕๕๙ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ รวมเป็นระยะเวลา ๑๗ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

๑.๕.๒ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๕.๓ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้เข้าใจความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะในการวิจัยเชิงปฏิบัติการในครั้งนี้ ไว้ดังนี้

๑.๖.๑ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรม หมายถึง การนำความรู้ในหลักพุทธธรรม ประกอบด้วย หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพละ ๔ ทั้งความรู้เชิงทฤษฎีที่มีอยู่มาปรับใช้ในการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑.๖.๒ หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักธรรมที่มีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของทุกคน ซึ่งเป็นธรรมคำสั่งสอนที่เราจะต้องประพฤติดี ปฏิบัติชอบและสามารถนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานของท้องถิ่น ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ และตามหลักพละ ๔

หลักสัปปุริสธรรม ๗ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ ประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญุตา หมายถึง รู้หลักหรือรู้จักเหตุ ๒) อัตถัญญุตา หมายถึง รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล ๓) อัตตัญญุตา หมายถึง รู้จักตน ๔) มัตตัญญุตา หมายถึง รู้จักประมาณ ๕)กาลัญญุตา หมายถึง รู้จักกาล รู้คุณค่าเวลา ๖) ปริสัญญุตา หมายถึง รู้จักชุมชน รู้สังคม ๗) ปุคคลัญญุตา หมายถึง รู้จักบุคคล

หลักพละ ๔ ธรรมอันเป็นกำลัง ประกอบด้วย ๑) ปัญญาพละ หมายถึง กำลังความรู้ความสามารถ มีความรู้ ๒) วิริยพละ หมายถึง กำลังความขยันหมั่นเพียร ๓) อนวัชชพละ หมายถึง กำลังความซื่อสัตย์สุจริต ๔) สังคหพละ หมายถึง กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน

๑.๖.๓ ประสิทธิผลในการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือมาตรฐานขององค์กรที่คาดหวังไว้เป็นหลัก ประกอบด้วย ๔ ด้าน ดังนี้ ๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

๑.๖.๔ การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การบริหารองค์กรปกครองปกครองส่วนท้องถิ่น ให้บรรลุตามภารกิจของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ บุคลากร รวมทั้งชุมชนท้องถิ่น ได้ร่วมกันดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

๑.๖.๕ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง พื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นจังหวัดที่ประกาศตามพระราชกฤษฎีกาของคณะกรรมการนโยบายการบริหารงานจังหวัดและกลุ่มจังหวัดแบบบูรณาการ พ. ศ. ๒๕๕๒ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประประกอบไปด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๒ ทำให้ทราบหลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๓ ได้นำเสนอการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๗.๔ ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำมาประกอบการพิจารณาเพื่อกำหนดแนวทางการส่งเสริมให้ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปประยุกต์ใช้หรือเป็นเกณฑ์ในการนำหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีให้เจริญรุ่งเรืองสืบไป

บทที่ ๒
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรม
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น
๒.๕ บริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร หมายถึง กระบวนการของการวางแผน การจัดการองค์การการนำและการบังคับบัญชาและควบคุมทรัพยากรต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีแนะคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

๒.๑.๑ ทฤษฎีการบริหาร

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากเอกสารทางวิชาการ พบว่ามีผู้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวการบริหาร ไว้หลายท่าน ดังนี้คือการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ[๑]

๑) P คือ planning หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒) O คือ Organizing หมายถึง คือการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก และสายบังคับ ภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำ และการกระจายอำนาจ

๓) S คือStaffing หมายถึง งานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔) D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

---

[๑]พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

๕) C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร ทฤษฎีการบริหารของเฮนรีฟาโย (Henry Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถ ใช้ได้กับการบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ[๒]

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจำต้องจัดให้มีโครงของงานต่างๆและอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักรสิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงาน และองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิดทั้งขึ้น และนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วยหากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสม ก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกันถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพการไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๔. การประสานงาน (Co-Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

๒.๑.๒ หลักในการบริหารจัดการ

เฮนรีฟาโย (Henry Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการ เป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้[๓]

๑) การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโยได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้นหรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) เวเบอร์และฟาโยได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของ

---

[๒] Price, Alan, **Human Resourec Management,In a Business Context**, edition 2, (London: Thomson Learning, 2004), p. 110.

[๓] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

เวเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชาส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางด้านเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading)และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโยได้กล่าวว่า คำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงานเช่นการรายงานจะมีความเกี่ยวข้องในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชาและทำให้เกิดการสับสนในลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยากและผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคต ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับขั้นของการบริหารจัดการจำนวนที่ดีที่สุดในลำดับขั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ(Organizing)ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับขั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลงและองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับขั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชา แต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่นและรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้นเป็นการสร้างทีมงานข้ามสายซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕) การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การซึ่งอำนาจหน้าที่ จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสายการบังคับบัญชาแต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไร และมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกระดับขององค์การ

๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคลแต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมาย และแผนเดียวกัน

๗) หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้น เป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘) การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้น ในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุดและเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ (Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคนและเป็นการชี้วัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคตการวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบันเนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่า มีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙) ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชาผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆได้ ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงานและความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุลซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐) ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่องการเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมาสำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชาความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆคนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ ให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การและเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑) ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัสและแผนการแบ่งกำไรเป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่มโดยการให้รางวัลเพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒) ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาวเมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานานโดยพยายามพัฒนาทักษะและปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การการจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จ ของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่า ผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์

ของทุกๆ คนหรือของทุกกลุ่มในองค์การในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔) ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่มในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ ตามลำดับขั้นภายในองค์การและสิทธิในการสั่งการหรือการบริโภคและความร่วมมือกัน ถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้องค์การบรรลุผลสำเร็จ และมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงานโดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลังเมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูง ก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

สรุป ได้ว่าการบริหารทั้งหน่วยงานราชการและภาคเอกชน ต้องมีแบบแผนตามหลักวิชาการ ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างที่ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์บริหารงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ลงทุนน้อยแต่ได้กำไรมาก ต้องมีการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมา มีการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร มีงานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงานและ มีการอำนวยการเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และต้องมีภาวะผู้นำ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕).	การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC”
Price, Alan, (2004, p. 110).	การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติ งานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร การบริหารทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชาสั่งการ การประสานงานกิจกรรมต่างๆ ให้เข้ากับแผนการควบคุม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๕, หน้า ๖๘-๖๙).	การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ประกอบด้วย ๑) การแบ่งงานกันทำ ๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ๓) การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว ๔) สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ ๕) การรวมอำนาจ ๖) การมีเป้าหมายเดียวกัน ๗) หลักความเสมอภาค ๘) การออกคำสั่ง ๙) ความคิดริเริ่ม ๑๐) ความมีระเบียบวินัย ๑๑) ค่าตอบแทน ๑๒) ความมั่นคงในงาน ๑๓) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ ๑๔) ความสามัคคี

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

๒.๒.๑ ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงาน

ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้ ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยหลักการแล้วองค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน[๔]

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตราชสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้ให้ ความหมายของคำว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้น[๕] ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดาเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพและยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง[๖]

ประสิทธิผล หมายถึง ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด[๗]

ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึงความสำเร็จของการ

---

[๔]ธงชัย สันติวงษ, **กลยุทธและนโยบายธุรกิจ : การศึกษานโยบายและกลยุทธการบริหารขององคกร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หนา ๖.

[๕]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๕๔**, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๕๖), หน้า ๖๖๗.

[๖]สมใจลักษณะ, **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทางาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๕-๖.

[๗]ภรณี กีร์ติบุตร, **การพัฒนาประสิทธิผลขององค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๙), หน้า ๒-๓.

ปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะตองสนองตอบ หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ[๘]

ประสิทธิผล หมายถึง การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใดการมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก[๙]

ประสิทธิผล หมายถึงความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ ประการ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)[๑๐]

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผล

ประสิทธิผลนอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิผล โดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิผลอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลผลิตหรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อมหรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิผลหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงานการใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการของ องค์การการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุน ในองค์การการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม[๑๑]

Balanced Scorecard ประกอบด้วยมุมมอง (Perspectives) ๔ ด้าน คือ

๑. มุมมองด้านการเงิน (Financial Perspective)

๒. มุมมองด้านลูกค้า (Customer Perspective)

๓. มุมมองด้านกระบวนการภายใน (Internal Process Perspective)

๔. และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective)

---

[๘]รุ่งแก้วแดง และชัยณรงค์สุวรรณสาร, **แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์การ, แนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ ๑๑),** (นนทบุรี:สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕๙.

[๙]สุพจน์ ทรายแก้ว, **การวัดผลการปฏิบัติงาน,เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน**,(เชียงราย: สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

[๑๐]อรุณ รักธรรม, **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ : การบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๕๗.

[๑๑]จินดา สักษณวัฒนสินธุ์, **การบริหารและการพัฒนาองค์การ,** เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่๒), (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓.

ประสิทธิผลด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่าทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ

ประสิทธิผลด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึงความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการขององ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามความคิดเห็นของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความคิดเห็นของผู้นำชุมชน ผู้นำท้องที่ เป็นต้น

ประสิทธิผลด้านกระบวนการภายใน (Internal – Process Perspective) หมายถึง ความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายในตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เป็นต้น

ประสิทธิผลด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาวในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต[๑๒]

ปัจจุบันพบว่าจุดอ่อนที่สำคัญของผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ได้อยู่ที่การวางแผน หรือการจัดทำกลยุทธ์แต่อยู่ที่ความสามารถในการนำกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้นไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังเช่น นิตยสาร Fortune ซึ่งเป็นวารสารชั้นนำด้านธุรกิจได้ระบุว่าจากการสำรวจผู้บริหารทั่วโลกเกี่ยวกับความล้มเหลวในการนำกลยุทธ์ที่วางไว้ไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริษัทที่ปรึกษาด้านการจัดการชื่อ Renaissance ร่วมกับนิตยสาร CFO นั้น คือ

๑. วิสัยทัศน์ขององค์กรไม่ได้รับการถ่ายทอดสู่สิ่งที่เข้าใจและปฏิบัติได้ร้อยละ ๔๐ ของผู้บริหารระดับกลางและร้อยละ ๕ ของผู้บริหารระดับล่างเท่านั้นที่เข้าใจในวิสัยทัศน์ขององค์กร

๒. เป้าหมายในการทำงานและผลตอบแทนของผู้บริหารและพนักงานไม่ได้มีส่วนสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร เพียงร้อยละ ๕๐ ของผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ ๒๐ ของผู้บริหารระดับกลาง และน้อยกว่าร้อยละ ๑๐ ของพนักงานทั่วไปของบริษัทที่สำรวจมีเป้าหมายในการทำงานและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์ขององค์กร

๓. การจัดสรรทรัพยากรหรือการจัดทำงบประมาณขององค์กรมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์เพียงร้อยละ ๔๓ ของบริษัทที่สำรวจ

Balanced Scorecard จะช่วยให้มีการนำกลยุทธ์ขององค์กรไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมเนื่องจาก การจัดทำ Balanced Scorecard ต้องเริ่มต้นด้วยกระบวนการด้านกลยุทธ์ก่อน คือ การวิเคราะห์ด้านกลยุทธ์ และการจัดทำกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้ได้กลยุทธ์หลักขององค์กร

---

[๑๒]สมจิตร พึ่งหรรษพร, การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ-สถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๕๗-๑๕๙.

(Strategic Themes) การจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ (Strategy Map) ซึ่งจะเป็นแผนที่ที่แสดงความสัมพันธ์ในเชิงเหตุและผลของวัตถุประสงค์ต่างๆ ภายใต้มุมมองของ Balanced Scorecard ทั้ง ๔ ด้าน (มุมมองด้านการเงิน มุมมองด้านลูกค้า มุมมองด้านกระบวนการภายใน และมุมมองด้านการเรียนรู้และการพัฒนา) โดยวัตถุประสงค์เหล่านี้ต้องสอดคล้องและสนับสนุนต่อวิสัยทัศน์และกลยุทธ์หลักขององค์กร จากนั้นจึงกำหนดตัวชี้วัด เป้าหมาย และ แผนงานโครงการ กิจกรรม ของวัตถุประสงค์แต่ละประการ จึงจะถือว่าเสร็จสิ้นกระบวนการในการพัฒนา Balanced Scorecard ในระดับองค์กร (Corporate Scorecard)

๒.๒.๓ หลักในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผล

การบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลขององค์การเป็นการทำงานที่มุ่งความสำเร็จให้ลุลวงตามวัตถุประสงค์ หรือความคาดหวังไว้ ลักษณะการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ มีเกณฑ์ในการวินิจฉัยประสิทธิผลขององค์การ คือ การร่วมมือช่วยกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมายและความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจากความรู้สึกของตนในการแก้ไขปัญหา การแก้ไขปัญหานั้นจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่งต่อผลอย่างแท้จริง และบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นไปอย่างอิสระ เต็มใจ และไม่ถูกบังคับ ซึ่งประสิทธิผลของงานซึ่งเป็นเป้าหมายหลักในการบริหาร ได้แก่[๑๓]

๑. ประสิทธิผลด้านการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

- การจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตามแผนพัฒนา ๓ ปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- การแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามประเมินผลแผนพัฒนา ๓ ปี
- การรายงานผลและเสนอความคิดเห็นจากการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนา ๓ ปี
- โครงการหรือกิจกรรมที่บูรณาการร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น
- โครงการหรือกิจกรรมซึ่งเป็นการริเริ่มที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน

๒. ประสิทธิผลด้านคุณภาพการให้บริการ ประกอบด้วย

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- โครงการบริการประชาชนในวันหยุดราชการหรือนอกเวลาราชการ
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบราชการ
- การดำเนินการตามมาตรการการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๓. ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติราชการ ประกอบด้วย

- การปริหารงบประมาณ

---

[๑๓] กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, **การให้บริการต่อประชาชนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๙), หน้า ๔๘.

- การประหยัดพลังงาน
- ความประหยัดและความคุ้มค่าในการบริหารจัดการโครงการหรืองานประจำ
- ประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ

๔. ประสิทธิผลด้านการพัฒนาองค์การ ประกอบด้วย

- การพัฒนาบุคลากร
- การจัดการสารสนเทศ
- การพัฒนากฎหมาย
- การลดขั้นตอนการทำงาน

สรุปว่า เป้าหมายหลักในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น ได้แก่ ประสิทธิผลด้านแผนพัฒนา ประสิทธิผลด้านคุณภาพการให้บริการ ประสิทธิผลด้านการปฏิบัติราชการ และประสิทธิผลด้านการพัฒนาองค์กร องค์การที่มีประสิทธิผลเหล่านี้ นับได้ว่าเป็นองค์การที่มีความมั่นคง มีประสิทธิภาพและมีความเจริญงอกงาม สามารถสร้างท้องถิ่นและชุมชนให้เข้มแข็งได้ และที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิผลที่สำคัญคือ องค์กรนั้นๆ จะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถในการใช้ภาวะผู้นำ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิผล

จากแนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ธงชัย สันติวงษ, (๒๕๔๘, หนา ๖).	ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ได ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานตามเป้าหมายขององค์การ โดยหลักการแล้วองค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคูกัน
ราชบัณฑิตยสถาน, (๒๕๔๖, หน้า ๖๖๗).	ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้น ความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดาเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ
สมใจ ลักษณะ, (๒๕๕๒, หน้า ๕-๖).	กระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมซึ่งก็คือรวมถึงประสิทธิภาพนั่นเอง

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ภรณี กีร์ติบุตร, (๒๕๕๙, หน้า ๒-๓).	ตัวการที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายของการบริหารงานหรือการจัดการว่าประสบผลสำเร็จเพียงใด
รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร, (๒๕๓๖, หน้า ๑๕๙).	ประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึงความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะตองสนองตอบ หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ
สุพจน์ ทรายแก้ว, (๒๕๔๕, หน้า ๑๓๗-๑๓๘).	การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดรับกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิตและผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์ที่ตรงตามความคาดหวัง
อรุณ รักธรรม, (๒๕๒๕, หน้า ๒๕๗).	ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ๔ประการ คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสังคม (Social relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)
จินดา สักษณวัฒนสินธุ์, (๒๕๓๐, หน้า ๒๔๓).	การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ด้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการของ องค์การการปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุน ในองค์การการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
สมจิตร พึ่งหรรษพร, (๒๕๕๒, หน้า ๑๕๗-๑๕๙).	ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาวในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดีและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคต
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, (๒๕๔๙, หน้า ๔๘).	การร่วมมือช่วยกันทำงานโดยมุ่งสู่จุดหมายและความรู้สึกเป็นอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นจากความรู้สึกของตนในการแก้ไขปัญหา การแก้ไขปัญหานั้นจะเป็นการปฏิบัติที่มุ่ง**ต่อ**ผลอย่างแท้จริง และบรรยากาศการทำงานเป็นแบบให้ความร่วมมือช่วยเหลือเกื้อกูลกันเป็นไปอย่างอิสระ เต็มใจ และไม่ถูกบังคับ

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

๒.๓.๑ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยได้นำหลักธรรมในการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนางาน ที่จะทำให้เกิดการบริหารที่มีคุณภาพ อันได้แก่ หลักธรรมพละ ๔ ซึ่งมีนักคิดและนักวิชาการได้รวบรวมไว้ ดังนี้

“พระพุทธเจ้าเป็นผู้บริหาร” การบริหารของพระพุทธเจ้าเป็นการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดระบบหนึ่งในโลก จึงทรงทำให้บรรลุเป้าหมายและพระศาสนายั่งยืน มาถึง ๕๐๐๐ ปี ตัวธรรมนั้นคือมรดกหลักที่ทรงมอบให้แก่ศาสนิกชนทั้งหมด ทั้งเป็นเทพดาและมนุษย์ ธรรมะตามหลักของนักปกครองที่ควรมี ก็เป็นหลักธรรมสำคัญที่จะทำให้หมู่มวลมนุษยชาติเกิดความสงบสุขได้ ก็ต้องเริ่มจากมีนักปกครองที่ดี มีหลักการปกครองที่ดี หลักการดังต่อไปนี้จะเป็นหลักการที่จำเป็นสำหรับนักปกครองทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองแผ่นดินหรือผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระดับผู้บริหารในองค์กรต่างๆ โดยยึดหลักปกครองตามแบบฉบับที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงว่าหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า หลักพุทธธรรมาภิบาล[๑๔] ซึ่งเป็นหลักธรรมที่สำคัญ ประกอบด้วย หลักธรรมาธิปไตย หลักทศพิธราชธรรม หลักราชสังคหวัตถุ ๔ หลักจักรวรรดิวัตร หลักอปริหานิยธรรม ๗ หลักสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาค กุฎทันตสูตร และทิศ ๖ โดยที่หลักธรรมาภิบาลเป็นหลักการปกครองที่ดี ที่นักปกครองพึงควรมีเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ซึ่งในอดีตองค์สัมมาสัมพุทธเจ้าก็ทรงใช้หลักธรรมาภิ

---

[๑๔]ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์, **ระบบบริหารมาตรฐานพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เคล็ดไทย, ๒๕๕๔), หน้า ๒๑๒ – ๒๑๓.

บาลในการปกครองคณะสงฆ์และใช้ในการเผยแผ่หลักคำสอน และในปัจจุบันได้เรียกหลักธรรมนี้ว่า หลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ซึ่งหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธนั้นคือหลักธรรมต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก มีประโยชน์หรือคุณค่ามากน้อยเพียงใดนั้น ก็ขึ้นอยู่กับการที่นักปกครองนักบริหารจะพึงนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งต้องพึงสังวรไว้ว่านักปกครองที่ดีนักบริหารที่ดีจะเป็นผู้นำความสงบสุข สันติสุขมาสู่สังคมโลกต่อไปในอนาคต

การที่นักบริหารนำหลักพุทธธรรมที่นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารงานทุกด้านย่อมเป็นการประสานความเชื่อ แนวคิดในเชิงจริยธรรมของสังคมเข้ากับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งเหมาะสมอย่างยิ่งในการประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นการนำหลักการบริหารด้านการครองตน การครองคน และการครองงาน ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานมากยิ่งขึ้น

๒.๓.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗

ในพระไตรปิฎก พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิวรรค ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ๗ ดังนี้[๑๕]

“ท่านผู้มีอายุทั้งหลาย ธรรมหมวดละ ๗ ประการ ที่พระผู้มีพระภาค ผู้ทรงรู้ ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ตรัสไว้โดยชอบแล้วมีอยู่ พวกเราทั้งหมดนี้แหละพึงสังคายนา ไม่พึงวิวาทกันในธรรมนั้น ฯลฯ เพื่อประโยชน์ เพื่อเกื้อกูล เพื่อสุขแก่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลาย

สัปปุริสธรรม ๗

ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑. เป็นธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ)
๒. เป็นอัตถัญญู (ผู้รู้จักผล)
๓. เป็นอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)
๔. เป็นมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)
๕. เป็นกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา)
๖. เป็นปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน)
๗. เป็นปุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล)” “และในธัมมัญญูสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม ธรรม ๗ ประการ[๑๖]

๘. ภิกษุเป็นธัมมัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรม คือ สุตตะ เคยยะ เวยยากรณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัพภูตธรรม เวทัลละ หากภิกษุไม่รู้ธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทัลละ เลย เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทัลละ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญูด้วยประการฉะนี้

---

[๑๕] ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๐/๓๓๐ – ๓๓๓.

[๑๖] อง. สตฺตก. (ไทย) ๒๓/๖๘/๑๔๓ – ๑๔๖.

ภิกษุเป็นอัตถัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ นั่นแลว่า นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้นๆ เลยว่า นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นอัตถัญญู ในที่นี้แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้นๆ ว่า นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอัตถัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตถญญู อัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นมัตตัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะและคิลานปัจจัยเภสัชชบริขาร หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาตเสนาสะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบริขาร เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญูในที่นี้แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาตเสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบริขาร ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญูอัตถัญญู อัตตัญญู มัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นกาลัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักกาลว่า นี้เป็นกาลแห่งอุทเทส นี้เป็นกาลแห่ง ปริปุจฉานี้เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีกเร้น หากภิกษุไม่รู้จักกาลว่า นี้เป็นกาลแห่งอุทเทสนี้เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี้เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีกเร้น เราไม่เรียกเธอว่าเป็นกาลัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักกาลว่า นี้เป็นกาลแห่งอุทเทศนี้เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี้เป็นกาลบำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีกเร้น ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นกาลัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อัตตัญญู มัตตัญญู กาลัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปริสัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบริษัทว่า นี้ขัตติยบริษัท นี้พราหมณบริษัท นี้คหบด นี้สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่นอย่างนี้ ควรกล่าวอย่างนี้ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ เราไม่เรียกเธอว่าเป็นปริสัญญู ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักบริษัทว่า นี้ขัตติยบริษัท ฯลฯ ควรสงบนิ่งอย่างนี้ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นปริสัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อัตตัญญู มัตตัญญู กาลัญญู ปริสัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปุคคลปโรปัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล ๒ จำพวก บุคคล ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอริยะ อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการเห็นพระอริยะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ถูก ติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการเห็นพระอริยะก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการเห็นพระอริยะก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการฟังสัทธรรม อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการฟังสัทธรรม บุคคลพวกที่ไม่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องที่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการฟังสัทธรรมก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งเงี่ยโสตฟังธรรม อีกพวกหนึ่งไม่เงี่ยโสตฟังธรรม บุคคลพวกที่ไม่เงี่ยโสตฟังธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้นอย่างนี้ บุคคลพวกที่เงี่ยโสตฟังธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลเงี่ยโสตฟังสัทธรรมก็มี ๑ จำพวก คือ พวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ อีกพวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ อีกพวกหนึ่งไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ บุคคลพวกที่ไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้นอย่างนี้

บุคคลพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ก็มี ๒ จำพวก คือ พวกหนึ่งรู้อรรถ รู้ธรรม แล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม อีกพวกหนึ่งรู้อรรถรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม บุคคลพวกที่รู้อรรถรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ พวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเป็นผู้รู้จักบุคคล ๒ ฝ่ายด้วยประการฉะนั้นแล ภิกษุชื่อว่าเป็นปุคคลปโรปรัญญู อย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการนี้แล จึงเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก”

หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการให้ความหมายของนักวิชาการนั้น กล่าวว่าหลักธรรมนี้เป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีองค์ประกอบสำคัญคือ[๑๗]

๑. ธัมมัญญุตา : ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือ รู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล เช่น ภิกษุรู้ว่าหลักธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่าหลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ๆ หรือกระทำตามหลักการข้อนี้ๆ จึงจะให้เกิดผลที่ต้องการหรือบรรลุจุดหมายอันนั้นๆ เป็นต้น

๒. อัตถัญญุตา : จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทำอยู่ความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง ดังนี้เป็นต้น

๓. อัตตัญญุตา : ความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร และประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป

๔. มัตตัญญุตา : ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น

---

[๑๗] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : เพิ่มทรัพย์การพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๑๐ – ๒๑๑.

๕. กาลัญญุตา : ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น

๖. ปริสัญญุตา : ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น

๗. ปุคคลัญญุตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญุตา : ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น

การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นในการพัฒนาตนเอง หรือคุณสมบัติในตัวผู้นำ โดยจะต้องมีธรรม ๗ ประการ กล่าวคือ[๑๘]

๑. รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้องกับ เช่นอย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือ กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกาที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น

๒. รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มัวว่อนวาย ใครจะพูดจาว่าด่าเหน็บแนม เมื่อไม่ตรงเรื่องก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่

๓. รู้ตน คือ ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเองให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป

๔. รู้ประมาณ คือ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่างๆ ท่านยกตัวอย่างเช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น หรือในเรื่องราวนั้นๆ มีองค์ประกอบ หรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่างๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความพอดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้น จะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี

---

[๑๘]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕ – ๒๘.

๕. รู้กาล คือ รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทำอะไรอย่างจึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่า สังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร

๖. รู้ชุมชน คือ รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหา รู้ความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อยๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราก็ต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด

๗. รู้บุคคล คือ รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงาน ร่วมการ ร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลตลอดจนสามารถทำบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชม หรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่าในการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานให้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่า เขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขา

สรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมอันเป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี มีองค์ประกอบสำคัญ ธัมมัญญุตา เป็นการรู้จักธรรม รู้หลัก ความจริง อัตถัญญุตา เป็นการรู้ในความมุ่งหมายในผลของการกระทำนั้น อัตตัญญุตา เป็นการรู้จักตน มัตตัญญุตา เป็นการรู้จักประมาณ กาลัญญุตา เป็นการรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม ปุคคลัญญุตา เป็นการรู้จักบุคคล ปริสัญญุตา เป็นรู้จักชุมชน นับว่าเป็นหลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการพัฒนาตนเองอย่างครบถ้วนอย่างยิ่ง

๒.๓.๓ หลักพละ ๔

พระพุทธเจ้าตรัสพละ ๔ ไว้ใน พลสูตร ว่า ภิกษุทั้งหลาย พละ ๔ ประการนี้ ๔ ประการอะไรบ้าง คือ ๑. ปัญญาพละ (กำลังคือปัญญา) ๒. วิริยพละ (กำลังคือความเพียร) ๓. อนวัชชพละ (กำลังคือกรรมที่ไม่มีโทษ) ๔. สังคหพละ (กำลังคือการสงเคราะห์)

๑) ปัญญาพละ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล กล้าหาญในการตัดสินใจ

ปัญญาพละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดเป็นอกุศล นับว่าเป็นอกุศล ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดดำนับว่าดำ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความ

เป็นอริยะ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ ธรรมเหล่านั้นเป็นธรรมที่บุคคลเห็นได้ด้วยดี พิจารณาแล้วด้วยปัญญา นี้เรียกว่า ปัญญาพละ[๑๙]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แสดงทัศนะไว้ว่า ปัญญาพละ กำลังปัญญา คือ ได้ศึกษามีความรู้ความเข้าใจถูกต้องชัดเจน ในเรื่องราวและกิจการที่ตนเกี่ยวข้อง ตลอดไปถึงสภาวะอันเป็นธรรมดาของโลกและชีวิต เป็นผู้กระทำการต่างๆ ด้วยความเข้าใจเหตุผลและสภาพความเป็นจริง[๒๐]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้ให้ความหมาย ปัญญาพละว่า คือ กำลังแห่งความรอบรู้ ความรู้มีหลายระดับ บางคนเห็นคำว่า “ปัญญาพละ” ก็สะกดและอ่านได้ แต่ไม่รู้ความหมายของคำ ในกรณีนี้ความรู้แค่อ่านออกจัดเป็นความรู้ระดับ “สัญญา” คือความจำได้หมายรู้ เมื่อตาเห็นภาพ การรับรู้จัดเป็นรูปสัญญา เมื่อหูได้ยินเสียง การรับรู้เสียงจัดเป็น สัททสัญญา ฯลฯ สัญญา (perception) จึงเป็นการรับรู้เฉพาะส่วน คือเห็นแค่ไหน รับรู้แค่นั้น ได้ยินแค่ไหน เข้าใจแค่นั้น แต่ปัญญารู้มากกว่านั้น เพราะเป็นความรอบรู้ เช่น บางคนพอเห็นคำว่า ปัญญาพละ ก็อธิบายได้ว่า หมายความว่าอย่างไร และจะพัฒนาขึ้นได้ด้วยวิธีไหน ความรู้ของเขาจัดเป็นปัญญา คือรู้มากกว่าที่เห็น เข้าใจมากกว่าที่ได้ยิน เช่น เด็กของเรา ไม่สบายเราจับตัวเด็ก ก็รู้ว่าตัวเด็กร้อนจึงพาไปหาหมอ พอหมอจับตัวเด็กตรวจดูอาการเท่านั้น หมอรู้ว่าเด็กป่วยเป็นโรคอะไร และสั่งยารักษาโรคได้ ความรู้ของเราว่าเด็กตัวร้อนเป็นความรู้ระดับสัญญาส่วนความรู้ระดับหมอเป็นความรู้ระดับปัญญา[๒๑]

จากคำนิยามข้างตนสรุปความหมายได้ว่า ปัญญาพละ คือ กำลัง (Power) หรือเรี่ยวแรง ความสามารถ หรือศักยภาพของผู้นำทางด้านความฉลาดสามารถทางสติปัญญา (EQ.) เป็นความรู้ทั่วไป รู้เหตุรู้ผลรู้ตน รู้ผู้อื่น มองการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ ฉลาดในการทำ พูด คิด เพื่อการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒) วิริยพละ ขยันหมั่นเพียร อดทน ตั้งมั่นตั้งใจทำงาน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค การไม่บกพร่องต่อหน้าที่ ไม่ขาดประชุมกัน พระพุทธเจ้าตรัสถึง วิริยพละ ไว้ว่า

วิริยพละ เป็นอย่างไร คือ ธรรมเหล่าใด เป็นอกุศล นับว่าเป็นอกุศล ธรรมเหล่าใดมีโทษ นับว่ามีโทษ ธรรมเหล่าใดดำนับว่าดำ ธรรมเหล่าใดไม่ควรเสพ นับว่าไม่ควรเสพ ธรรมเหล่าใดไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าไม่สามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลยังฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อละธรรมเหล่านั้น ธรรมเหล่าใดเป็นกุศล นับว่าเป็นกุศล ธรรมเหล่าใดไม่มีโทษ นับว่าไม่มีโทษ ธรรมเหล่าใดขาว นับว่าขาว ธรรมเหล่าใดควรเสพ นับว่าควรเสพ ธรรมเหล่าใดสามารถทำความเป็นพระอริยะ นับว่าสามารถทำความเป็นพระอริยะ บุคคลสร้างฉันทะ พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิต ตั้งจิตไว้ เพื่อได้ธรรมเหล่านั้น นี้เรียกว่า คือ วิริยพละ[๒๒]

---

[๑๙] องฺ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

[๒๐] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, หน้า ๒๓.

[๒๑] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๕๑.

[๒๒] องฺ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมาย วิริยะ ว่าคือความเพียร ความแกล่วกล้า ไม่เกรงกลัวอุปสรรค พยายามบากบั่นอุตสาหะ ก้าวหน้าเรื่อยไป ไม่ทอดทิ้งธุระ[๒๓]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้ความหมาย วิริยะ ว่าเป็นการลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบที่ตนรัก ทำด้วยความพากเพียรพยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหา และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใดๆ ก็เพียรกำจัดปัดเป่าให้หมดสิ้นไป โดยไม่ย่อท้อ ไม่สิ้นหวัง เดินหน้าเรื่อยไปจนกว่าจะบรรลุเป้าหมายคือความสำเร็จ[๒๔]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)ให้ความหมายว่า “วิริยะมาจากคำว่า วีระ แปลว่ากล้าหาญ คือกล้าทำตามความคิดพร้อมที่จะเผชิญความยากลำบาก ไม่เปราะบาง ไม่ท้อถอย ไม่ทุกข์ง่าย กล้าสู้ เพราะฉะนั้น คนที่กล้าอย่างนี้จะเป็นคนเด็ดเดี่ยวจริงจังกล้าคิด กล้าทำ”[๒๕]

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล) สรุปความหมายของคำว่า วิริยะว่า ผู้มีวิริยะ คือ ผู้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานในอาชีพ หรือในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นคนทำการงานเข้มแข็ง จริงจัง กระฉับกระเฉง (Active) ไม่เป็นคนเฉื่อยชา (Passive) ไม่เป็นคนหยิบโหย่ง สำรวย กรีดกราย ชอบผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ทอดทิ้งธุระกลางคัน[๒๖]

กำลังความเพียรหรือความขยัน คนมีความขยันต้องมีกำลังใจเข้มแข็ง อาจกล่าวได้ว่า วิริยพละก็คือกำลังใจนั่นเอง กำลังต้องมาคู่กับปัญญาเสมอ คนมีกำลังใจแต่ไม่มีกำลังปัญญาจะเป็นคนบ้าบิ่น คนมีกำลังปัญญาแต่ขาดกำลังใจจะเป็นคนขลาด คนที่มีกำลังใจและกำลังปัญญาจึงจะเป็นคนกล้าหาญ นักบริหารที่มีกำลังปัญญาแต่ขาดกำลังใจ มักถือนโยบายหลบภัยหนีปัญหา เหมือนกันนักมวยชั้นเชิงที่เอาแต่ถอยตลอด ๑๒ ยก แม้ว่าคู่ต่อสู้เพลี่ยงพล้ำ เขาก็ ไม่กล้าใช้หมัดเด็ดเก็บคู่ต่อสู้ คนดูก็เบื่อนักมวยประเภทหนีลูกเดียวฉันใด ประชาชนก็เบื่อผู้บริหารที่เอาแต่หลบภัยหนีปัญหาฉันนั้น

ผู้ทำการใหญ่ย่อมต้องเจออุปสรรคเหมือนต้นไม้สูงใหญ่มักจะเจอลมแรง นักบริหารต้องกล้าจับทำโครงการใหญ่หรืองานใหญ่ถือคติว่า “คนสร้างงาน งานก็สร้างคน” ถ้าขยันทำงานยากๆ ความชำนาญก็ตามมา คนที่ผ่านร้อนผ่านหนาวมามากจะฉลาดและแกร่งขึ้น ดังนั้น

นักบริหารต้องไม่หลบเลี่ยงหน้าที่ที่ลำบากยากเย็น ถือภาษิตที่ว่า “ว่าวขึ้นสูงเพราะมีลมต้าน คนจะขึ้นสูงเพราะเผชิญอุปสรรค” พระพุทธเจ้ายังต้องรบกับมารก่อนตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าดังคำกล่าวที่ว่า มารไม่มีบารมีไม่แก่ ไม่มีความสำเร็จอันใดที่ได้มาโดยไม่ต้องลงทุนลงแรง พระพุทธองค์ตรัสว่า วิริเยน ทุกฺขมจฺเจติ คนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความขยัน[๒๗]

---

[๒๓] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, หน้า ๒๓๙.

[๒๔] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๙.

[๒๕] พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **ปลุกปลอบใจยามวิกฤต** , พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๒๘.

[๒๖] พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), **หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์ : คุณลักษณะความเป็นผู้นำที่ดี**, หน้า ๙๕.

[๒๗] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๖๗-๖๙.

๓) อนวัชชพละ การหลีกเลี่ยงการทุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ไม่มีระบบอุปถัมภ์ มีความยุติธรรมเป็นกลางเสมอภาค

พระพุทธเจ้าตรัสถึง อนวัชชพละไว้ว่า

"อนวัชชพละ เป็นอย่างไร คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ประกอบด้วยกายกรรม ไม่มีโทษ วจีกรรมไม่มีโทษ มโนกรรมไม่มีโทษนี้เรียกว่า คือ อนวัชชพละ"[๒๘]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมายว่า อนวัชชพละ คือกำลังสุจริต หรือกำลังความบริสุทธิ์ คือมีความประพฤติและหน้าที่การงาน สุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์ ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้[๒๙]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง อนวัชชพละ แปลว่า กำลังแห่งการงานที่ไม่มีโทษ หรือข้อเสียหาย หมายถึงนักบริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ดังพุทธพจน์ที่ว่า "ธมฺมญฺจเร สุจริตํ บุคคลควรปฏิบัติ (หน้าที่) ให้สุจริต[๓๐]

วรรณนภา ไกวัลอาภรณ์ ให้ความหมาย อนวัชชพละ ว่าคือ การกระทำที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ศีลธรรม และระเบียบประเพณีอันดีงามของสังคม[๓๑]

สิ่งที่ไม่มีโทษเบื้องต้นก็คือ การรักษาศีล ศีลรักษาความสุจริต คือ ประพฤติดีงาม สำรวมกาย และวจีทวาร ประกอบแต่การสุจริต รักษากิตติคุณ ประพฤติให้ควรเป็นตัวอย่าง และเป็นที่เคารพนับถือของประชาราษฎร์ มิให้มีข้อที่ผู้ใดจะดูแคลน[๓๒]

๔) สังคหพละ การมีมนุษย์สัมพันธ์ พระพุทธเจ้าตรัสถึง สังคหพละ ไว้ว่า

"สังคหพละ เป็นอย่างไร คือ สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้ ได้แก่ (๑) ทาน การให้ (๒) เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก (๓) อัตถจริยา การประพฤติประโยชน์ (๔) สมานัตตตา การวางตนสม่ำเสมอ นี้เรียกว่า สังคหพละ"[๓๓]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ได้แก่[๓๔]

(๑) ทาน ให้ปัน คือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจ และศิลปวิทยา

(๒) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือกล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

---

[๒๘] เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๘-๖๙.

[๒๙] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา) หน้า ๒๓.

[๓๐] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, หน้า ๗๓.

[๓๑] วรรณนภา ไกวัลอาภรณ์, **พุทธธรรมเพื่อชีวิต และสังคม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://wannapa.com/action3.html [๒๘ ก.พ. ๒๕๕๓].

[๓๒] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต พุทธจริยธรรมเพื่อชีวิตที่ดีงาม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา) หน้า ๑๗.

[๓๓] องฺ.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙-๔๔๑.

[๓๔] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **ธรรมนูญชีวิต**, หน้า ๒๕.

(๓) อัตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกาย และขวนขวายช่วยเหลือกิจการต่างๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

(๔) สมานัตตตา เอาตัวสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับทุกคนได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกันต่อคนทั้งหลาย ไม่เอารัดเอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) กล่าวว่า สังคหวัตถุ แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวกันไว้ได้ เหมือนหมุดหรือนอตที่ยึดอุปกรณ์ของรถให้อยู่รวมกันจนใช้งานได้ สังคหวัตถุเป็นหลักสังคมสงเคราะห์ เป็นหลัก มนุษยสัมพันธ์ เป็นเครื่องประสานสามัคคี เป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดสันติภาพและภราดรภาพ[๓๕]

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ได้ให้ความหมายของ สังคหวัตถุ ว่าวัตถุเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจสนทนา เจรจาไพเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล และได้อธิบายในหัวข้อ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” เพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์มีความสุข ดังนี้[๓๖]

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่น ถือเป็นหลักสำคัญเบื้องต้นเพราะการผูกใจกันนั้นต้องอาศัยหรือใช้การให้เป็นเบื้องต้น การให้เป็นการแสดงออกของไมตรีจิตของผู้ให้ ผู้รับย่อมพอใจการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่กันนั้นเป็นความอบอุ่นของชีวิต

๒. ปิยวาจา การเจรจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน เป็นหลักปฏิบัติที่มีความสำคัญรองลงมา เพราะการให้อย่างเดียวยังไม่พอต่อการยึดเหนี่ยวน้ำใจ จึงต้องใช้คำพูดที่ไพเราะช่วยยึดเหนี่ยวอีกด้วย อย่าพูดหยาบ ผรุสวาท ให้ใช้คำพูดที่ไพเราะต่อกัน

๓. อัตถจริยา ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ ต่อผู้อื่นและสังคมส่วนรวมจะทำให้เป็นคนน่ารัก น่านับถือ หมายความว่า เมื่อมีงานกิจใดที่เป็นประโยชน์ของส่วนรวมต้องช่วยกันทำเอื้อเฟื้อช่วยทำธุรการงานของผู้อื่น เมื่อได้รับการร้องขอ หรือต้องการความช่วยเหลือ

๔. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือทำตัวให้เข้ากันได้ เสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน

ผู้วิจัยพอสรุปความหมายเกี่ยวกับ สังคหพละ (สังคหวัตถุ ๔) กำลังแห่งการมีมนุษยสัมพันธ์ หรือการสงเคราะห์ ว่า คือหลักการสงเคราะห์กันและกันระหว่างผู้อยู่ร่วมกันในสังคม ทำให้เกิดความรักใคร่ สามัคคีกลมเกลียวต่อกัน ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ที่ดีงาม ส่งผลดีต่อการดำเนินงานให้ราบรื่น ได้รับความร่วมแรงร่วมใจในอันจะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่จุดหมายที่คาดหวังไว้โดยมี

ทาน การให้เปรียบเสมือนการผูกมิตร ผู้ให้ย่อมเป็นที่ชอบใจของผู้รับ จะให้ด้วยคำพูดด้วยแรงกาย แรงใจ ด้วยสิ่งของ ด้วยการช่วยเหลือ ด้วยการแนะนำชี้แนะ การทำอย่างนี้จะเกิดความไว้ใจต่อกันและกัน

---

[๓๕]พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **ภาษาธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เลี่ยงเชียง ๒๕๕๑), หน้า ๑๖๑.

[๓๖]สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร., ”การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม”, **๒๐ ปีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, (มิถุนายน, ๒๕๕๑) : ๗๐.

ปิยวาจา การพูดด้วยวาจาสุภาพ อันเป็นเครื่องผูกมัดใจยิ่งกว่าของขลังใดๆในโลก เพราะตามปกติคนเราชอบคำพูดที่เสนาะโสตอยู่แล้ว การได้ฟังสิ่งที่ไม่ระคายหูย่อมส่งผลต่ออารมณ์ ไม่เกิดปฏิฆะ ไม่เกิดความไม่ชอบใจ ฉะนั้น การพูดคำอ่อนหวาน เป็นเสน่ห์และบวกกับเทคนิคการพูดก็สามารถผูกใจ ผู้ร่วมงานทั้งหลายได้

อัตถจริยา การบำเพ็ญตนเป็นประโยชน์ เสียสละแก่ส่วนรวมด้วยความสามารถที่มีอยู่ไม่ว่าจะเป็นสติปัญญา ความคิด กำลังเรี่ยวแรง คำพูด สิ่งของ หรือการช่วยเหลือโดยวิธีการใดก็ตาม ย่อมทำให้ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา รักใคร่ เห็นอกเห็นใจในผู้นำ

สมานัตตตา การวางตนเหมาะสม เสมอต้นเสมอปลายกล่าวคือ ไม่เอารัด ไม่เอาเปรียบบริวารลูกน้อง ร่วมสุขทุกข์ วางตนให้เหมาะแก่กาลเทศะ ไม่นอกลู่นอกทาง ย่อมเป็นสิ่งทำให้เกิดความเคารพศรัทธา รักใคร่พึงพอใจต่อตัวลูกน้องบริวารได้ จากแนวความคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์, (๒๕๕๔, หน้า ๒๑๒ – ๒๑๓).	ธรรมะตามหลักของนักปกครองที่ควรมี ก็เป็นหลักธรรมสำคัญที่จะทำให้หมู่มวลมนุษยชาติเกิดความสงบสุขได้ ก็ต้องเริ่มจากมีนักปกครองที่ดี มีหลักการปกครองที่ดี หลักการดังต่อไปนี้จะเป็นหลักการที่จำเป็นสำหรับนักปกครองทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองแผ่นดินหรือผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น หรือระดับผู้บริหารในองค์กรต่างๆ โดยยึดหลักปกครองตามแบบฉบับที่พระพุทธเจ้าได้ทรงแสดงว่าหรือเรียกว่า หลักพุทธธรรมาภิบาล
พระครูภาวนาโสภิต วิ.,ดร. (หน้า ๓๙-๔๐).	หลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธก็คือหลักธรรมต่างๆ ที่ได้ถูกบัญญัติไว้ในพระไตรปิฎก มีประโยชน์หรือคุณค่ามากน้อยเพียงใด ก็ขึ้นอยู่กับการที่นักปกครองจะพึงนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติตน ซึ่งต้องพึงสังวรไว้ว่านักปกครองที่ดีจะเป็นผู้นำความสงบสุขมาสู่สังคมโลกต่อไปในอนาคต
อรทัย สติมั่น, (๒๕๕๔, หน้า ๑๒๙).	การศึกษาหลักธรรมาภิบาลตามแนวคิดที่เรียกว่า “ธรรมาภิบาลเชิงพุทธ” (Buddhist Governance) มีแนวคิดสำคัญดังนี้ ๑) ธรรมราชา : ที่มาแห่งแนวคิดธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ๒) สังฆสังคม : ต้นแบบแห่งธรรมาภิบาลเชิงพุทธ ๓) วิเคราะห์พุทธธรรมาภิบาล พุทธศาสนาเป็นองค์ประกอบแห่งความสัมพันธ์ สังคมสงฆ์ถือได้ว่า เป็นสังคมแห่งธรรมาภิบาลอย่างแท้จริง

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๓, หน้า ๒๑๐–๒๑๑).	หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๔๖, หน้า ๒๕–๒๘).	การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นในการพัฒนาตนเอง หรือคุณสมบัติในตัวผู้นำ โดยจะต้องมีธรรม ๗ ประการ
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (หน้า ๒๓๙).	วิริยะ คือ ความเพียร ความแกล่วกล้า ไม่เกรงกลัวอุปสรรค พยายามบากบั่นอุตสาหะ ก้าวหน้าเรื่อยไป ไม่ทอดทิ้งธุระ
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (หน้า ๑๓๙).	วิริยะ คือ การลงมือปฏิบัติลงมือทำงานที่ตนชอบที่ตนรัก ทำด้วยความพากเพียรพยายาม ทำด้วยความสนุก กล้าหาญ กล้าเผชิญกับความทุกข์ยาก ปัญหา และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น หากมีอุปสรรคข้อขัดข้องใดๆ ก็เพียรกำจัดปัดเป่าให้หมดสิ้นไป โดยไม่ย่อท้อ ไม่สิ้นหวัง
พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๑, หน้า ๒๘).	วิริยะ มาจากคำว่า วีระ แปลว่า กล้าหาญ คือกล้าทำตามความคิดพร้อมที่จะเผชิญความยากลำบาก ไม่เปราะบาง ไม่ท้อถอย ไม่ทุกข์ง่าย กล้าสู้ เพราะฉะนั้น คนที่กล้าอย่างนี้จะเป็นคนเด็ดเดี่ยวจริงจังกล้าคิด กล้าทำ
พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล), (หน้า ๙๕).	วิริยะว่า ผู้มีวิริยะ คือผู้ขยันหมั่นเพียรในการประกอบกิจการงานในอาชีพ หรือในหน้าที่รับผิดชอบ เป็นคนทำการงานเข้มแข็ง จริงจัง กระฉับกระเฉง (Active) ไม่เป็นคนเฉื่อยชา (Passive) ไม่เป็นคนหยิบโหย่ง สำรวย กรีดกราย ชอบผัดวันประกันพรุ่ง ไม่ทอดทิ้งธุระกลางคัน
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (หน้า ๖๗-๖๙).	นักบริหารต้องไม่หลบเลี่ยงหน้าที่ที่ลำบากยากเย็น ถือภาษิตที่ว่า “ว่าวขึ้นสูงเพราะมีลมต้าน คนจะขึ้นสูงเพราะเผชิญอุปสรรค” พระพุทธเจ้ายังต้องรบกับมารก่อนตรัสรู้เป็นพระพุทธเจ้าดังคำกล่าวที่ว่า มารไม่มีบารมีไม่แก่ ไม่มีความสำเร็จอันใดที่ได้มาโดยไม่ต้องลงทุนลงแรง พระพุทธองค์ตรัสว่า วิริเยน ทุกฺขมจฺเจติ คนจะล่วงทุกข์ได้เพราะความขยัน
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (หน้า ๒๓).	อนวัชชพละ คือ กำลังสุจริต หรือกำลังความบริสุทธิ์ คือมีความประพฤติและหน้าที่การงาน สุจริตไร้โทษ สะอาดบริสุทธิ์ ไม่มีข้อที่ใครจะติเตียนได้
วรรณภา ไกวัลอาภรณ์, (ออนไลน์).	ความหมาย อนวัชชพละ ว่าคือ การกระทำที่ไม่มีโทษ คือ ไม่ผิดกฎหมาย ศีลธรรม และระเบียบประเพณีอันดีงามของสังคม

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), (หน้า ๑๖๑).	สังคหวัตถุ แปลว่า ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งการสงเคราะห์กัน หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวกันไว้ได้ เหมือนหมุดหรือนอตที่ยึดอุปกรณ์ของรถให้อยู่รวมกันจนใช้งานได้ สังคหวัตถุ เป็นหลักสังคมสงเคราะห์ เป็นหลัก มนุษยสัมพันธ์ เป็นเครื่องประสานสามัคคี เป็นเครื่องสนับสนุนให้เกิดสันติภาพและภราดรภาพ
สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, ผศ.ดร., (๒๕๕๑, หน้า ๗๐).	สังคหวัตถุ คือ วัตถุเครื่องสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ดังคำกล่าวที่ว่า ยิ้มแย้มแจ่มใส ตั้งใจสนทนา เจรจาไพเราะ สงเคราะห์เกื้อกูล และได้อธิบายในหัวข้อ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม” เพื่อให้มีมนุษยสัมพันธ์มีความสุข

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๔.๑ ความหมายของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญของรัฐบาลในการปกครอง และการให้บริการประชาชน ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน นักวิชาการตะวันตก[๓๗] ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นองค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน” สอดคล้องกับนักคิดอีกหลายท่าน อาทิ โจน เจ คลาร์ก และแฮรีส จี. มอนตากู ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นหน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะ โดยได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่น มีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใดนอกจากนี้การให้คำจำกัดความเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น ซึ่งมีนักวิชาการในประเทศไทยได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นไว้ในลักษณะที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน อาทิเช่น การปกครองที่มีอาณาเขตที่แน่นอน มีอำนาจการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลัง มีสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง[๓๘] การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจ

---

[๓๗] ปธาน สุวรรณมงคล, **การปกครองท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐**, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๗), หน้า ๑–๒.

[๓๘] John J. Clarke, **Outline of Local Government of The United Kingdom**, (London : Sir Issac Pitman and SonLtd, 1957), p. 87.

ไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือบางส่วน ในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาอยู่ที่ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน การปกครองท้องถิ่น[๓๙] การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด[๔๐] สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยามานุษยวิทยา การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครอง และดำเนินกิจการบางอย่าง เพื่อบำบัด ความต้องการของตนเอง การบริหารงานของท้องถิ่นมีการจัดการเป็นองค์การมีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาเองทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้ มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม[๔๑]

สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่นให้ความการปกครองหมายถึง การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น มีโอกาสปกครองและบริหารท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชนโดยให้เหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร[๔๒] ความหมายของการปกครองท้องถิ่น การปกครองท้องถิ่น เป็นผลที่เกิดจากความจำเป็นของรัฐบาลในการกระจายอำนาจการปกครองบางส่วน โดยให้ท้องถิ่นดำเนินการบางอย่างได้ด้วยตนเอง เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นเอง การปกครองท้องถิ่นจึงมิใช่การปกครองโดยอิสระอย่างสิ้นเชิงหรือมิใช่การปกครองที่เกิดจากลัทธิของชุมชนท้องถิ่น แต่เป็นผลที่เกิดจากรัฐเป็นผู้ให้การปกครองท้องถิ่น จากคำจำกัดความหรือความหมายของคำว่า การปกครองท้องถิ่นข้างต้น

---

[๓๙] Haris G. Montagu, **Comparative Local Government**, (Grat Britain : William Brendon and Son, Ltd. 1984), p. 744.

[๔๐] Daniel Wit, **A Comparative Surveyof Local Government and Administration**, (Bangkok : Kurusapha Press, 1967), p. 15.

[๔๑] อุทัย หิรัญโต, **สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยามนุษวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๒.

[๔๒] สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, **คู่มือปฏิบัติงานการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและ เมืองพัทยา,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดนกรมการปกครอง, ๒๕๓๔), หน้า ๕๒.

องค์การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งการที่ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้นั้นต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๕ ประการ[๔๓] คือ

๑. มีการกำหนดพื้นที่หรือชุมชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน

๒. มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารในเขตความรับผิดชอบ

๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่ง ถือว่าเป็นหัวใจของการปกครองตนเองของการปกครองท้องถิ่น

๔. มีการโอนอำนาจหน้าที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น

๕. มีความอิสระในการบริหารโดยมีฐานะทางกฎหมายมีอำนาจในการหารายได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งรายได้ และบุคลากร

การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจการอันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นนั้น โดยเฉพาะมักมีวัตถุประสงค์ไปในทางที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนปกครองตนเองสามารถมีองค์การในทางปกครองที่จะช่วยสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น ตลอดจนการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในเขตการปกครองนั้นๆ ส่วนมากการปกครองท้องถิ่นมักจะเป็นนิติบุคคล อาจประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่ราษฎรเลือกตั้งเข้ามา เพื่อปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลาโดยมีงบประมาณของตนเอง[๔๔]การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ไม่ว่าจะเป็นการมีส่วนร่วมในการเสนอปัญหา ตัดสินใจ การตรวจสอบการทำงานและร่วมรับบริการสาธารณะต่างๆ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการปกครองท้องถิ่นจะมีอิสระในการดำเนินงาน แต่ยังคงอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาลกลาง[๔๕]องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย หรืออีกนัยหนึ่ง การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การกระจายอำนาจของราชการส่วนกลางเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ได้ปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย ซึ่งเป็นอิสระต่างหากจากการ

---

[๔๓]อรทัย ก๊กผล, **ลักษณะการปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘๗.

[๔๔]จรูญ สุภาพ, **สารานุกรมรัฐศาสตร์,** พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๙.

[๔๕]วุฒิสาร ตันไชย, **การกระจายอำนาจและการปกครองท้องถิ่น : ความก้าวหน้าหลังรัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๔๐,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คลังวิชา, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

ปกครองของราชการส่วนกลาง ที่ให้อำนาจแก่ประชาชนในท้องถิ่นได้ปกครองตนเอง[๔๖] องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเองรวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้เพื่อประโยชน์ของรัฐและของประชาชนในท้องถิ่น โดยองค์กรดังกล่าวในกรณีประเทศไทยได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาล, องค์การบริหารส่วนตำบล, พัทยา และกรุงเทพมหานคร เป็นต้น[๔๗]

ดังนั้นการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนด โดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตน รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่างๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง อาทิ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชน หรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเอง โดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น อย่างไรก็ตามจากความหมายหลายประการข้างต้นสามารถประมวลบทสรุปความหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๑) เป็นการปกครองรูปแบบหนึ่งในระดับท้องถิ่น โดยรัฐกระจายอำนาจและหน้าที่ให้ท้องถิ่นบางประการให้ท้องถิ่นรับผิดชอบ และอีกมิติหนึ่งการปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตมาจากการปกครองมาแต่โบราณที่ชุมชนมีการปกครองตนเองอยู่แล้ว

๒) ได้รับการยอมรับเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมายและมีอิสระในการปกครองตนเอง แต่ไม่ได้หมายความว่าองค์กรดังกล่าวมีสถานะเป็นรัฐใหม่แต่อย่างใด เนื่องจากยังมีหน่วยการปกครองส่วนกลางเป็นผู้คอยกำกับดูแลเพื่อให้องค์กรปกครองท้องถิ่นดำเนินกิจการด้วยความเรียบร้อย

๓) เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองในระดับท้องถิ่น โดยประชาชนเป็นผู้เลือกตัวแทนเข้าไปทำหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔) เป็นองค์กรที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย งบประมาณ เพื่อบริหารกิจการตามอำนาจหน้าที่ของหน่วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเอง

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนดำเนินการปกครองตนเองโดยมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นทำหน้าที่เกี่ยวกับพัฒนา และให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่องค์กรหน่วยการปกครองท้องถิ่นดังกล่าวนี้มีอำนาจในการกำหนดในท้องถิ่นของตนเท่านั้นและหน่วยการปกครองท้องถิ่นนี้ต้องอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง

๒.๔.๒ แนวคิดการปกครองท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบของการปกครองตนเอง เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมากกับแนวความคิดและทฤษฎีในการกระจายอำนาจ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายไว้ดังนี้ การปกครองท้องถิ่นคือระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการ

---

[๔๖] นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, **สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย.หมวดแนวคิดพื้นฐาน : รัฐกับการปกครองท้องถิ่น,** สถาบันพระปกเกล้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมดาเพลส, ๒๕๔๗), หน้า, ๒๒.

[๔๗] โกวิทย์ พวงงาม และ อลงกรณ์ อรรคแสง, **คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๗), หน้า ๗.

ปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้[๔๘] การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม[๔๙] การปกครองท้องถิ่นหมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน[๕๐] อาจกล่าวได้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น “รัฐบาลของประชาชน” โดยประชาชนและเพื่อประชาชน”[๕๑]

การปกครองในรูปลักษณะกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชนโดยเหตุที่ว่าประชาชนในท้องถิ่นย่อมทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร[๕๒] การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย[๕๓] การปกครองรวมถึงแนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคโลกาภิวัตน์ ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า มีบทบาทที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิด

---

[๔๘]ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **การปกครองท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พีระพัฒนา, ๒๕๒๖), หน้า ๘.

[๔๙]อุทัย หิรัญโต, **การปกครองท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

[๕๐]สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **รายงานการวิจัย,** (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗), หน้า ๓ - ๙.

[๕๑]ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

[๕๒]วิญญู อังคณารักษ์, **แนวความคิดในการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น,** เอกสารประกอบการบรรยาย, ๒๕๔๙), หน้า ๔.

[๕๓]ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, **การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย,** (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

กับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง สามารถแก้ไขปัญหาได้โดยตรง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ การกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในสถานการณ์ปัจจุบันนี้[๕๔]

ในขณะที่เศรษฐกิจของประเทศพัฒนามากไป เช่นเดียวกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่ผลักดันเศรษฐกิจให้ก้าวไปข้างหน้า ระบบการเมืองการปกครองกลับประสบปัญหาอย่างหนัก ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐ มีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อภารกิจของรัฐ แต่กลับหาผลประโยชน์กับประชาชน ส่วนการปกครองท้องถิ่นซึ่งดูแลส่งเสริมท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควรและถูกระบบการเมืองกับระบบราชการครอบงำ[๕๕] การเมืองการปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นระบบเปิด ไม่ใช่ระบบปิด เป็นระบบที่พัวพันกับการเมืองระดับชาติ มิอาจแยกมันออกจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ได้คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น แต่เมื่อไม่มีการปกครองท้องถิ่นที่มีอำนาจหรือบทบาทเพียงพอ พวกเขาจึงเอาการปกครองส่วนกลางและส่วนภูมิภาคไประดมทรัพยากรท้องถิ่นมากขึ้น ในประเทศไทยแม้การปกครองท้องถิ่นแท้หรือการปกครองโดยท้องถิ่นจะไม่สำคัญ แต่การปกครองที่ท้องถิ่นหรือการปกครองให้ท้องถิ่นนับวันจะเป็นที่สนใจของประชาชนขึ้นทุกปี[๕๖]

การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย และมีองค์การที่จำเป็น เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง การปกครองตนเองของท้องถิ่น หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารงานคลังของตนเอง และมีสภาของท้องถิ่นที่สมาชิกได้รับการเลือกตั้งจากประชาชนการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่น

๔.๒.๓ ลักษณะของการปกครองท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้น ลักษณะของการปกครองท้องถิ่นที่สำคัญ มีดังนี้[๕๗]

๑) มีสถานะตามกฎหมายหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

๒) มีพื้นที่และระดับ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจน และควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองท้องถิ่นมีมากมาย เช่น

---

[๕๔]พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในยุคโลกาภิวัตน์,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ก.

[๕๕]ธเนศวร์ เจริญเมือง, **๑๐๐ปีการปกครองท้องถิ่นไทย ๒๔๔๐– ๒๕๔๐,** (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๒), หน้า ๓๔๗.

[๕๖]อเนก เหล่าธรรมทัศน์, **เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น,** (กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓-๔.

[๕๗]วัชรา ไชยสาร, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๒-๑๔๘.

สภาพภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ ความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชนประสิทธิภาพในการบริหาร รายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งและยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือ รายได้ย้อนหลัง ๓ ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากรและขนาดพื้นที่

๓) มีการกระจายอำนาจและหน้าที่ การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่น โดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน ดังนั้น การที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองเป็นสำคัญ

๔) มีความเป็นนิติบุคคล หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์การนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลาง ทั้งนี้ เพื่อการดำเนินงานที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สิน และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕) มีการเลือกตั้ง การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญ กล่าวคือ จะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๖) มีอำนาจอิสระ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลาง และมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายและการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สามารถกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับ เพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่น และสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

๗) มีงบประมาณของตนเอง หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ จัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บ เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘) มีการกำกับดูแลของรัฐ หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐ และอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

๑) องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปมี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบพิเศษ มี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา

สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นจึงมี ๓ บทบาทสำคัญในการจัดการ คือ การบริหารงานในโครงสร้างหน้าที่ขององค์กร การบริการสังคมและประชาชน และการสนับสนุนโครงการ กิจกรรม ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับทั้งภาครัฐ ภาคเอกชนและภาคประชาชน จากแนวความคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ปธาน สุวรรณมงคล, (๒๕๔๗, หน้า ๑–๒).	องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นหน่วยงานที่สำคัญของรัฐบาลในการปกครอง และการให้บริการประชาชน ซึ่งนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้คล้ายคลึงกัน นักวิชาการตะวันตก
John J. Clarke, (1957, p. 87).	หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใด โดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าวนี้จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาลกลาง
Daniel Wit, (1967, p. 15).	การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือบางส่วน ในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาอยู่ที่ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนเพื่อประชาชน
Haris G. Montagu, (1984, p. 744).	การบริหารการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง โดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลางมีอำนาจในการตัดสินใจและการบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน
สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, (๒๕๓๔, หน้า ๕๒).	การปกครองในรูปลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่น มีโอกาสปกครองและบริหารท้องถิ่นด้วยตนเองเพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลตรงกับความประสงค์ของประชาชนโดยให้เหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร
อรทัย ก๊กผล, (๒๕๔๔, หน้า ๑๘๗).	องค์การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริหารสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
จรูญ สุภาพ, (๒๕๓๑, หน้า ๙).	หน่วยการปกครองซึ่งประชาชนมีส่วนร่วมดำเนินกิจการอันเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับท้องถิ่นนั้น โดยเฉพาะมักมีวัตถุประสงค์ไปในทางที่จะเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนปกครองตนเองสามารถมีองค์การในทางปกครองที่จะช่วยสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่น ตลอดจนการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชนในเขตการปกครองนั้น ๆ ส่วนมากการปกครองท้องถิ่นมักจะเป็นนิติบุคคล อาจประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ที่ราษฎรเลือกตั้งเข้ามา เพื่อปฏิบัติตามกำหนดระยะเวลา โดยมีงบประมาณของตนเอง
วุฒิสาร ตันไชย, (๒๕๔๗, หน้า ๑).	การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางหรือส่วนกลางได้กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ซึ่งเป็นองค์กรที่มีสิทธิตามกฎหมาย มีพื้นที่ และประชากรเป็นของตนเอง ประการสำคัญองค์กรดังกล่าวจะต้องมีอำนาจอิสระ (Autonomy) ในการปฏิบัติอย่างเหมาะสม การมอบอำนาจจากส่วนกลางมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย
นครินทร์ เมฆไตรรัตน์, (๒๕๔๗, หน้า ๒๒).	การปกครองซึ่งราชการส่วนกลางได้มอบอำนาจในการปกครองและบริหารกิจการงานให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขอบเขตอำนาจหน้าที่และพื้นที่ของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย โดยมีความเป็นอิสระตามสมควร ไม่ต้องอยู่ในบังคับบัญชาของราชการส่วนกลาง ราชการส่วนกลางเป็นเพียงหน่วยคอยกำกับดูแลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินกิจการไปด้วยความเรียบร้อย
โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, (๒๕๔๗, หน้า ๗).	องค์กรที่ทำหน้าที่บริหารงานในแต่ละท้องถิ่น มีผู้แทนที่ได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้รับผิดชอบต่อการบริหารอย่างอิสระในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารการเงินและการคลังและกำหนดนโยบายของตนเองรวมทั้งหน้าที่ดำเนินกิจกรรมภายในกรอบที่กฎหมายบัญญัติไว้

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ประทาน คงฤทธิศึกษากร, (๒๕๒๖, หน้า ๘).	การปกครองท้องถิ่นคือระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๒๓, หน้า ๔).	การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยการปกครองระดับรองของรัฐหรือกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินการบางอย่าง เพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ท้องถิ่นโดยตรง การบริหารงานท้องถิ่นจะมีองค์การปกครองที่ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่ ซึ่งประชาชนเลือกตั้งมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความอิสระในการบริหารงานแต่รัฐบาลต้องควบคุมโดยวิธีการต่างๆ ตามความเหมาะสม
สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, (๒๕๔๗, หน้า ๓ - ๙).	องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดมีอำนาจปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเองและมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน
ชูวงศ์ ฉายะบุตร, (๒๕๓๙, หน้า ๒๑).	การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้วรัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น “รัฐบาลของประชาชน” โดยประชาชนและเพื่อประชาชน
วิญญู อังคณารักษ์, (๒๕๔๙, หน้า ๔).	การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปกครองส่วนหนึ่งของประเทศ ซึ่งมีอำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย

นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล	แนวคิดหลัก
ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, (๒๕๔๘, หน้า ๑๓).	การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย
พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร, (๒๕๕๒, หน้า ก).	การปกครองรวมถึงแนวคิดยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคโลกาภิวัตน์ ว่าเป็นองค์กรประชาธิปไตยที่สำคัญมากที่สุดในระดับรากหญ้า มีบทบาทที่สำคัญในการปกครองระบอบประชาธิปไตยขั้นพื้นฐาน เป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนอย่างแท้จริง
ธเนศวร์ เจริญเมือง, (๒๕๔๒, หน้า ๓๔๗).	ระบบการเมืองการปกครองกลับประสบปัญหาอย่างหนัก ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกของรัฐ มีหน้าที่ปฏิบัติงานเพื่อภารกิจของรัฐ แต่กลับหาผลประโยชน์กับประชาชน ส่วนการปกครองท้องถิ่นซึ่งดูแลส่งเสริมท้องถิ่น แต่ในทางปฏิบัติกลับไม่มีอำนาจเท่าที่ควรและถูกระบบการเมืองกับระบบราชการครอบงำ
อเนก เหล่าธรรมทัศน์, (๒๕๔๓, หน้า ๓-๔).	การเมืองการปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นระบบเปิด ไม่ใช่ระบบปิด เป็นระบบที่พัวพันกับการเมืองระดับชาติ มิอาจแยกมันออกจากส่วนกลางและส่วนภูมิภาคได้คนไทยส่วนใหญ่ต้องการการปกครองท้องถิ่นมากขึ้น
ประหยัด หงษ์ทองคำ, (๒๕๒๖, หน้า ๑๐).	การปกครองส่วนท้องถิ่น อำนาจอิสระ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควร อำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐเพราะองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย
วัชรา ไชยสาร, (๒๕๔๔, หน้า ๑๔๒-๑๔๘).	การปกครองท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเอง เป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเองภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ

๒.๕ บริบทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ประวัติความเป็นมา

ในรัชสมัย พระบาทสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราช ท้าวคำผง ท้าวทิศพรหม และท้าวก่ำ ผู้เป็นบุตรของพระวอ พระตา ได้หนีภัยสงครามของพระเจ้าสิริบุญสาร เจ้าแห่งนครเวียงจันทน์ เข้ามาพึ่งพระบรมโพธิสมภาร โดยการอพยพ เข้ามาตั้งถิ่นฐานอยู่ที่เวียงดอนกองแขวงจำปาสัก แต่ยังไม่ได้สถาปนาเป็นเมืองอุบลราชธานี จนถึงสิ้นรัชสมัยสมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชเข้าสู่สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงมีพระราชประสงค์ที่จะรวบรวมไพร่พลตามหัวเมืองต่างๆ เพื่อเป็นกำลังของกรุงรัตนโกสินทร์ จึงได้ทรงมีพระราชกำหนดว่าหากมีเจ้าเมืองใดหรือใครก็ตามที่สามารถรวบรวมไพร่พลได้มาก และสามารถตั้งเมืองให้เป็นปึกแผ่นมั่นคงได้ ก็จะโปรดเกล้าฯแต่งตั้งให้เป็นเจ้าเมือง ดังนั้น พระปทุมสุรราช (ท้าวคำผง) จึงอพยพครอบครัวและไพร่พลจากเวียงดอนกอง มาตั้งหลักปักฐานบริเวณห้วยแจระแม ซึ่งต่อมาพระปทุมสุรราชได้ยกทัพไปปราบกบฏ จนได้รับชัยชนะ พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช จึงพระราชทานบำเหน็จรางวัล แก่พระปทุมสุรราช ด้วยการโปรดเกล้า ฯ แต่งตั้งพระปทุมสุรราช เป็นพระปทุมวรราชสุริยวงศ์ ครองเมืองอุบลราชธานี และเป็นเจ้าเมืองคนแรกของอุบลราชธานี พร้อมทั้งยกฐานะบ้านแจระแมขึ้นเป็น"เมืองอุบลราชธานี" ในปี พ.ศ.๒๓๓๕ และภายหลังได้ย้ายไปตั้งเมืองใหม่ที่ "ดงอู่ผึ้ง" อันเป็นที่ตั้งเมืองอุบลราชธานีในปัจจุบัน เหตุที่มีคำว่า "ราชธานี" ต่อท้ายนั้นเป็นเพราะจังหวัดอุบลราชธานีมีเจ้าเมืองสืบต่อมาถึง ๔ คน และในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นจังหวัดอุบลราชธานี มีฐานะเป็นเมืองสำคัญเมืองหนึ่ง เป็นที่ตั้งกองบัญชาการมณฑลอีสานมาโดยตลอดจนถึงปี พ.ศ. ๒๔๖๘ ในรัชกาล พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ฯ ได้มีการยุบเลิกมณฑลอุบลราชธานี และในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ จังหวัดอุบลราชธานี ได้กลายเป็นจังหวัดที่ใหญ่ที่สุดในประเทศไทย และต่อมาในปีเดียวกันนั้น จังหวัดอุบลราชธานีได้ถูกแบ่งพื้นที่อำเภอยโสธร และอำเภอใกล้เคียงเพื่อตั้งเป็นจังหวัดยโสธร และต่อมาปี พ.ศ. ๒๕๓๖ จังหวัดอุบลราชธานีได้ถูกแบ่งอีกครั้ง โดยอำเภออำนาจเจริญ และอำเภอใกล้เคียงตั้งเป็นจังหวัดอำนาจเจริญ ปัจจุบันจังหวัดอุบลราชธานีมีพื้นที่เป็นอันดับ ๕ และมีประชากรลำดับที่ ๓ ของประเทศ จึงนับได้ว่า จังหวัดอุบลราชธานีได้มีการเปลี่ยนแปลงเรื่อยมาจนกลายเป็นจังหวัดที่มีความเจริญรุ่งเรืองสูงสุดจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จนได้รับสมญานามว่า **“อุบลราชธานี เมืองนักปราชญ์ ราชธานีอีสาน”** และเป็นดินแดน **“รับตะวันใหม่ก่อนใครในสยาม”** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน ๒๒๒ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๔ แห่ง และเทศบาลตำบล ๔๔ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๗๒ แห่ง

คำขวัญ

เมืองดอกบัวงาม แม่น้ำสองสี มีปลาแซบหลาย หาดทรายแก่งหิน ถิ่นไทยนักปราชญ์ ทวยราษฎร์ใฝ่ธรรม งามล้ำเทียนพรรษา ผาแต้มก่อนประวัติศาสตร์ ฉลาดภูมิปัญญาท้องถิ่น ดินแดนอนุสาวรีย์คนดีศรีอุบล

วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาเพื่อส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน

พันธกิจของสำนักงานท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี

๑. พัฒนาระบบการบริหารจัดการของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาล

๒. พัฒนาบุคลากรและบริหารงานบุคคลของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบนพื้นฐานหลักคุณธรรม

๓. พัฒนาขีดความสามารถในการบริหารจัดการด้านการเงิน การคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๔. พัฒนาและใช้ประโยชน์จากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการด้านการเงินการคลังขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๕. นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการเมืองการปกครอง ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนบริหารราชการแผ่นดิน และความต้องการของชุมชน

๖. พัฒนาระบบการจัดการศึกษาท้องถิ่น โดยยึดหลักคุณธรรมนำความรู้

๗. ส่งเสริมบทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการสร้างสังคมให้อยู่เย็นเป็นสุข มีความสมานฉันท์ โดยส่งเสริมให้ภาคประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

๘. สนับสนุนรักษาความมั่นคงของรัฐและความสงบสุขของประชาชน

๙. การสนับสนุนการจัดกิจกรรมเฉลิมพระเกียรติฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดอุบลราชธานี

จากการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ พันธกิจ ข้อมูลศักยภาพพื้นฐานของพื้นที่ ข้อมูลศักยภาพและทิศทางการพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือจะเห็นว่า โดยสภาพข้อเท็จจริง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีศักยภาพในการพัฒนาทางด้านการเกษตรเป็นหลัก เนื่องจากความได้เปรียบในเรื่องของพื้นที่และสภาพภูมิอากาศ ปริมาณน้ำฝนและแหล่งน้ำธรรมชาติ ปัจจัยด้านการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่กำลังขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ทั้งในแง่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาเขตการค้าเสรี ความอุดมสมบูรณ์และสวยงามของทรัพยากรธรรมชาติที่มีศักยภาพในการพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่ดึงดูดนักท่องเที่ยวชาวต่างชาติเข้ามาเยี่ยมเยือนภูมิภาคแห่งนี้ จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีพื้นที่ติดต่อกับประเทศเพื่อนบ้าน อาทิ ลาว เวียดนาม กัมพูชา สามารถเชื่อมโยงไปสู่ประเทศจีนตอนใต้ ได้เล็งเห็นข้อได้เปรียบและศักยภาพของพื้นที่ จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาจังหวัด โดยเรียงลำดับความสำคัญดังนี้

๑. การพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและการเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๑.๑ การพัฒนาสังคมยกระดับคุณภาพชีวิตและแก้ไขปัญหาความยากจน โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๑.๑.๑ แผนงานพัฒนาสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งชุมชน

๑.๑.๑ แผนงานสร้างเสริมสุขภาพและควบคุมโรค

๑.๑.๓ แผนงานส่งเสริมอาชีพ สร้างรายได้ ฝึกอาชีพ

๑.๒ การส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้ โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๑.๒.๑ แผนงานส่งเสริมการศึกษาและแหล่งการเรียนรู้

๑.๒.๒ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาอาชีวศึกษา

๑.๒.๓ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาการอุดมศึกษา

๑.๓ ส่งเสริมศาสนาและวัฒนธรรม โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๑.๓.๑ แผนงานส่งเสริมสนับสนุนงานด้านศาสนาและวัฒนธรรม

๑.๔ รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๑.๔.๑ แผนงานเสริมสร้างความปลอดภัย

๑.๔.๒ แผนงานป้องกัน ปราบปรามและแก้ไขปัญหายาเสพติด

๑.๕ การพัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับ AEC

๑.๕.๑ แผนงานพัฒนาศักยภาพประชาชนเพื่อรองรับ AEC

๒. การส่งเสริมการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๒.๑ เชื่อมโยงและขยายช่องทางการตลาด สินค้าและบริการของจังหวัด โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๒.๑.๑ แผนงานพัฒนาความร่วมมือ ทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

๒.๒ พัฒนาศักยภาพผู้ประกอบการทุกระดับเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยกำหนแผนงาน ดังนี้

๒.๒.๑ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการ OTOP เครือข่ายวิสาหกิจชุมชนและSMEs

๒.๒.๒ แผนงานเสริมสร้างผู้ประกอบการและการลงทุนอุตสาหกรรมภูมิภาค

๒.๓ ยกระดับการผลิตและการบริการให้ได้มาตรฐานสากล โดยกำหนดแผนงานดังนี้

๒.๓.๑ แผนงานเสริมสร้างผู้ประกอบการและการลงทุนอุตสาหกรรมภูมิภาค

๒.๔ สร้างพันธมิตรการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว ในประเทศและต่างประเทศ

๒.๔.๑ แผนงานพัฒนาความร่วมมือ ทางการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยวระหว่างประเทศ

๒.๕ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบการให้บริการ โลจิสติกส์ (Logistics) เพื่อสนับสนุนการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๒.๕.๑ แผนงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งอำนวยความสะดวกให้ได้มาตรฐาน เอื้อต่อการค้า การลงทุนและการท่องเที่ยว

๒.๖ พัฒนาศักยภาพการท่องเที่ยว โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๒.๖.๑ แผนงานส่งเสริมกิจกรรมการท่องเที่ยว

๒.๗ พัฒนาศักยภาพแรงงานเพื่อรองรับการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC)

๓. การพัฒนาการเกษตรและการแปรรูปสินค้าเกษตร

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๓.๑ การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตข้าวหอมมะลิปลอดภัยจากสารพิษและข้าวหอมมะลิอินทรีย์ โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๓.๑.๑ แผนงานพัฒนาการผลิตข้าวหอมมะลิปลอดภัยจากสารพิษ

๓.๑.๒ แผนงานพัฒนาการตลาดข้าวหอมมะลิปลอดภัยจากสารพิษ

๓.๒ การพัฒนาและส่งเสริมการผลิตพืชเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๓.๒.๑ แผนงานพัฒนาการผลิตและการตลาดพืชเศรษฐกิจ

๓.๒.๒ แผนงานพัฒนาองค์ความรู้ด้านการเกษตร

๓.๓ การพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรดินและน้ำ โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๓.๓.๑ แผนงานพัฒนาทรัพยากรดินและน้ำ

๓.๓.๒ แผนงานการพัฒนาและส่งเสริมการปศุสัตว์และการประมง

๓.๓.๓ แผนงานพัฒนาและส่งเสริมปศุสัตว์

๓.๓.๔ แผนงานพัฒนาและส่งเสริมการประมง

๓.๔ ส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๔.๑ แผนงานส่งเสริมและพัฒนาการเกษตรตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓.๕ การพัฒนาการเกษตรเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

๓.๕.๑ แผนงานพัฒนาการเกษตรเพื่อรองรับการเปิดประชาคมอาเซียน

๔. การบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๔.๑ การบริหารทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๔.๑.๑ แผนงานพัฒนาและจัดการผังเมืองโดยศึกษาและอบรมการพัฒนาผังเมือง และการบริหารจัดการผังเมือง

๔.๑.๒ แผนงานจัดระเบียบที่ดินทำกิน ที่อาศัย และพัฒนาศักยภาพสินทรัพย์โดยการออกเอกสารสิทธิ์เกี่ยวกับที่ดิน

๔.๑.๓ แผนงานพัฒนาและฟื้นฟูทรัพยากรป่าไม้และสิ่งแวดล้อมโดยการสร้าง

จิตสำนึก พัฒนาและพื้นฟูทรัพยากรป่าไม้แบบมีส่วนร่วม ตลอดทั้งแก้ไขปัญหามลพิษและสิ่งแวดล้อม พัฒนาเครือข่ายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และการจัดการขยะมูลฝอย

๔.๒ การแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๔.๒.๑ แผนงานการแก้ไขปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม โดยศึกษาการแก้ปัญหาภัยแล้งและน้ำท่วม การพัฒนาแหล่งกักเก็บน้ำ การบริหารจัดการน้ำเพื่ออุปโภค-บริโภค และพัฒนาศักยภาพระบบเตือนภัย ป้องกันภัยแล้งและน้ำท่วม

๔.๓ การบริหารจัดการเรื่องพลังงาน โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๔.๓.๑ แผนงานการบริหารจัดการด้านพลังงานในระดับชุมชน พัฒนาความรู้ ความเข้าใจด้านพลังงาน การพัฒนาศักยภาพด้านพลังงาน และการส่งเสริมการใช้พลังงานทดแทน

๔.๓.๒ แผนงานพัฒนาพลังงานทดแทนจากขยะมูลฝอย

๔.๔ การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๔.๔.๑ แผนงานเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมรองรับประชาคมอาเซียน

๕. การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๕.๑ การเสริมสร้างและรักษาความมั่นคง โดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๕.๑.๑ แผนงานการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนด้านความมั่นคง

๕.๑.๒ แผนงานการประสานความร่วมมือและจัดตั้งเครือข่ายด้านความมั่นคงในระหว่างภาครัฐกับภาครัฐ และภาครัฐกับประชาชน

๖. การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

<u>แนวทางการพัฒนา</u>

๖.๑ การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานจังหวัดโดยกำหนดแผนงาน ดังนี้

๖.๑.๑ แผนงานการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและสถานที่ราชการ

๖.๑.๒ แผนงานพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

๖.๑.๓ แผนงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๖.๑.๔ แผนงานภายใต้ภาวะวิกฤติ

ทั้งนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี มีจำนวน ๒๒๒ แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง เทศบาลนคร ๑ แห่ง เทศบาลเมือง ๔ แห่ง และเทศบาลตำบล ๔๔ แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๗๒ แห่ง มีรายละเอียดดังนี้

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ได้มีผู้สนใจทำวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นจำนวนมากซึ่งแต่ละท่านก็ได้ศึกษาในประเด็นที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยขอนำเสนอในรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรม

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักพุทธธรรรม ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยและดำเนินการจัดทำไว้หลายท่าน อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเสนอ ดังนี้

พิรัชย์ ศรีราม[๕๘] ได้วิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ได้แก่ PIRAT MODEL ดังนี้ (๑) Participation การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน (๒) Importance ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร (๓) Responsibility ความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหาร (๔) Authority ปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา (๕) Transparency หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม

สุนทร สุวรรณพร ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่า[๕๙] ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจะมีองค์กร ๒ ระดับคือ ๑) ระดับชาติ เรียกว่าคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบ คือองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ ๔ ฝ่ายคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง, ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ อีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คน และให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุมนั้น ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานกลางในการจัดการ

---

[๕๘]พิรัชย์ ศรีราม, “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

[๕๙]สุนทร สุวรรณพร, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบ ๒) ระดับจังหวัด เรียกว่าคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนท้องถิ่น จะมีหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบภายในจังหวัดนั้น โดยทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ ๔ ฝ่ายเช่นเดียวกันคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง, ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คนและให้ประธานคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือก

จิตติมา พักเพียง[๖๐] ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นด้านที่มีการนำไปประยุกต์ใช้น้อยที่สุด และมีสภาพปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ในแต่ละด้าน คือ ๑) การบริหารตน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นผู้นำในการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างรอบรู้ รอบคอบและมีภูมิคุ้มกันตามสภาวะแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาแก่คนในองค์กรและประชาชน ก่อให้เกิดการบริหารและการบริการที่ดี มีคุณภาพต่อชุมชนและสังคม ๒) การบริหารคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและการให้บริการที่ดีด้วยการมีความรัก ความสามัคคี เสียสละ พูดจาดี มีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรร่วมกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจและไว้วางใจ แก้ไขปัญหาและติดต่อประสานงานได้ทุกระดับ รับรู้ปัญหาจากประชาชนโดยตรงเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) การบริหารงาน เป็นการบริหารที่ต้องเกิดจากความรัก ความพอใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ การติดตามประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับทราบ ตลอดจนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้ ด้วยการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกันอย่างมีระบบ

ไพศาล เครือแสง[๖๑] ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การ

---

[๖๐]จิตติมา พักเพียง, “รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

[๖๑]ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง มี ๖ รูปแบบด้วยกันคือ ๑) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่างๆ อาจจะประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า การนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นการป้องกันความชั่วและการลดทุจริตคอร์รัปชั่น ๔) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่ที่หลักทางการบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคุมกับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน

ศิริรัตน์ คลังเย็น[๖๒] ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า และการใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑) ทาน ๒) ศีล ๓) ปริจจาคะ ๔) อาชวะ ๕) มัททวะ ๖) ตปะ ๗) อักโกธะ ๘) อวิหิงสา ๙) ขันติ ๑๐) อวิโรธนะ และทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนรูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการบริหารสู่ความเป็นเลิศด้วยตัวแบบ SIRIRAT Model ได้แก่ Service mind, Integration, Responsibility, Importance, Result, Achievement, Transparency. จากแนวความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรมสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

---

[๖๒]ศิริรัตน์ คลังเย็น, “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ตารางที่ ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรม

นักวิจัย	ผลการวิจัย
พิรัชย์ ศรีราม, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๖).	ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน ได้แก่ PIRAT MODEL ดังนี้ (๑) Participation การมีส่วนร่วมของบุคลากรเทศบาลกับประชาชน (๒) Importance ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กร (๓) Responsibility ความรับผิดชอบร่วมกับระบบการบริหาร (๔) Authority ปฏิบัติหน้าที่ตามยุทธศาสตร์การพัฒนา (๕) Transparency หลักความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมภาคสังคม
สุนทร สุวรรณพร, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๗).	ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจะมีองค์กร ๒ ระดับคือ ๑) ระดับชาติ เรียกว่าคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
จิตติมา พักเพียง, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๘).	การบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นด้านที่มีการนำไปประยุกต์ใช้น้อยที่สุด และมีสภาพปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ การบริหารตน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นผู้นำในการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน ผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างรอบรู้รอบคอบและมีภูมิคุ้มกันตามสภาวะแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น
ไพศาล เครือแสง, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๘).	การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง มีรูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ศิริรัตน์ คลังเย็น, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๘).	รูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการบริหารสู่ความเป็นเลิศ

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยและดำเนินการจัดทำไว้หลายท่าน อันจะเป็นแนวทางสำคัญในการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้นำผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาเสนอ ดังนี้

ธิติวุฒิ หมั่นมี[๖๓] ได้วิจัยเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นแนวคิดเกี่ยวกับการสร้างความผูกพันต่อองค์กร พบว่า เป็นแนวคิดที่เป็นการสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบในการสร้างความผูกพัน ๓ ด้านคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือนั้นจะต้องอาศัยกระบวนการสร้างความผูกพันภายในองค์กร กระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย ๓ กระบวนการคือ กระบวนการด้านการสอนงานและสนับสนุนการปฏิบัติ กระบวนการการมีส่วนร่วม และกระบวนการการสื่อสาร

อภิชาติ พานสุวรรณ[๖๔] ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยเฉพาะ ๓ ด้าน คือ ๑) มัตตัญญุตาหรือรู้ตน คือมีคุณธรรมจริยธรรม มีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันอดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน พัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด มีวินัยในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ๒) ปุคคลปโรปรัญญุตาหรือรู้จักบุคคล คือรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการจูงใจคน สร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ๓) ปริสัญญุตาหรือรู้ชุมชน คือ มีความรักในชุมชนที่อาศัย รู้ความ

---

[๖๓]ธิติวุฒิ หมั่นมี, “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

[๖๔]อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ต้องการของคนในชุมชน รู้วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ฟื้นฟูวิถีชีวิตชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างอาชีพ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง

สุรินทร์ธร ศิธรกุล[๖๕] ได้วิจัยเรื่อง ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbility มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครอง คือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ

รักษา สุดเส้นผม[๖๖] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นอกจากกฎหมายและนโยบายรัฐ และงบประมาณแล้วยังพบว่า ปัจจัยด้านกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ในการกระจายอำนาจจะส่งผลดี ถ้าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดี แต่โดยทั่วไปส่วนมากการออกกฎต่างๆ มาจากด้านบนที่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนการให้การศึกษาปัจจัยในด้านนี้ การให้การศึกษาเพื่อเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ กฎหมาย กฎระเบียบและผลประโยชน์เพื่อลดการขายสิทธิ ขายเสียงและลดการใช้อำนาจเกินขอบเขตและการใช้วาทะครอบงำกฎขี่

ภาส ภาสสัทธา[๖๗] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า **หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน (หลักสัปปุริสธรรม ๗) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ** ๑) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน ๒) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารตนและการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษ ของคนดีที่มีความเหมาะสมในการครองตนเป็นอย่างยิ่ง ด้วยองค์ประกอบของ

---

[๖๕]สุรินทร์ธร ศิธรกุล, “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๖๖]รักษา สุดเส้นผม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๖๗]ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

หลักธรรมทั้ง ๗ หลัก ประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญุตา คือ รู้หลักหรือรู้จักเหตุ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการตัดสินใจ วางแผนการในการทำงานบนพื้นฐานของความมีเหตุผล ความจำเป็นตามลำดับความสำคัญ ๒) อัตถัญญุตา คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ (รู้จักผล) มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ๓) อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (รู้จักตน) รู้จักองค์กร ที่บริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร กระทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งการสำรวจพิจารณาหาจุดบกพร่องของตนเองว่ามีจุดอ่อนที่เป็นข้อเสียอะไรบ้าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ ๔) มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี (รู้จักประมาณ) การรู้จักความพอเหมาะความพอดีในการพูด การปฏิบัติภารกิจงานต่างๆ รู้ศักยภาพทางการบริหารการเงินการคลังขององค์กร พิจารณางบประมาณภายใต้วงเงินที่มีอยู่ตามกำลัง ๕) กาลัญญุตา คือ ความรู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ (รู้จักกาล) มีความเข้าใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เหมาะสม ๖) ปริสัญญุตา คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม การประพฤติต่อชุมชน (รู้จักชุมชน) ให้เกียรติต่อผู้ร่วมประชุมหรือสนทนา การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การต่างๆ และชุมชน ๗) ปุคคลัญญุตา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม (รู้บุคคล) รู้ในความสามารถของบุคคล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การบูรณาการหลักธรรมกับการบริหารตนที่เหมาะสมในการบริหารงานให้ได้ใจคน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจและก่อให้เกิดองค์กรที่เป็นสุข จากแนวความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๖ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิจัย	**ผลการวิจัย**
ธิติวุฒิ หมั่นมี, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๖).	การสร้างความรู้สึกของข้าราชการ พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่ประจำอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เกิดความรักที่จะอยู่ในองค์กรและมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยอาศัยองค์ประกอบในการสร้างความผูกพัน ๓ ด้านคือ ด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมและการสร้างวัฒนธรรมองค์กร
อภิชาติ พานสุวรรณ, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๘).	หลักพุทธธรรม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ และผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง

นักวิจัย	**ผลการวิจัย**
สุรินทร์ธร ศิธรกุล, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๗).	แนวทางในการพัฒนาผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีสำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง คือการพัฒนาภาวะผู้นำโดยใช้ “SHADED Model” ที่มีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ Socialbility มีสังคมที่ดี Human relation ผู้นำจะต้องตระหนักในคุณค่าและศักดิ์ศรีของตัวเอง ของลูกน้อง Ability มีความรู้ความสามารถ การใช้สติปัญญานั้นๆ เพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ Director มีศิลปะในการปกครอง คือมีจิตสำนึกเกิดขึ้นในตัวของผู้นำ Executive เป็นนักบริหารมืออาชีพ Developer เป็นนักพัฒนามืออาชีพ
รักษา สุดเส้นผม, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๗).	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นอกจากกฎหมายและนโยบายรัฐ และงบประมาณแล้วยังพบว่า ปัจจัยด้านกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ในการกระจายอำนาจจะส่งผลดีถ้าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดี
ภาส ภาสสัทธา, (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๘).	หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน (หลักสัปปุริสธรรม ๗) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ ๑) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน ๒) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารตนและการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษ ของคนดีที่มีความเหมาะสมในการครองตนเป็นอย่างยิ่ง

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

ในการวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยได้เรียบเรียงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลมาไว้ ณ ที่นี้ ซึ่งแต่ละเรื่องจะมีบริบทของผลการวิจัยที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือมีลักษณะที่คล้ายกันซึ่งสามารถนำมาเป็นกรณีศึกษาได้ โดยผู้วิจัยได้เรียบเรียงไว้ ดังนี้

สมคิด ดวงจักร ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ พบว่า ๑) การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรร

มาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือการสนับสนุนของสภามหาวิทยาลัยและบุคลากรในมหาวิทยาลัย ๒)ความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยปัจจัยหลักคือการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นธรรม การสื่อสารและสมรรถนะของบุคลากร ๓)การประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลกระทบต่อความเชื่อถือของสังคมและฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย ๔) ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำเร็จคือ จริยธรรมาภิบาล ภาวะสมดุลของสิ่งแวดล้อม และเสรีภาพทางวิชาการ[๖๘]

ปิติชาย ตันปิติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดอย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิขาการต่างสาจากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือ ปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมองนักการศึกษาประสิทธิผล ก็คือ ประสิทธิผลก็คือ คุณภาพการศึกษา หรือคุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่จบ รวมถึงความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง[๖๙]

นงลักษณ์ เรือนทอง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง[๗๐]

ปิลัญ ปฏิพิมพาคม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลขอโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ๘ องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามรถในการพัฒนาเจตคติ ความสารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและการแก้ปัญหาภายใน

---

[๖๘]สมคิด ดวงจักร์,ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏ,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ,๒๕๕๖), หน้า ๒๕๕.

[๖๙]ปิติชาย ตันปิติ, การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๔.

[๗๐]นงลักษณ์ เรือนทอง,รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๐-๑๕๕.

และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน[๗๑]

ดวงเนตร สำราญวงศ์ ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นจากการถ่ายโอนสถานศึกษาให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดโดยศึกษาจากกรณีการถ่ายโอนสถานศึกษาให้องค์การบริหารจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจะทำให้สามารถเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในด้านการบริหารจัดการศึกษาและนำไปสู่การแสวงหาแนวนโยบายที่เหมาะสมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาและส่งเสริมการถ่ายโอนภารกิจด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้แก่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการศึกษา โครงสร้างองค์กรและนักวิชาการศึกษาเพื่อรองรับภารกิจด้านการจัดการศึกษา[๗๒]

ทรงราชย์ ไชยญาติ ในงานวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การบรรลุเป้าหมายของศูนย์สุขภาพชุมชนไม่พบความแตกต่างของการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม แต่เป็นการเน้นเฉพาะทางกาย สังคม และสภาพแวดล้อมยังขาดมิติทางด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้การให้บริการดำเนินการแบบผสมผสานและต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานของระดับประเทศและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง[๗๓]

หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารงานทั่วไป (สัปปุริสธรรม) ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ ๑) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เหมาะสมกับการบริหารงานทั่วไป ๒) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ในการบริหารงานทั่วไป กล่าวคือ การจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้นั้นต้องอาศัยหลักธรรมของพระพุทธศาสนาสำหรับบริหารงานทั่วไปอีกหลักคือ อปริหานิยธรรม เป็นธรรมที่ทำให้เกิดความแข็งแกร่ง เกิดความสามัคคีในการทำงาน งานที่ทำไปแล้วนั้นเกิดความคุ้มค่าในทางปฏิบัติ พัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติ เพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจ และตอบสนองประโยชน์สูงสุดของประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งก็ต้องเพียรพยามด้วยความอดทนและมีความรับผิดชอบให้องค์กรได้พัฒนาให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ก็จะทำให้การบริหารงานทั่วไปขององค์กรปกครอง

---

[๗๑]ปิลัญ ปฏิพิมพาคม,รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๓.

[๗๒]ดวงเนตร สำราญวงศ์,ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาที่ถ่ายโอนสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมา,**วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ,๒๕๕๗), ๒๖๕.

[๗๓]ทรงราชย์ ไชยญาติ,ประสิทธิผลการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดเชียงใหม่, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้, ๒๕๕๓), หน้า ๒๔๓.

ส่วนท้องถิ่นพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในที่สุด จากแนวความคิดเกี่ยวกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๗ ดังต่อไปนี้

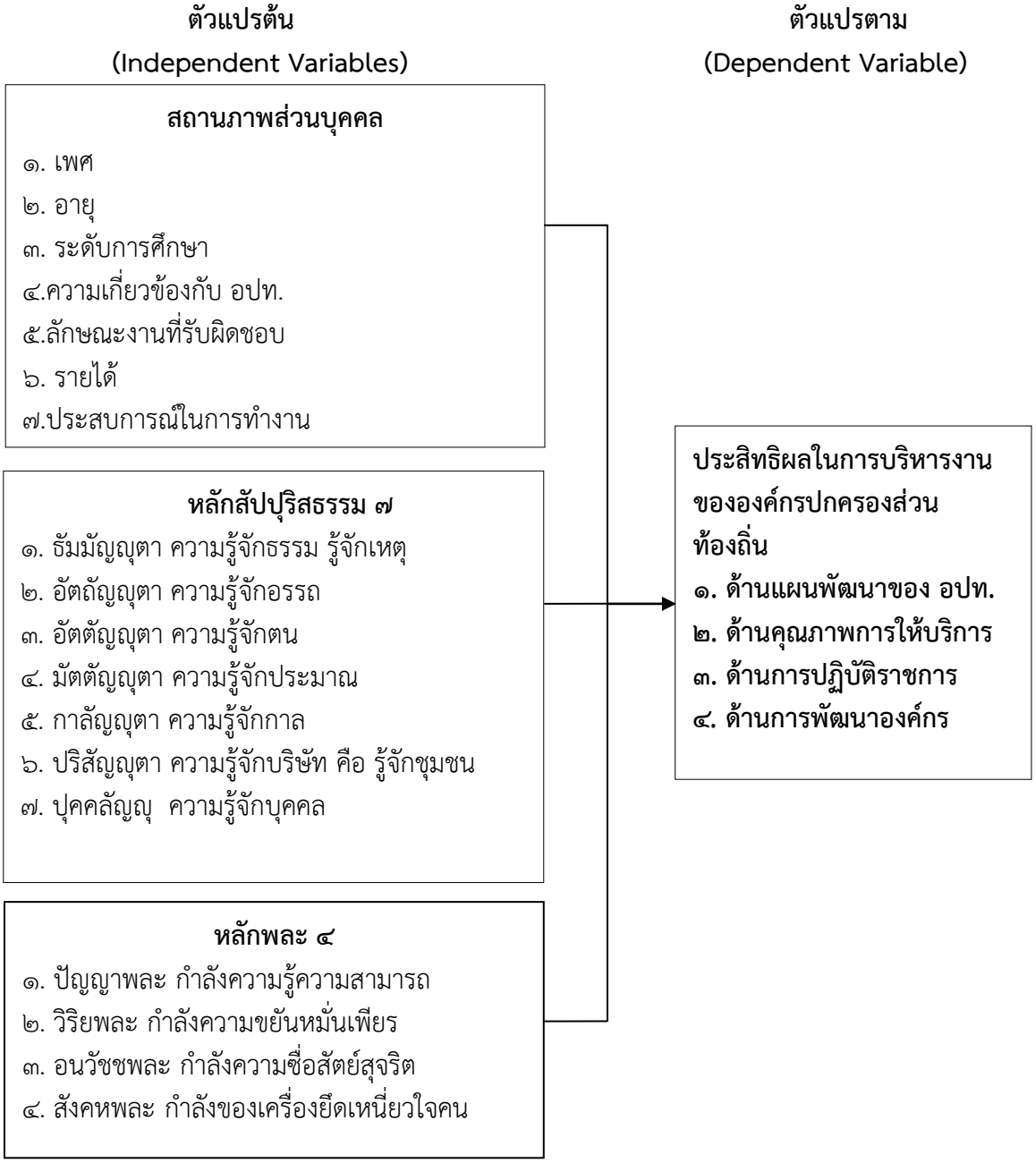
ตารางที่ ๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

นักวิจัย	ผลการวิจัย
สมคิด ดวงจักร์, (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๖).	๑) การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก คือการสนับสนุนของสภามหาวิทยาลัยและบุคลากรในมหาวิทยาลัย ๒) ความสำเร็จของการนำนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลไปปฏิบัติในมหาวิทยาลัยราชภัฏประกอบด้วยปัจจัยหลัก คือการบังคับใช้กฎหมายที่เป็นธรรม การสื่อสารและสมรรถนะของบุคลากร ๓) การประเมินนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลในมหาวิทยาลัยราชภัฏมีผลกระทบต่อความเชื่อถือของสังคมและฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย ๔) ประสิทธิผลของนโยบายการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลมีความสำเร็จคือ จริยธรรมาภิบาล ภาวะสมดุลของสิ่งแวดล้อม และเสรีภาพทางวิชาการ
ปิติชาย ตันปิติ, (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๐).	ประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิขาการต่างสาจากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การจะหมายถึงคุณภาพหรือ ปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมององนักการศึกษาประสิทธิผล ก็คือ ประสิทธิผลก็คือ คุณภาพการศึกษา หรือคุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่จบ รวมถึงความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง
นงลักษณ์ เรือนทอง, (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๐),	องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง

นักวิจัย	ผลการวิจัย
ปิลัญ ปฏิพิมพาคม, (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ๒๕๕๐),	องค์ประกอบประสิทธิผลขอโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ๘ องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามรถในการพัฒนาเจตคติ ความสารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ดวงเนตร สำราญวงศ์, (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๗),	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดนครราชสีมาได้แก่ขวัญและกำลังใจของบุคลากรทางการจัดการศึกษา ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กฎระเบียบที่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการศึกษา โครงสร้างองค์กรและนักวิชาการศึกษาเพื่อรองรับภารกิจด้านการจัดการศึกษา
ทรงราชย์ ไชยญาติ, (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, ๒๕๕๓),	การบรรลุเป้าหมายของศูนย์สุขภาพชุมชนไม่พบความแตกต่างของการให้บริการอย่างเป็นองค์รวม แต่เป็นการเน้นเฉพาะทางกาย สังคม และสภาพแวดล้อมยังขาดมิติทางด้านจิตวิญญาณ ทั้งนี้การให้บริการดำเนินการแบบผสมผสานและต่อเนื่องเป็นไปตามนโยบายการดำเนินงานของระดับประเทศและพัฒนาการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาข้างต้น ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง **“การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี”** ผู้วิจัยได้ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) กล่าวคือ ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึก (In-depth interview) และสนทนากลุ่ม (Group Discussion) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย รูปแบบการวิจัย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย จะได้นำเสนอข้อมูลที่มีรายละเอียดเกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง **“การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี”** เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับปัญหาและครอบคลุมความคิดการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งเป็นผู้ให้ข้อมูล ดังนี้

๓.๒.๑ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ คือ ผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี คำนวณจากสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๖๓ คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

๑) ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๒๒๒ แห่ง มีประชากรทั้งหมด ๓,๘๗๑ คนได้แก่

- องค์การบริหารส่วนจังหวัด ๑ แห่ง ประชากร ๒๕๓ คน
- เทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล ๔๙ แห่ง ประชากร ๑,๖๓๑ คน

- องค์การบริหารส่วนตำบล ๑๗๒ แห่ง ประชากร ๑,๙๘๗ คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งมีการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตร Taro Yamane[๑] กำหนดขอบเขตความคลาดเคลื่อน ๐.๐๕ สูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง ดังนี้คือ

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

เมื่อ n = จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาเคลื่อนที่ยอมรับได้ (เท่ากับ ๐.๐๕)

แทนค่า n $= \frac{3,871}{1 + 3,871(0.05)^2}$

$= 362.54$

ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน ๓๖๓ คน

๓.๒.๒ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In–depth Interview) โดยผู้วิจัยคัดเลือกจากผู้มีส่วนได้เสียและผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ในการวิจัยครั้งนี้ จะทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๘ รูป/คน มีรายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่ให้การสัมภาษณ์ ดังนี้

๑	พระราชธรรมโกศล	เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต)
๒	พระศรีวิสุทธิมุนี	รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (วัดปากน้ำ)
๓	พระครูอรุณธรรมโกศล	เจ้าคณะอำเภอนาเยีย (วัดป่านาเยีย)
๔	พระครูกิตติปุญญากร	เจ้าคณะตำบลท่าช้าง (วัดท่าช้างน้อย)
๕	ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช	คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
๖	ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๗	ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
๘	ผศ.สุพิมล ศรศักดา	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตอุบลราชธานี
๙	นายสวัสดิ์ ฤทธิ์สิงห์	รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี
๑๐	นายแทนไท แก้วปัญญา	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี
๑๑	นายปรีชา เหมนัค	นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง
๑๒	นางศุภร คูณผล	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว

[๑] Taro Yamane , **Statistics: An Introductory Analysis, Third edition**, (New York : Harper and. Row Publication, 1973), p. 125.

๑๓	นายไพรัตน์ ขจรเพชร	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง
๑๔	จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ	ปลัดเทศบาลตำบลบุ่งไหม
๑๕	นายถาวร ดีงาม	ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี
๑๖	นายทองบรร มะเดื่อ	กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย
๑๗	นายสำรวย ประสานศรี	ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย
๑๘	นายบุญกอง คูณมา	ประธานกลุ่มมวลชนคนตำบลบ้านตูม

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือและอธิบายลักษณะของเครื่องมือ ประกอบด้วย แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และสนทนากลุ่มเฉพาะ ดังนี้

๑) การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ๓ ชนิด ประกอบด้วย ๑)แบบสอบถาม ๒) แบบสัมภาษณ์ และ ๓) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีขั้นตอนดังนี้

๑) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ประเด็นสำคัญของเนื้อหาการวิจัยและวิเคราะห์สาระสำคัญจากนิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการแล้วได้ร่างแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาได้ตรวจสอบคุณภาพในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) การใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาของข้อคำถาม

๒) โครงสร้างของประเด็นเนื้อหาคำถามที่ครอบคลุมสาระสำคัญของหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๓) กรอบประเด็นและข้อคำถามครอบคลุมเนื้อหาสำคัญที่ต้องการตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้

๔) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความ เที่ยงตรง (Validity) ทั้งความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า IOC (Rainelle & Hamilton)

การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาดุษฎีนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item-Objective Congruent : IOC) และนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Contents Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence) โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ IOC ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ลำดับ	ผู้เชี่ยวชาญ	ตำแหน่ง
๑.	พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒.	ดร.ยุทธนา ปราณีต	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓.	ผศ.ดร.รัฐพล เย็นใจมา	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔.	ผศ.ดร.อนุวัต กระสังข์	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕.	ดร.ประเสริฐ ธิลาว	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) แบบสอบถาม (Questionnaires) ใช้เป็นเครื่องมือในการศึกษาวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีดังนี้ ๑) ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี จากอินเทอร์เน็ต บทความ ตำรา รายงานการวิจัย ๒) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบของข้อคำถาม โดยสร้างเครื่องมือจากกรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ๓) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ ๔) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งความตรงของเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) โดยการหาค่า IOC (Rainelle & Hamilton)[๒] ๕) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีจำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของ Cranach[๓] ๖) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลกับคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครอง

---

[๒]สมจิตร แก้วนาค, การพัฒนาและศึกษาความเป็นไปได้ของระบบการประกันคุณภาพหลักสูตรฝึกอบรมของกองทัพอากาศ, **ปริญญานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต** (การวิจัยและพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๔๑).

[๓]ประยูร อาษานาม, **คู่มือวิจัยทางการศึกษา,** พิมพ์ครั้งที่ ๒, (คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗.

ส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น ๓๖๓ คน[๔] มีลักษณะเป็นแบบสอบถามประมาณค่า ๕ ระดับ โดยแต่ละระดับคะแนนมีความหมายดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า มากที่สุด
คะแนน ๔ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า มาก
คะแนน ๓ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า ปานกลาง
คะแนน ๒ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า น้อย
คะแนน ๑ หมายถึง ผู้ตอบมีความคิดเห็นว่า น้อยที่สุด

๓) สนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การสร้างแนวคำถามในการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเพื่อเสนอการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แล้วนำประเด็นการสนทนากลุ่มจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๒ รูป/คน

๔) ลักษณะของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยมีเครื่องมือในการวิจัย ๓ ชนิด ประกอบด้วย ๑) แบบสอบถาม ๒) แบบสัมภาษณ์ และ ๓) แบบสนทนากลุ่มเฉพาะ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

(๑) แบบสอบถาม แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๔ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัปปุริสัตธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของ ลิเคิร์ท จำนวน ๒๑ ข้อ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับมาก
๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับน้อย
๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด[๕]

---

[๔]กาสัก เต๊ะขันหมาก, **หลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์ : Principle of Social Science Research**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๕๓), หน้า ๙๘.

[๕]ธีรยุทธ พึ่งเทียร, **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย,** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สูตรไพศาล ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๐.

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของ ลิเคิร์ท จำนวน ๒๒ ข้อ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับมาก
๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับน้อย
๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด[๖]

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วยประสิทธิผลในการบริหารงาน ๔ ด้าน คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านพัฒนาองค์กร โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของ ลิเคิร์ท จำนวน ๒๐ ข้อ โดยกำหนดค่าของลำดับคะแนนดังนี้

๕ หมายถึง ระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง ระดับมาก
๓ หมายถึง ระดับปานกลาง
๒ หมายถึง ระดับน้อย
๑ หมายถึง ระดับน้อยที่สุด[๗]

(๒) แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสัมภาษณ์ เรื่องการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ควรอย่างไร

ตอนที่ ๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

ตอนที่ ๓ หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

ตอนที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี อย่างไร

---

[๖]อ้างแล้ว, หน้า ๑๓๐.

[๗]บุญส่ง นิลแก้ว, “การประเมินหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร, ๒๕๕๐).

(๓) สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้วิจัยสร้างประเด็นคำถามในการสนทนากลุ่มเฉพาะเพื่อกำหนดการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ประกอบด้วย ๔ ประเด็นคำถาม ดังนี้

ประเด็นคำถามที่ ๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ควรอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๓ หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี เป็นอย่างไร

ประเด็นคำถามที่ ๔ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี อย่างไร

ความมุ่งหมายของการทำสนทนากลุ่มเฉพาะ ได้แก่ ๑) กำหนดการพัฒนาการส่งเสริมหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ๒) กำหนดเนื้อหาสาระสำคัญของหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ๓) ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ของผู้ร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นในเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน ประกอบด้วย

๑. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ผศ.ดร. ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระมหากฤษฎา กิตติโสภโณ,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. พระครูวินัยธรเอนก เตชวโร,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลกรณราชวิทยาลัย

๔. รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๖. ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗. ผศ.ดร.รัฐพล ใจเย็นมา อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๘. ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๙. ดร.ณัฏฐพงศ์ จันทราทิพย์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

๑๐. ดร.ปรมต วรรณบวร อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง

๑๑. ดร.สุภาภรณ์ โสภา อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ หน่วยวิทยบริการจังหวัดสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑๒. ดร.อำพล ปุญญา อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ หน่วยวิทยบริการจังหวัดสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำไปดำเนินการวิเคราะห์ และประเมินระดับคุณภาพความตรงของเครื่องมือการวิจัย ดังนี้

(ก) การวิเคราะห์ Face validity (ความตรงเชิงพินิจ) ซึ่งเป็นการตรวจสอบประเมินคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้ง ๒ ท่าน ด้วยการตรวจสอบประเมินกรอบเนื้อหา ขอบเขตของแบบสอบถามประเด็นสำคัญของการสอบถาม ตลอดจนการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษาเชิงวิชาการที่เหมาะสมและความเป็นเอกนัยในการเก็บข้อมูล

(ข) การวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา (Contents validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของประเด็นคำถามการวิจัยกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยในรูปแบบของเทคนิคการวิเคราะห์ IOC (Index of Congruence)[๖] โดยผู้เชี่ยวชาญการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยและเนื้อหาวิจัยไม่น้อยกว่า ๕ ท่าน

(ค) การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงจากขั้นตอนการหาค่า IOC แล้วไปแจกให้กลุ่มบุคคลที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (α) ซึ่งผลการทดสอบการใช้แบบสอบถาม (Try Out)

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออกเป็น ๓ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ด้วยการสัมภาษณ์เพื่อกำหนดการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ก) ติดต่อประสานงานผู้บริหาร ๑๘ คน เพื่อขอความร่วมมือในการสัมภาษณ์ พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ สถานที่ วันและเวลาในการสัมภาษณ์

ข) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ค) จัดเตรียมประเด็นคำถาม โครงร่างและเอกสารให้เพียงพอกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

---

[๖] สุวรีย์ ศิริโภคารภิรมย์, **การวิจัยทางการศึกษา**, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙-๑๓๐.

ง) ประสานงานเพื่อยืนยัน วัน เวลา สถานที่กับผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน

จ) จัดเตรียมสถานที่ ทีมงานและดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

ฉ) ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม ตามประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๒ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เพื่อการศึกษาหลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ก) ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อขอความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถามกับคณะผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่น ข้าราชการและพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข) ติดต่อประสานสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนัดหมาย วัน เวลา ในการแจกแบบสอบถาม

ค) จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับกลุ่มตัวอย่าง

ง) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และส่งทางไปรษณีย์

จ) ตรวจสอบ และคัดแยกแบบสอบถามที่ได้รับการตอบไม่สมบูรณ์หรือมีร่องรอยระบุถึงการไม่ตั้งใจทำแบบสอบถามโดยพิจารณาตามขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้

ฉ) ทำการลงรหัสและจัดระบบข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการวิจัย

ขั้นตอนที่ ๓ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย ด้วยการทำสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อกำหนดการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้ ๑) ติดต่อประสานงานผู้เชี่ยวชาญ ๑๒ รูป/คน เพื่อขอความร่วมมือในการสนทนากลุ่มเฉพาะ พร้อมชี้แจงรายละเอียด วัตถุประสงค์ ขั้นตอน กระบวนการ สถานที่ วันและเวลาในการสนทนากลุ่มเฉพาะ ๒) ขอหนังสือ ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๓) จัดเตรียมประเด็นคำถาม โครงร่าง และเอกสารให้เพียงพอกับกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ๔) ประสานงานเพื่อยืนยัน วัน เวลา สถานที่กับผู้เชี่ยวชาญทุกท่าน ๕) จัดเตรียมสถานที่ ทีมงาน และดำเนินการสนทนาด้วยตนเอง ๖) ทำการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นคำถาม ตามประสบการณ์ของผู้เชี่ยวชาญ และรายงานผลการวิจัย

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยแบ่งออกเป็น การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form) เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้[๙]

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตาม โดยการใช้การประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูล ดังนี้

๑) สถานภาพส่วนบุคคลวิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation)

๓) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อหลักพุทธธรรมเพื่อการเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

๔) ข้อมูลที่ได้จากคำถามปลายเปิด นำมาจัดกลุ่มคำตอบวิเคราะห์รายข้อ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตาราง

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ มีขั้นตอนดังนี้

๑) ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสารเนื้อหา (Content Analysis) นำเสนอข้อมูลด้วยวิธีการพรรณนา

๒) ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ (Interview) ใช้วิธีการวิเคราะห์แบบอุปนัย (Analytic induction) โดยนำข้อมูลมาเรียบเรียง และจำแนกอย่างเป็นระบบ จากนั้นนำมาตีความหมายเชื่อมโยงความสัมพันธ์และสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่างๆ ที่รวบรวมได้ โดยทำไปพร้อมๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ เพื่อจะได้ศึกษาประเด็นต่าง ๆ ได้ลึกซึ้ง เมื่อประเด็นใดวิเคราะห์แล้ว ไม่มีความชัดเจน ก็จะตามไปเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นต่างๆ เหล่านั้น เพื่อตอบคำถามหลักตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อมูลเชิงคุณภาพได้นำมาวิเคราะห์ เพื่อหาความเชื่อมโยง ความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี

๓) การสร้างบทสรุปและการพิสูจน์บทสรุป เป็นการนำแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยต่างๆ ทางวิชาการ มาสร้างเป็นบทสรุปร่วมกับข้อมูลที่เชื่อถือได้อีกครั้งหนึ่ง โดยเน้นความเชื่อมโยง เพื่อนำไปสู่การพิสูจน์ที่เป็นรูปธรรมและตรงต่อข้อเท็จจริง

---

[๙] อภินันท์ จันตะนี, **วิธีวิจัยทางธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : วี.เจ. พริ้นติ้ง, ๒๕๓๘), หน้า ๑๘๕-๒๐๐.

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะแล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อเสริมสร้างแนวทางให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยออกเป็น ๓ ด้าน คือ

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ จากผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑.๒ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๔.๑.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๔.๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๘ รูป/คน ดังนี้

๔.๒.๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๔.๒.๒ หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๔.๓ การวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันข้อมูลการวิจัย

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๒๒๒ แห่ง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สรุปวิเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยตอบให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ ทั้งข้อที่ ๑ และข้อที่ ๒ ดังนี้

๔.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ ๔.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=363)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๖๓	๔๔.๙๐
หญิง	๒๐๐	๕๕.๑๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**
๒. อายุ		
๒๐ - ๒๕ ปี	๔๗	๑๒.๙๐
๒๖ - ๓๐ ปี	๑๔๑	๓๘.๘๐
๓๑ - ๓๕ ปี	๙๗	๒๖.๗๐
๓๖ ปีขึ้นไป	๗๘	๒๑.๕๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**
๓. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๗๖	๒๐.๙๐
ปริญญาตรี	๒๓๔	๖๔.๕๐
ปริญญาโท	๕๓	๑๔.๖๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใน จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

(n=363)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
๔. ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		
ผู้บริหาร/สมาชิกสภา อปท.	๒๐	๕.๕๐
พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๒๒๘	๖๒.๘๐
ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๑๑๕	๓๑.๗๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่		
องค์การบริหารส่วนจังหวัด	๒๐	๕.๕๐
เทศบาลนคร	๒๒	๖.๑๐
เทศบาลเมือง	๔๐	๑๑.๐๐
เทศบาลตำบล	๙๐	๒๔.๘๐
องค์การบริหารส่วนตำบล	๑๙๑	๕๒.๖๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**
๖. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๒๒	๓๓.๖๐
๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๑๖๗	๔๖.๐๐
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๗๔	๒๐.๔๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**
๗. ประสบการณ์ในการทำงาน		
๑-๕ ปี	๘๗	๒๔.๐๐
๖-๑๐ ปี	๑๕๓	๔๒.๑๐
๑๑ ปีขึ้นไป	๑๒๓	๓๓.๙๐
รวม	**๓๖๓**	**๑๐๐**

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๐ และเพศชาย จำนวน ๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๐

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๘๐ และรองลงมาอายุระหว่าง ๓๑ - ๓๕ ปี จำนวน ๙๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐ และรองลงมาอายุระหว่าง ๒๐ - ๒๕ ปี จำนวน ๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐

วุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา จำนวน ๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ รองลงมามีวุฒิการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๙๐ และน้อยที่สุดมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๖๐

ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ รองลงเป็น ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๐ น้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร/สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๐

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ รองลงมาสังกัดเทศบาลตำบล จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ และน้อยที่สุด สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัด จำนวน ๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๕๐

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ และรองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๗ และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๔๐

ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐ รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๐ และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๑-๕ ปี จำนวน ๘๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๐๐

๔.๑.๒ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

จากการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖ ดังนี้

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **โดยภาพรวม**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	ประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	๓.๖๐	๐.๕๒	มาก
๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ	๓.๖๗	๐.๕๐	มาก
๓. ด้านการปฏิบัติราชการ	๓.๗๔	๐.๕๗	มาก
๔. ด้านการพัฒนาองค์กร	๓.๗๔	๐.๕๒	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๙**	**๐.๔๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๖๗) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๓.๖๐)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

(n=363)

ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา	๓.๘๑	๐.๖๓	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนาที่กำหนดไว้	๓.๕๕	๐.๘๘	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา	๓.๔๐	๐.๙๓	ปานกลาง
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา	๓.๖๘	๐.๘๑	มาก
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน	๓.๕๕	๐.๙๙	มาก
รวม	**๓.๖๐**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๖๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ($\overline{X}$ =๓.๘๑) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา ($\overline{X}$ =๓.๖๘) ลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน ($\overline{X}$ = ๓.๕๕)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **ด้านคุณภาพการให้บริการ**

(n=363)

ด้านคุณภาพการให้บริการ	**ประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	๓.๗๑	๐.๖๘	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการบริการประชาชนในวันหยุด	๓.๔๘	๐.๙๕	ปานกลาง
๓. เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน	๔.๑๔	๐.๖๗	มาก
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ	๓.๖๔	๐.๗๑	มาก
๕. เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค	๓.๓๖	๑.๐๘	ปานกลาง
ภาพรวม	**๓.๖๗**	**๐.๕๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านคุณภาพการให้บริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน ($\overline{X}$ =๔.๑๔) ลำดับที่สอง ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ($\overline{X}$ =๓.๗๑) ลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ($\overline{X}$ =๓.๖๔)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **ด้านการปฏิบัติราชการ**

(n=363)

ด้านการปฏิบัติราชการ	**ประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ	๓.๔๐	๑.๑๐	ปานกลาง
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้	๓.๘๖	๐.๗๓	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้	๓.๗๑	๐.๗๗	มาก
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการประหยัดพลังงาน	๓.๗๔	๐.๗๖	มาก
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	๓.๙๘	๐.๗๓	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๔**	**๐.๕๗**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการปฏิบัติราชการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ($\overline{X}$ =๓.๙๘) ลำดับที่สอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ($\overline{X}$ =๓.๘๖) ลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการประหยัดพลังงาน ($\overline{X}$ = ๓.๗๔)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **ด้านการพัฒนาองค์กร**

(n=363)

ด้านการพัฒนาองค์กร	**ประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	๔.๐๓	๐.๖๙	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๓.๒๘	๐.๙๑	ปานกลาง
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	๓.๙๒	๐.๖๖	มาก
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน	๓.๕๙	๐.๙๕	มาก
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	๓.๘๘	๐.๗๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๔**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **ด้านการพัฒนาองค์กร** โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๗๔) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =๔.๐๓) ลำดับที่สอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ =๓.๙๒) ลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ ($\overline{X}$ =๓.๘๘)

๔.๑.๓ หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

จากการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" นั้นผู้วิจัยได้ศึกษาหลักพุทธธรรม โดยนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพละ ๔ มาใช้ในการศึกษาวิจัย ซึ่งหลักธรรมทั้ง ๒ หลักนี้ เป็นหลักธรรมที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแบ่งการศึกษาออกเป็น ๒ หลัก คือ ๑) หลักสัปปุริสธรรม ๗ และ๒) หลักพละ ๔ สามารถจำแนกได้ตามตารางที่ ๔.๗ ดังนี้

๑) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม

(n=363)

หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม	ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. หลักธัมมัญญุตา (รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง)	๓.๕๕	๐.๕๙	มาก
๒. หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)	๓.๖๘	๐.๖๑	มาก
๓. หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)	๓.๗๐	๐.๖๔	มาก
๔. หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)	๓.๗๐	๐.๖๐	มาก
๕. หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลา)	๓.๖๗	๐.๕๙	มาก
๖. หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก่ปัญหาต่างๆ ได้)	๓.๓๕	๐.๖๘	ปานกลาง
๗. หลักปุคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วย)	๓.๖๖	๐.๕๓	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๑**	**๐.๔๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๑) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) และหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ($\overline{X}$ =๓.๗๐) รองลงมา หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ($\overline{X}$ =๓.๖๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก่ปัญหาต่างๆได้) ($\overline{X}$ =๓.๓๕)

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการรู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง)**

(n=363)

หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสที่จะรับข้อมูล ข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่	๓.๔๗	๐.๙๐	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน	๓.๗๑	๐.๘๒	มาก
๓ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเป็นธรรมเสมอภาค	๓.๔๘	๐.๘๗	มาก
ภาพรวม	**๓.๕๕**	**๐.๕๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน ($\overline{X}$ = ๓.๗๑) ลำดับที่สอง คือ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเป็นธรรมเสมอภาค ($\overline{X}$ = ๓.๔๘) ลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสที่จะรับข้อมูล ข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่ ($\overline{X}$ = ๓.๔๗)

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมายรู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)**

(n=363)

หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ	๓.๕๙	๐.๙๔	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์	๓.๘๒	๐.๗๗	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานต่างๆ	๓.๖๓	๐.๘๙	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๘**	**๐.๖๑**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ตามหลักหลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ ($\overline{X}$ = ๓.๘๒) ลำดับที่สอง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานต่างๆ ($\overline{X}$ = ๓.๖๓) และลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ ($\overline{X}$ =๓.๕๙)

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)**

(n=363)

หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	แปลผล
๑. บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารองค์กรที่ดี	๓.๖๕	๐.๙๒	มาก
๒. บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	๓.๗๖	๐.๘๔	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๖๗	๐.๙๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๐**	**๐.๖๔**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ตามหลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติมีความรู้อย่างไร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๗๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ($\overline{X}$ =๓.๗๖) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ($\overline{X}$ =๓.๖๗) และลำดับที่สาม คือ บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารองค์กรที่ดี ($\overline{X}$ =๓.๖๕)

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)

(n=363)

หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	๓.๖๕	๐.๘๗	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่	๓.๗๙	๐.๗๓	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำ	๓.๖๖	๐.๘๙	มาก
ภาพรวม	**๓.๗๐**	**๐.๖๐**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ ($\overline{X}$ = ๓.๗๙) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำ ($\overline{X}$ = ๓.๖๖) และลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ = ๓.๖๕)

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม)

(n=363)

หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกระจายอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับ	๓.๔๖	๐.๘๗	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน	๓.๘๔	๐.๖๙	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง	๓.๗๐	๐.๗๕	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๗**	**๐.๕๙**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน ($\overline{X}$ = ๓.๘๔) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดการให้บริการ ตามลำดับก่อนหลัง ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) ลำดับที่สาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกระจายอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับ ($\overline{X}$ = ๓.๔๖)

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้)

(n=363)

หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ	๓.๕๓	๐.๘๙	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	๓.๓๖	๐.๙๘	ปานกลาง
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหน่วยงานให้คำปรึกษา/รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน	๓.๑๗	๐.๙๕	ปานกลาง
ภาพรวม	**๓.๓๕**	**๐.๖๘**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๓๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ ($\overline{X}$ =๓.๕๓) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน ($\overline{X}$ = ๓.๓๖) และลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหน่วยงานให้คำปรึกษา/รับเรื่องราวร้องทุกข์ของ ($\overline{X}$ = ๓.๑๗)

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)

(n=363)

หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)	ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	๓.๗๐	๐.๗๓	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	๓.๖๙	๐.๘๐	มาก
๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	๓.๕๘	๐.๘๐	มาก
ภาพรวม	**๓.๖๖**	**๐.๕๓**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๖) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้คนได้เหมาะสมกับงาน ($\overline{X}$ = ๓.๖๙) และลำดับที่สาม คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ($\overline{X}$ = ๓.๕๓)

๒) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม

(n=363)

หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยภาพรวม	ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ)	๓.๓๐	๐.๔๙	ปานกลาง
๒. ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)	๓.๕๒	๐.๕๒	มาก
๓. ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)	๓.๓๖	๐.๖๐	ปานกลาง
๔. ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน)	๓.๕๕	๐.๔๘	มาก
ภาพรวม	**๓.๔๓**	**๐.๓๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ($\overline{X}$ = ๓.๕๕) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ($\overline{X}$ = ๓.๕๒) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) ($\overline{X}$ = ๓.๓๖) และลำดับสุดท้าย คือ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๓๐)

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ)

(n=363)

ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ)	ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน	๓.๓๗	๐.๘๘	ปานกลาง
๒. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	๓.๒๘	๐.๘๖	ปานกลาง
๓. ผู้บริหารมีความเข้าใจปัญหาของประชาชนและสามารถแก้ไขได้	๓.๓๔	๑.๐๒	ปานกลาง
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักเหตุและผลในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ	๓.๒๕	๑.๐๑	ปานกลาง
๕. ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	๓.๑๙	๐.๙๐	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร	๓.๓๖	๐.๙๖	ปานกลาง
รวม	**๓.๓๐**	**๐.๔๙**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ) โดยภาพรวมมีอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = **๓.๓๐**) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน ($\overline{X}$ =๓.๓๗) ลำดับที่สอง คือ ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร ($\overline{X}$ =๓.๓๖) และลำดับที่สาม คือ ผู้บริหารมีความเข้าใจปัญหาของประชาชนและสามารถแก้ไขได้ ($\overline{X}$ =๓.๓๔)

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)

(n=363)

ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	๓.๔๒	๐.๘๖	มาก
๒. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องความขยันหมั่นเพียรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๕๓	๐.๙๐	มาก
๓. เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้	๓.๘๒	๐.๘๐	มาก
๔. ผู้บริหารมีการยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	๓.๔๒	๐.๙๖	มาก
๕. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	๓.๓๕	๑.๐๓	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ	๓.๕๗	๐.๙๕	มาก
ภาพรวม	**๓.๕๒**	**๐.๕๒**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๕๒) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ ($\overline{X}$ =๓.๘๒) ลำดับที่สอง คือ ผู้บริหารใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ ($\overline{X}$ =๓.๕๗) และลำดับที่สาม คือ ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องความขยันหมั่นเพียรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ =๓.๕๓)

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)

(n=363)

ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	**S.D.**	**แปลผล**
๑. เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้	๓.๔๓	๐.๙๔	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีระบบเล่นพรรคเล่นพวกมาเกี่ยวข้อง	๓.๐๘	๐.๙๓	ปานกลาง
๓. ผู้บริหารมีความยุติธรรมเป็นกลางให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกฝ่าย	๓.๒๒	๐.๙๖	ปานกลาง
๔. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	๓.๖๗	๐.๗๕	มาก
๕. เจ้าหน้าที่มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	๓.๕๖	๐.๘๖	มาก
๖. เจ้าหน้าที่ประพฤติตามหลักศีล ๕	๓.๒๑	๐.๙๐	ปานกลาง
ภาพรวม	**๓.๓๖**	**๐.๖๐**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ =๓.๖๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ($\overline{X}$ =๓.๖๗) ลำดับที่สอง คือ เจ้าหน้าที่มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข ($\overline{X}$ =๓.๕๖) และลำดับที่สาม คือ เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ($\overline{X}$ =๓.๔๓)

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)

(n=363)

ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)	**ระดับส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถ อย่างเป็นธรรม	๓.๕๕	๐.๗๗	มาก
๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม	๓.๖๐	๐.๗๑	มาก
๓. บุคลากรมีความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และประชาชนได้เป็นอย่างดี	๓.๕๒	๐.๘๕	มาก
๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน	๓.๗๕	๐.๗๗	มาก
๕. องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาชาวบ้าน แม้มิได้รับการร้องขอก็ตาม	๓.๓๗	๐.๘๑	ปานกลาง
๖. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองเรียบง่าย เข้ากับทุกคนได้เสมอต้นเสมอปลาย	๓.๔๘	๑.๐๑	มาก
ภาพรวม	**๓.๕๕**	**๐.๔๘**	**มาก**

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =๓.๕๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน ($\overline{X}$ =๓.๗๕) ลำดับที่สอง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ =๓.๖๐) และลำดับที่สาม คือ ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถ อย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ =๓.๕๕)

๔.๑.๔ การสมมติฐานการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัยเพื่อศึกษาความแตกต่างของสถานภาพส่วนบุคคลที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและศึกษาการปฏิบัติตามพุทธธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพละ ๔ ว่ามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือไม่อย่างไร ผู้วิจัยจำแนกได้ ดังนี้

๑) สมมติฐานที่ ๑ พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๑.๑ พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามเพศ**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	เพศ				t	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
	ชาย (๑๖๓ คน)		หญิง (๒๐๐ คน)				
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.			
๑. ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	๓.๖๒	๐.๕๓๔	๓.๕๘	๐.๕๑๔	๐.๘๑๖	๐.๔๑๕	ไม่แตกต่างกัน
๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ	๓.๖๔	๐.๔๘๐	๓.๖๘	๐.๕๒๒	-๐.๗๓๐	๐.๔๖๖	ไม่แตกต่างกัน
๓. ด้านการปฏิบัติราชการ	๓.๗๕	๐.๕๔๙	๓.๗๓	๐.๕๘๓	๐.๔๙๔	๐.๖๒๒	ไม่แตกต่างกัน
๔. ด้านการพัฒนาองค์กร	๓.๗๒	๐.๔๙๘	๓.๗๕	๐.๕๓๓	-๐.๔๔๗	๐.๖๕๕	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวม	**๓.๖๙**	**๐.๓๙๑**	**๓.๖๘**	**๐.๔๓๕**	**๐.๐๖๕**	**๐.๙๔๘**	ไม่แตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตารางที่ ๔.๒๐ **พบว่า** พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านด้านการปฏิบัติราชการ ด้านด้านการปฏิบัติราชการ และด้านด้านการพัฒนาองค์กร) ไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๑.๒ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามอายุ**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	การทดสอบสมมติฐาน
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๖๙	๓	๐.๔๙๐	๑.๘๐๒	๐.๑๔๗	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๖๐๘	๓๕๙	๐.๒๗๒			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๘๐๓	๓	๐.๙๓๔	๓.๗๗๑*	๐.๐๑๑	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๙๕๗	๓๕๙	๐.๒๔๘			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๓.๔๐๗	๓	๑.๑๓๖	๓.๖๐๑*	๐.๐๑๔	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๒๑๑	๓๕๙	๐.๓๑๕			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๖๗	๓	๑.๗๕๖	๖.๘๙๔**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๔๓๑	๓๕๙	๐.๒๕๕			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๒.๙๖๑**	**๓**	**๐.๙๘๗**	**๕.๙๗๘****	**๐.๐๐๑**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๕๙.๒๘๕**	**๓๕๙**	**๐.๑๖๕**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาของ อปท. แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๑.๓ พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามวุฒิการศึกษา**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	การทดสอบสมมติฐาน
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๙๘	๒	๐.๗๙๙	๒.๙๕๑	๐.๐๕๔	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๔๗๙	๓๖๐	๐.๒๗๑			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๒๙๗	๒	๑.๑๔๙	๔.๖๒๓*	๐.๐๑๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๔๖๒	๓๖๐	๐.๒๔๙			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๖๖	๒	๑.๐๘๓	๓.๔๐๗*	๐.๐๓๔	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๔๕๑	๓๖๐	๐.๓๑๘			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.๗๙๘	๒	๐.๓๙๙	๑.๔๙๘	๐.๒๒๕	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๙๐๐	๓๖๐	๐.๒๖๖			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๔๖๒**	**๒**	**๐.๗๓๑**	**๔.๓๒๙***	**๐.๐๑๔**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๖๐.๗๘๕**	**๓๖๐**	**๐.๑๖๙**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๑.๔ พนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	การทดสอบสมมติฐาน
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๒๒	๒	๐.๙๖๑	๓.๕๖๑*	๐.๐๒๙	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๑๕๕	๓๖๐	๐.๒๗๐			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๓๙๓	๒	๑.๑๙๗	๔.๘๒๑*	๐.๐๐๙	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๙.๓๖๖	๓๖๐	๐.๒๔๘			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙๘	๒	๑.๓๔๙	๔.๒๖๔*	๐.๐๑๕	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๑๓.๙๑๙	๓๖๐	๐.๓๑๖			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๕.๒๖๓	๒	๒.๖๓๒	๑๐.๓๖๒**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๑.๔๓๕	๓๖๐	๐.๒๕๔			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๒.๗๕๘**	**๒**	**๑.๓๗๙**	**๘.๓๔๕****	**๐.๐๐๐**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๕๙.๔๘๙**	**๓๖๐**	**๐.๑๖๕**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านการปฏิบัติราชการ แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพนักงานที่มีความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๑.๕ พนักงานที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	**แหล่งแห่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**	**การทดสอบสมมติฐาน**
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๕๔	๔	๐.๕๑๓	๑.๘๙๔	๐.๑๑๑	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๐๒๔	๓๕๘	๐.๒๗๑			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๙.๙๘๒	๔	๒.๔๙๖	๑๐.๙๒๕**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๑.๗๗๗	๓๕๘	๐.๒๒๘			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๖.๖๕๐	๔	๑.๖๖๓	๕.๔๑๓**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๐๙.๙๖๗	๓๕๘	๐.๓๐๗			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๖.๓๘๐	๔	๑.๕๙๕	๖.๓๒๒**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๓๑๘	๓๕๘	๐.๒๕๒			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
โดยรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๔.๙๓๙**	**๔**	**๑.๒๓๕**	**๗.๗๑๔****	**๐.๐๐๐**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๕๗.๓๐๗**	**๓๕๘**	**๐.๑๖๐**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงานที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกตรองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๑.๖ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	**แหล่งแห่งความแปรปรวน**	**SS**	**df**	**MS**	**F**	**Sig.**	**การทดสอบสมมติฐาน**
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๔.๘๖๕	๒	๒.๔๓๓	๙.๒๙๖**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๔.๒๑๒	๓๖๐	๐.๒๖๒			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๘.๐๘๓	๒	๔.๐๔๒	๑๗.๓๘๙**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๓.๖๗๖	๓๖๐	๐.๒๓๒			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๑๐.๓๕๔	๒	๕.๑๗๗	๑๗.๕๓๘**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๐๖.๒๖๔	๓๖๐	๐.๒๙๕			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๗.๘๑๔	๒	๓.๙๐๗	๑๕.๘๒๕**	๐.๐๐๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๘๘.๘๘๔	๓๖๐	๐.๒๔๗			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๗.๒๘๑**	**๒**	**๓.๖๔๑**	**๒๓.๘๔๕****	**๐.๐๐๐**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๕๔.๙๖๕**	**๓๖๐**	**๐.๑๕๓**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร แตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๑.๗ พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีแตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน**

(n=363)

ประสิทธิผลในการบริหารงาน	แหล่งแห่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
ด้านแผนพัฒนาของ อปท.	ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๓	๒	๐.๕๖๗	๒.๐๘๓	๐.๑๒๖	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๗.๙๔๔	๓๖๐	๐.๒๗๒			
	รวม	๙๙.๐๗๗	๓๖๒				
ด้านคุณภาพการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๕๐	๒	๐.๔๒๕	๑.๖๘๔	๐.๑๘๗	ไม่แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๐.๙๐๙	๓๖๐	๐.๒๕๓			
	รวม	๙๑.๗๖๐	๓๖๒				
ด้านการปฏิบัติราชการ	ระหว่างกลุ่ม	๒.๐๗๙	๒	๑.๐๔๐	๓.๒๖๗*	๐.๐๓๙	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๑๑๔.๕๓๙	๓๖๐	๐.๓๑๘			
	รวม	๑๑๖.๖๑๘	๓๖๒				
ด้านการพัฒนาองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	๑.๖๐๐	๒	๐.๘๐๐	๓.๐๒๙*	๐.๐๕๐	แตกต่างกัน
	ภายในกลุ่ม	๙๕.๐๙๘	๓๖๐	๐.๒๖๔			
	รวม	๙๖.๖๙๘	๓๖๒				
ภาพรวม	**ระหว่างกลุ่ม**	**๑.๒๖๒**	**๒**	**๐.๖๓๑**	**๓.๗๒๔***	**๐.๐๒๕**	**แตกต่างกัน**
	ภายในกลุ่ม	**๖๐.๙๘๕**	**๓๖๐**	**๐.๑๖๙**			
	รวม	**๖๒.๒๔๗**	**๓๖๒**				

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านการปฏิบัติราชการและด้านการพัฒนาองค์กรแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) สมมติฐานที่ ๒ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๒๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
โดยรวม	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๔๐๙**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๔๖๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๕๒๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๕๑๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๖๐๗****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๑ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักธัมมัญญุตา (รู้จักธรรม รู้จักเหตุ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักธัมมัญญุตา (ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
ตามหลักธัมมัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๑๙๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๒๑๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๒๕๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๒๕๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๒๙๒****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักธัมมัญญุตา (ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุ) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักธัมมัญญุตา (ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุ) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๒ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ด้านหลักอัตถัญญุตา (ความรู้จักอรรถ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๒๙ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักอัตถัญญุตา (ความรู้จักอรรถ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักอัตถัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๘๙**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๓๕๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๓๘๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๓๖๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๔๔๖****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักอัตถัญญุตา (ความรู้จักอรรถ) โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักอัตถัญญุตา (ความรู้จักอรรถ) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๓ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักอัตตัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๘๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๓๑๗**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๓๖๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๓๑๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๔๐๕****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๔ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักมัตตัญญุตา (ความรู้ประมาณ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๑ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักมัตตัญญุตา (ความรู้ประมาณ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักมัตตัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๓๖๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๔๐๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๔๓๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๔๗๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๕๓๔****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักมัตตัญญุตา (ความรู้ประมาณ) โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักมัตตัญญุตา (ความรู้ประมาณ) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๕ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักกาลัญญุตา (ความรู้กาล) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักกาลัญญุตา (ความรู้กาล) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักกาลัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๔๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๓๑๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๓๘๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๓๔๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	โดยรวม	**๐.๔๑๒****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักกาลัญญุตา (ความรู้กาล) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักกาลัญญุตา (ความรู้กาล) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๖ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๓ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักปริสัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๑๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๒๔๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๒๒๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๒๒๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	โดยรวม	**๐.๒๘๖****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปริสัญญุตา (ความรู้จักชุมชน) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒.๗ การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๔ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านหลักปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
หลักปุคคลัญญุตา	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๓๕๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๓๕๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๔๒๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๔๖๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	รวม	**๐.๕๐๙****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านหลักปุคคลัญญุตา (ความรู้จักบุคคล) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓) สมมติฐานที่ ๓ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๕ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔	ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน	r	Sig.	สรุปผล
โดยรวม	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๙๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๔๖๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๓๗๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๓๖๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๔๗๔****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓.๑ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๖ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
ด้านปัญญาพละ	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๑๖๐**	๐.๐๐๒	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๒๐๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๑๒๘*	๐.๐๑๕	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๑๒๒*	๐.๐๒๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๑๙๓****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

*หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านปัญญาพละ (กำลังความรู้ความสามารถ) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (ด้านคุณภาพการให้บริการ) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓.๒ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๗ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔	ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน	r	Sig.	สรุปผล
ด้านวิริยะพละ	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๖๔**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๔๗๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๔๖๘**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๔๐๕**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๕๑๔****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓.๓ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านอนวัชชพละพละ (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๘ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านอนวัชชพละพละ (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔	**ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน**	**r**	**Sig.**	**สรุปผล**
ด้านอนวัชชพละ	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๒๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๒๔๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๒๒๖**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๒๔๑**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ภาพรวม	**๐.๒๙๗****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านอนวัชชพละพละ (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) โดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านอนวัชชพละพละ (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาของ อปท. ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓.๔ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านสังคหพละ (กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตารางที่ ๔.๓๙ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) และ p-value ระหว่าง การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ด้านสังคหพละ (กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ) มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

(n=363)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔	ความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงาน	r	Sig.	สรุปผล
ด้านสังคหพละ	ด้านที่ ๑. แผนพัฒนาของ อปท.	๐.๒๐๒**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๒. คุณภาพการให้บริการ	๐.๔๓๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๓. การปฏิบัติราชการ	๐.๒๖๓**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	ด้านที่ ๔. การพัฒนาองค์กร	๐.๒๘๐**	๐.๐๐๐	มีความสัมพันธ์
	โดยรวม	**๐.๓๗๑****	**๐.๐๐๐**	**มีความสัมพันธ์**

**หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านสังคหพละ (กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ด้านสังคหพละ (กำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ) มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านแผนพัฒนาของ อปท. ด้านคุณภาพการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ และด้านการพัฒนาองค์กร) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๐ คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรี เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่สังกัดอยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบล มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖- ๑๐ ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **หลักธัมมัญญุตา** (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน **หลักอัตถัญญุตา** (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ **หลักอัตตัญญุตา** (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติมีความรู้อย่างไร) คือ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี **ด้านหลักมัตตัญญุตา** (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ **ด้านหลักกาลัญญุตา** (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน **ด้านหลักปริสัญญุตา** (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ **ด้านหลักปุคคลัญญุตา** (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน)

การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี **ด้านปัญญาพละ** (กำลังความรู้ความสามารถ) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางทุกด้าน โดยลำดับที่หนึ่ง คือ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน **ด้านวิริยะพละ** (กำลังความขยันหมั่นเพียร) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเวลา ที่กำหนดไว้ **ด้านอนวัชชพละ** (กำลังความชื่อสัตย์สุจริต) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร **ด้านสังคหพละ** (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน) โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน โดยลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี **ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา **ด้านคุณภาพการให้บริการ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน **ด้านการปฏิบัติราชการ** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ **ด้านการพัฒนาองค์กร** โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) โดยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ บุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๑๘ คน ประกอบด้วย กลุ่มผู้บริหารท้องถิ่น จำนวน ๗ คน กลุ่มนักวิชาการ จำนวน ๔ คน กลุ่มผู้นำทางพุทธศาสนา จำนวน ๔ รูป กลุ่มตัวแทนภาคประชาชน จำนวน ๓ คน แล้วนำข้อมูลเชิงคุณภาพที่ได้มาตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อที่ ๓ เพื่อเสนอการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี โดยวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ ๑ – ข้อที่ ๓ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๑๘ รูป/คน ดังนี้

๔.๒.๑ สภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นับตั้งแต่มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ จนมาถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนับได้ว่ามีการพัฒนาไปจากเดิมเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ บทบาท อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าแต่ในจังหวัดอุบลราชธานีเอง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ นับได้ว่ามีการเปลี่ยนแปลงจากเดิมไปมาก อย่างเช่นในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ ให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยกำหนดกรอบความเป็นอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนและความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหาร การบริหารงานบุคคล การเงินและการคลัง และมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะ[๑] การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะก่อให้เกิดประสิทธิผลนั้น จะต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มีอยู่แล้ว ซึ่งในแผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีอยู่ข้อหนึ่งว่า รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๒๐ ในปี ๒๕๔๔ และในปี ๒๕๔๙ รัฐจะต้องจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในสัดส่วนที่ไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ ซึ่งก็มากขึ้นเรื่อยๆ ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงจำเป็นจะต้องบริหารจัดการรายได้จากที่รัฐบาลจัดสรรมาให้และรายได้ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเองมาวางแผนบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์มากที่สูงสุดและมีความโปร่งใสมากที่สุด[๒]

---

[๑]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ในมาตราที่ ๑๖ มาตราที่ ๑๗ บัญญัติไว้ว่า ให้เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ให้มีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง ส่วนองค์การบริหารส่วนจังหวัดนอกจากจะมีอำนาจหน้าที่ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเองแล้ว ยังมีอำนาจหน้าที่ในการประสานงานการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดตามระเบียบที่คณะรัฐมนตรีกำหนดอีกด้วย[๓] จากพระราชบัญญัติข้างต้นจะเห็นได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีความเป็นอิสระในการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นและการดำเนินตามแผนตามที่ท้องถิ่นกำหนด ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนทั้งระยะสั้นและแผนระยะยาว จะต้องอยู่ในการกำกับดูแลของของรัฐบาลและถูกตรวจสอบโดยภาคประชาชน[๔] การวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการวางแผนให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับต่างๆไม่ว่าแผนการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้อง สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล สอดคล้องกับแผนกระทรวง กรม ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ อย่างเช่นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานีนี้ ในการวางแผนพัฒนาเอาแค่แผนสามปี ถ้าจะทำแผนสามปี ก็ต้องทำแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาอำเภอและในการจัดทำแผนพัฒนาในแต่ละครั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาของท้องถิ่น ซึ่งตามที่ระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นไว้ ๒ ประเภท ดังมีรายละเอียด ดังนี้

ประเภทที่ ๑ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หมายความถึง ยุทธศาสตร์การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งแสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจและจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาในอนาคต โดยสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาอำเภอ

ประเภทที่ ๒ แผนพัฒนาสามปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาการ อันมีลักษณะเป็นการกำหนดรายละเอียดแผนงาน โครงการพัฒนาที่จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปี ซึ่งมีความต่อเนื่องและเป็นแผนก้าวหน้าครอบคลุมระยะเวลาสามปีโดยมีการทบทวนเพื่อปรับปรุงเป็นประจำทุกปี[๕]

นอกจากการกำหนดแผนพัฒนาท้องถิ่นทั้ง ๒ ประเภทแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังมีอีกแผนที่ไม่ใช่การจัดทำแผนพัฒนา แต่เป็นเอกสารที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้รวบรวมแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมต่างที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินการ ซึ่งเรียกว่า แผนปฏิบัติ

---

[๓]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดี คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

[๕]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

การ เป็นแผนพัฒนาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการดำเนินการได้จริงทั้งหมดในเขตพื้นที่ของทั้งถิ่นนั้นๆ ในแต่ละปีงบประมาณเพื่อที่จะได้ทราบถึงกิจกรรมการพัฒนาในเขตพื้นที่ ที่ดำเนินการ ซึ่งแผนปฏิบัติการนี้ จะมีกำหนดไว้ในระเบียบของกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการจัดทำและประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖[๖]

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านแผนพัฒนานั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมกับองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ซึ่งจะต้องประกอบไปด้วย ตัวแทนจากภาคประชาชน ตัวแทนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตัวแทนจากส่วนราชการหรือรัฐวิสากิจ ในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกันให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะได้เป็นการทำงานร่วมกันแบบบูรณาการในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น[๗] ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นที่ดีนั้นจะต้องจัดทำแผนพัฒนาให้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบด้านและเป็นระบบ จะต้องมีความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรของท้องถิ่นที่มีอย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้แผนพัฒนาท้องถิ่นสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง[๘]

การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจะต้องมองในหลายมิติ ไม่ว่าจะเป็นมิติด้านการพัฒนา มิติด้านเชิงพื้นที่ เพื่อที่จะให้การวางแผนพัฒนาท้องถิ่นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการรับมือกับสถานการณ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นได้ ถ้าเรามองครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการบริหารจัดการ ให้คลอบคุมในทุกพื้นที่ไม่ว่าจะเป็นระดับจังหวัด ระดับอำเภอ และระดับตำบล ถ้าเรามองคบทุกมิติอย่างรู้เท่าทันและสามารถใช้ประโยชน์จากสถานการณ์ที่เกินขึ้นได้อย่างเต็มที่หรือหาแนวทางในการป้องกันอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคตได้[๙] ในขั้นตอนการวางแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจน ให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยหลักในการในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ออกเป็น ๓ ขั้นตอน[๑๐] ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่หนึ่ง ในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจะต้องมีการวิเคราะห์ (NPCP) N คือการวิเคราะห์ความต้องการ (Need) ของประชาชนในพื้นที่ว่าเขามีความต้องการในการพัฒนาท้องถิ่นของเขาเป็นอย่างไร เพราะในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีในแต่ละอำเภอมีลักษณะพื้นที่ที่แตกต่างกัน P คือการวิเคราะห์ปัญหา (Problem) ในท้องถิ่น ว่าในแต่ละพื้นที่เขามีปัญหาอะไรบ้างแล้วนำมาเป็น

---

[๖]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

[๑๐]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ประเด็นการพัฒนาในแผนต่อไป C คือการวิเคราะห์ข้อจำกัด (Constraint) ในการประเมินได้ว่าวัตถุประสงค์ควรมีขอบเขตในระดับไหน และ P คือการวิเคราะห์ศักยภาพ (Potential) เพื่อให้ทราบว่าในท้องถิ่นเรามีทรัพยากรหรือมีปัจจัยอะไรบ้างที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการประเด็นเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของเราได้บ้าง

ขั้นตอนที่สอง การนำเอาปัญหามาวิเคราะห์ (Problem Analysis) จากขั้นตอนที่หนึ่งเมื่อเราทำการสำรวจ การวิเคราะห์ (NPCP) เราจะได้ปัญหาต่างๆมาจำนวนหนึ่งแล้ว เราก็นำเอามาหาเหล่านี้มาวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุและความสัมพันธ์ระหว่างปัญหาที่เกี่ยวข้องกับประเด็นการพัฒนาท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่และยังเป็นการทำให้เราได้คาดเดาถึงผลกระทบที่เป็นปัญหาอย่างหนึ่งต่อไปหาอีกปัญหาหนึ่งได้

ขั้นตอนที่ ๓ การกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำแผนพัฒนาท้องถิ่นจะต้องดูที่นโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับจุดมุ่งหมายการพัฒนาท้องถิ่นควบคู่กันตลอด เพราะนโยบายถูกกำหนดโดยผู้บริหารท้องถิ่นเพื่อใช้ไปเป็นเข็มทิศในการนำทางการดำเนินงาน การวางแผนพัฒนา นโยบายจะทำให้วัตถุประสงค์สอดคล้องกับแนวคิดของผู้บริหารท้องถิ่น

เมื่อได้ดำเนินการเรียบร้อยแล้วขั้นตอนการต่อไปเราจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นว่า ท้องถิ่นของเราจะก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างไร ท้องถิ่นจะไปถึงจุดหมายที่ต้องการได้อย่างไร หลังจากเราได้แนวทางการพัฒนาท้องถิ่นเราก็นำแนวทางทั้งหมดที่ได้จากการระดมความคิดจากทุกภาคส่วนแล้ว มาทำการบูรณาการเพื่อไม่ให้เกิดการซ้ำซ้อนกัน การบูรณาการแนวทางการพัฒนาท้องถิ่นก็จะทำให้ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นในด้านต่างๆ อย่างสมบูรณ์ ในการกำหนดยุทธศาสตร์ของท้องถิ่นจังหวัดอุบลราชธานี โดยการใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเป็นแนวทางในการดำเนินงาน[๑๑] ซึ่งกระทรวงมหาดไทย ได้กำหนดแนวทางและหลักเกณฑ์การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัด โดยอาศัยอำนาจตามความในข้อ ๕ แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วย การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๘ ไว้ดังนี้

๑. เมื่อกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดแล้วให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดนำไปจัดทำเป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดทราบและนำไปเป็นแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กร ต่อไป

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดนำยุทธศาสตร์การพัฒนาที่ได้จากกระบวนการดังกล่าวไป ใช้กำหนดเป็นกรอบในการจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นองตนให้สอดคล้องกัน เพื่อให้การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยคำนึงถึงปัญหาความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น และอำนาจหน้าที่ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

---

[๑๑]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๓. เมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นแล้วให้นำยุทธศาสตร์ดังกล่าวไปเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนา ๓ ปีให้สอดคล้องตามพันธกิจและเป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาอย่าง เหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

ดังนั้นประเด็นสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านแผนพัฒนาท้องถิ่น เมื่อมีแผนพัฒนาท้องถิ่นแล้วและมีแผนยุทธศาสตร์ การดำเนินงานตามแผนที่กำหนดไว้ แต่ละท้องถิ่นจะต้องมีการรายงานผลการปฏิบัติงานการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่นตามยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ในแต่ละด้าน[๑๒]

เทศบาลตำบลบุ่งไหม มียุทธศาสตร์ อยู่ ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม และด้านการเมืองและการบริหาร ซึ่งในแต่ละด้านจะมีจำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนเป็นจำนวนมาก ซึ่งทางท้องถิ่นเองก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ครบทุกโครงการ เพราะเนื่องจากทางเทศบาลเองก็มีรายรับต่ำกว่าประมาณการรายรับที่ตั้งไว้ จึงส่งผลกระทบต่อโครงการบางโครงการ ทำให้ไม่สามารถดำเนินโครงการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ[๑๓]

ด้วยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๗ วรรค ๓ บัญญัติให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรายงานผลการดำเนินงานต่อประชาชนในเรื่องการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงานในรอบปี เพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐ (๕) กำหนดให้ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เสนอผลการติดตามและประเมินผลต่อสภาท้องถิ่น คณะกรรมการพัฒนาท้องถิ่นและประกาศผลการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาให้ประชาชนทราบโดยทั่วไปอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้งภายในเดือนธันวาคมของทุกปี ดังนั้นเพื่อการปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐ มาตรา ๒๘๗ วรรค ๓ และตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๘ ข้อ ๓๐ (๕) ทุกท้องถิ่นต้องดำเนินการประกาศผลการดำเนินงานการจัดทำงบประมาณ การใช้จ่ายและผลการดำเนินงาน รวมทั้งการติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาท้องถิ่น ในรอบปีงบประมาณ เพื่อให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและกำกับการบริหารจัดการของท้องถิ่นต่อไปเทศบาลตำบลบุ่งไหม มียุทธศาสตร์ อยู่ ๖ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ศาสนาวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อม ด้านคุณภาพชีวิตและสังคม และด้านการเมืองและการบริหาร ซึ่งในแต่ละด้านจะมีจำนวนโครงการที่ปรากฏอยู่ในแผนเป็นจำนวนมาก ซึ่งทางท้องถิ่นเองก็ไม่สามารถที่จะดำเนินการได้ครบทุกโครงการ เพราะเนื่องจากทางเทศบาลเองก็มีรายรับต่ำกว่าประมาณการรายรับที่ตั้งไว้ จึงส่งผลกระทบต่อโครงการบางโครงการ ทำให้ไม่สามารถ

---

[๑๒]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๓]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ดำเนินโครงการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ[๑๔] การประเมินผลการดำเนินการโครงการต่างๆของท้องถิ่นก็เป็นผลดีอย่างหนึ่งที่จะทำให้ท้องถิ่นของเราได้ว่าท้องถิ่นเองได้นำแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่นไปปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไรเพื่อที่จะสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผนยุทธศาสตร์ แผนพัฒนาท้องถิ่นได้ และยังสามารถนำผลการประเมินมาเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นฉบับต่อไปได้อีก[๑๕]

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้องกำหนด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อสิ้นปีงบประมาณท้องถิ่นต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นฉบับแรกที่นับได้ว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนเพราะเป็นรัฐธรรมนูญที่มีเจตนารมณ์ในการปฏิรูปการเมืองให้มีเสถียรภาพ มีความเข้มแข็ง มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และยังเพิ่มบทบาทภาคประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำกับตรวจสอบการใช้อำนาจของนักการเมืองการบริหารราชการแผ่นดินอีกด้วย ดูจากเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญฉบับนี้แล้ว ยังทำให้เกิดการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นได้ปกครองตนเองอย่างมีอิสระ แต่ทั้งนั้นทั้งนี้จะต้องอยู่ในการกำกับของรัฐส่วนกลางด้วย จึงเกิดการถ่ายโอนภารกิจมาที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากหน่วยงานในส่วนกลาง ทำให้องค์องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีภาระเพิ่มมากขึ้นจากภารกิจที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายของท้องถิ่นที่บัญญัติไว้ และที่สำคัญงบประมาณรายได้ที่รัฐจัดสรรให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจากเดิมกว่าร้อยละ ๒๐ และในปัจจุบันนี้ก็เพิ่มไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๕ แล้ว แต่ก็ยังไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการได้เพราะจำนวนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีเจ็ดพันแปดร้อยกว่าแห่งทั่วประเทศ[๑๖]ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ปลัดเทศบาลตำบลบุ่งไหม[๑๗]ว่า การจัดสรรงบประมาณให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการจัดสรรแบบกระจัดกระจาย จึงทำการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ได้มาตรฐาน

---

[๑๔]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕]สัมภาษณ์ สำรวย ประสานศรี, ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๖]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

เท่าที่ควรและและประสิทธิผลในการให้บริการประชาชนก็ยังไม่ดีพอ เพราะมีท้องถิ่นบางแห่งเอาง่ายๆ ในจังหวัดอุบลราชธานีมีท้องถิ่นรวมๆแล้ว สองร้อยกว่าแห่ง ประชาชนยังได้รับการบริการที่แตกต่างกันเลย นั่นก็เป็นเพราะว่าขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละพื้นที่มันแตกต่างกัน แล้วท้องถิ่นจะมียุทธศาสตร์อะไรที่จะทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึงและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนในท้องถิ่น

การให้บริการขององค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดของผู้บริหารว่า จะทำอย่างไรให้ประชนชนได้รับการบริการที่ดีและไว้ใจ จากแนวคิดนี้เราก็มาวิเคราะห์กันดูว่า คำตอบมันไม่ได้อยู่ที่ฝ่ายบริหารท้องถิ่นจะมาคิดเองว่าจะทำอย่างโน้นอย่างนี้ จึงได้จัดประชุมประชาคมจังหวัด ที่เราคุ้นๆกันเรียกว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัดสัญจร เรียกสั้นๆว่า จังหวัดสัญจร ทำให้เราทราบว่า การใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่า มีความโปร่งใส และเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและรับรู้ในการเป็นเจ้าของงบประมาณ จึงจะทำให้ประชาชนไว้วางใจ[๑๘] เมื่อประชาชนไว้ใจทำอย่างไรที่จะทำให้ประชาชนได้รับรู้ถึงข่าวสารการให้บริการของท้องถิ่น ในปัจจุบันนี้ช่องทางการสื่อสารก็มีอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นสื่อออนไลน์ มี INTERNET, FACE BOOK, LINE เป็นต้น แต่ว่าสื่อเหล่านี้จะรู้เฉพาะกลุ่มไม่ครอบคลุม แต่ทางท้องถิ่นก็จะเน้นทางเสียงตามสายโดยผ่านผู้นำชุมชนให้ประกาศเสียงตามสายในแต่ละหมู่บ้าน ก็จะทำให้ประชาชนได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารการให้บริการของท้องถิ่น[๑๙]

องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ใหญ่ที่สุดในจังหวัด และยังเป็นพี่เลี้ยงให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับท้องถิ่นต่างๆในจังหวัด เช่น เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี มีศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ มีหน่วยกู้ชีพเฉลิมราชย์ ๖๐ ปี กู้ภัยคุณธรรม มีศูนย์เอื้ออาทรคนพิการและการบริการผู้สูงอายุ สิ่งเหล่าล้วนแต่เป็นการบริการประชาชนทั้งสิ้น และองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานียังมี สายด่วน ๑๖๖๙ อบจ.อุบลราชธานี ช่วยเหลือทุกชีวิต ซึ่งเป็นระบบการแพทย์ฉุกเฉินจังหวัดอุบลราชธานี รวมศูนย์แจ้งเหตุทุกประเภทที่ ๑๖๖๙ แห่งแรกของประเทศ เป็นคลินิกเซ็นเตอร์เพื่อแก้ปัญหาในภาพรวมทั้งจังหวัด ที่ท้องถิ่นอื่นๆในจังหวัดไม่สามารถแก้ปัญหาได้ ซึ่งเป็นการให้บริการเชิงบูรณาการและเป็นการขยายผลในลักษณะเครือข่ายด้วย[๒๐]

การให้บริการเป็นหัวใจสำคัญของการบริหาร ดังนั้น อันดับแรกของการพัฒนาก็จะต้องเริ่มจากพนังงาน การให้บริการประชาชนเชิงรับ ตั้งแต่การต้อนรับ การให้คำแนะนำประชาชนที่มาติดต่อราชการ พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการอบรมในโครงการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ในการให้บริการ เพื่อที่จะได้ให้พนักงานทุกคนได้รู้วิธีการทำงานอย่างถูกวิธี และพนักงานจะต้องมีทัศนะคติที่ดีในการทำงาน มีจิตสาธารณะ มองเห็นประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ปลูกจิตสำนึกใน

---

[๑๘]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๙]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๒๐]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

การเสียสละ ยึดมั่นในระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และที่สำคัญต้องมีการเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กรให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การบริการที่ดีจะต้องเป็นการบริการเชิงรุก ตัวอย่างเช่น การแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในพื้นที่ จากเดิมจะให้มารับที่ศาลาประชาคมทุกคน แต่ก็มีผู้สูงอายุที่ไม่สามารถเดินทางมารับด้วยตนเองได้ ต้องเป็นภาระของลูกหลาน ถ้าโอนเข้าบัญชีธนาคารก็ลำบากในการที่จะนำเงินออกมาใช้ เราจึงมีนโยบายลงพื้นที่นำเงินเบี้ยยังชีพไปให้ผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้ ถึงที่บ้านเลย นี้ก็ถือได้ว่าเป็นการทำงานเชิงรุกด้วย[๒๑]

มาตรฐานการให้บริการนั้น คือ มีการจัดทำแผนผังการปฏิบัติงานและระยะเวลาการดำเนินงาน มีขั้นตอนการทำงาน อย่างชัดเจน เมื่อประชาชนเข้ามาติดต่อประสานงานกับทางราชการก็จะสามารถมองเห็นป้ายได้อย่างชัดเจน การมาติดต่องานกับทางราชการในท้องถิ่นของเราจะมีป้ายบอกขั้นตอนการดำเนินการในเรื่องนั้นๆไว้อย่างชัดเจน หรือเรื่องการให้บริการประชาชนที่ต้องมีขั้นตอนการพิจารณาเพื่ออนุมัติอนุญาตหรือให้ความเห็นชอบ ทางท้องถิ่นเองก็จะมีการกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน และส่วนมากก็สามารถดำเนินการได้ภายในกำหนดและแจ้งผลพิจารณาให้ประชาชนทราบ[๒๒] การให้บริการที่ดีจะต้องบริการให้ถึงใจประชาชน ทำให้ประชาชนไว้ใจ เมื่อประชนมีความไว้ใจกับท้องถิ่นแล้ว เขาก็เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของท้องถิ่นและทำงานร่วมกันได้ในทุกระดับ ถ้าท้องถิ่นดำเนินกิจกรรมต่างๆด้วยความไม่โปร่งใส บริหารขาดธรรมาภิบาล ไม่มีการตรวจสอบจากภาคประชาชนในการดำเนินโครงการต่างๆแล้ว การบริหารจัดการด้านการให้บริการจะมีประสิทธิผลได้อย่างไร[๒๓] โดยมีการให้บริการประชาชนในวันหยุด โดยจะมีพนักงานสับเปลี่ยนกันมาดูแลอำนวยความสะดวกให้กับเยาวชนในช่วงวันหยุดที่จะมาใช้บริการอินเตอร์เน็ท สืบค้นข้อมูล และที่สำคัญคือเจ้าหน้าที่ทุกคนมีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน โดยยึดหลักความเสมอภาค นอกจากนี้ในการให้บริการในด้านอื่นๆทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีก็เช่นกัน[๒๔] การให้บริการประชาชนให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด นี้คือเป้าหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั่วประเทศ เพราะทุกแห่งล้วนแต่ต้องการให้หน่วยงานของตนเองมีคุณภาพการให้บริการแก่ประชาชนในพื้นที่ของตนเองได้รับบริการที่ดี ไม่ว่าจะเป็น ด้านความสะดวก ความรวดเร็ว ความยุติธรรมต่างๆ โดยมีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว ท้องถิ่นต้องมีการอำนวยความสะดวกเพื่อให้ประชาชนพึงพอใจต่อการบริการจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน การบริการไม่ใช่ว่าประชาชนมาใช้บริการใช้เวลาตั้งครึ่งวันถึงจะเสร็จ เราต้องใช้เวลาไม่มาก การบริการที่ดีเมื่อมีประชาชนมาใช้บริการจะต้องสามารถดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาอันรวดเร็ว ไม่ต้องกลับไปกลับมาหลายรอบ ก็จะทำให้

---

[๒๑]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๒]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๓]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๒๔]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ประชาชนได้ไปทำมาหากินโดยที่ไม่ต้องมาเสียเวลากับการมาติดต่อราชการทั้งวัน จึงจะทำให้ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ที่ให้บริการ[๒๕]

ในการให้บริการประชาชน ถ้าว่าตามพันธะกิจหรือยุทธศาสตร์ของเทศบาลแล้ว มีโครงการที่จะดำเนินการตามแผนมีอยู่มากมาย ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ ได้วางกรอบแนวทางการบริหารราชการไว้ว่า การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภารกิจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน จากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ จึงเป็นที่มาของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ หน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดและเป็นคนในพื้นที่ รู้จักปัญหาในท้องถิ่นเป็นอย่างดี ดังนั้นการให้บริการ การอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ทุกคนเต็มใจในการให้บริการ ประชาชนผู้มารับบริการก็ได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่ เมื่อมีการประเมินคุณภาพการให้บริการจึงจะเป็นการตรวจสอบว่าเทศบาลของเรานั้นมีคุณภาพอยู่ในระดับไหน ประเมินแล้วผ่านเราก็พัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป ถ้าประเมินแล้วไม่ผ่านเราก็ต้องหัวมาดูว่ามัยมีปัจจัยอะไรหรือมีปัญหาอุปสรรคอยู่ตรงไหนถึงทำให้การบริการประชาชนของเทศบาลของเราไม่มีประสิทธิผล เราก็ต้องหาทางแก้ไขทำให้มันดีขึ้นกว่าเดิม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน[๒๖]

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการนี้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นด้วยกัน นับได้ว่าเป็นรูปแบบและวิธีการบริหารจัดการท้องถิ่นสมัยใหม่ที่มีท้องถิ่นตั้งแต่สองแห่งได้มาตกลงกันและร่วมมือกันพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันเพื่อความอยู่ดีกินดีของประชาชนในท้องถิ่น และที่สำคัญการร่วมมือกันไม่จำเป็นจะต้องเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็ได้ หรือจะเป็นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานภาครัฐก็ได้ แล้วทำไมต้องมีการร่วมมือกันระหว่างท้องถิ่นละ ก็เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานในการให้บริการสาธารณะเพราะถ้ามีท้องถิ่นหลายๆแห่งมาร่วมกันจะทำให้มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากขึ้นเพราะโครงการบางโครงการไม่สามารถที่จะดำเนินโครงการได้เพียงลำพัง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่วนมากแล้วจะมีงบประมาณที่จำกัดถ้าเราเอาทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่นแต่ละท้องถิ่นมารวมกันก็เกิดความคุ้มค่า ประหยัดกว่าที่จะดำเนินการเอง และยังสามารถทำให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณะที่หลากหลายและครอบคลุมทุกพื้นที่และมีประสิทธิภาพ[๒๗]

ท้องถิ่นจะต้องพัฒนาระบบการให้บริการสู่ความเป็นเลิศเพื่อความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการ ในการพัฒนาการให้บริการท้องถิ่นจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำ

---

[๒๕]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๖]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๗]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเองและประชาชนผู้มาใช้บริการได้รับความสะดวกสบายและรวดเร็วมากขึ้น เน้นบริการเชิงรุกระหว่างท้องถิ่นกับประชาชนในท้องถิ่น มีการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นแล้วการพัฒนาระบบการให้บริการ จึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกสร้างให้การบริการมีคุณภาพ[๒๘] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอนาคตจะต้องพัฒนาระบบการให้บริการเชื่อมโยงงานบริการระหว่างภาครัฐกับท้องถิ่น และวางรูปแบบการให้บริการประชาชนที่สามารถติดต่อประสานงานขอรับบริการจากหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานท้องถิ่นได้ทุกเรื่อง โดยที่ไม่ต้องคำนึงว่าผู้รับบริการจะมาขอรับบริการ ณ ที่ใด นำระบบ e-Service เข้ามาใช้ในการให้บริการประชาชน เพื่อให้ประชาชนได้เข้าถึงการบริการของท้องถิ่นได้ง่ายขึ้นและเปิดโอกาสให้ประชาชนเป็นผู้เลือกรูปแบบการให้บริการที่เหมาะสมกับความต้องการของประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องพัฒนาเว็บไซต์ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นช่องทางของการบริการของท้องถิ่นเอง โดยให้มีการเชื่อมโยงกับบริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ทุกหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี รวมไปถึงข้อมูล ข่าวสาร องค์ความรู้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ประชาชนจะต้องสามารถเข้าถึงได้อย่างมีประสิทธิผล[๒๙]

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน มีการบริการประชาชนในวันหยุด เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้การบริการแก่ประชาชน การบริการต้องยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม คุณภาพการให้บริการในการพัฒนาการให้บริการ ท้องถิ่นจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเอง การบริการที่ดีต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภารกิจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่สำคัญไม่ว่าจะดำเนินการอะไรต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ บัญญัติว่า “การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในเชิงภารกิจแห่งรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดภารกิจและการยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น การกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น การกระจายอำนาจตัดสินใจการอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน มี

---

[๒๘]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๒๙]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน การปรับปรุงคุณภาพการให้บริการจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่จำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งให้คำนึงถึงความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติราชการ การมีส่วนร่วมของประชาชน การเปิดเผยข้อมูล การติดตามตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งนี้ตามความเหมาะสมของแต่ละภารกิจ[๓๐]"

การกระจายอำนาจการปกครองส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่า เป็นหัวใจ ของการพัฒนาประชาธิปไตย เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปรียบเสมียนเป็นโรงเรียนต้นแบบในการสอนประชาธิปไตยพื้นฐาน ให้กับประชาชน หรือจะเรียกว่าประชาธิปไตยท้องถิ่นก็ได้ เพราะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมรู้ถึงสภาพปัญหาความต้องการของประชาชนในพื้นที่ จึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานที่เหมาะสมที่สุดในการจัดบริการสาธารณะ[๓๑]

การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่งไม่จำเป็นแต่ที่จังหวัดอุบลราชธานี มี หลักการใหญ่ๆ อยู่ ๕ ด้านด้วยกัน คือ ด้านภารกิจตามอำนาจหน้าที่ ด้านภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอน ด้านการ บริหารการเงินและการคลัง และสุดท้ายก็ด้านบริหารงานบุคคล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ใน การจัดให้มีการบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่นในจังหวัดอุบลราชธานีตาม อำเภอรอบนอกความจำเป็นด้านการสัญจร ถนนหนทางก็ยังมีปัญหาอยู่ ดังนั้นท้องถิ่นต้องมีแผนในการดำเนิน กิจกรรมและโครงการเหล่านี้ เพื่อให้ประชาชนในพื้นที่สามารถใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาความเดือนร้อนใน การสัญจรของประชาชนได้อย่างสะดวก[๓๒] แนวทางการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิผล ว่า นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี เป็นประธานประชุม มอบนโยบายการปฏิบัติราชการ ประจำเดือน เมษายน ๒๕๖๐ แก่ข้าราชการพนักงานจ้าง ณ บริเวณหน้าสำนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี โดยกิจกรรมนี้องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี ได้จัดขึ้นเป็นประจำทุก เดือน โดยจัดขึ้นทุกวันจันทร์ แรกของทุกเดือน ภายในกิจกรรมนี้ ประกอบด้วย การเข้าแถวเคารพธงชาติ การ ไหว้พระสวดมนต์ การกล่าวรวม หัวใจรับใช้ประชาชน และรับมอบนโยบายจากผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางใน การปฏิบัติงานที่ ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพตามนโยบาย"แก้แล้ง แก้เจ็บ แก้จน" และนโยบาย ๕ ดี ได้แก่ น้ำดี ถนนดี การศึกษาดี สุขภาพดี รายได้ดี โดยยึดหลัก การตามแนวทาง" องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานีหัวใจรับใช้ประชาชน"[๓๓] ท้องถิ่นมีมาตรฐานในการปฏิบัติราชการ อยู่ ๔ ด้านด้วยกัน ประกอบไปด้วย

---

[๓๐]พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕, มาตรา ๓/๑

[๓๑]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๒]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๓]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๑) ด้านการบริหารจัดการ มีการบริหารภารกิจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน การบริหารต้องบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีมาตรการประหยัดพลังงาน มีการปรับปรุงภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกปี มีการอำนวยความสะดวกและทำงานเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและสำคัญต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี

๒) ด้านการบริหารงานบุคคลและกิจการสภา การบริหารงานบุคคลในท้องถิ่น มีตั้งแต่การแต่งตั้ง การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษ และการให้พ้นจากตำแหน่ง เพื่อให้เป็นไปตามกฎระเบียบของท้องถิ่นที่มีอยู่แล้ว โดยเป็นระบบที่ยึดถือหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีและสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด สัมฤทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้ง ส่วนสภาท้องถิ่นก็ทำหน้าที่นิติบัญญัติของสภาท้องถิ่น ทำหน้าที่ตรวจสอบถ่วงดลฝ่ายบริหาร และสนับสนุนฝ่ายบริหาร

๓) ด้านการบริหารการเงินและการคลัง มีการจัดเก็บภาษีรายได้ มีการจัดทำงบประมาณและพัสดุ มีการบริหารเงินและบัญชีให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้และมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ มีการส่งเงินสมทบกองทุนบำเหน็จบำนาญ และมีการตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ก็เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพนั่นเอง

๔) ด้านการบริการสาธารณะ ด้านนี้เป็นด้านที่สำคัญมากเพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับประชาชนโดยตรงที่จะได้รับบริการจากเจ้าหน้าที่ ไม่ว่าจะเป็นถนนทางเดินทางเท้า ไฟฟ้าสาธารณะ น้ำเพื่ออุปโภคบริโภค การให้การศึกษา การส่งเสริมผู้สูงอายุผู้ด้วยโอกาส การส่งเสริมด้านอาชีพ เป็นต้น[๓๔]

อีกทั้งท้องถิ่นจะต้องมีการสำรวจข้อมูลที่มีอยู่ในความรับผิดชอบทั้งจังหวัด เมื่อทราบแล้วก็ตั้งงบประมาณตามความเหมาะสม การบริหารงบประมาณต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้ท้องถิ่นจะต้องลอยๆไม่ได้ ต้องมีการพัฒนาบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการควรให้มีการบริหารงานเพื่อให้เกิดสัมฤทธิ์ผลต่อภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น พัฒนาองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการบริหารจัดการบางเรื่องยังจะต้องมีการแก้ไขปรับปรุงอยู่ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน[๓๕]

การบริหารงานบุคคล ต้องมีการตรวจสอบแผนอัตรากำลังเบิกจ่ายเงินเดือนของพนักงานว่าอัตรากำลังให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง ไม่ว่าจะเป็นสายงานผู้บริหารและสายงานผู้ปฏิบัติว่าง จะต้องมีการสรรหาตำแหน่งที่ว่างและรายงานผลให้จังหวัดทราบ กรณีตำแหน่งผู้บริหารว่างหากสรรหาแล้วไม่ได้ ต้องสรรหาใหม่ภายใน ๖๐ วัน อย่างต่อเนื่อง ในเทศบาลตำบลโพธิ์ศรียังมีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง มีการ

---

[๓๔]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๕]สัมภาษณ์ สำรวย ประสานศรี, ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๙.

ประชุมส่วนราชการและกำหนดกรอบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการแต่ละบุคคลในด้านปริมาณงานและกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ นอกจากนี้ยังมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของแต่ละบุคคลอย่างเป็นรูปธรรมและมีการติดตามรายงานผลในแต่ละเดือน[๓๖] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่แล้วเป็นประจำทุกปี ซึ่งเป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายตามภารกิจหือไม่ รวมไปถึงการตรวจสอบการปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการการประเมิน ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการในการที่จะนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนา หรือเป็นข้อบ่งชี้ว่า กระบวนการ วิธีการ แผนต่างๆ หรือโครงการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีผลเป็นอย่างไร จะนำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์มากน้อยเพียงไร การประเมินผลการปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องดำเนินตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เมื่อนำเนินการเสร็จแล้วก็ต้องนำผลการประเมินให้ผู้บริหารรับทราบเพื่อดำเนินการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริมและพัฒนา หรือยุติการดำเนินการ[๓๗]

ในการดำเนินการโครงการตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และยังได้แต่งตั้งคณะกรรมการการประเมินผลการปฏิบัติราชการ มีการดำเนินการโดยแจ้งให้ทีกส่วนงานได้รับทราบในการประกาศใช้แผนการดำเนินการประจำปี ๒๕๕๙ (ระยะสั้น) แผนพัฒนาสามปี (๒๕๕๙-๒๕๖๑) และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา มีการปรับปรุงระบบการบริหารให้เอื้อต่อการทำงาน เช่น การมอบอำนาจการบริหารแนวใหม่ การส่งเสริมพัฒนาความรู้ มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ เพื่อกำหนดทิศทางในการดำเนินการขององค์กร มรการดำเนินการระดมความคิดเห็น จากเวทีประชาคมหมู่บ้าน สู่ประชาคมตำบล เพื่อนำมาสังเคราะห์เป็นแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา[๓๘] ซึ่งมีความสอดคล้องกับการให้สัมภาษณ์ของประธานกลุ่มคนรักตำบลบ้านตูม ว่า ท้องถิ่นจะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ต้องมีการดำเนินการ เช่น มีกล่องรับฟังความคิดเห็นของประชาชน เปิดโอกาสให้ประชาชนได้แสดงความคิดเห็นผ่านเวทีประชาคมหมู่บ้าน จะให้ทันสมัยหน่อยก็ต้องมีสายตรงถึงผู้บริหารเลยยิ่งดี หรือในยุคปัจจุบันต้องเปิดช่องทางให้ชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็นผ่านทางสื่อสารออนไลน์ได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีกลไกในการเข้าถึงความต้องการของท้องถิ่น เช่น โครงการที่จะลงพัฒนาในแต่ละหมู่บ้านที่ผ่านการทำเวทีประชาคมมาแล้ว ต้องมีการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาชนทราบ[๓๙] การพัฒนาบุคลากรขององค์กร โดยในเบื้องต้นก็ให้มีการดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้กับบุคลากรในที่ประชุมประจำเดือนเพื่อเพื่อทักษะและแลกเปลี่ยน

---

[๓๖] สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๗] สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดี คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๘] สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๓๙] สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรียนรู้ถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันก่อน จากนั้นก็ค่อยส่งบุคลากรไปอบรมในหน่วยงานต่างๆ เช่น ในสถาบันการศึกษา การทำงานจะต้องมีระบบหมุนเวียนงาน ระบบประเมินผล ระบบการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เมื่อเจ้าหน้าที่อีกคนหนึ่งไม่ว่าง มีภารกิจไปอบรมนอกพื้นที่เจ้าหน้าที่ที่อยู่ต้องสามารถทำงานแทนกันได้ ทุกสินปีมาก็มีการให้รางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้อย่างยอดเยี่ยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน[๔๐]

การปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน เช่นจัดมุมหนังสือ จุดบริการน้ำดื่ม เก้าอี้นั่งรอรับบริการ บรรยากาศถ่ายเทได้สะดวก ที่สำคัญห้องน้ำต้องสะอาด และต้องมีการจัดทำแผนและมาตรการลดค่าใช้จ่ายในองค์กร เช่น มีมาตรการในการประหยัดพลังงาน และอีกอย่างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการจะต้องจะต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ เพราะรายของท้องถิ่นก็มาจาก รายได้ที่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดเก็บเอง การจัดเก็บเองในปัจจุบันก็ยังไม่มีอำนาจในการจัดเก็บภาษีประเภทต่างๆได้อย่างสมบูรณ์ รายได้ที่รัฐจัดเก็บมาให้ รายได้ที่รัฐแบ่งให้ เงินอุดหนุนจากรัฐบาล เราต้องเพิ่มทักษะของบุคลากรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องงบประมาณให้มากขึ้น[๔๑] การดำเนินการตามมาตรการประหยัดพลังงาน โดยการพิจารณาจากความครบถ้วนของข้อมูล เช่น จำนวนหน่วยน้ำมันและไฟฟ้าที่ใช้ เป็นต้น ที่จัดเก็บในฐานข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการประหยัดพลังงาน การทบทวนมาตรการและแนวทางการประหยัดพลังงาน และการดำเนินงานตามแผนงาน มีมาตรการได้อย่างครบถ้วน รวมถึงปริมาณพลังงานที่ส่วนราชการสามารถลดการใช้ลงได้เมื่อเปรียบเทียบปริมาณการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ กับปริมาณการใช้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙[๔๒]

ประสิทธิผลในการบิหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการ ตัวผู้ปฏิบัติ ต้องมีความตั้งใจมีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด และยังต้องมีความมุ่งมั่นในการปรับปรุงพัฒนาผลงานและกระบวนการปฏิบัติให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่เสมอ ต้องมีความยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือต้องครองตนและประพฤติตนปฏิบัติให้ถูกต้องเหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรมตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของประชาชน สังคม ประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้[๔๓]

ในการทำงานเราต้องพบปะกับผู้คนมากมาย ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ประชาชนผู้มาติดต่อบริการจากเจ้าหน้าที่ของท้องถิ่น เพราะฉะนั้นการวางตัวและการ

---

[๔๐]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๑]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

[๔๒]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๓]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ปฏิบัติตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้เราปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและเป็นที่พอใจของบุคคลต่างๆที่อยู่รอบตัวเรา การทำงานต้องมีความเสียสละมีความอดทน เพราะเราทำงานที่อยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงานของเราอยู่แล้ว การดำเนินการใดๆก็ต้องมีแผนงานที่ชัดเจน ในท้องถิ่นจะดำเนินกิจกรรมอะไรโครงการอะไร แม้กระทั่งการเบิกจ่ายใช้งบประมาณก็ต้องทำตามแผนที่วางไว้ เพื่อที่เราจะมีระเบียบในการใช้งบประมาณให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุด ผลที่ได้ก็จะทำให้เราบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้และประชาชนก็จะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่[๔๔]

กล่าวโดยสรุป ประสิทธิผลในการบิหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน มีมาตรการในการประหยัดพลังงาน และอีกอย่างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการจะต้องจะต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีความตั้งใจมีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการปบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน และต้องยึดพื้นที่ในแต่ละท้องถิ่นนั้นๆเป็นตัวตั้ง เพื่อที่จะได้ดำเนินงานภายใต้ยุทธศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น เช่น การดำเนินโครงการหรือกิจกรรมใดก็ตาม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องใช้พื้นที่เป็นที่ตั้ง โดยการสนับสนุนให้คนในท้องถิ่นสามารถจัดการตนเองได้ โดยการใช้กระบวนการประชาคม การมีส่วนร่วมของคนในท้องถิ่น ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประสานความร่วมมือกลับกลุ่มเครือข่ายต่างๆในท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอาณาเขตติดต่อกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับหน่วยงานราชการอื่นๆเป็นต้น สุดท้ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยการปรับระบบการบริหารจัดการให้มีการกระจายการจัดการให้ทุกหน่วยงานและทุกพื้นที่อย่างเป็นระบบ ปรับระบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุคสมัย เพื่อการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเสริมประสิทธิภาพในการพัฒนาองค์กร[๔๕]

นโยบายในการบริหารจัดการองค์กร ในการดำเนินการนโยบายของผู้บริหารเพื่อสนับสนุนนโยบายในการพัฒนาท้องถิ่นให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นที่จะต้องพัฒนา

---

[๔๔]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๕]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

องค์กรให้มีศักยภาพที่จะรองรับนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ จึงกำหนดนโยบายการบริหารจัดการไว้ดังนี้

๑) ด้านบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยการฝึกอบรม หรือส่งเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นส่งเสริมให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามตำแหน่งหน้าที่และความรู้ความสามารถ สร้างระเบียบวินัยและวัฒนธรรมในองค์กรให้ทุกคนยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด บริหารงานบุคลากรโดยใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) ผู้ทำความดีมีผลงานเป็นที่ประจักษ์จะได้รับรางวัล ผู้กระทำผิดหรือบกพร่องในหน้าที่จะได้รับการลงโทษ

๒) ด้านการเงินการคลัง ปรับปรุงระบบการจัดเก็บรายได้ให้เพิ่มมมากขึ้นภายใต้ระเบียบกฎหมายกำหนดไว้ด้วยความเป็นธรรมจะรักษาและเสริมสร้างวินัยทางการคลัง โดยใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

๓) ด้านการบริหารจัดการ จะนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) เข้าช่วยในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความ สะดวกรวดเร็ว แม่นยำทันเหตุการณ์จะเพิ่มขีดความสามารถของคณะผู้บริหารและ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด โดยการสนับสนุนให้ทุกคนได้เข้าฝึกอบรมหรือศึกษาต่อตามโครงการที่กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นหรือหน่วยงานอื่นจัดขึ้น หรือจัดทัศนะศึกษาดูงาน เพื่อนำประสบการณ์มาใช้ ประโยชน์ในการบริหาร ท้องถิ่น จะส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา ท้องถิ่น ร่วมเสนอโครงการมีบทบาทในการร่วมตัดสินใจ การกำกับดูแลและการตรวจสอบตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี จะพัฒนาคุณภาพการจัดบริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนจังหวัดให้ได้มาตรฐานตามที่องค์กรกลางกำหนด (กระทรวงมหาดไทย/คณะกรรมการการกระจายอำนาจ จะแสวงหาความร่วมมือใน การพัฒนาท้องถิ่นจากทุกภาคส่วน[๔๖]

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการปรับปรุงระบบและขั้นตอนการปฏิบัติงานและการบริการของเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทำงานให้เป็นระบบและเป็นไปอย่างรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้กับประชาชนในท้องถิ่น โดยมีดำเนินงานแบบ One Stop Service ซึ่งในตอนนี้ทุกท้องถิ่นจะต้องและดำเนินการตั้งศูนย์นี้ขึ้นมา ซึ่งเป็นนโยบายของหน่วยงานภาครัฐยุคใหม่ ให้มีการนำไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานและการบริการประชาชนให้มีประสิทธิภาพ หรือหากท้องถิ่นขาดเครื่องมือ หรือมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ท้องถิ่นก็สามารถกำหนดให้มีบุคลากรรับบริการหรือให้คำแนะแนวทางติดต่องานในหน่วยงานได้อย่างถูกต้องและเกิดความคล่องตัวให้มากที่สุด[๔๗]

การพัฒนาองค์กรในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในส่วนของเทศบาลโพธิ์ศรีได้ดำเนินการจัดทำโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในด้านการให้บริการประชาชนของเทศบาลตำบลให้มีประสิทธิภาพและยังได้นำคณะผู้บริหารเจ้าหน้าที่ไปศึกษาดูงานใน

---

[๔๖]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๗]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

หน่วยงานต้นแบบทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงหน่วยงานท้องถิ่นด้วยกันเอง ซึ่งเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและผ่านการตรวจรับรองมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานและการบริการประชาชน ในการที่ไปศึกษาดูงานเราก็จะได้เห็นรูปแบบการตกแต่งสถานที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานเป็นอย่างไร การจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ ประเภทและขั้นตอนการให้บริการว่ามีส่วนใดที่ควรนำไปปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในหน่วยงานของเราได้[๔๘]

ในส่วนการบริหารงานเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจนอยู่แล้วในการดำเนินงานต่างๆ รวมถึงการแก้ไขปัญหา การตัดสินใจยังคงขึ้นอยู่กับผู้บริหารท้องถิ่น เพราะในการที่เราจะดำเนินโครงการต่างๆ บางครั้งในบางเรื่องพี่น้องประชาชนเขาก็ไม่ได้ให้ความร่วมมืออย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นในบางเรื่องอำนาจในการตัดสินในก็ต้องขึ้นอยู่กับผู้บริหาร แต่ในการดำเนินโครงการในแต่ละครั้งทางท้องถิ่นก็มีการประเมินผลในแต่ละโครงการอยู่แล้ว พร้อมทั้งได้นำผลการประเมินมาพัฒนาและดำเนินการในการปรับปรุงงาน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาท้องถิ่น[๔๙]

ในการพัฒนาองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ต้องให้การสนับสนุนให้พนักงานเข้ารับการอบรมและสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ในการส่งเจ้าหน้าที่เข้าไปศึกษาอบรม หรือสัมมนาทางเทศบาลตำบลท่าช้างก็จะคัดเลือกพนักงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆไป เพื่อให้การเข้ารับการอบรมมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อเจ้าหน้าที่ของเราเองและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของเราด้วย ส่วนการไปศึกษาดูงานของเทศบาลตำบลท่าช้าง เราก็ได้จัดการไปศึกษาดูงานให้กับพนักงานของเราเป็นประจำ เพื่อที่จะได้สร้างให้พนักงานเกิดการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้นและในสิ่งที่เห็นสิ่งที่ได้จากการไปศึกษาดูงานที่เราคิดเห็นว่ามันเป็นประโยชน์ในการนำกลับมาพัฒนาท้องถิ่นของเราและยังช่วยในการพัฒนาองค์กรอีกด้วย[๕๐] นอกจากการอบรม สัมมนานอกสถานที่แล้วยังมีการส่งเสริมการเรียนรู้ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานในด้านต่างๆภายในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีการบูรณาการความรู้จากเพื่อนร่วมงานในแต่ละหน่วยงานและร่วมกันวางแผนการพัฒนาคุณภาพและปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี มีการวางแผน มีการแก้ปัญหา มีการตัดสินใจร่วมกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน พร้อมกันนี้เรายังได้ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ของเราได้ไปศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละหน่วยงาน จุดประสงค์ของทางองค์การบริหารส่วนตำบลนาดีก็เพื่อพัฒนาบุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้น

---

[๔๘]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๔๙]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๕๐]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

และยังเป็นส่วนหนึ่งในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งก็เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลนาดี[๕๑]

ประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านการพัฒนาองค์กรนั้น ต้องมีการจัดการองค์ความรู้ในองค์กร จัดการอย่างไร อันดับแรกต้องมองมาที่ตัวเราเองก่อนว่ามีความสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่หรือไม่ มีการเข้ารับการอบรมในโครงการต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้หรือไม่ เหตุผลเพราะว่าในท้องถิ่นมีกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับท้องถิ่นมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เป็นประจำ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องศึกษา แสวงหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องต่างๆที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ของตนเอง หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรให้มีการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เมื่อมีการศึกษาที่สูงขึ้น เชื่อได้ว่าความรู้ย่อมเพิ่มมากขึ้นด้วย ก็จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่รับผิดชอบประสบผลสำเร็จ อันดับที่สองในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีแผน มีการวางแผนการดำเนินงาน ว่าอันไหนควรดำเนินการก่อนดำเนินการหลัง เพราะถ้าเรามีการวางแผนแล้วองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมรู้ดีว่า โครงการไหนควรจะเป็นโครงการที่จะต้องดำเนินการได้ทันที โครงการไหนควรจะรอดำเนินการ อันดับที่สามหลักในการทำงานต้องมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ เป็นโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น ผู้บริหารจะต้องมีการประชุมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร อันดับสุดท้ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำงานกันเป็นทีม ส่งบุคลากรไปอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานบ้างในบางโอกาส มีการเรียนรู้ร่วมกัน จะได้เพิ่มทักษะใหม่ๆในการปฏิบัติงานและในการทำงานเป็นทีมยังทำให้บุคลากรได้รู้จักกัน รู้จักนิสัยในการทำงานซึ่งกันและกัน ก็ปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ไม่มีการขัดแย้งกันในองค์กร ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถทำงานในทุกๆด้านประสบความสำเร็จได้[๕๒]

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีโครงสร้างขององค์กรอย่างชัดเจน มีโครงสร้างการบังคับบัญชา โครงโครงสร้างการปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงาน มีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน การมีโครงสร้างในการทำงานโดยมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับขั้นลงมา เพื่อแสดงถึงอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบว่าแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ทำอะไรบ้างและบุคลากรแต่ละคนมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติหน้าที่มีขอบเขตการรับผิดชอบแค่ไหน ต้องแบ่งภาระงานกันอย่างชัดแจน การทำงานก็ชัดเจนที่สำคัญได้แสดงถึงการทำหน้าที่ในแต่ละคนได้อย่างชัดเจน ถ้าการบริหารงานแบบไม่มีโครงสร้าง เชื่อได้เลยว่าการทำงานล้มเหลวแน่นอน เนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรจำนวนมากในแต่ละท้องถิ่น ภาระงานก็มีหลากหลาย การแบ่งหน้าที่ แบ่งงาน แบ่งคน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ นับได้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ มีการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประโยชน์สูงสุด[๕๓] ดังนั้นการพัฒนาองค์กรสิ่งที่ขาดเสีย

---

[๕๑]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๕๒]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๕๓]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ไม่ได้เลยในยุคสมัยนี้ ในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลของท้องถิ่นต้องนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน เมื่อท้องถิ่นมีการใช้เทคโนโลยีถือได้ว่าเป็นการลดขั้นตอนในการทำงานลงได้เป็นอย่างมา เนื่องจากในปัจจุบันการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ที่สำคัญในการติดต่อราชการภายในหน่อยงานท้องถิ่นเองหรือกับหน่วยภาครัฐอื่นๆ เช่น การกรอกข้อมูลต่างให้กับกรมส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แค่มีคอมพิวเตอร์กับสัญญาณอินเตอร์เน็ต แค่นี้เราก็ไม่ต้องเดินทางไปส่งที่กรุงเทพมหานคร แค่ส่งที่สำนักงานโดยใช้อินเตอร์เน็ตก็เรียบร้อยแล้ว ถ้าท้องถิ่นทุกแห่งมีความพร้อมในเรื่องของเทคโนโลยีการทำงานก็จะไม่มีปัญหาอย่างแน่นอนและที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ พนักงานจะได้ศึกษา ค้นคว้าหาข้อมูล เป็นการเพิ่มศักยภาพและเป็นการพัฒนาการการเรียนรู้ของบุคลากรอีกทางด้วย การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในแต่ละด้านมาให้ความรู้ให้กับบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเกิดความรู้ ความเข้าใจการดำเนินงานก็จะบรรลุวัตถุประสงค์ มีการบริหารจัดการในการใช้ทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ[๕๔]

การสร้างบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่ พนักงานมีความสามัคคี มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน สร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้เป็นกันเอง ระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน พนักงานกับพนักงานด้วยกัน ทุกคนต้องมีสามัญสำนึกในหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ ไม่นำปัญหาส่วนตัวมาเป็นปัญหาในการทำงาน เมื่อเกิดความขัดแย้งกันในที่ทำงาน ต้องไม่นำปัญหามาลงที่ประชาชน ต้องแก้ปัญหากันภายในองค์กร ผู้บริหารต้องกล้าตัดสินใจลงมาแก้ไขปัญหาไม่ใช่มาเป็นคู่ขัดแย้งกันเอง เช่น ฝ่ายบริหารขัดแย้งกับฝ่ายข้าราชการประจำ การทำงานภายในองค์กรก็ไม่น่าปรารถนา พนักงานก็ทำงานได้ไม่เต็มที่เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวกขึ้นมา ผู้ได้รับผลก็คือประชาชน ดังนั้นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ราบรื่น ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีปัญหาอะไรก็ต้องร่วมมือกันแก้ปัญหาอย่าทิ้งให้เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง[๕๕] ผู้นำเป็นส่วนสำคัญในการดูแลเอาใจใส่พนักงานในองค์กรของตนเอง ต้องคอยตรวจสอบดูแลการทำงานของพนักงานของตนให้มีประสิทธิภาพ ต้องให้ความสำคัญกับการประเมินผลการดำเนินงานว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไมแผนการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมแต่ละโครงการดำเนินไปแล้วถึงขั้นไหนแล้ว การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานก็เพื่อเราจะได้มีตัวชี้วัดที่จะให้การดำเนินงานในแต่ละโครงการ กิจกรรมไปในทิศทางเดียวกัน การทำตัวชี้วัดก็จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานประสบความสำเร็จอย่างมีทิศทางโดยสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการทำตัวชี้วัดก็ไม่แค่ทำแต่การดำเนินงานเท่านั้น ยังจะต้องประเมินตัวชี้วัดกับบุคลากรในท้องถิ่นด้วยเพราะจะได้เชื่อมโยงกับการพิจารณาขั้นเงินเดือนอีกด้วย ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานที่มีส่วนกับการพัฒนาองค์กรถ้าคนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าพนักงานทำงานไม่เข้ากันการดำเนินงานต่างๆก็จะล้า

---

[๕๔]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๕๕]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ช้า ส่งผู้เสียให้กับประชาชน ความสัมพันธ์กันในส่วนงานจึงเป็นปัจจัยที่จะต้องก่อเกิดความร่วมมือในการผลักดันการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[๕๖]

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องเป็นผู้มีความรู้ด้านกฎระเบียบ โดยในแต่ละท้องถิ่นต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายทุกปี จะอบรมหรือจัดสัมมนาในท้องถิ่นเอง หรือนอกพื้นที่ก็ได้ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผล และในการดำเนินงานต่างๆต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมดำเนินงานพัฒนาในด้านต่างๆ มีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ผลงานในการดำเนินงานของท้องถิ่นให้ประชาชนรับทราบ พนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีจิตสำนึกและมีความจริงใจในการทำงาน[๕๗] นอกจากเรื่องนี้แล้ว ท้องถิ่นยังต้องมีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านคุณธรรมจริยธรรมด้วย หรือผู้บริหารต้องเป็นคนนำเป็นหัวหน้าพาบุคลากรเข้าวัดฟังธรรมในวันพระ หรือจัดกิจกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรมเดือน ละครั้ง โดยการนิมนต์พระคุณเจ้ามาอบรมที่ทำการท้องถิ่นเลยจากการที่ไม่มีเวลาไปวัด เราก็เอาที่ทำ การของท้องถิ่นเป็นวัดเลย ถ้าเราทำได้อย่างนี้จะดีมากเลย และในจังหวัดอุบลราชธานีมีวัดอยู่ มากมาย[๕๘]

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน การดำเนินงานต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ด้านกฎระเบียบ โดย ในแต่ละท้องถิ่นต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายทุกปี มีการ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ มีการใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอมรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

---

[๕๖]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๕๗]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙

[๕๘]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพการบริหารงานของ อปท. ได้ดังแผนภาพ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร

จากแผนภาพที่ ๔.๑ กล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุดในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ วรรคแรก ได้กำหนดให้ส่วนราชการต้องใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ซึ่งต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดให้มุ่งเน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางและวิธีการทำงาน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรสมัยใหม่ทำงานเชิงรุกแบบบูรณาการ คล่องตัว รวดเร็ว มีขีดสมรรถนะสูง และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาของ อปท. ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้องกำหนด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และ

ระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อสิ้นปีงบประมาณท้องถิ่นต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ คือ ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ มีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ด้านคุณภาพการให้บริการ ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน มีการบริการประชาชนในวันหยุด เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้การบริการแก่ประชาชน การบริการต้องยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม คุณภาพการให้บริการ ในการพัฒนาการให้บริการ ท้องถิ่นยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเอง การบริการที่ดีต้อง เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เกิด ความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภารกิจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความ สะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ มีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้ ประสิทธิผลในการบิหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี มีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน มีมาตรการในการประหยัดพลังงาน และอีกอย่างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการจะต้องจะต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีความตั้งใจมีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการปบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน การดำเนินงานต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ด้านกฎระเบียบ โดยในแต่ละท้องถิ่นต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ มีการ

ใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอมรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง

๔.๒.๒ หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) กับผู้มีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนาในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน ๑๘ รูป/คน ตามหลักพุทธธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งประกอบไปด้วยหลักธรรม ๒ หลัก คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพละ ๔ จากการสัมภาษณ์ สรุปได้ดังนี้

๑) หลักสัปปุริสธรรม ๗

๑.๑) หลักธัมมัญญุตา

หลักธัมมัญญุตา คือ รู้หลักความจริง รู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการ รู้หลักแห่งเหตุผล พูดสั่นๆ คือ รู้จักเหตุนั่นเอง ตัวอย่างเช่น เหตุการณ์อะไรก็ตามแต่ก็ไม่ได้ว่าเกิดเหตุการณ์มาจากอะไร มีสาเหตุมาจากไหน เช่น เราตั้งข้องสังเกตว่า หมู่บ้านนี้ทำไมยากจน สาเหตุมาจากอะไร และผลของความยากจนจะก่อให้เกิดปัญหาอะไรบ้าง แล้วเราจะมีวิธีการอย่างไรในการแก้ปัญหา จึงจะเกิดการแก้ปัญหาความยากจนได้ การรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้[๕๙] การรู้จักในการรู้ถึงความสามารถของบุคคลในท้องถิ่นว่ามีความรู้ความสามารถในหน้าที่ของบุคคลรวมไปถึงในแต่ละหน่วยงาน แล้วมีการวางแผนให้เหมาะสมกับงาน โดยพิจารณาถึงหลักสำคัญที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน หลักความจำเป็น ต่อการพัฒนาท้องถิ่นนั้น ๆ การรู้จักเหตุในเชิงที่ว่า ผู้บริหารท้องถิ่นรู้คิด วิเคราะห์ในบทบาทหน้าที่ที่ตนมี พึงจะกระทำอย่างไร จะรับผิดชอบอย่างไร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุถึงผลสำเร็จ ตามแผนการที่ได้วางไว้[๖๐] และเป็นหลักการ กฎเกณฑ์ของสิ่งที่คนเราเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งมีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ จึงจำเป็นจะต้องรู้หลักการที่จะเป็นเหตุให้สิ่ง ๆ นั้นประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย การแข่งขันในโลกปัจจุบันนี้จะเห็นได้ว่าความรู้ ความเข้าใจในหลักการต่างๆ นั้นเป็นปัจจัยสำคัญที่จะพัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ หลักธรรมข้อนี้สอนให้เรามั่นพัฒนาองค์ความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อเป็นพื้นฐานนำไปสู่ความสำเร็จ โดยผ่านกระบวนการจัดการความรู้ ทั้งความรู้ในตัว และความรู้ที่ชัดแจ้ง ในการที่จะรับข้อมูลข้อเท็จจริงจากแหล่งต่างๆ เริ่มตั้งแต่การแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้การจัดเก็บความรู้ และการถ่ายโอนเผยแพร่ความรู้ การรู้หลัก

---

[๕๙]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๐]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

รู้จักเหตุว่าความรู้เป็นหลักการสำคัญ พัฒนาบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและพัฒนาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ จึงเป็นหลักธรรมขั้นแรกที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในขั้นต่อๆไป[๖๑]

ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมาเป็นกรอบในการทำงาน เพราะทุกท้องถิ่นมีการทำแผนอยู่แล้วมีทั้งแผน ๓ ปี แผน ๕ ปี เป็นเข็มทิศในการทำงาน และในการวางแผนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะมีความเข้มแข็ง มีจุดเด่น ในการวางแผนหรือรู้จักเหตุ เป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารจัดการ และเป็นพื้นฐานในการบริหารงาน ที่จะทำให้การดำเนินโครงการสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ[๖๒] การรู้จักเหตุรู้จักหลักธัมมัญญุตานั้น เป็นสิ่งสำคัญที่ท้องถิ่นต้องมีการคิดตริตรอง รู้ถึงที่มาของปัญหาของชุมชนท้องถิ่นก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น แต่ละท้องถิ่นมีปัญหาที่แตกต่างกัน มีสภาพแวดล้อม มีลักษณะพื้นที่ที่แตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีการสำรวจ สอบถาม โดยการทำประชาคมในระดับหมู่บ้าน ตำบล เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลในเบื้องต้นให้เป็นอย่างดีเสียก่อน[๖๓] การไม่รู้จักที่มาของปัญหาภายในท้องถิ่นของตนเองแล้วอาจจะเกิดแก้ปัญหาที่ไม่ตรงกับความต้องการของประชาชนก็ได้ ซึ่งอาจจะไม่ใช่ปัญหาภายในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เมื่อเรารู้เหตุ รู้ปัญหาของพี่น้องประชาชนในพื้นที่ของเราแล้ว องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็สามารถที่จะเริ่มวางแผนการทำยุทธศาสตร์การพัฒนา รวมไปถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงาน ทั้งยังเป็นการนำความสามารถของแต่ละบุคคลนำมาพัฒนาคุณภาพการให้บริการแกประชาชนได้เป็นอย่างดี[๖๔]

ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะต้องมีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม การให้บริการประชาชนต้องไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ใช่ว่าคนนี้เรารู้จัก เป็นญาติกันก็ช่วยเหลือกัน แต่คนไม่รู้ก็ไม่ให้ความสนใจ ถ้าเป็นแบบนี้ต้องรู้เหตุแห่งความเสื่อม รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้ระเบียบในการดำเนินงานด้านการให้บริการประชาชน เราจะต้องรู้กฎกติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน ดำเนินการตามระเบียบที่ตั้งไว้ โดยมีการกำหนดเวลา มีขั้นตอนในการทำงาน มีป้ายบอกอย่างชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หลักการในการให้บริการประชาชนว่าขณะนี้เราทำ

---

[๖๑]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๒]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๓]สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๔]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

หน้าที่อะไรทำความเข้าใจเสียก่อนให้ชัดเจน รู้งาน รู้หน้าที่ว่าเรามีหน้าที่อะไรจะทำอะไรและให้ดำเนินการตามหน้าที่นั้นให้ดี ทำด้วยความเต็มใจ และเป็นประโยชน์สุขของพี่น้องประชาชน[๖๕]

ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักการและกฎเกณฑ์ในบทบาทหน้าที่ของตนที่เข้าไปเกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการของตนเองและในการปฏิบัติหน้าที่ต่อการดำเนินกิจการต่าง ๆ โดยรู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่น ท้องถิ่นรู้ว่าหลักธรรมเพื่อการสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เกิดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม หรือหลักการแสวงหารายได้ที่นอกเหนือจากงบประมาณที่ทางรัฐจักสรรมาให้ ท้องถิ่นจะมีแนวทางในทางที่งบประมาณอย่างไร มีอะไรบ้าง ที่ผู้บริหารท้องถิ่นทราบถึงหลักการปกครองท้องถิ่นที่ดีควรเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะดำเนินโครงการนี้ หรือกระทำตามหลักการนี้ จึงจะให้เกิดผลที่มุ่งหมายหรือการนั้น ๆ เพื่อจะได้เป็นโครงการที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น[๖๖]

ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่าถูกต้อง) เช่นระบบของการบริหารงานบุคคล การคลังท้องถิ่นและภาระหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการต่างๆต้องอยู่ในกฎระเบียบ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนในท้องถิ่น เพื่อการบรรเทาความเดือดร้อนของพี่น้องประชาชนอย่างเป็นธรรมอย่างมีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม[๖๗] การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรที่มีความรู้ มีความเข้าใจ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ในการปฏิบัติงานก็ไม่ปัญหา ก็จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมรประสิทธิผลในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการทำงานที่มุงผลประโยชน์ของพี่น้องประชาชนต้องมาก่อน และในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ต้องมีความเป็นธรรม เสมอภาค เท่าเทียมกัน[๖๘]

การที่จะบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลได้นั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถที่จะประยุกต์ใช้หลักธัมมัญญุตาได้ ดังนี้ จะรู้ว่าการทำงานด้านบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลได้นั้น จะต้องมีหลักการอย่างไร โครงการที่จะทำจะทำอะไร และทำอย่างไร หน้าที่ที่จะทำคืออะไร มีวัตถุประสงค์อย่างไร จะก่อให้เกิดประสิทธิผลได้อย่างไร[๖๙] ต้องมีการศึกษาวิธีการที่จะดำเนินการสั่งการด้วยหลักการและเหตุผล ด้วยวิธีที่ถูกต้อง เช่น รู้จักการวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นกับส่วนราชการในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

---

[๖๕]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๖]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๗]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๖๘]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๖๙]สัมภาษณ์ พระครูกิตติปุญญากร, เจ้าคณะตำบลท่าช้าง อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ต้องรู้จักปัจจัยและหลักการในการดำเนินโครงการหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารจัดการที่ดีและรู้จักการวางแผนในการพัฒนาท้องถิ่นด้วย[๗๐]

กล่าวโดยสรุป หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่าถูกต้อง) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างไร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมาเป็นกรอบในการทำงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีวางแผนการทำยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนา รวมไปถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่จะต้องมีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม ในการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

๑.๒) หลักอัตถัญญุตา

หลักอัตถัญญุตาหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า อัตถัญญู หมายถึง รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ คือรู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำที่สามารถก่อให้เกิดผลสำเร็จได้จริง[๗๑] การรู้จักเหตุ รู้จักความมุ่งหมายและการรู้จักผล กล่าวได้ว่า องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการต่างๆ ว่าเราจะดำเนินการไปในทิศทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้[๗๒]การรู้จักผล รู้จุดมุ่งหมายในมิติที่ว่า คือ การเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการที่ทางท้องถิ่นได้ดำเนินการแล้ว สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของของโครงการนั้นๆ ในแต่ละอย่างได้ชัดเจน เช่น รู้ว่าการปรับถนนให้ได้สัญจรไปมาได้อย่างสะดวกสบายจะได้รับผลอย่างนี้ และในสิ่งที่เราดำเนินการไปนั้นก็มุ่งหวังที่จะแสวงหาประโยชน์ให้แก่ท้องถิ่นของเราและท้องถิ่นอื่นๆที่มีอาณาเขตติดต่อกันอื่น[๗๓]องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ รู้จักและเข้าใจในวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของแผนการพัฒนาท้องถิ่น ตัวอย่างการรู้จักผลของการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการบริหารจัดการ เมื่อนำมาใช้แล้วหน่วยงานก็จะต้องรู้ว่าจะเกิดผลดีอย่างไรหรือผลเสียอย่างไร เมื่อทำ

---

[๗๐]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

[๗๑]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๒]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๓]สัมภาษณ์ พระครูกิตติปุญญากร, เจ้าคณะตำบลท่าช้าง อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

อย่างนี้แล้วจะเกิดผลดีแก่ใคร ผลเสียแก่ใคร ถ้ามันเกิดผลดีหรือผลเสียก็ต้องรู้ว่า มันดีมันไม่ได้มากน้อยเพียงใด [๗๔]

การให้ความรู้ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ ทั้งต่อตนเอง สังคม และประเทศ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความมั่นคง มีการวางแผนการทำงาน มีเป้าหมายชัดเจน เพื่อพัฒนาท้องถิ่นไปสู่จุดมุ่งหมายที่ทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้วางยุทธศาสตร์ไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับ เพราะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็ง มีบุคลากรที่มีความสามารถให้เกียรติซึ่งกันและกัน ปฏิบัติหน้าที่ตามหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ทำให้คนเป็นคนดี มีระเบียบวินัย และมีความรับผิดชอบ ตามหลักการครองตน ครองคน ครองงาน การดำเนินโครงการต่างๆก็จะเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้[๗๕] บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ พันธกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องคำนึงถึงประสิทธิผลการบริหารจัดการในระยะยาวว่าสามารถที่จะจัดการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์การนี้ขึ้นมาหรือไม่ การกำหนดตำแหน่งงานหรือภาระงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งการจัดองค์การเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากเป็นหน้าที่ที่ครอบคลุมไปถึงการทำงานในทุกด้านจึงเป็นการมององค์การแบบองค์รวมไปถึงผลที่จะเกิดขึ้นในอนาคตด้วย และรู้จักผลที่เป็นมาแต่เหตุ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่าง ๆ ตามที่เป็นจริง และรู้ความมุ่งหมาย จะรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่จะต้องปฏิบัติ ให้เข้าใจในวัตถุประสงค์เสียก่อนว่าเราจะบริหารจัดการให้ได้ประสิทธิผลจะไปในทิศทางทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกตามวัตถุประสงค์นั้นที่ตั้งไว้แล้ว[๗๖]

การรู้ความหมายและความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของสิ่งที่เรากำลังปฏิบัติ ดำเนินการอยู่ กล่าวคือ เข้าใจวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ของท้องถิ่นของเรา การจัดการความรู้ การพัฒนาบุคลากร และการพัฒนาท้องถิ่น เป็นกลยุทธ์ที่มีวัตถุประสงค์ให้ท้องถิ่นพัฒนาตามแผนการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จุดมุ่งหมายที่แท้จริงในการนำกลยุทธ์ต่างๆ มาพัฒนาท้องถิ่นก็เพื่อให้ประสิทธิผล เช่น ความพึงพอใจประชาชน ความอยู่ดีกินดี เป็นต้น[๗๗] หลักเกณฑ์ที่จะต้องพิจารณาเพื่อกำหนดจุดมุ่งหมายในทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีเป้าหมาย ว่าท้องถิ่นต้องการอะไร อยากเป็นอะไร ต้องมีเป้าหมายของการทำงาน เช่น ในปีนี้ท้องถิ่นจะเก็บภาษีให้ได้ ๑๐๐ เปอร์เซ็นต์ ปีนี้ท้องถิ่นจะต้องดำเนินโครงการตามแผนพัฒนาท้องถิ่น ให้แล้วเสร็จทุกโครงการ เป็นต้น การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมายได้ที่สำคัญจะต้องมีความรู้ มีทักษะ และมีความชอบ ในเรื่องนั้นๆอย่างจริงจัง แล้วดำเนินการปฏิบัติการณ์ตามหลักธรรมาภิบาล

---

[๗๔]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๕]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๖]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๗]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ดำเนินงานตามลำดับความสำคัญ มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสม การทำงานก็จะประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายที่หวังไว้[๗๘]

การก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัฒน์ได้อย่างมั่นใจและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านที่จะเกิดขึ้น เทศบาลตำบลโพธิ์ศรีในอนาคตจะบริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาเมืองที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนตาที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องและตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองท้องถิ่น (Local Self Government) อย่างมีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาท้องถิ่น ว่า “เป็นตำบลที่มีระบบสาธารณูปโภคครบครัน เศรษฐกิจชุมชนมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี สภาพแวดล้อมน่าอยู่ สนับสนุนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่น” มีจุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา ดังนี้ ป้องกันและระงับโรคติดต่อตลอดจนส่งเสริมสุขภาพในด้านต่างๆ ของประชาชนและส่งเสริมการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง อนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น ส่งเสริมให้กลุ่มสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งเสริมการศึกษาทั้งในระบบและนอกระบบส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำและมีรายได้ มีความเป็นอยู่อย่างพอเพียง จัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค และการก่อสร้างสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ประชาชนอย่างครบครัน และคุ้มครองดูแลทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ปกป้องให้ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปราศจากสิ่งเสพติด บริหารราชการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล (เช่น ซื่อตรง โปร่งใส ตรวจสอบได้)[๗๙]

จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลระเว ต้องการให้ประชาชนมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ และส่งเสริมการผลิตการเกษตรที่ปลอดภัย ต้องการให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ได้รับการบริการทางสังคมอย่างทั่งถึงและสามารถใช้ชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสงบสุข พัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน พัฒนาแหล่งน้ำทุกแห่งให้เพียงพอต่อความต้องการของประชาชน ต้องการให้ประชาชนในตำบลทุกเพศทุกวัย มีสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ให้สนองตอบต่อความต้องการของประชาชน และประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการของภาครัฐ ส่งเสริมการศึกษา ควบคู่กับการมีส่วนร่วมในการสืบสานประเพณี วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น ส่งเสริมการท่องเที่ยวและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้ยั่งยืน ควบคู่กับการ ดำรงอยู่อย่างสมดุลระหว่างมนุษย์และสิ่งแวดล้อม[๘๐]

กล่าวโดยสรุป หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการต่างๆ ว่าเราจะดำเนินการไปในทิศทางไหน เพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินกิจกรรมหรือโครงการต่างๆได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามแผนที่วางไว้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องยึด

---

[๗๘]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๗๙]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๐]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องบริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาเมืองที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนตาที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องและตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองท้องถิ่น (Local Self Government) อย่างมีประสิทธิภาพ

๑.๓) หลักอัตตัญญุตา

หลักอัตตัญญุตา หรือ อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตัวตนของเราเอง ว่า อยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร ในการวัดความรู้ตนได้ ด้วยหลักธรรม ๒ หลักคือ ศรัทธากับปัญญา ศรัทธาคือความรัก ความชอบในสิ่งที่เราทำ มีวินัยในการทำงาน มีความรู้ และมีความเสียสละ ส่วนปัญญาก็จะเป็นกระบวนการในการพัฒนาองค์ความรู้ที่มีอยู่ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสม รู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป[๘๑] ในทางพระพุทธศาสนานั้น อัตตัญญุตา เราจะเห็นปรากฏอยู่ใน ธัมมัญญูสูตร หมายถึง การรู้จักตนเกี่ยวกับ ศรัทธา ศีล จาคะ สุตะ และปัญญา เช่นว่า ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ รู้จักตน คือ รู้ว่าตนเองมีศรัทธาความเชื่อ มีศีล คือ มีระเบียบวินัย มีสุตะ คือ มีการศึกษาได้ยินได้ฟังมาเยอะ มีจาคะ คือ มีการแบ่งปั่น ปล่อยวาง มีปัญญาความรู้ ความสามารถ มีการวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ ภาวะความรู้ของตน สิ่งเหล่านี้เรียกว่า เป็นผู้รู้จักตนในแนวทางของพระพุทธศาสนา นั่นก็คือการที่เราได้รู้หลักความเจริญอย่างประเสริฐ นั่นเอง[๘๒] การรู้จักตัวตนของตนเอง ว่ามีคุณสมบัติอย่างไร มีความสามารถเพียงพอหรือไม ในการที่จะกระทำการใดๆ และในหลักธรรมข้อนี้ จะต้องรู้จักในการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สิ่งไหนที่ขาดตกบกพร่อง ต้องไปแสวงหามาเติมเต็ม ต้องหมั่นสำรวจตัวเองอยู่เสมอว่ามีจุดอ่อนอะไร รู้แล้วก็ดำเนินการปรับปรุงจุดอ่อนของตนเสีย จุดแข็งอะไรบ้าง ถ้ารู้แล้วเราก็พัฒนาจุดแข็งของเราให้ดีขึ้นเรื่อยๆ อาจกล่าวได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น ควรมีการพัฒนาตนเอง คนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของประเทศได้อย่างชัดแจ้ง และที่สำคัญทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำพาองค์กรและประชาชนบรรลุเป้าหมายที่วางไว้[๘๓] รู้จักจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง มีความรู้ความเข้าใจในตนเอง ที่จะเข้ามาพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารจัดการท้องถิ่นต้องมีความสมดุลในสองด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ และด้านคุณธรรมจริยธรรม มีแนวทางในการบริหารแบบผสมผสาน มีการสื่อสารองค์กรที่ดี อันจะเป็นส่วนส่งเสริมการใช้ความรู้ ความสามารถของบุคลากรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และมีการฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ในขณะเดียวกัน ด้านการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ก็เป็นเครื่องควบคุมยึดเหนี่ยวจิตใจ ไม่ให้บุคคลใช้ความรู้ความสามารถไป

---

[๘๑]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๒]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๓]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ในทางที่ผิด หรือใช้แบบสุดโต่งเกินความพอดี ซึ่งจะส่งผลเสียต่อตนเองและองค์กรตลอดจนพี่น้องประชาชนโดยรวมได้ในอนาคต[๘๔]

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมไปถึงความรู้ ความสามารถของบุคลากรในท้องถิ่นแต่ละคนจึงมีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมประสิทธิผลขององค์กรในการพัฒนาท้องถิ่น ต้องมีการสื่อสารองค์กรที่ดี อาศัยการพูดคุยกัน เสนอความคิดเห็นอย่างอิสระภายใต้บทบาทและหน้าที่ และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำมากเท่าไหร่ ก็จะสะท้อนถึงปัญหาในหลากหลายรูปแบบ ท้องถิ่นเองจะได้วางแผนและแก้ปัญหานั้นในระดับหนึ่งก่อน และเราสามารถที่จะนำหลักการรู้จักตน หรือองค์กรของเรา รู้ถึงความสามารถที่แท้จริงขององค์กรของเราว่ามีประสิทธิภาพมากแค่ไหน มีศักยภาพพอที่จะดำเนินการแก้ปัญหาในเรื่องนั้นๆหรือไม่ เมื่อเราทราบข้อมูลแล้วนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของพื้นที่ของเรา เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายที่ผ่านการแก้ปัญหาโดยการมีส่วนร่วมกับทุกภาคส่วนมาแล้ว ส่งผลให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลได้เป็นอย่างดี[๘๕]

ความเป็นผู้รู้จักตน รู้ถึงความต้องการแห่งตน รู้จักวิธีสร้างเป้าหมายแห่งตน รู้ถึงขีดความสามารถแห่งตน มีวินัยในการใช้ชีวิต มีการปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัย โดยมีธรรมเป็นตัวควบคุม มีศรัทธา และ ปัญญา แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น[๘๖] การรู้จักตัวตนโดยรู้ภาวะของตนเองว่าเราอยู่ในฐานะอะไรและสถานการณ์มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตน มีความรู้ความสามารถ มีความพร้อมที่จะทำงาน เมื่อทุกสิ่งพร้อมการทำงานก็จะดำเนินไปด้วยดี เราต้องรู้สึกตนอยู่ตลอดเวลาว่าเราไม่รู้อะไรอีกมากมาย และเป็นผู้ใฝ่เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพราะว่าสิ่งที่เรารู้เมื่อวาน พรุ่งนี้อาจไม่ใช่คำตอบของเมื่อวานก็เป็นได้[๘๗] หลักการรู้จักตน รู้ว่าตนมีคุณสมบัติอะไร มีความรู้อะไรบ้างนั้น ตนเองเป็นผู้ปฏิบัติจะเข้าใจตนเองได้ดีกว่าคนอื่น รู้ตัวเองว่า มีองค์ความรู้อะไรบ้างในการทำงานในการปฏิบัติงาน งานที่เราทำเรายังขาดทักษะอะไรรึป่าว ถ้าเรารู้ตัวเองยังไม่มีความรู้ในเรื่องที่เรากำลังดำเนินการอยู่นั้น เรามีความขวนขวายหาความรู้เพิ่มเติมหรือไม่ แสวงหาประสบการณ์เพิ่มเติมได้ดีพอแล้วหรือยัง เช่นในการให้บริการแก่ประชาชน ผู้มารับบริการในท้องถิ่นของเรา เราจะมีเทคนิคอะไรในการให้บริการ และเราจะทราบได้อย่างไรว่าผู้มาใช้บริการเราเขารู้สึกพึงพอใจในการให้บริการของเรา ดังนั้น ผู้ให้บริการก็จะต้องปรับตัวตนของตนเอง เช่น ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส เป็นกันเอง มีการจัดสถานที่รับบริการ

---

[๘๔]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๕]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๖]สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๗]สัมภาษณ์ พระครูกิตติปุญญากร, เจ้าคณะตำบลท่าช้าง อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ให้ร่มรื่น ประชาชนเดินเข้ามาแล้วรู้สึกสบายใจ มีเก้าอี้ให้นั่งรอ มีมุมบริการน้ำดื่ม มีมุมนั่งอ่านหนังสือ เหล่านี้เป็นต้น[๘๘]

กล่าวโดยสรุป ด้านหลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นผู้รู้จักตน คือรู้จักตัวตนของเราเอง ว่า อยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร ในการวัดความรู้ตนได้ ว่าศักยภาพของตนเองมีมากน้อยเพียงใด การบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น ควรมีการพัฒนาตนเอง คนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงของประเทศได้อย่างชัดแจ้ง และที่สำคัญทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำพาองค์กรและประชาชนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ทุกองค์องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความประสงค์ที่จะพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิผลอยู่แล้ว โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงานนับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๑.๔) หลักมัตตัญญุตา

ในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวไว้ว่า มัตตัญญุตา หมายถึง รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ ดังปรากฏในธัมมัญญูสูตร ว่าภิกษุในธรรมวินัยนี้ รู้จักประมาณในการรับประเคนหรือการใช้สอยเครื่องนุ่งห่มจีวร การรับอาหารบิณฑบาตแต่พอประมาณ และบริโภคอาหารให้พอประมาณแก่อัตตะภาพของตนไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไป การใช้เสนาสนะที่อยู่อาศัย ให้พอเหมาะพอควรกับสมณะสารูปของตนเอง มียารักษาโรคและบริขารอื่นๆ[๘๙] มัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี กล่าวได้ว่า ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทางานในเรื่องต่างๆ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีนั้นจะต้องรู้จักคำว่า ความพอเหมาะพอควรในการที่จะนำเดินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้[๙๐] การเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น ภิกษุรู้จักประมาณในการรับและบริโภคปัจจัยสี่ คฤหัสถ์รู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พระมหากษัตริย์รู้จักประมาณ ในการลงทัณฑ์อาชญาและในการเก็บภาษี เป็นต้น ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรู้จักในการใช้งบประมาณให้พอประมาณกับรายได้ การปฏิบัติหน้าที่ก็ต้องทำตามเป้าหมายที่กำหนด

---

[๘๘]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๘๙]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๐]สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ไว้[๙๑] การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญ ในระดับองค์กรก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม โดยรู้จักความพอดีในการดำเนินชีวิตทุกอย่างได้ถูกต้องเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ปฏิบัติตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆขององค์กรสามารถนำพาองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญได้อย่างแท้จริง[๙๒]

การเป็นคนรู้จักความพอดี มีความพอประมาณในทุก ๆ ด้าน ทั้งความพอดีในตน พอดีในการทำงาน รู้จักความพอดีในการพูด ความพอเพียงในชีวิต พอดีในการหาแสวงทรัพย์ และพอในการจ่ายทรัพย์ ด้วยการรู้จักประมาณกำลังตนเองในการปฏิบัติงาน ย่อมทำให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามระเบียบแบบแผนที่วางเอาไว้ ทั้งนี้พึงกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานและจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเสริมเข้าไปด้วย[๙๓] การใช้จ่ายงบประมาณควรคำนึงถึงการใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นจริงตามแผนพัฒนาท้องถิ่น โดยอาศัยการศึกษาเปรียบเทียบกับลักษณะโครงการหรือกิจกรรมที่คล้ายคลึงกัน ใช้จ่ายงบประมาณอย่างคุ้มค่าโดยอาศัยการศึกษาจากโครงการหรือกิจกรรมที่เคยจัด หรือปรึกษากับผู้ที่มีความรู้ความเชียวชาญมาช่วยในการจัดงบประมาณในการจัดโครงการหรือกิจกรรมต่างๆของท้องถิ่น และมีการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณในแต่ละกิจกรรมอย่างเป็นระบบตามเป้าหมายที่กำหนดไว้[๙๔]การรู้จักประมาณ เป็นหลักคำสอนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรที่นำมาปฏิบัติเป็นประจำ เพื่อฝึกความเป็นผู้รู้จักความพอดีความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักยินดีในสิ่งที่ท้องถิ่นมี ไม่ทำอะไรจนเกินตัวทำให้ตนเองและองค์กรเกิดความเดือดร้อน เช่น ท้องถิ่นมีความจำเป็นที่จะต้องทำถนนสายหนึ่งเพื่อให้ประชาชนได้สัญจรไปมาสะดวกสบายและปลอดภัย แต่ในการสร้างถนนในครั้งนี้มีความจำเป็นที่จะต้องใช้งบประมาณในการสร้างเป็นจำนวนมาก ซึ่งเกินศักยภาพที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะหาแนวทางอื่นโดยการทำความร่วมมือกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่ติดต่อกัน หรือทำโครงการของบประมาณจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดเพราะเป็นหน้าที่ขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดอยู่แล้วจะต้องมาดำเนินโครงการที่ท้องถิ่นที่มีงบประมาณจำกัดให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเหล่านี้[๙๕]

บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่สมควรที่จะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่คนธรรมดาจะให้กันได้โดยความเสน่หาจากผู้มาติดต่อราชการ ผู้รับเหมา หรือผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่จะได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของเจ้าหน้าที่ ถ้าว่าได้รับไว้แล้ว

---

[๙๑]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๒]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๓]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๔]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๕]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

และทราบภายหลังว่าทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่รับไว้ มันไม่ถูกต้อง มาโดยมิชอบ ได้มาโดยมีผลต่างตอบแทน หรือมีความจำเป็นที่จะรับทรัพย์สินนั้นๆหรือสิ่งของที่มีมูลค่าเกินปกติวิสัยก็ให้รายงานผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามสมควรแก่กรณี[๙๖] การเข้าร่วมโครงการความร่วมมือในการดำเนินงานด้านจริยธรรมของ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ก็ได้เข้าร่วม โดยใช้ชื่อโครงการว่าโครงการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยุคใหม่ใส่ใจจริยะธรรม เป็นโครงการที่ส่งเสริมจิตสำนึกด้านจริยธรรม ซึ่งมีกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการท้องถิ่นและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในระดับท้องถิ่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้มีจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและซื่อตรง และทำให้การปฏิบัติระหว่างฝ่ายสภา ฝ่ายบริหาร และข้าราชการประจำสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป[๙๗]

การเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ความพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริตและไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร โดยคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน การทำงานต้องเป็นคนตรงต่อเวลา ใช้เวลาในระหว่างการทำงานให้เต็มที่เพื่อประโยชน์ต่อทางราชการ ดูแลรักษาผลประโยชน์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ให้เกิดความเสียหาย ให้ช่วยการทำงาน แก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติของท้องถิ่นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด[๙๘] ความพอดี ความพอเหมาะพอควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักปฏิบัติหน้าที่ของตนเองหรือดำเนินชีวิตของตนให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณ การรู้จักความพอดีนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมานั้น ถ้าใครนำไปประพฤติปฏิบัติเชื่อได้ว่าองค์กรนั้นบุคคลนั้นย่อมประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน[๙๙]

กล่าวโดยสรุป หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ดีนั้นจะต้องรู้จักคำว่า ความพอเหมาะพอควรในการที่จะนำเดินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้ การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญ ในระดับองค์กรก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆขององค์กรสามารถนำพาองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัยและความเจริญได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้พึงกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานและจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเสริมเข้าไปด้วย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและซื่อตรง ความพอดีในการ

---

[๙๖]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๗]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๙๘]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

[๙๙]สัมภาษณ์ พระครูกิตติปุญญากร, เจ้าคณะตำบลท่าช้าง อำเภอสว่างวีระวงศ์ จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริตและไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร แก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติของท้องถิ่นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นย่อมประสบความสำเร็จได้อย่างแน่นอน

๑.๕) หลักกาลัญญุตา

การรู้จักเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ใช้ในการวางแผน การเตรียมการ หรือการกิจการนั้นๆ ตัวอย่างการรู้จักกาลเวลา รู้จักเวลาเข้างาน เวลาเลิกงาน รู้จักงานใดทำก่อน งานใดทำหลัง รู้จักเวลาพูด เวลาใดไม่พูด ดังนั้น ผู้ที่เป็นคนรู้คุณค่าของเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานที่สัมพันธ์กับเวลา ว่าทำหรือจะพักผ่อน ว่าทำอันใดก่อนหลัง เมื่อถึงเวลาทำงาน ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน[๑๐๐]ในการบริหารงาน การรู้ลำดับขั้นตอน ระยะเวลา และความเหมาะสม เพื่อให้การวางแผนสามารถรับกับสถานการณ์ในการให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประสานงานมีความสำคัญต่อประสิทธิผลของงานเป็นอย่างมาก คือ การเสนองานติดต่อเรื่องราว การจัดหา จัดส่งงานต่างๆ สอดคล้องกับจังหวะ โอกาสที่เหมาะสม และเวลาที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ[๑๐๑] เวลาเป็นสิ่งสำคัญเมื่อผ่านไปแล้วก็ไม่สามารถย้อนคืนกลับมาแก้ไขได้ ซึ่งสิ่งที่สำคัญเพื่อรับมือกับเวลาที่ผ่านไปทุกวินาทีนั้นก็คือ การวางแผน โดยการวางแผนการดำเนินในแต่ละกิจกรรม ที่ต้องคำนึงถึงช่วงเวลาที่เหมาะสมที่จัดกิจกรรม รวมทั้งวางแผนการจัดกิจกรรมภายในระยะเวลาที่เหมาะ มิฉะนั้น กิจกรรมนั้น อาจไม่ได้ประโยชน์เท่าที่ควร ทั้งนี้อาศัยโอกาส จังหวะ เพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นภายนอกแผนงานที่ได้วางไว้ด้วย รวมไปถึงการลำดับเวลาให้สอดคล้องกับกิจกรรมที่ดำเนินไป และผลที่ได้ดำเนินกิจกรรมกับเวลาที่สูญเสียไปมีผลประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับมีความคุ้มค่า ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการจัดกิจกรรม เพื่อให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจกับผู้จัดกิจกรรม[๑๐๒]

การบริหารงานทุกระดับชั้น ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการดำเนินการตามโครงการ กิจกรรม แผนงานๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลา เหมาะกับเวลาหรือโอกาส ลำดับความสำคัญของงาน และรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะเป็นผู้รู้จักการบริหารงาน จัดการเวลาให้เหมาะสม เพื่อประสิทธิผลสูงสุด[๑๐๓] การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีช่วงเวลาของการเรียนรู้ในกระบวนการทำงาน การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถต่างๆ เป็นระยะของการฝึกฝนตัวเองและทีมงานไปพร้อมกัน ระยะกลาง เป็นช่วงเวลาที่เริ่มมีประสบการณ์ในการทำงาน อาศัยความอดทน และการต่อเนื่องมาประกอบกัน ระยะต่อเนื่อง เป็นช่วงเวลาที่ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ มี

---

[๑๐๐]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๑]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๒]สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๓]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ทักษะ มีความรู้ มีความพร้อมข้อสำคัญอาศัยความต่อเนื่อง และสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่มาเพิ่มประสิทธิผล[๑๐๔]

ผู้บริหารที่ดีตามหลักกาลัญญุตานั้น จะต้องเป็นผู้นำที่บริหารงานเรื่องของเวลาได้อย่างเหมาะสม ตรงเวลา ตรงจังหวะและโอกาสที่มี รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้อื่น จนส่งผลให้การทำกิจการต่างๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เพราะเหตุนี้ ผู้บริหาร ย่อมจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองและความสุขได้ในที่สุด[๑๐๕]เทคนิคที่ช่วยให้การบริหารเวลามีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล คือ การจัดทำตารางเวลา โดยจัดสรรเวลาเป็นลำดับก่อนหลังตามความเร่งด่วนและความสำคัญของงาน เช่น งานที่เร่งด่วนและสำคัญ งานที่เร่งด่วนแต่ไม่สำคัญ งานที่ไม่เร่งด่วนแต่สำคัญ และงานที่ไม่เร่งด่วนและไม่สำคัญ ดังนั้นจึงเลือกปฏิบัติงานที่เร่งด่วนและมีความสำคัญก่อน จึงจะเป็นการสะท้อนคุณค่าของผู้บริหารที่มีการบริหารงานให้คุ้มค่ากับเวลาอย่างแท้จริง[๑๐๖]การประสานงานที่ดีมีการวางแผนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องต่อเวลา บริหารงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิผลทันต่อเหตุการณ์ การรู้จักการวางแผนที่ดี ดำเนินการให้เหมาะสมกับช่วงเวลาที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้[๑๐๗]การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาที่เหมาะสม จะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาณ ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์[๑๐๘]

กล่าวโดยสรุป หลักกาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล การเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลาให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมายและมาตรฐาน การปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานงานเบื้องต้นอย่างถูกวิธี เพื่อให้มีวิธีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกันและเกิดการบูรณาการความรู้กับหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับการจัดสรรเวลา ความคุ้มค่า เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผลอย่างแท้จริง

---

[๑๐๔]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๕]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๖]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๗]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๐๘]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๑.๖) ปริสัญญุตา

การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาแล้ว ควรทำกิริยาหรือปฏิบัติแบบนี้ จะพูดอย่างไร ชุมชนนี้ควรมีการสงเคราะห์อย่างไร[๑๐๙] การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง เพราะในการบริหารงานนั้น จะต้องมองการณ์ไกล หรือมีวิสัยทัศน์ ใช้ปัญญาวิเคราะห์เหตุในการบริหารงานให้แก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้[๑๑๐] กระบวนการบริหารงาน ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ซึ่งในระยะยาวอาศัยการวิจัยเข้ามาช่วย เพื่อให้การเสริมสร้างประสิทธิผลในการบริหารงานในทุกๆ ด้าน มีการศึกษาผลการดำเนินงานต่างๆ ของประชาชน โดยที่เป้าหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรวมไปถึงการวิจัยที่จะสามารถช่วยศึกษาความเป็นไปได้โครงการ กิจกรรม แผนงานต่างๆ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน เรียกว่า การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน[๑๑๑]

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น หากรู้ว่า ชุมชนในสังคมอยู่ในถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร จะได้สามารถเข้าใจความการของสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด นอกจากนี้ ยังรู้เข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์ รู้วัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมนั้นๆ เพื่อให้รู้จักวางตัวได้อย่างเหมาะสม สามารถเข้าใจถึงสถานการณ์ต่างๆ ของสังคมนั้นๆ ได้อย่างถูกต้อง จะได้สามารถนำความสงบสุข ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมได้[๑๑๒] การรู้จักปัญหาความการของสังคมว่า เขาต้องการอะไรในสิ่งนั้นและหาวิธีวางแผนทั้งระยะสั้น และระยะยาวให้เหมาะสม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมนั้น[๑๑๓] เป้าหมายหลักในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การพัฒนาประเทศไทยตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

---

[๑๐๙] สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๐] สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๑] สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๒] สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๓] สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

แห่งชาติ มีการสร้างแนวทางความสุขและประโยชน์สุขร่วมกันของประชาชนคนไทย เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้อย่างเป็นรูปธรรม[๑๑๔]

ผู้บริหารที่เข้าใจความต้องการของประชาชน และประชาชนให้การยอมรับ ย่อมทำให้ผู้บริหารนั้น มีการวางตนได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับนับถือจากบุคคลในสังคมนั้นๆ ด้วย ซึ่งการอยู่ร่วมกันในสังคมทุกสิ่งย่อมเกี่ยวพันทั้งทางตรงและทางอ้อม หากอยู่อย่างไร้ชุมชน ไร้สังคม ย่อมทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่สามารถพัฒนาและอยู่รอดต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้น ผู้บริหารที่รู้จักชุมชนเป็นอย่างดี ย่อมสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมในสังคมนั้น และยังสามารถบริหารงาน ตลอดถึงการจัดการกิจการต่างๆ ให้ถูกต้องตามกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ประเพณี และวัฒนธรรมของสังคม ตลอดจนสามารถนำมาซึ่งความสงบสุข ความเจริญก้าวหน้ามาสู่สังคมนั้นๆ อีกด้วย[๑๑๕] การรู้จักชุมชน ทำให้เรารู้ถึงสถานการณ์ที่องค์กรที่เราอยู่ ชุมชนที่เรากำลังเข้าไปให้บริการ เรามีการเรียนรู้เพื่อการหาข้อมูล เช่น ความเชื่อการเรียนรู้ชุมชนก่อให้เกิดประโยชน์ คือสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน เพราะประชาชนมีอาชีพที่ต่างกัน ความรู้ต่างกัน ความต้องการแตกต่างกัน จึงทำให้การตอบสนองความต้องการที่ยาก[๑๑๖] การตระหนักถึงบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงผู้มีส่วนได้เสีย โดยสามารถนำไปใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ ทำให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและยุทธศาสตร์ในการทำงาน สั่งการขององค์กรในการพัฒนาชุมชน และมีการรายงานผลต่างๆ ได้อย่างทั่วถึง[๑๑๗]

กล่าวโดยสรุป การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้ว ย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง กระบวนการบริหารงาน ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ต้องนำการวิจัย และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและเกิดการบูรณาการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนโดยรวม

---

[๑๑๔]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๕]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๖]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๗]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๑.๗) หลักปุคคลัญญุตา

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพราะการรู้จักบุคคล ชุมชน เป็นสิ่งที่สำคัญของการเรียนรู้ที่อาศัยศาสตร์หลากหลายแขนงในการส่งเสริมการสร้างงานเพื่อพัฒนาหรือเสียสละเพื่อสังคม[๑๑๘] แนวทางในการปฏิบัติตนหรือวางตัวให้เหมาะสมตามฐานะทั้งของเราและของผู้อื่นด้วย ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีย่อมรู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เลือกคนในการทำงานร่วมกัน จึงจะทำให้การบริหารงานทุกๆ ด้าน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กร[๑๑๙]การรู้จักเลือกคบคน ใครควรคบหรือไม่ควรคบ และรู้จักว่าคนแต่ละคนมีอุปนิสัยใจคอที่แตกต่างกัน มีคุณธรรมต่างกัน มีความประพฤติต่างกัน มีหน้าที่การงานต่างกัน ดังนั้น จึงรู้จักเลือกคบหาคนที่ควรคบ ทำให้ได้คนดี คนทำงานเก่ง และเหมาะสมกับงาน การจะเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากการทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในรูปคณะกรรมการ จะรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลว่า มีอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมอย่างไร จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่น สัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ ดังนั้น การรู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับงาน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน[๑๒๐]

การมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นต่างๆ ของบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร รวมไปถึงความรู้ ความสามรถ ของบุคลากรแต่ละคนที่มีความรู้ความสามารถที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ภายใต้กรอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งยังมีความคิดหลากหลายและมีส่วนร่วมในการร่วมคิด ร่วมทำ สะท้อนถึงปัญหาในหลากหลายรูปแบบ ที่เราวางแผนและแก้ปัญหานั้นในระดับหนึ่งก่อนจนสามารถที่จะนำหลักการที่รู้จักบุคคล และรู้ถึงความสามารถที่แท้จริงของตนเอง นำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทที่เป็นอยู่ เพื่อดำเนินงานตามเป้าหมายที่ผ่านการแก้ปัญหาภายในมาแล้ว จะส่งผลให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลได้เป็นอย่างดี[๑๒๑] ผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือภาระงานอย่างชัดเจน การทำงานย่อมมีทีมงาน การทำงานคนเดียวย่อมทำไม่ได้ ถ้าจะทำงานใหญ่เราจะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น การทำงานทุกอย่างอาศัยการปรึกษาหารือ หรือให้ทุกคนได้แสดงความ

---

[๑๑๘]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๑๙]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๐]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๑]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

คิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และจับเอาประเด็นสำคัญมาสรุปแล้วแจ้งให้ทุกคนได้ทราบและมอบหมายงาน อำนาจหน้าที่ให้ทุกคนรับผิดชอบในหน้าที่ของตน[๑๒๒]

การรู้จักบุคคลที่จะทำงานด้วย โดยการสังเกต การลงมือทำงานร่วมกันจากอุปนิสัยจากความถนัดของแต่ละบุคคล แล้วการใช้งานให้เหมาะสมกับบุคคล ที่สำคัญที่สุด คือ การติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง หากมีปัญหาอะไร จะได้เข้าช่วยเหลือ หรือหาวิธีแก้ปัญหาร่วมกันพยายามฝึกบุคคลให้ทำงานแบบสร้างสรรค์ทำให้ได้ความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติม[๑๒๓] การรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องหรือที่มาร่วมงาน มีความสามัคคีช่วยเหลือกัน และใช้คนให้เหมาะสมกับงานในการเสริมสร้างประสิทธิผลของการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการที่จะให้บริการแก่ประชาชนในท้องถิ่นของตนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น[๑๒๔] การเลือกคบคนที่เป็นกัลยาณมิตร ย่อมนำพาความดีความเจริญมาสู่ตน และองค์กร โดยที่กัลยาณมิตรนั้นจะนำชี้แนะแนวทางสู่ความเจริญ และปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างที่ดี แต่หากคบคนพาลย่อมพาไปสู่ความหายนะทั้งแก่ตนเองและองค์กรด้วย ดังนั้น ผู้บริหารที่ดีควรเลือกคบบุคคลและปฏิบัติตามแบบอย่างที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และนำความเจริญมาสู่ตนเองและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น[๑๒๕] การรู้จักลักษณะนิสัย คุณสมบัติ ทัศนะคติ ตลอดจนคุณธรรมของแต่ละบุคคล ที่จะเกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้มีประสิทธิผล เพื่อให้ประสบความสำเร็จจะมีหลักในการสั่งการที่ชัดเจนตลอดจนสามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานทำให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุดและมีความก้าวหน้าทั้งแก่ผู้ปฏิบัติงาน หมู่คณะ และองค์กรตามเป้าหมายที่ได้วางไว้[๑๒๖]

กล่าวโดยสรุป ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ รู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร โดยมีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือภาระงานอย่างชัดเจน การทำงานย่อมมีทีมงาน มีการปรึกษาหารือ หรือให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดถึง มีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ได้รับความรู้ใหม่ในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ ๔.๒ ดังนี้

---

[๑๒๒]สัมภาษณ์ สำรวย ประสานศรี, ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๙.

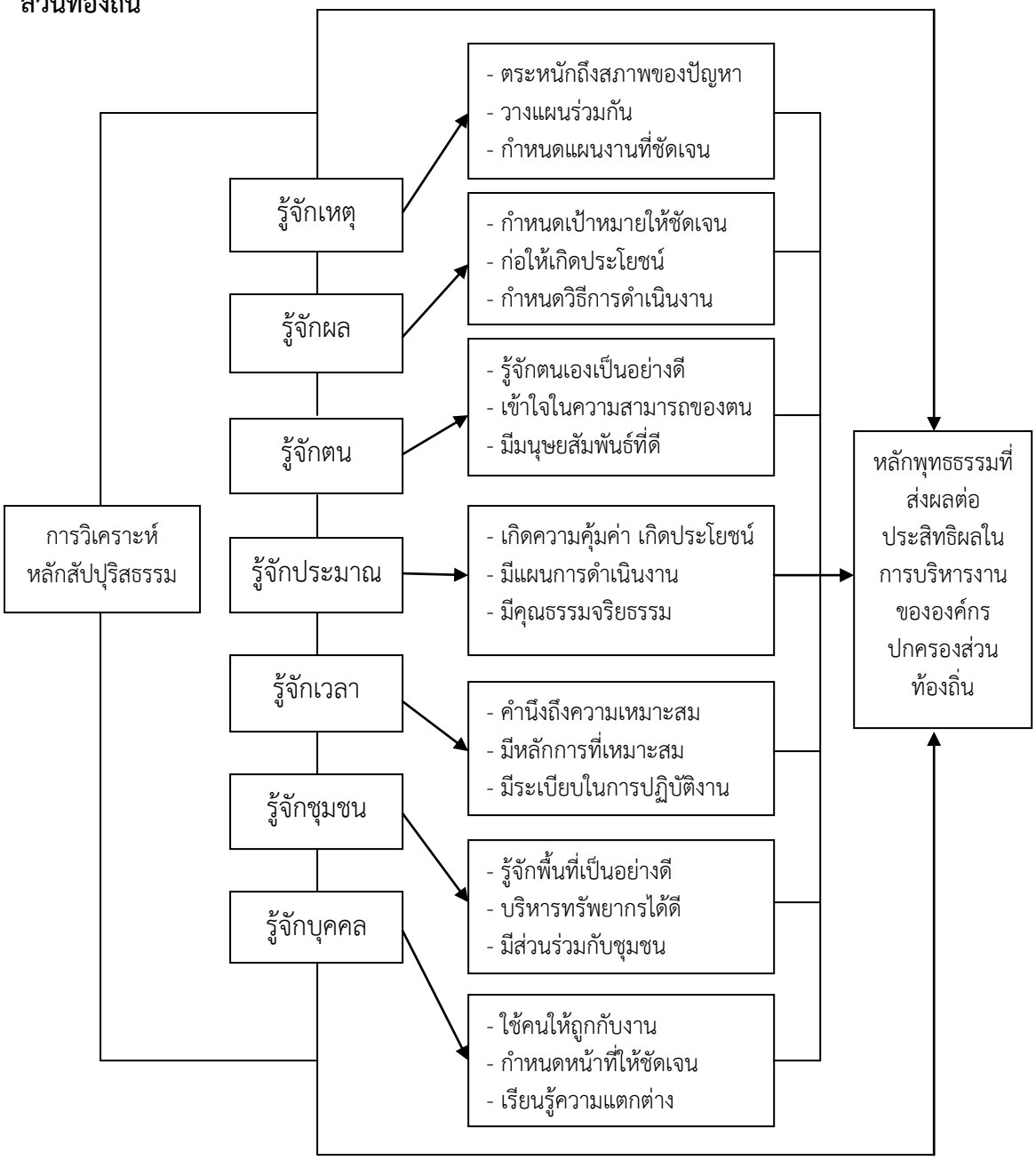
[๑๒๓]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๒๔]สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี, รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี วัดปากน้ำ, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๕]สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๖]สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

แผนภาพที่ ๔.๒ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



จากแผนภาพที่ ๔.๒ จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาของ อปท. ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กรในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้หลักสัปปุริสธรรม ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลักจะส่งผลต่อประสิทธิผล ดังนี้

๑. หลักธัมมัญญุตา คือ รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมาเป็นกรอบในการทำงาน มีวางแผนการทำยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนา รวมไปถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม ในการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

๒. หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ บริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาเมืองที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนตามที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องและตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองท้องถิ่น (Local Self Government) อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้จักตนเอง คือ รู้จักตัวตนของตัวเองว่า องค์กรอยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถวัดความรู้ตนได้ ว่าศักยภาพของตนเองมีมากน้อยเพียงใด การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น มีการพัฒนาตนเอง คนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดแจ้ง และที่สำคัญทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำพาองค์กรและประชาชนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิผลอยู่แล้ว โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เรียกได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

๔. หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับ คำว่าความพอเหมาะพอควรในการที่จะดำเนินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้ การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญ

ในระดับองค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ขององค์กรสามารถนำพาองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้มีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานและจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเสริมเข้าไปด้วย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและซื่อตรง ความพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริตและไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร แก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติของท้องถิ่นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

๕. หลักกาลัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลา มีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชนตามหลักกาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล การเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย และมาตรฐาน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานงานเบื้องต้นอย่างถูกวิธี เพื่อให้มีวิธีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกันและเกิดการบูรณาการความรู้กับหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับการจัดสรรเวลา ความคุ้มค่า เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล

๖. หลักปริสัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้วย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง กระบวนการบริหารงาน ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ต้องนำการวิจัย และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและเกิดการบูรณาการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

๗. หลักปุคลัญญุตา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ รู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร โดยมีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือภาระงานอย่างชัดเจน การทำงานย่อมมีทีมงาน มีการปรึกษาหารือ หรือให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดถึง มีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ได้รับความรู้ใหม่ในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

๒) หลักพละ ๔

๒.๑) หลักปัญญาพละ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหา และร่วมกันในการวางแผน เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงานให้ครอบคลุม และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการวางแผนนั้น ยังศึกษาวิสัยทัศน์ให้เข้าใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง[๑๒๗] กำลังความรู้ความสามารถนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในการดำเนินการอย่างเป็นลำดับขั้นตอน และแต่ละตอนนั้นจะมีความเกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กัน ถ้าขั้นตอนใดดำเนินการผิดพลาดก็จะส่งผลให้การดำเนินการในขั้นต่อๆ ไปประสบปัญหาล้มเหลวตามไปด้วยได้ การบริหารงานเป็นไปตามหลักการและตามสถานการณ์พิจารณามอบหมายงานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานที่ใช้อยู่เป็นระยะๆ เพื่อให้วิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดขึ้นนั้นเป็นแนวทางที่ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ[๑๒๘] การวางแผนเป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ร่วมคิด ร่วมปรึกษา ร่วมทำ ร่วมการระดมสมอง เพื่อทิศทางการทำงาน ทั้งนี้ในการวางแผนนั้น มีความจำเป็น ที่จะต้องมีการกำหนดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ กิจกรรม และข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม และประเมินผลในระยะยาวด้วย รวมถึงการเปรียบเทียบการจัดกิจกรรมในแต่ละครั้ง เพื่อสร้างฐานข้อมูลในการจัดกิจกรรมในอนาคต[๑๒๙] การวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีขั้นตอน ดังนี้

๑. ลักษณะการวางแผนของหน่วยงานภาครัฐ ให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม กล่าวคือ ชุมชนร่วมคิด ร่วมกำหนดแผนงาน เพื่อวางเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนของตนเองให้มีความเจริญรุ่งเรือง

๒. เมื่อได้ลักษณะการวางแผนที่เกิดจากการร่วมคิด ร่วมทำแล้ว ก็ดำเนินงานตามแผนโดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตของประชาชนในท้องถิ่นตามกลุ่มเป้าหมายเป็นหลัก

๓. เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงานก็มีการตรวจสอบถึงการจัดกิจกรรมและผลสะท้อนกลับมาถึงความคุ้มค่าและตรวจสอบถึงปัญหาที่เกิดขึ้นจากการจัดกิจกรรมแต่ละครั้ง เพื่อหาข้อสรุป และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต[๑๓๐]

ในขณะเดียวกันในการบริการมีสิ่งสำคัญของต่อการบริหารงานที่ยึดหลักการวางแผนงานที่ดี มีหลักการ คือ

---

[๑๒๗] สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๘] สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๒๙] สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๐] สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๑. ผู้บริหารมีการสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรได้ตระหนักรู้ว่า ทุกคนมีส่วนรับผิดชอบร่วมกัน ในการที่จะอุทิศตนเพื่อความสุขของประชาชน

๒. ฝึกอบรมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มุ่งประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าความสุขสบายส่วนตนมีอุดมการณ์เพื่อองค์กรอย่างแท้จริง

๓. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างหน่วยงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของการทำงานให้มีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

๔. ฝึกทักษะการทำงานกันเป็นทีมงาน มากกว่าความเป็นเอกเทศ เพราะทีมจะทำให้งานมีประสิทธิภาพได้มากกว่าทำงานคนเดียว[๑๓๑]

หลักการวางแผนนั้น การวางแผนงานล่วงหน้า มีประเด็นที่สำคัญ คือ การกำหนดวัตถุประสงค์ของการบริหารงานให้ชัดเจน การเตรียมการและการซักซ้อมปฏิบัติ การคิดล่วงหน้ามองให้ก้าวไกล การกำหนดประเด็นปัญหา มีปฏิทินงานเป็นรายสัปดาห์ รายเดือน และมองไกลเป็นปีไว้ล่วงหน้า ในแต่ละช่วงเวลาของปฏิทินจะมองไปข้างหน้าว่า สัปดาห์ไหนจะทำอะไร เตรียมอะไรจะเตรียมอย่างไร ใครเป็นผู้เตรียม การเตรียมรายละเอียดในแต่ละขั้นตอน โดยจัดเป็นตารางแบ่งงาน ตารางควบคุมงาน และตารางติดตามงานในแต่ละจุด[๑๓๒] ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรมีความรอบรู้ในการพัฒนาแผน โดยปกติปัญหาที่ถูกนำมาแก้ไขเพื่อปรับปรุงนั้น จะประกอบด้วยสาเหตุหลายประการ ในการแก้ปัญหานี้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำการจัดทำและพัฒนาแผนการปรับปรุง และการพัฒนาแผน ประกอบด้วย การกำหนดโครงการ กิจกรรม และแผนงานที่ต้องการปรับปรุงอย่างชัดเจน แยกโครงการ กิจกรรม และแผนงานออกตามโครงสร้างองค์กร กระจายส่วนย่อยของกิจกรรมพื้นฐานไปตามฝ่ายต่างๆ ในองค์กร กำหนดวิธีการประเมินความสำเร็จ ในการบรรลุวัตถุประสงค์ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน บุคคลที่มีตำแหน่งสูงสุดในองค์กร ควรเป็นผู้ตัดสินใจในการมอบหมายงานและวิธีการประเมินผลโดยผ่านการพบปะสนทนากับแต่ละฝ่ายในองค์กร[๑๓๓]

ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเน้นการให้บริการที่เป็นเลิศและมีความเต็มใจ ตลอดถึง การพูดจาไพเราะเสนาะโสต และมีการชี้แจงข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนผู้มารับบริการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะโครงการที่เป็นการให้บริการสาธารณะ ควรบริหารงานให้มีคุณภาพ และบริการอย่างเท่าเทียมกัน เกิดความเสมอภาคทุกฝ่าย โดยเฉพาะผู้ที่เดือดร้อนกว่า ควรได้รับการช่วยเหลือเป็นอันดับแรก โดยการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน และที่สำคัญองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเปิดเผยข้อมูลของโครงการ กิจกรรม

---

[๑๓๑] สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๒] สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๓] สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

และแผนงานที่ได้มีการดำเนินงานไปแล้ว เพื่อให้เกิดความโปร่งใส[๑๓๔] ระบบการทำงานที่ดีส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวางแผน (Participative Planning) การให้คนทุกระดับมีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานมีความสำคัญมาก เพราะทุกคนล้วนมีจุดเด่น จุดด้อยแตกต่างกันไป ดังนั้น หน่วยงานภาครัฐ จึงควรเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล การแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ในการให้บริการแก่ประชาชน[๑๓๕]

การกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงาน ภาระความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่แผนกต่างๆ ที่จะทำรายงานความก้าวหน้าเป็นระยะๆ สรุปรายรับ รายจ่าย มีการตรวจสอบประเมินผลเป็นระยะ และมีระบบการพัฒนาแบบต่อยอด[๑๓๖] การพัฒนาคุณภาพการให้บริการ ควรมีการปรับระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น ลดลำดับชั้นการบังคับบัญชาให้มากที่สุด เป็นองค์การแบบแนวราบ ซึ่งจะทำให้องค์กร มีความคล่องตัว เหมาะสมกับสภาวะทางการทำงานในแต่ละโครงการ กิจกรรมและแผนงาน มิฉะนั้น ยิ่งมีลำดับชั้นการบังคับบัญชา ปัญหาก็จะยิ่งทำให้องค์กรบริหารงานมีความล่าช้า เนื่องจากยึดติดกับการบังคับบัญชาจนทำให้ตัดสินใจได้ช้าไม่เหมาะกับรูปแบบการบริหารงานในยุคโลกาภิวัฒน์ที่อาศัยการตัดสินใจเฉพาะหน้า ซึ่งคำนึงถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นเป็นหลัก[๑๓๗]

ระบบการทำงานอาศัยความยืดหยุ่นและมีการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายอื่น ๆ รวมไปถึงสร้างความรู้ความเข้าใจกับสาธารณะเพื่อให้เข้าใจถึงการทำงานของเครือข่ายทั้งนี้เพื่อให้การประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน หรือองค์กรไม่แสวงหากำไร เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบการทำงานได้จะยิ่งดีมาก เนื่องจากในยุคสมัยนี้อาศัยระบบการทำงานที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดีในระดับหนึ่งด้วย ดังนั้นระบบการทำงานไม่จะมีการบังคับบัญชามากจนเกินไป ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของเครือข่ายมีความล่าช้า แต่ทั้งนี้ไม่ลืมในเรื่องของแผนงานที่ได้วางไว้ให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ซึ่งคำนึงถึงหลักความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ของกลุ่มเครือข่ายด้วย[๑๓๘] การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ[๑๓๙] องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการดำเนินโครงการ กิจกรรม แผนงานต่างๆ ตามที่ได้กำหนดเป็นนโยบายไว้ แต่อย่างไรก็ตาม ควรมีการศึกษาความเป็นไป

---

[๑๓๔] สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๕] สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๖] สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล, เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต), ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๗] สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล, เจ้าคณะอำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๓๘] สัมภาษณ์ สำรวย ประสานศรี, ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๒ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๓๙] สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ได้ หรือมีการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เป็นประโยชน์สูงสุดต่อชุมชนโดยรวม ซึ่งบางโครงการอาจจะต้องใช้งบประมาณเป็นจำนวนมาก ควรให้บริษัทเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมลงทุน ภายใต้มาตรฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่จะตรวจสอบความโปร่งใส ความคุ้มค่า และการประหยัดพลังงาน อันเป็นการช่วยลดภาวะโลกร้อนได้อีกด้วย[๑๔๐]

ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรนำระบบ internet มาช่วยในการบริหารและการปฏิบัติราชการ เพื่อมาช่วยในการติดตามข้อมูล เกี่ยวกับข่าวสาร ระเบียบ การวินิจฉัยสั่งการ การจัดวางระบบควบคุมภายใน เพื่อทำให้การบริหารงานมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น[๑๔๑] ควรให้ขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติราชการ ให้บริการแก่ประชาชน เป็นการให้พลังกาย และพลังใจที่จะปฏิบัติภารกิจราชการให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุผลในการบริหารงาน[๑๔๒] ควรมีการส่งเสริมด้านการจัดโครงการฝึกอบรม พนักงาน พนักงานจ้างให้มีทักษะ ความสามารถ ในการปฏิบัติราชการ เพื่อสร้างความพอใจ เชื่อถือ จากประชาชน[๑๔๓]

การประเมินผลการปฏิบัติราชการ เป็นกระบวนการวัดผลการบริหารและปฏิบัติราชการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า มีผลสัมฤทธิ์ตรงตามเป้าหมายภารกิจหรือไม่ ตลอดจนเป็นการตรวจสอบการปฏิบัติราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการได้ โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมิน ซึ่งการประเมินดังกล่าวจะเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินการในการที่จะนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม พัฒนา ขยาย หรือยุติการดำเนินการซึ่งจะบ่งชี้ว่า กระบวนการ วิธีการ แผน หรือโครงการนั้นผลเป็นอย่างไร นำไปสู่ความสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด[๑๔๔] การประชุมถ่ายทอดแนวทางปฏิบัติงานผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ผลการประเมิน จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างน้อยเดือนละ ๑ ครั้ง มีการประชุมส่วนราชการและกำหนดกรอบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการแต่ละบุคคล ด้านปริมาณงาน และกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ ซึ่งต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามตัวชี้วัดของแต่ละบุคคลอย่างเป็นรูปธรรม และมีการติดตามและรายงานผลในแต่ละเดือน[๑๔๕]

---

[๑๔๐]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๔๑]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๒]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๓]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๔]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๕]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ อำนาจในการบริหาร และทิศทางของการพัฒนาองค์กรไว้อย่างเป็นระบบ โดยมีวัตถุประสงค์ของการทำงานอย่างชัดเจน ที่ได้กำหนดเป็นนโยบายและเขียนเอาไว้ในโครงการ กิจรรม และแผนงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ทั้งนั้น โครงการต่างๆ นั้น จะต้องใช้ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดขั้นตอนในการทำงาน มีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงาน และสนับสนุนให้บุคลากรในองค์กรได้ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใหม่ๆ มาใช้การปฏิบัติงาน[๑๔๖] การวางแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องตระหนักว่าแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องสอดคล้องกับแผนพัฒนาระดับต่างๆ ได้แก่ แผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายของรัฐบาล แผนกระทรวง แผนกรมและรัฐวิสาหกิจต่างๆ ซึ่งเป็นแผนระดับชาติ ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดและแผนพัฒนาจังหวัดในระดับจังหวัด ตลอดจนยุทธศาสตร์การพัฒนาอำเภอและแผนพัฒนาอำเภอในระดับอำเภอ ซึ่งในการกำหนดยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาระดับจังหวัดและอำเภอนั้น ทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาคมจะมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วย[๑๔๗]คณะกรรมการประสานแผนพัฒนาท้องถิ่น เป็นองค์กรที่ทำหน้าที่กำหนดกรอบทิศทาง แนวทาง รวมทั้งประสานการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และแนวทางการ พัฒนาจังหวัด อำเภอ ตรวจสอบวิเคราะห์และประสานแผนพัฒนาขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด และให้ความเห็นชอบร่างแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา หรือแผนพัฒนา สามปี ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัด รวบรวมข้อมูลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ในการประสานแผน[๑๔๘]

๒.๒) ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)

การวางแผนมีการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะลงมือปฏิบัติ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงาน ก่อนลงมือปฏิบัติการ และกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบายแผนดำเนินงาน เพื่อกำหนดทิศทางการทำงาน[๑๔๙] การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักพัฒนาเพราะการวางแผน คือ กระบวนการ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการว่า จะทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ[๑๕๐]

---

[๑๔๖]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๗]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๘]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๔๙]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

[๑๕๐]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

การวางแผนเป็นลำดับขั้นตอน เพราะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน วิธีการปฏิบัติงานล่วงหน้า เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร[๑๕๑] มีลักษณะเฉพาะมากกว่าลักษณะกว้าง มีการจำแนกความแตกต่างระหว่าง สิ่งที่รู้และไม่รู้ให้ชัดเจน รวมถึงการเชื่อมโยงอย่างเป็นเหตุเป็นผล[๑๕๒] หลักการวางแผน คือ การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า เพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต[๑๕๓] การจัดวางโครงการแผนการปฏิบัติงานและวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะทำอะไรบ้าง และทำอย่างไรเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้[๑๕๔]

หัวหน้าฝ่ายงานแต่ละฝ่ายต้องออกแบบและพัฒนาแผน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้รับมอบหมาย โดยแผนการจะได้รับการกระจายออกเป็นลำดับลงมาทั่วทั้งองค์กรด้วยวิธีนี้ และจะถูกพัฒนาอย่างเหมาะสมในแต่ละระดับในโครงสร้างองค์กร จนกระทั่งถึงระดับที่ไม่จำเป็นต้องกระจายลงอีกต่อไป ขั้นตอนสุดท้าย คือ การตัดสินใจของบุคลากรที่ต้องทำงาน ทรัพยากรที่ต้องการ และตารางเวลาที่ต้องปฏิบัติตาม และทำแผนการพัฒนาให้อยู่ในรูปของเอกสารทั้งหมดอย่างละเอียด ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าจะมีการสื่อสารแผนการได้อย่างแม่นยำที่สุด[๑๕๕] การวางแผนเป็นการลดความไม่แน่นอน และปัญหาความยุ่งยากซับซ้อนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ เพราะการวางแผนเป็นการจัดโอกาสทางด้านการจัดการให้ผู้วางแผนมีสายตากว้างไกล มองเหตุการณ์ต่างๆ ในอนาคตที่อาจเกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ปัญหา ความต้องการของประชาชนในสังคมนั้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องเตรียมตัวและเผชิญกับสิ่งที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากความผันผวนของสิ่งแวดล้อมอันได้แก่สภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง เป็นต้น[๑๕๖]

อีกทั้งระบบการทำงานบางส่วนยังไม่ยั่งยืน แต่ก็มีบางส่วนก็ยังยังยืนอยู่ อันเกิดจากการสนับสนุนของรัฐบาล ในสมัยก่อนนั้นรัฐบาลให้การสนับสนุนองค์การ ให้มีคุณภาพในการบริหาร และพัฒนาระบบการทำงาน เพื่อให้การดำเนินงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ และสามารถคาดการณ์และวางแผนในการทำงาน รวมทั้งการแก้ไข การพัฒนาตนเองและสังคมได้โดยการใช้หลักการนี้ ผู้บริหารก็จะชื่อว่าเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่ง สามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชน

---

[๑๕๑]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๒]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๓]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๔]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๕]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๖]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

และองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้[๑๕๗] ระบบการให้บริการที่มีคุณภาพนั้นมีองค์ประกอบหลายประการ กล่าวคือ มีเป้าหมายหลักชัดเจนก่อน มีวิธีการปฏิบัติงานร่วมกันจะใช้ระบบบริหารงาน แบบองค์กรมีระบบสั่งการ มีระบบทีมช่วยเหลือ และการประเมินงานที่ปฏิบัติ รู้ทั้งจุดอ่อน จุดเด่น รู้ถึงปัญหาของงาน[๑๕๘]

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานตามหน้าที่ของคณะกรรมการเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายวัตถุประสงค์[๑๕๙] การวางโครงสร้างขององค์กร เป็นระบบการทำงาน การติดต่อสื่อสาร และอำนาจบังคับบัญชาที่เชื่อมต่อระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชน และกลุ่มคนเข้าด้วยกัน เพื่อทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์การโครงสร้างขององค์กร และในการจัดโครงสร้างขององค์กรมีหลายแบบ ซึ่งแต่ละแบบก็มีข้อดีข้อเสียที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้การวางแนวในการจัดโครงสร้างนั้นอาจจะพิจารณาจากหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน[๑๖๐]

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน เป็นการมองภาพรวมของงานเมื่อได้รับเป้าหมายว่า เป้าหมายของงานคืออะไร และทำอย่างไรจะได้ผลลัพธ์ที่การโดยการวางแผนในการทำงาน เป็นการกำหนดเป้าหมายของงานระยะเวลาในการดำเนินงานกำลังคนที่ใช้ในการทำงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ การลงมือทำงาน เป็นการลงมือทำงานตามแผนที่วางไว้ด้วยความมุ่งมั่นอดทนและรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จ และการประเมินผลการทำงาน เป็นการตรวจสอบ ทดสอบหรือทดลองใช้ตั้งแต่การวางแผนการทำงานว่า มีความครอบคลุม และสามารถปฏิบัติตามได้หรือไม่[๑๖๑] ควรมีการแนะนำทักษะกระบวนการแก้ปัญหา จะช่วยให้เกิดความคิดในการหาทางออก เมื่อพบปัญหาในเวลาหรือสถานการณ์การทำงาน โดยการสังเกต การฝึกอบรม ซึ่งสามารถศึกษาหรือรับรู้ข้อมูล มองเห็นและเข้าใจปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นได้ตลอดถึงการวิเคราะห์ความต้องการของประชาชน[๑๖๒]

ในการพัฒนาองค์กรนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเพิ่มทักษะการทำงานร่วมกันขั้นตอนการทำงานมีหลักการ คือ รู้จักบทบาทหน้าที่ภายในองค์กร และระหว่างองค์กรในการทำงาน

---

[๑๕๗] สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๘] สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๕๙] สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๐] สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๑] สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๒] สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ร่วมกับคนอื่นนั้น รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง มีทักษะในการพูดแสดงความคิดเห็นและอภิปราย เมื่อทำงานร่วมกับคนอื่นฝึกฝนที่จะเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น มีคุณธรรมในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสุขในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดความขัดแย้ง[๑๖๓] การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีการบริหารงานที่มีประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทักษะการแสวงหาความรู้ ทักษะการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง สามารถฝึกฝนได้จากการปฏิบัติ คือ การกำหนดปัญหาในการสืบค้นข้อมูลความรู้ คือ การตั้งหัวข้อ ตั้งประเด็นในการศึกษาค้นคว้า การวางแผนในการสืบค้นข้อมูลความรู้ การดำเนินการสืบค้นข้อมูลความรู้ตามแผนที่กำหนดไว้ การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสืบค้นความรู้ การสรุปผลจากการสืบค้นความรู้และการบันทึกจัดเก็บ[๑๖๔]

๓) ด้านอนวัชชพละ

๓.๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา ความพร้อมหรือศักยภาพของชุมชน ตลอดจนแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรมการพัฒนาที่ต้องการกระทำร่วมกันในอนาคต การจัดทำแผน อาจต้องอาศัยวิทยากรกระบวนการในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเวที เพื่อจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการระดมความคิดเห็น ชี้ให้เห็นประโยชน์ความจำเป็นของการจัดทำแผน และสนับสนุนการบูรณาการแผนงานโครงการหรือกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ[๑๖๕] การวางแผนการควรมีความระมัดระวัง ในแนวทางที่มีส่วนช่วยในการสร้างแผนการอย่างถูกต้อง ประกอบด้วย ขณะที่สร้างแผนการจะต้องมีการชี้แจงให้ชัดเจนถึงข้อจำกัดด้านทรัพยากรและเวลาที่มี รวมทั้งต้องหาวิธีการทั้งหมดที่เป็นไปได้ภายใต้ข้อจำกัดเหล่านี้ อาจมีการผ่อนปรนข้อจำกัดเหล่านี้บ้าง หลังจากมีการพิจารณาข้อเสนอแนะทั้งหมดแล้ว ต้องทำการเลือกวิธีการที่ดีที่สุดเป็นแผนการปฏิบัติ ต้องมีการพัฒนาระเบียบวิธีการในการตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ เพื่อดูว่าแผนการมีประสิทธิผล และมีการกระทำตามแผน และประสานกันกับแผนการเริ่มแรกหรือไม่ ต้องมีการรวบรวมสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ และจัดอย่างเป็นระบบตลอดจนมีการนำมาใช้งานอย่างเต็มที่[๑๖๖]

ในการวางแผนงาน ต้องมีการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องกระทำกับสิ่งที่น่ากระทำ ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัด และเป็นไปไม่ได้ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างในเวลาเดียวกัน ต้องพยุงความสมดุลระหว่างเป้าหมายกับทรัพยากร การตั้งเป้าหมายที่สูงเกินไปเป็นการสวนทางกับการเพิ่มผลผลิต

---

[๑๖๓]สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิสิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๔]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๕]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๖]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

จะต้องมีการสร้างระบบสารสนเทศที่มีประสิทธิผล เพื่อสื่อสารเป้าหมายของแผนการไปสู่ทุกส่วนขององค์กร ทรัพยากรทางด้านวัสดุ อาจมีจำกัดแต่ความสามารถของมนุษย์มีไม่จำกัด ดังนั้น จึงมีทางเป็นไปได้เสมอในการปรับปรุง ซึ่งจำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถของมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ[๑๖๗]

การวางแผนเป็นการกำหนดเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน วิธีการและขั้นตอนที่จำเป็น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย โดยจะต้องทำความเข้าใจกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เป้าหมายที่กำหนดต้องเป็นตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาที่เป็นไปในแนวทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร การวางแผนในบางครั้ง อาจมีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดมาตรฐานของวิธีการทำงาน หรือเกณฑ์มาตรฐานต่างๆ ไปพร้อมกันด้วย ข้อกำหนดที่เป็นมาตรฐานนี้จะช่วยให้การวางแผนมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น[๑๖๘]

๓.๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ

คุณภาพของการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีระบบการทำงานที่ประกอบด้วยการตัดสินใจให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และการสั่งการในโครงการกิจกรรมต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผน ทั้งในลักษณะทั่วๆ ไป และในลักษณะเฉพาะตลอดจนการให้คำแนะนำและการควบคุมการปฏิบัติงาน[๑๖๙]

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนโดยมีระบบการทำงานเป็นทีม มีการบูรณาการกับส่วนราชการและชุมชน ทั้งนี้ระบบการให้บริการ คือ การจัดการเกี่ยวกับตัวบุคคลในองค์กร นับตั้งแต่การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้งบุคคล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งเงินเดือน การโยกย้าย การพัฒนาบุคคลในองค์การเรื่อยไปจนกระทั่งการให้บุคคลพ้นจากตำแหน่ง[๑๗๐]

การให้บริการที่มีคุณภาพ หรือมีความเป็นเลิศนั้น เป็นสิ่งที่ทุกองค์กรจะสร้างขึ้นมา แต่ถึงแม้บุคลากรจะไม่รู้หรือไม่เข้าใจระบบการให้บริการก็ยังทำงานกันต่อไปได้ มีปัญหาก็แก้ไขเฉพาะหน้าเฉพาะกรณีกันไป แท้จริงแล้วระบบการให้บริการนั้นมีอยู่ แต่คนทำงานที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบกลับไม่รู้ตัว หรือไม่สามารถมองภาพรวมของระบบการให้บริการได้ชัดเจน ซึ่งจะดีกว่ามากถ้ามีการทำงานเป็นระบบและสามารถพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพได้ต่อเนื่อง ซึ่งระบบการให้บริการที่ดีนั้นมีองค์ประกอบ ดังนี้ มีขั้นตอนชัดเจน สามารถทำซ้ำได้ ทบทวนตรวจสอบได้ ชี้วัดและประเมินผลได้ สื่อสารได้เข้าใจง่าย ให้บริการด้วยความเต็มใจ มีอัธยาศัยที่ดี และมีความทันสมัย[๑๗๑]

---

[๑๖๗]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๘]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๖๙]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๐]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๑]สัมภาษณ์ บุญกอง คูณมา, ประธานมวลชนคนตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

๓.๓) ด้านการปฏิบัติราชการ

หลักพละ ๔ ที่ว่าด้วยอนวัชชพละ คือ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต ในการปฏิบัติราชการนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องยึดมั่นในจรรยาบรรณวิชาชีพ หรือประมวลจริยธรรมของข้าราชการ มีการจัดทำเนียบตารางการรับผิดชอบแต่ละหน้าที่ไว้ให้ชัดเจนมีประธาน รองประธาน มีโครงสร้างการบริหารงาน ที่มีองค์ประกอบ ๒ ลักษณะ คือ ๑) โครงสร้างจะมีความชัดเจนด้านต่างๆ เช่น โครงสร้างด้านบุคลากร โครงสร้างด้านแผนงาน โครงสร้างด้านงบประมาณ และโครงสร้างด้านวิจัยการทำงาน โครงสร้างจะมีเป้าหมายสูงสุด เช่น เป้าหมายระยะเริ่มต้น เป้าหมายระยะการทำงาน และเป้าหมายระยะต่อเนื่อง[๑๗๒]

การจัดโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงานกันทำ การกำหนดอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ การจัดสายการบังคับบัญชา การกำหนดขนาดของการควบคุม การจัดตั้งหน่วยงานหลัก และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา[๑๗๓] โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)[๑๗๔] และเน้นการเผยแพร่และความเข้าใจ เน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ทำการติดตามและประเมินผลการทำงาน ดำเนินการเผยแพร่การทำงาน[๑๗๕] ซึ่งในการจัดโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวกับเรื่องการกำหนดภารกิจหน้าที่ การแบ่งงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ จัดสายบังคับบัญชา จัดตั้งหน่วยงานหลัก และการจัดตั้งหน่วยงานที่ปรึกษา[๑๗๖]

๓.๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

การจะพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเป็นเลิศ ในยุคโลกาภิวัฒน์นี้ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการทำงาน คือ การนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่างๆ มาใช้ในการบริหารให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล[๑๗๗] ซึ่งผู้บริหารจำเป็นมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ มีทักษะในการวิเคราะห์งาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน สามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถแก้ปัญหาได้ มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน ปรับตัว

---

[๑๗๒] สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๓] สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๔] สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๕] สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๖] สัมภาษณ์ สวัสดิ์ ฤทธิ์สิงห์, รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๗] สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

เข้ากับบุคคลอื่นและสถานที่ได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญจะสามารถเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เพื่อการทำงานให้เกิดประประสิทธิภาพสูงสุด[๑๗๘] มีความยืดหยุ่นทางปัญญา สามารถหาวิธีการที่เหมาะสมหลายมุมมอง คิดสร้างสรรค์ แก้ไขปัญหาได้[๑๗๙] ทั้งนี้ ทักษะการทำงานซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลากร การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากตำแหน่ง และการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป[๑๘๐] ในการทำหน้าที่เพื่อการตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การออกคำสั่ง มอบหมายภารกิจการงานไปให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หลังจากนั้นใช้ภาวะของการเป็นผู้นำในการกระตุ้นจูงใจคนให้ยอมรับในตัวผู้บริหาร[๑๘๑]

๔) สังคหพละ

๔.๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การวางแผน (Planning) เป็นส่วนที่สำคัญที่สุด แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า ส่วนอื่นไม่มีความสำคัญ เพียงแต่ว่า ส่วนการวางแผนจะเป็นส่วนที่ทำให้ส่วนอื่นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิผล ถ้าแผนการไม่เหมาะสมจะมีผลทำให้ส่วนอื่นไร้ประสิทธิผลตามไปด้วย แต่ถ้ามีการเริ่มต้นวางแผนที่ดี จะทำให้มีการแก้ไขน้อยและกิจกรรมจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น[๑๘๒] ระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผน ในการปรับปรุงเป็นการลดช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการให้เป็นกับสิ่งที่เป็นอยู่จริง และกิจกรรมการปรับปรุงที่มีประสิทธิผล จำเป็นต้องมีมุมมองที่แม่นยำในทั้งสองสิ่ง เปรียบเสมือนการสร้างบ้านบนพื้นทราย ไม่ว่าจะออกความพยายามเพียงใดก็ตาม ถ้าภาพในมุมมองของสถานการณ์ที่ต้องการและสถานการณ์จริงไม่ชัดแล้ว ก็จะไม่ได้ผลลัพธ์กลับมา[๑๘๓] ดังนั้น จึงควรจะสร้างวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการวางแผนประกอบด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์และการจำแนกปัญหา การตั้งเป้าหมาย เข้าใจถึงข้อจำกัดและขอบเขต รวมถึงการนำมาพิจารณา มองถึงวิธีการปรับปรุงที่เป็นไปได้ ตัดสินใจถึงแผนปฏิบัติการ กำหนดวิธีสำหรับตรวจสอบและประเมินผลลัพธ์ที่ได้[๑๘๔]

---

[๑๗๘]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๗๙]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๐]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๑]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๒]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๓]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๔]สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

๔.๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องให้การบริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเสรี ไม่มีการปิดกั้น ตระหนักและทำความเข้าใจถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของแต่ละชุมชน แต่พื้นที่เป็นอย่างดี[๑๘๕] แต่มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากแต่ละชุมชนแต่ละพื้นที่ล้วนแต่มีเอกลักษณ์ ลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้จำเป็นสร้างความร่วมมือและสามารถประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน แต่ละพื้นที่ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น[๑๘๖]

๔.๓) ด้านการปฏิบัติราชการ

การจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงานการจัดตัวบุคคล การบริหารงานด้านบุคลากร การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงาน การควบคุมการปฏิบัติงาน มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกันที่ชัดเจน มีการเชื่อมโยงปัญหาและผลกระทบถึงกัน โดยอาศัยกลไกลเครือข่ายที่มีอยู่ เพื่อให้เกิดการขยายพื้นที่ทำงานให้มากขึ้น เกิดการประสานประโยชน์ร่วมกัน[๑๘๗] การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจน พร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป[๑๘๘] และการแบ่งงาน การกำหนดส่วนงาน โครงสร้างขององค์การ การกำหนดตำแหน่งงานต่างๆ พร้อมกับอำนาจหน้าที่[๑๘๙]

๔.๔) ด้านการพัฒนาองค์กร

คุณลักษณะของผู้บริหารที่จะพัฒนาองค์กรไปสู่ความเจริญ จะต้องบริหารคน บริหารงาน และบริหารเวลาให้มีความเหมาะสม และเป็นคนดีมากกว่าคนเก่ง มีความขยันอดทน ซื่อสัตย์สุจริต ประหยัด มีวินัย มีความรับผิดชอบมีบุคลิกภาพดี ตรงต่อเวลา มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความปลอดภัยและเชื่อมั่นในพลังความคิด[๑๙๐] และคุณลักษณะด้านความรู้และทักษะวิชาชีพ จะมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานในหน้าที่ตามสายงาน และงานที่เกี่ยวข้องด้วย

---

[๑๘๕]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๖]สัมภาษณ์ แทนไท แก้วปัญญา, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๗]สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช, คณบดีคณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๘]สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน, อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๘๙]สัมภาษณ์ ผศ.สุพิมล ศรศักดา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย วิทยาเขตอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๙๐]สัมภาษณ์ ปรีชา เหมนัค, นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

ความชำนาญ มีทักษะ คำนึงถึงปลอดภัยมีประสบการณ์ในงาน นอกจากนี้เป็นผู้ที่แสวงหาความรู้ที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีด้านคอมพิวเตอร์ รวมทั้งมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลาและใช้เหตุผลในการทำงาน[๑๙๑] รู้ว่าจุดหมายปลายทางของการบริหาร ไม่ก่อให้เกิดการสูญเสียหรือสิ้นเปลืองทรัพยากร ให้รายงานผลการดำเนินงาน หากเกิดปัญหาข้อผิดพลาดก็รับฟัง และหาหนทางช่วยเหลือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น[๑๙๒] และมีทักษะการบริหาร ทักษะเชิงวิชาการ และทักษะการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้สามารถบริหารงาน บริหารบุคคล บริหารเงิน ออกแบบ มีเทคนิคการนำเสนอผลงาน มีการคิดคำนวณเชิงปริมาณได้อย่างมีคุณภาพ[๑๙๓]

การนำความรู้ ความสามารถ เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาใช้ในการปฏิบัติให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นมีความรู้ความสามารถในงานที่ทำมีทักษะ ในกานวิเคราะห์งาน มีการวางแผนในการทำงานอย่างเป็นขั้นตอนสามารถสื่อสารได้ และสามารถแก้ปัญหาได้มีความคิดริเริ่ม มีความสามารถในการบริหารงาน สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นและสถานที่ได้เป็นอย่างดี ที่สำคัญจะสามารถเป็นทีมร่วมกับผู้อื่นได้เพื่อการทำงานให้เกิดประประสิทธิภาพสูงสุด[๑๙๔] และขึ้นอยู่กับการจัดการตัวบุคคล การบริหารงาบุคคล การดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในการทำงานในหน่วยงานหรือ องค์กรเพื่อให้บุคคลมาปฏิบัติงานตามที่การและให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ[๑๙๕]

---

[๑๙๑]สัมภาษณ์ ศุภร คูณผล, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๙๒]สัมภาษณ์ ไพรัตน์ ขจรเพชร, นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

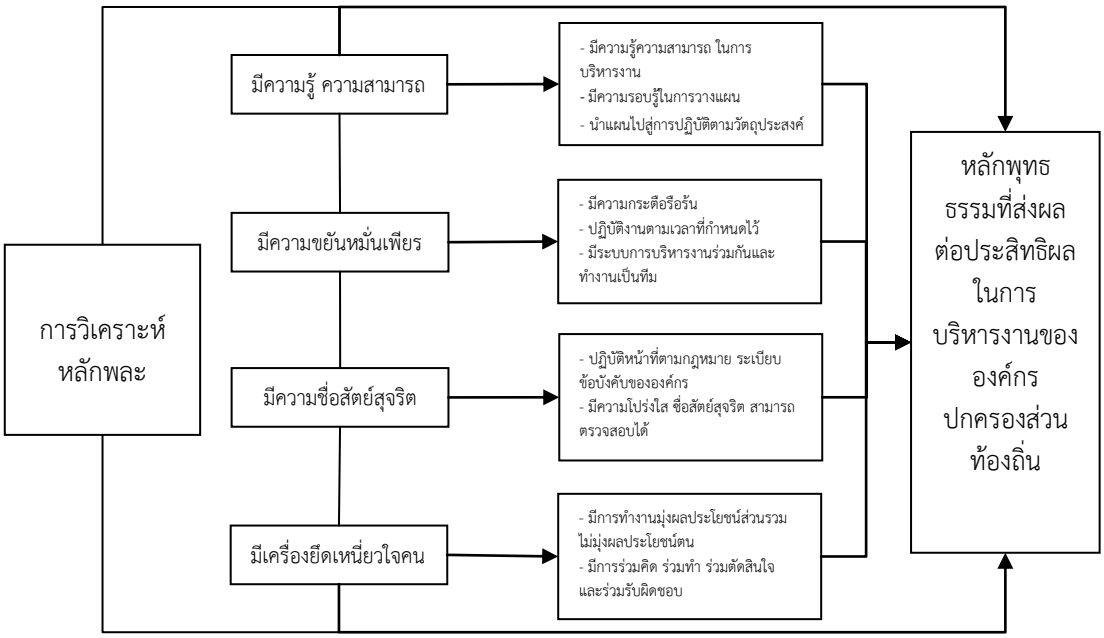
[๑๙๓]สัมภาษณ์ จ.ส.ต.พรสวัสดิ์ ครองบุญ, ปลัดเทศบาลบุ่งไหม อำเภอพิบูลมังสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๙๔]สัมภาษณ์ ถาวร ดีงาม, ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี อำเภอนาเยีย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๑ พฤศจิกายน ๒๕๕๙.

[๑๙๕]สัมภาษณ์ ทองบรร มะเดื่อ, กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี, ๑๐ ธันวาคม ๒๕๕๙.

สรุปหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะส่งผลต่อสิทธิผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของหลักพละ ๔ ประการ สามารถสรุปได้ดังแผนภาพที่ ๔.๓ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๓ หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแผนภาพที่ ๔.๓ จะเห็นได้ว่า ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กรในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ หลักพละ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักจะส่งผลต่อประสิทธิผล ดังนี้

๑. ด้านปัญญาพละ คือ กำลังความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหา และร่วมกันในการวางแผน เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงานให้ครอบคลุม และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการวางแผนนั้น ยังศึกษาวิสัยทัศน์ให้เข้าใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง

๒. ด้านวิริยะพละ คือ กำลังความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหารเพราะการวางแผน คือ กระบวนการ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำ

ขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ

๓. ด้านอนวัชชพละ คือ กำลังความชื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา ความพร้อมหรือศักยภาพของชุมชน ตลอดจนแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม การพัฒนาที่ต้องการกระทำร่วมกันในอนาคต การจัดทำแผนอาศัยวิทยากรกระบวนการในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเวที เพื่อจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการระดมความคิดเห็น ชี้ให้เห็นประโยชน์ความจำเป็นของการจัดทำแผน และสนับสนุนการบูรณาการแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และไม่ให้เกิดโทษ หรือผลกระทบต่อประชาชน

๔. ด้านสังคหพละ คือ กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้การบริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเสรี ไม่มีการปิดกั้น ตระหนักและทำความเข้าใจถึง ค่านิยมขนบธรรมเนียม ประเพณีของแต่ละชุมชน แต่พื้นที่เป็นอย่างดี แต่มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากแต่ละชุมชนแต่ละพื้นที่ล้วนแต่มีเอกลักษณ์ ลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้จำเป็นสร้างความร่วมมือและสามารถประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน แต่ละพื้นที่ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นี้เรียกว่า เป็นพละ คือ กำลังแห่งการยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นไว้ได้เป็นอย่างดี

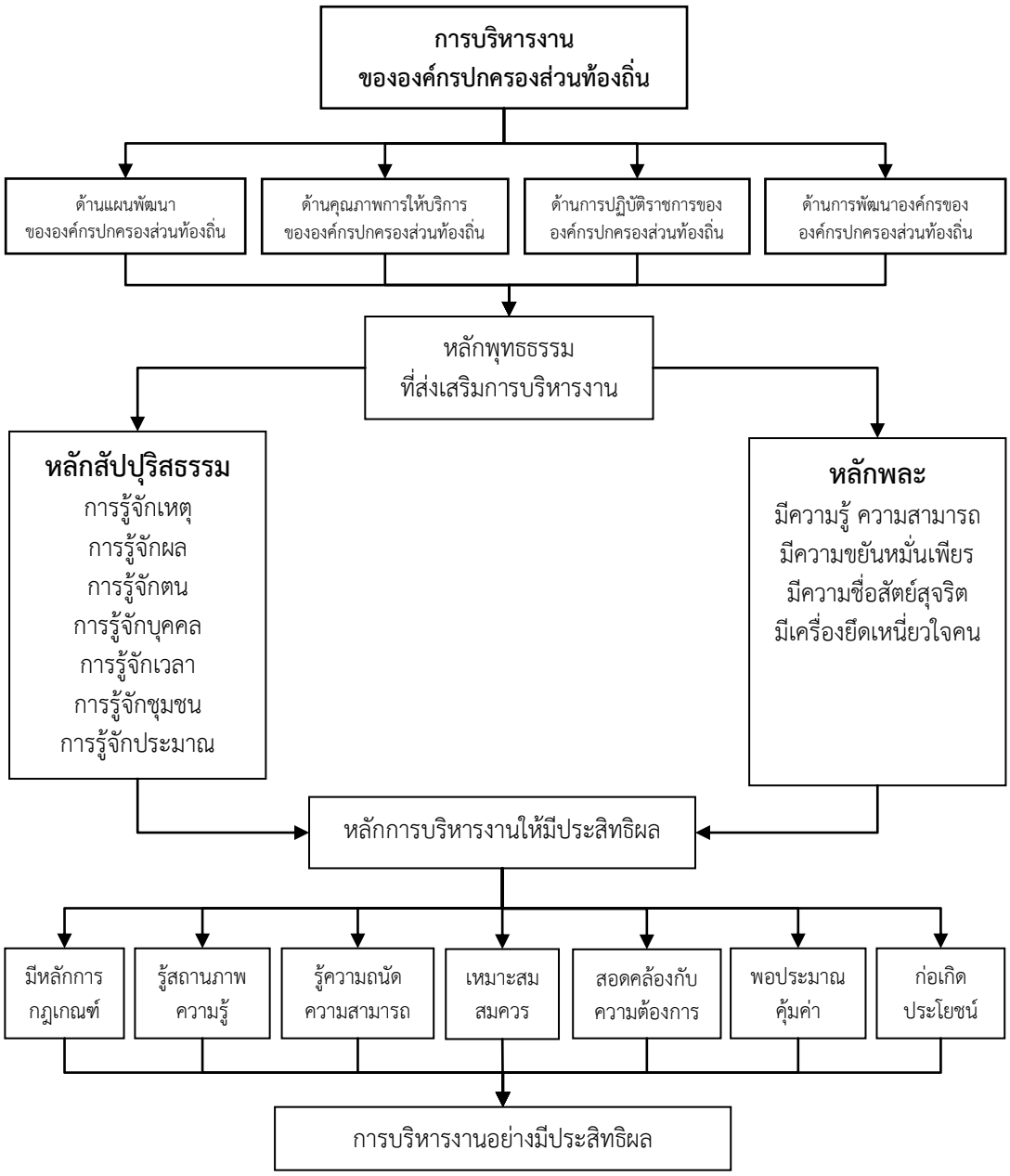
๓) สรุปวิเคราะห์

สรุปผลโดยภาพรวม จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถนำมาประมวลสรุปได้ ดังต่อไปนี้

หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นหลักธรรมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนาไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้เป็นคนตระหนักในเหตุผลรู้จักการวางตัวพอเหมาะพอดีทั้งทางการพัฒนาองค์กร รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นตัวของตัวเอง จึงมีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน โดยมีการประยุกต์ใช้ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน โดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ กับด้านการวางแผนพัฒนาท้องถิ่น ด้านการให้บริการ ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการทำงานของบุคลาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องเป็นคนกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ยึดมั่นในความถูกต้อง มีซื่อสัตย์และมีความรับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่อย่าง

ตรงไปตรงมา แยกเรื่องส่วนตัวออกจากหน้าที่การงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ต่อประชาชน ต่อการปฏิบัติงาน ต่อองค์กร มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส ให้ประชาชนตรวจสอบความถูกต้องได้ ไม่เลือกปฏิบัติ บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เน้นความสะดวก รวดเร็ว ประหยัด และถูกต้องใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง ทำงานให้แล้วเสร็จตามกำหนด เกิดผลดีแก่หน่วยงานและส่วนรวมใช้ทรัพยากรของทางราชการให้คุ้มค่าเสมือนหนึ่งการใช้ทรัพยากรของตนเอง เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก มีการวัดผลลัพธ์และค่าใช้จ่าย ถ้าทำได้ตามนี้ก็นับได้ว่าเป็นคนที่รู้จักตน รู้จักงานแล้ว

ดังนั้นการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องนำหลักพุทธธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม ๒ หลัก คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และ หลักพละ ๔ มาประยุกต์ใช้จะส่งผลต่อการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล สรุปได้ดังแผนภาพที่ ๔.๔



แผนภาพที่ ๔.๔ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแผนภาพที่ ๔.๔ กล่าวได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด ในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๔ ด้าน คือ **๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** คือ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิด

โอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนมากที่สุด **๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ** คือ ในการให้บริการประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ **๓) ด้านการปฏิบัติราชการ** คือ การปฏิบัติราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น **และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ในทางพระพุทธศาสนาที่มีหลักธรรมซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องยึดก็คือหลักพุทธธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม ๒ หลัก คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และ หลักพละ ๔ ดังนี้

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ คือ **๑) หลักธัมมัญญุตา** รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง **๒) หลักอัตถัญญุตา** รู้จักมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล **๓) หลักอัตตัญญุตา** รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ **๔) หลักมัตตัญญุตา** รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี **๕) หลักกาลัญญุตา** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลามีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน **๖) หลักปริสัญญุตา** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และ **๗) หลักปุคลัญญุตา** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ หลักพละ ๔ ประการ คือ **๑) ด้านปัญญาพละ** มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง **๒) ด้านวิริยะพละ** เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหารเพราะการวางแผน เกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ **๓) ด้านอนวัชชพละ** บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ และ **๔) ด้านสังคหพละ** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม

ในขณะเดียวกันเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ และพละ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพคือ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีหลักการ กฎเกณฑ์ในการทำงาน รู้ถึงสถานภาพความรู้ ความถนัด ความสามารถ ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนในการสั่งการหรือมอบหมายงานหรือการบริหารงานต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมและสมกับงานนั้น ๆ ตลอดจนมีความคุ้มค่า พอประมาณ และสอดคล้องกับความการของประชาชนเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นก่อเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักการเหล่านี้ไปเป็นการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม จะทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น ประกอบด้วย ๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ ๓) ด้านการปฏิบัติราชการ และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะสร้างคนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิตของประชาชนอีกด้วย

๔.๓ การวิเคราะห์ผลการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อยืนยันข้อมูลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” ผู้วิจัยได้ดำเนินจัดการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก สรุปผลการวิจัยเป็นประเด็นในเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยใช้การเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน ๑๒ รูป/คน จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) ในงานวิจัยเรื่องนี้ ผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่านได้แสดงความคิดเห็น ไว้ในหลายมุมมอง ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์สาระสำคัญ ไว้ดังนี้

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยเน้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาส่งเสริมการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประสิทธิผล คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร แต่ว่าผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้วัดประสิทธิผลอยู่ ๔ ด้านด้วยกันก็ คือ ๑) แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ๒) คุณภาพการให้บริการ ๓) การปฏิบัติราชการ ๔) พัฒนาองค์กร ซึ่งประสิทธิผลทั้ง ๔ ด้านนี้ จะสอดคล้องกับหลักธรรมซึ่งผู้วิจัยจะนำมาใช้หรือไม่ อย่างไร [๑๙๖]หลักธรรมภิบาลคนทั่วไปมักหมายถึง หลักธรรมาภิบาลที่บริหารบ้านเมืองที่คนเขารู้จักคือ หลักนิติธรรม คุณธรรม เป็นต้น เมื่อจะมองว่าองค์กรต่างๆ ได้ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีตัวชี้วัดอย่างไร เช่น องค์กรโปร่งใส องค์กรที่ได้รับการมีส่วนรวม องค์ที่มีหน่วยงานต่างให้รางวัลแล้วนำหลักธรรมมาจับ หลักสัปปริยธรรม ๗ และพละ ๔ ครอบคลุมธรรมาภิบาลใน ๖ ด้าน หรือไม่อย่างไร [๑๙๗] องค์ความรู้ที่นำมาเสนอ ประสิทธิผลการบริหารงานของ อปท. ประสิทธิผลของการบริหารงาน อปท. มีการบริหารงานแล้ว ๔ ด้าน ๑ ด้านแผนการพัฒนาองค์กร ๒. คุณภาพการให้บริหาร ๓ การปฏิบัติราชการ ๔ การพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยยังขาดการเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรที่ศึกษา เพราะว่าเหมือนกับการวางกรอบแนวคิดซ้ำ แล้วก็เป็นการเขียนตัวชี้วัดเฉพาะกรอบแนวคิด ยกตัวอย่างเช่น หลักพละ ๔ ไปส่งเสริมด้านการให้บริการอย่างไร หรือ

---

[๑๙๖] การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปญฺโญ, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

[๑๙๗] การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหากฤษฎา กิตติฌสภโณ, ดร., อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

หลักพละ ๔ ไปส่งเสริมการปฏิบัติราชการอย่างไร เป็นต้น ผู้วิจัยต้องไปสงเคราะห์ผลการวิจัยให้เชื่อมโยงระหว่างตัวแปรและก็สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติและเป็นวิชาการต่อไป[๑๙๘] องค์ความรู้ที่ได้ยังตีความหมายยังไม่เข้ากับหลักธรรม เช่น คำว่าธรรมาธิการุต ธรรมรู้จักเหตุ ตัวชี้วัดมันไม่ตรงมีหลายอย่าง พูดง่ายๆว่าเราตั้งหัวข้อไว้แล้วเราจะอธิบายเรื่องอะไร มีบ้างอย่างไม่ตรงเหมือนเอาคำในนิยามศัพท์มาเขียนในองค์ความรู้ แสดงว่ายังไม่ได้สิ่งใหม่ขึ้นมา แสดงว่าองค์ความรู้ต่างๆ ยังขาดความเชื่อมโยง ยังไม่ได้ส่งเสริมสนับสนุนหรือในบรรดาหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการหลักไหนมาก่อนมาหลังแม้พระพุทธเจ้าจะได้เรียงกันแล้วผลการวิจัยหลักไหนส่งเสริมมากที่สุด ต้องนิยามให้เข้ากับหลักองค์ความรู้ เป้าหมาย บางครั้งอาจจะใส่ไม่ตรงกับหัวข้อธรรมตัวชี้วัดไม่ตรงกับหัวข้อธรรม[๑๙๙]ให้นำงานวิจัยของ พระครูธรรมนูญนิเทศ มาเทียบเคียงถ้ากรรมการแนะนำแนวนี้ก็ให้มาต่อยอด ๑ เอามาดูเพื่อให้เกิดความเหมือนแล้วจะได้สร้างความต่างให้ดูโดดเด่นโดยมีความเป็นเฉพาะ จะทำอย่างไรที่ทำมีความโดดเด่น จริงๆแล้วหลักธรรมเองไม่สามารถไปส่งเสริมประสิทธิผลได้ตามหลัก หลักธรรมสามารถเข้าไปสู่กระบวนการบริหารได้ ถ้าผู้บริหารดีมีหลักธรรมแล้วก็นำหลักกฎหมายมาใช้ ประสิทธิผลก็จะเกิดเอง เพราะประสิทธิผลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานมันจะเป็นตัว output outcome หลักการจะวัดประสิทธิผลได้ต้องดูการบริหารตามหลัก เช่น การนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ มาใช้บริหารอย่างไรให้เข้ากับบริบทของบ้านเมือง เพราะว่าอุบลต่างจากสุราษฎร์ธานีความเป็นวิธีชีวิตพื้นบ้านพื้นเมืองได้เหมือนกัน อยากจะให้เขียนให้โดดเด่นและเชื่อมโยงคือมันไม่เชื่อมโยงของบริบทของงานวิจัย [๒๐๐]

เราศึกษาประสิทธิผลใน ๔ ด้าน (๔ ด้านคือตัวแปรตาม) แต่ตัวแปรตามนี้มันจะเกิดขึ้นได้โดยอาศัย ๒ หลักธรรม เวลาเขียนให้เขียนชัดเจนว่า เช่น ด้านแผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล หลักสำคัญ ๗ เข้าไปส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้จบประเด็นไปแล้วก็พละ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนอย่างไรให้จบประเด็นไป เพราะการที่ท่านเขียนในหน้า ๑๖๘ ลูกศรที่ชี้ไม่รู้ด้านไหนชี้ที่จริงแล้วทุกด้านเป็นตัวตั้งใน ๔ ด้านตั้งแต่ละด้านต้องอาศัยหลักธรรมทั้ง ๒ ทั้งหมดไม่ได้แยกกันแต่เวลาอธิบายต้องแผนภาพใหญ่ เช่น ด้านการวางแผนก็สำคัญ ๗ พละ ๔ด้านคุณภาพการให้บริการก็สำคัญ ๗ พละ ๔ เช่นเดียวกัน แต่ถ้าเขียนอย่างนี้มันก็เหมือนกับว่าข้อ ๒ กับข้อ ๕ มาทางด้านบริการ ข้อ ๓ กับข้อ ๖ มาทางด้านราชการอย่างนี้มันไม่ชัดเจน ประเด็นแรก องค์ความรู้ต้องตามวัตถุประสงค์ตามกรอบแนวคิดเราก่อน ส่วนประเด็นสุดท้ายเราจะมาโมเดลเขียนออกมาเป็นอะไรตัวเชื่อมโยงก็ได้ แต่ต้องตอบโจทย์ตามกรอบแนวคิดการวิจัยก่อนว่าประสิทธิผล ๔ ด้านเมื่อไปคูณกับหลักธรรม ๒ หมวดมันจะออกมา เป็นตัวชี้วัดอย่างไรให้ชัดเจนสามารถนำไปปฏิบัติได้ จะได้หลักการ หลักธรรม หลัก

---

[๑๙๘] การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.รัฐพล เย็นใจมา, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

[๑๙๙] การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุริยา รักษาเมือง, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

[๒๐๐] การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.อำพล ปุญญา, อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต หน่วยวิทยบริการจังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

ปฏิบัติให้ชัดเจน[๒๐๑]ก่อนเริ่มตั้งแต่แรกคือหัวข้อของวิทยานิพนธ์ คือ พุทธธรรมาภิบาล คำนี้คืออะไร น่าจะใช้คำว่าหลักพุทธธรรม แต่ถ้าอนุมัติหัวข้อออกมาอย่างนี้แล้ว น่าจะทำให้ทุกอย่างชัดเจนมัน น่าจะเป็นหลักพุทธธรรมเฉยๆมากกว่า เพียงแต่ว่าการเขียนมันไม่ประติดประต่อกัน ขอแนะนำอีกนิดหนึ่งการที่ผู้วิจัยอ้างการเขียนมาว่าทำไมต้องใช้ t test- f test เพื่อเป็นการทอดสอบว่า ประสิทธิผลของเพศต่างกันจะมีความคิดเห็นต่างกันไหม ถ้าทราบเบื้องหลังว่าทำมัยต้องมีการทดสอบด้วย t-tese f-tese ถ้าเข้าใจในเรื่องหลักการและเหตุผลก็จะรู้ว่ามันจำเป็นเพราะอะไร[๒๐๒]

๔.๔ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการแจกแบบสอบถามและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยค้นพบว่า หลักการในการทำงาน และการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เห็นภาพชัดเจน ผู้วิจัยจึงสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ และแสดงให้เห็นเป็นตัวแบบ (Synthesis Model) โดยสรุปองค์ความรู้ใน ๓ ประเด็น คือ ๑) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ๒) หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี และ ๓) การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งทั้ง ๓ ประเด็นนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ดังแผนภาพ ๔.๑ ดังนี้

---

[๒๐๑] การสนทนากลุ่มเฉพาะ ดร.สุภาภรณ์ โสภา, อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต หน่วยวิทยบริการจังหวัดสุราษฎร์ธานี คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.

[๒๐๒] การสนทนากลุ่มเฉพาะ รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร, อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (นานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐.



แผนภาพที่ ๔.๕ การพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากแผนภาพที่ ๔.๕ ดังกล่าว การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการใช้หลักพุทธธรรมไปส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ในทางพระพุทธศาสนาที่มีหลักธรรมซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องยึดคือ หลักพุทธธรรม ซึ่งประกอบด้วยหลักธรรม ๒ หลัก คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ และหลักพละ ๔ ดังนี้

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนของหลักสัปปุริสธรรม ๗ ประการ คือ **๑) หลักธัมมัญญุตา** รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง **๒) หลักอัตถัญญุตา** รู้จักมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล **๓) หลักอัตตัญญุตา** รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ **๔) หลักมัตตัญญุตา** รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี **๕) หลักกาลัญญุตา** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลามีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน **๖) หลักปริสัญญุตา** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ และ **๗) หลักปุคลัญญุตา** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้ หลักพละ ๔ ประการ คือ **๑) ด้านปัญญาพละ** มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง **๒) ด้านวิริยะพละ** เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหารเพราะการวางแผน เกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ **๓) ด้านอนวัชชพละ** บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ และ **๔) ด้านสังคหพละ** องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชน มีความเป็นอิสระในการกำหนดนโยบาย การปกครอง การบริหารการบริหารงานบุคคล การเงิน การคลังและงบประมาณ บริหารงานให้เป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยมุ่งสร้างองค์กรให้เป็นไปตามหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล มีประชาชนเป็นเป้าหมายสูงสุด ในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมี ๔ ด้าน คือ **๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น** คือ แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนมากที่สุด **๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ** คือ ในการให้บริการประชาชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม ดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ **๓) ด้านการปฏิบัติราชการ** คือ การปฏิบัติราชการเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น **และ ๔) ด้านการพัฒนาองค์กร** คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน มีการ

สนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ในขณะเดียวกันเมื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ และพละ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน จะส่งผลและก่อให้เกิดหลักการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพคือ ในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น จะมีหลักการ กฎเกณฑ์ในการทำงาน รู้ถึงสถานภาพความรู้ ความถนัด ความสามารถ ทั้งของตนเองและบุคคลอื่น ตลอดจนในการสั่งการหรือหมอบหมายงานหรือการบริหารงานต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมและสมกับงานนั้น ๆ ตลอดจนมีความคุ้มค่า พอประมาณ และสอดคล้องกับความการของประชาชนเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นก่อเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ถ้าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำหลักการเหล่านี้ไปเป็นการพัฒนาการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานตามหลักพุทธธรรม ทำให้การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย

๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีความโปร่งใส ถูกตรวจสอบโดยภาคประชาชน มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาในระดับต่าง ทำแผนแบบบูรณาการ คำนึงถึงปัญหาความต้องการของชุมชนการวางแผนต้องทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ นำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในแผน และเพิ่มบทบาทภาคประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วม

๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ การให้บริการเชิงบูรณาการ การให้บริการประชาชนเชิงรับสร้างความร่วมมือระหว่างท้องถิ่นด้วยกัน พัฒนาระบบการให้บริการสู่ความเป็นเลิศ มีทัศนคติที่ดีในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานต่างๆ

๓) ด้านการปฏิบัติราชการ มีการกำหนดหลักจริยธรรม มีประสิทธิภาพ คุ้มค่า มีความเสมอภาค ยึดมั่นในความถูกต้อง กระจายอำนาจให้บุคลากรทุกระดับ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ มีความ ประพฤติเรียบร้อย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกปี รับมอบนโยบายจากผู้บริหารประจำเดือน

๔) ด้านการพัฒนาองค์กร มีการกำหนดธรรมมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ ฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ระบบคุณธรรม สร้างระเบียบวินัยและวัฒนธรรมในองค์กร มีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นไป

มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสิ่งต่าง ๆ ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะสร้างคนให้มีความรู้ มีความสามารถ มีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคม มีความพร้อมที่จะประกอบการงานอาชีพและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิตของประชาชนอีกด้วย

บทที่ ๕
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี” ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) จากการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) และการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิจากนั้นนำมาสังเคราะห์เป็นรูปแบบเบื้องต้น ก่อนที่จะนำเสนอกรรมการที่ปรึกษาเพื่อให้คำชี้แนะแล้วนำเสนอต่อเวทีการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๐ มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ มีวุฒิการศึกษา จำนวน ๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐

๒) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๖๗) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๓.๖๐)

๓) หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๑) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) และหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ($\overline{X}$ =๓.๗๐) รองลงมาก คือ หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดกมาย รู้ความมุ่ง

หมาย รู้จักผล) ($\overline{X}$ =๓.๖๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก่ปัญหาต่างๆได้) ($\overline{X}$ =๓.๓๕)

หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ($\overline{X}$ = ๓.๕๕) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ($\overline{X}$ = ๓.๕๒) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) ($\overline{X}$ = ๓.๓๖) และลำดับสุดท้าย คือ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๓๐)

๔) สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน **ส่วน** พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ **อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน** แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวม มีความสัมพันธ์ภกาพน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

๑) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้องกำหนด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อสิ้นปีงบประมาณท้องถิ่นต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๑.๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน มีการบริการประชาชนในวันหยุด เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้การบริการแก่ประชาชน การบริการต้องยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม คุณภาพการให้บริการในการพัฒนาการให้บริการ ท้องถิ่นจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเอง การบริการที่ดีต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภารกิจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่สำคัญไม่ว่าจะดำเนินการอะไรต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓) ด้านการปฏิบัติราชการ พบว่า ประสิทธิผลในการบิหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน มีมาตรการในการประหยัดพลังงาน และอีกอย่างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการจะต้องจะต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีความตั้งใจมีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด

๑.๔) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน การดำเนินงานต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ด้านกฎระเบียบ โดย ในแต่ละท้องถิ่นต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายทุกปี มีการ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ มีการใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอมรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

๒) หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๒.๑) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย

หลักธัมมัญญุตา คือ รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมาเป็นกรอบในการทำงาน มีวางแผนการทำยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนา รวมไปถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม ในการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วม

หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ บริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาเมืองที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนตามที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องและตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองท้องถิ่น (Local Self Government) อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้จักตนเอง คือ รู้จักตัวตนของตัวเองว่า องค์กรอยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถวัดความรู้ตนได้ ว่าศักยภาพของตนเองมีมากน้อยเพียงใด การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น มีการพัฒนาตนเอง คนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดแจ้ง และที่สำคัญทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำพาองค์กรและประชาชนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิผลอยู่แล้ว โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เรียกได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น

หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับ คำว่า ความพอเหมาะพอควรในการที่จะดำเนินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้ การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญ ในระดับองค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ขององค์กรสามารถนำพาองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้มีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานและจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเสริมเข้าไปด้วย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและซื่อตรง ความพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริตและไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร แก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติของท้องถิ่นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

หลักกาลัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลา มีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชนตามหลักกาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล การเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย และมาตรฐาน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานงานเบื้องต้นอย่างถูกวิธี เพื่อให้มีวิธีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกันและเกิดการบูรณาการความรู้กับหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับการจัดสรรเวลา ความคุ้มค่า เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผล

หลักปริสัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้วย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง กระบวนการบริหารงาน ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ต้องนำการวิจัย และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและเกิดการบูรณาการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

หลักปุคลัญญุตา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ รู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร โดยมีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือภาระงานอย่างชัดเจน การทำงานย่อมมีทีมงาน มีการปรึกษาหารือ หรือให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดถึง มีการ

ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ได้รับความรู้ใหม่ในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้

๒.๒) หลักพละ ๔ ประกอบด้วย

ด้านปัญญาพละ คือ กำลังความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหา และร่วมกันในการวางแผน เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงานให้ครอบคลุม และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการวางแผนนั้น ยังศึกษาวิสัยทัศน์ให้เข้าใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง

ด้านวิริยะพละ คือ กำลังความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหาร เพราะการวางแผน คือ กระบวนการ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ

ด้านอนวัชชพละ คือ กำลังความซื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา ความพร้อมหรือศักยภาพของชุมชน ตลอดจนแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม การพัฒนาที่ต้องการกระทำร่วมกันในอนาคต การจัดทำแผนอาศัยวิทยากรกระบวนการในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเวที เพื่อจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการระดมความคิดเห็น ชี้ให้เห็นประโยชน์ความจำเป็นของการจัดทำแผน และสนับสนุนการบูรณาการแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และไม่ให้เกิดโทษ หรือผลกระทบต่อประชาชน

ด้านสังคหพละ คือ กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้การบริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเสรี ไม่มีการปิดกั้น ตระหนักและทำความเข้าใจถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของแต่ละชุมชน แต่พื้นที่เป็นอย่างดี แต่มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากแต่ละชุมชนแต่ละพื้นที่ล้วนแต่มีเอกลักษณ์ ลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้จำเป็นสร้างความร่วมมือและสามารถประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน แต่ละพื้นที่ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นี้เรียกว่า เป็นพละ คือ กำลังแห่งการยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นไว้ได้เป็นอย่างดี

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

๑) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๐๐ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๐ มีอายุระหว่าง ๒๖ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ มีวุฒิการศึกษา จำนวน ๒๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๕๐ เป็นพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐ สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๘๐ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๖๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๐๐ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง ๖-๑๐ ปี จำนวน ๑๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๑๐

๒) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านการปฏิบัติราชการ ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สอง คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ($\overline{X}$ = ๓.๗๔) ลำดับที่สาม คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\overline{X}$ = ๓.๖๗) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ($\overline{X}$ = ๓.๖๐) สอดคล้องกับ **ปิติชาย ตันปิติ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าแนวคิดเรื่องประสิทธิผล เป็นตัวชี้วัดและเป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่า การบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใดอย่างไรก็ตาม คำว่าประสิทธิผลยังมีความแตกต่างกันอยู่ในความเข้าใจของนักวิชาการต่างสาจากัน นักเศรษฐศาสตร์หรือนักวิเคราะห์ทางการเงินมองประสิทธิผลขององค์การในรูปของผลกำไร หรือผลตอบแทนจากการลงทุน สำหรับอุตสาหกรรมการผลิตประสิทธิผลขององค์การ จะหมายถึงคุณภาพหรือ ปริมาณของผลผลิตที่อยู่ในรูปของสินค้า และหรือบริการ ในมุมมององนักการศึกษาประสิทธิผล ก็คือ ประสิทธิผลก็คือ คุณภาพการศึกษา หรือคุณภาพของนิสิตนักศึกษาที่จบ รวมถึงความพึงพอใจของครูและผู้ปกครอง[๑] สอดคล้องกับ **นงลักษณ์ เรือนทอง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล พบว่า องค์ประกอบของรูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลประกอบด้วย ๘ องค์ประกอบ คือ ๑) การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๒) ผู้บริหารและครูเป็นมืออาชีพ ๓) การประกันคุณภาพการตรวจสอบได้และความน่าเชื่อถือ ๔) สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ๕) การมีวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ร่วมกัน ๖) เน้นการเรียนการสอน ๗) การสอนที่มีวัตถุประสงค์ ๘) มีความคาดหวังต่อนักเรียนสูง[๒] สอดคล้องกับ **ปิลัญ**

---

[๑]ปิติชาย ตันปิติ, การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร. ๒๕๕๐). หน้า ๒๓๔.

[๒]นงลักษณ์ เรือนทอง,รูปแบบการบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผล, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๐-๑๕๕.

ปฏิพิมพาคม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน ระดับการศึกษาขึ้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบประสิทธิผลขอโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมี ๘ องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการผลิต ความสามรถในการพัฒนาเจตคติ ความสารถในการปรับตัว บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมของโรงเรียน ความพึงพอใจในงานบุคลากร ความสามัคคีของบุคลากรด้านการพัฒนาบุคลากรและการแก้ปัญหาภายใน และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน[๓]

๓) หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า

หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๖๑) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดได้แก่ หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร) ($\overline{X}$ = ๓.๗๐) และหลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี) ($\overline{X}$ =๓.๗๐) รองลงมาก หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล) ($\overline{X}$ =๓.๖๘) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก่ปัญหาต่างๆได้) ($\overline{X}$ =๓.๓๕) และหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๔๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านสังคหพละ (กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน) ($\overline{X}$ = ๓.๕๕) ลำดับที่สอง คือ ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร) ($\overline{X}$ = ๓.๕๒) ลำดับที่สาม คือ ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต) ($\overline{X}$ = ๓.๓๖) และลำดับสุดท้าย คือ มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ = ๓.๓๐)สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภาส ภาสสัทธา**[๔] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน (หลักสัปปุริสธรรม ๗) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ ๑) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน ๒) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารตนและการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษ ของคนดีที่มีความเหมาะสมในการครองตนเป็นอย่างยิ่ง ด้วยองค์ประกอบของหลักธรรมทั้ง ๗ หลัก ประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญุตา คือ รู้หลักหรือรู้จักเหตุ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการตัดสินใจ วางแผนการในการทำงานบน

---

[๓]ปิลัญ ปฏิพิมพาคม,รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐), หน้า ๒๓๓.

[๔]ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

พื้นฐานของความมีเหตุผล ความจำเป็นตามลำดับความสำคัญ ๒) อัตถัญญุตา คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ (รู้จักผล) มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ๓) อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (รู้จักตน) รู้จักองค์กร ที่บริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร กระทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งการสำรวจพิจารณาหาจุดบกพร่องของตนเองว่ามีจุดอ่อนที่เป็นข้อเสียอะไรบ้าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ ๔) มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี (รู้จักประมาณ) การรู้จักความพอเหมาะความพอดีในการพูด การปฏิบัติภารกิจงานต่างๆ รู้ศักยภาพทางการบริหารการเงินการคลังขององค์กร พิจารณางบประมาณภายใต้วงเงินที่มีอยู่ตามกำลัง ๕) กาลัญญุตา คือ ความรู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ (รู้จักกาล) มีความเข้าใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เหมาะสม ๖) ปริสัญญุตา คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม การประพฤติต่อชุมชน (รู้จักชุมชน) ให้เกียรติต่อผู้ร่วมประชุมหรือสนทนา การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การต่างๆ และชุมชน ๗) ปุคคลัญญุตา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม (รู้บุคคล) รู้ในความสามารถของบุคคล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การบูรณาการหลักธรรมกับการบริหารตนที่เหมาะสมในการบริหารงานให้ได้ใจคน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจและก่อให้เกิดองค์กรที่เป็นสุข

๔) สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ เพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ไม่แตกต่างกัน **ส่วน** พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลที่ **อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สังกัดอยู่ รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน** แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาของ อปท.) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานีโดยรวม มีความสัมพันธ์ภกาพน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติตามหลักพละ ๔ มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กร

ปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี มีความสัมพันธ์กัน ทุกด้าน (ด้านการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านแผนพัฒนาของ อปท.) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๒.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

๑) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๑.๑) ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการดำเนินการในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้องกำหนด ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ และระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒ ในการดำเนินงานจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน เมื่อสิ้นปีงบประมาณท้องถิ่นต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาท้องถิ่น และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

๑.๒) ด้านคุณภาพการให้บริการ พบว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนมีความพึงพอใจในการให้บริการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการลดขั้นตอนในการทำงาน มี One Stop Service เป็นการบริการแบบเบ็ดเสร็จที่จุดเดียว การให้บริการต้องมีความรวดเร็วและชัดเจน มีการบริการประชาชนในวันหยุด เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจให้การบริการแก่ประชาชน การบริการต้องยึดหลักความเสมอภาคและเป็นธรรม คุณภาพการให้บริการในการพัฒนาการให้บริการ ท้องถิ่นจะต้องยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศที่ ทันสมัยเข้ามาช่วยได้อย่างเหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับท้องถิ่นเอง การบริการที่ดีต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น ให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่า มีการลดขั้นตอนในการทำงาน ลดภารกิจ มีการกระจายอำนาจการตัดสินใจ อำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของประชาชน ที่สำคัญไม่ว่าจะดำเนินการอะไรต้องดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และประชาชนต้องมีส่วนร่วมในการจัดการบริการสาธารณะให้มีประสิทธิภาพ

๑.๓) ด้านการปฏิบัติราชการ พบว่า ประสิทธิผลในการบิหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการปฏิบัติราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของท้องถิ่น การปฏิบัติงานที่ถูกต้อง รวดเร็วและบริการประชาชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นประจำทุกปี จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็นจากประชาชน ในการปฏิบัติราชการจะต้องมีภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงานและรับรองการให้บริการประชาชน มีมาตรการในการประหยัดพลังงาน และอีกอย่างประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการจะต้องจะต้องใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้ ต้องมีความตั้งใจมีความขยันหมั่นเพียรปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้อย่างดีที่สุด

๑.๔) ด้านการพัฒนาองค์กร พบว่า การพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมียุทธศาสตร์ในดำเนินงาน การ

ดำเนินงานต้องเป็นไปตามวัตถุประสงค์ตามแผนในการดำเนินกิจกรรมหรือโครงการ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีส่งเสริมให้ประชาชนในท้องถิ่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนในการทำงาน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาประยุกต์ใช้กับการทำงาน การจัดการองค์ความรู้ในองค์กร ด้านกฎระเบียบ โดย ในแต่ละท้องถิ่นต้องมีการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมหรือสัมมนา เกี่ยวกับระเบียบกฎหมายทุกปี มีการ ฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในด้านคุณธรรมจริยธรรม มีการวางแผนการดำเนินงาน มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแสดงวิสัยทัศน์ มีการใช้ทรัพยากรให้ เกิดประโยชน์สูงสุดมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน และที่สำคัญมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอมรมเพิ่มพูนความรู้เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

๒) หลักพุทธธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๒.๑) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย

หลักธัมมัญญุตา คือ รู้จักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่อย่างถูกต้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้หลักความเป็นจริง หลักการ กฎเกณฑ์ หน้าที่ที่ปฏิบัติมีความรับผิดชอบเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีความเข้าใจว่าตัวเองมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการบางสิ่งบางอย่างให้บรรลุผลสำเร็จ มีการนำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในแต่ละแห่งมาเป็นกรอบในการทำงาน มีวางแผนการทำยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนารวมไปถึงการกำหนดหน้าที่ของผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินโครงการต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับความสามารถของแต่ละคนในแต่ละหน่วยงาน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเสมอภาค มีความเป็นธรรม ในการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รักษา สุดเส้นผม**[๕] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นอกจากกฎหมายและนโยบายรัฐ และงบประมาณแล้วยังพบว่า ปัจจัยด้านกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ในการกระจายอำนาจจะส่งผลดี ถ้าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดี แต่โดยทั่วไปส่วนมากการออกกฎต่างๆ มาจากด้านบนที่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนการให้การศึกษา ปัจจัยในด้านนี้ การให้การศึกษาเพื่อเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ กฎหมาย กฎระเบียบและผลประโยชน์เพื่อลดการขายสิทธิ ขายเสียงและลดการใช้อำนาจเกินขอบเขตและการใช้วาทะครอบงำกฎขี่

หลักอัตถัญญุตา คือ รู้จุดกมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรู้จัก

---

[๕]รักษา สุดเส้นผม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

จุดหมาย หรือเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินการ เพื่อให้การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการดำเนินไปอย่างถูกต้อง เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นหลัก สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินโครงการต่างๆ อย่างถูกต้อง มีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อสถานการณ์ บริหารงานตามยุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนาเมืองที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืนตามที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องและตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองท้องถิ่น (Local Self Government) อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชาติ พานสุวรรณ**[๖] ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยเฉพาะ ๓ ด้าน คือ ๑) มัตตัญญุตาหรือรู้ตน คือมีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันอดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน พัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด มีวินัยในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ๒) ปุคคลปโรปรัญญุตาหรือรู้จักบุคคล คือรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการจูงใจคน สร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ๓) ปริสัญญุตาหรือรู้ชุมชน คือ มีความรักในชุมชนที่อาศัย รู้ความต้องการของคนในชุมชน รู้วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ฟื้นฟูวิถีชีวิตชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างอาชีพ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง

หลักอัตตัญญุตา คือ รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความรู้จักตนเอง คือ รู้จักตัวตนของตัวเอง ว่าองค์กรอยู่ในสถานะอะไร มีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถวัดความรู้ตนได้ ว่าศักยภาพของตนเองมีมากน้อยเพียงใด การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิผลนั้น มีการพัฒนาตนเอง คนในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดแจ้ง และที่สำคัญทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถนำพาองค์กรและประชาชนบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการพัฒนาองค์กรของตนเองไปสู่ความสำเร็จมีประสิทธิผลอยู่แล้ว โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรในหน่วยงาน เรียกได้ว่า เป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่เป้าหมายได้ ทั้งนี้ งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นงานที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร และเมื่อได้คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจะดูแลฝึกอบรมและพัฒนาให้บุคลากรได้รับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่จะเป็นพลังเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพและพร้อมจะปฏิบัติงานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ สร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรปกครองส่วน

---

[๖]อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ท้องถิ่นมากยิ่งขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชาติ พานสุวรรณ**[๗] ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยเฉพาะ ๓ ด้าน คือ ๑) มัตตัญญุตาหรือรู้ตน คือมีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันอดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน พัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด มีวินัยในตนเอง และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ๒) ปุคคลปโรปรัญญุตาหรือรู้จักบุคคล คือรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการจูงใจคน สร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ๓) ปริสัญญุตาหรือรู้ชุมชน คือ มีความรักในชุมชนที่อาศัย รู้ความต้องการของคนในชุมชน รู้วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ฟื้นฟูวิถีชีวิตชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างอาชีพ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง

หลักมัตตัญญุตา คือ รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้าใจชัดเจนเกี่ยวกับ คำว่า ความพอเหมาะพอควรในการที่จะดำเนินโครงการ กิจกรรมทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดีตามแผนพัฒนาที่วางไว้ การรู้ประมาณ ตามหลักมัตตัญญุตา ย่อมทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติมีความสุขความเจริญ ในระดับองค์กรทำให้องค์กรมีการพัฒนา เจริญงอกงาม ย่อมทำให้การดำเนินกิจการงานต่างๆ ขององค์กรสามารถนำพาองค์กร ประชาชน ไปสู่ความสุขสงบ ปลอดภัย และความเจริญได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้มีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานและจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเสริมเข้าไปด้วย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีจิตสำนึก ทัศนคติ และพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและซื่อตรง ความพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสมอภาค สุจริตและไม่มีอคติในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ รอบคอบ รวดเร็ว ขยันหมั่นเพียร แก้ปัญหาร่วมกันเพื่อให้การปฏิบัติของท้องถิ่นได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

หลักกาลัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้จักเวลา รู้คุณค่าของเวลา มีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชนตามหลักกาลัญญุตา คือ การรู้จักกาล การเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพราะระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการบริหารงานหรือการปฏิบัติงาน เช่น การแบ่งเวลา ทำให้ถูกจังหวะ ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา โดยตระหนักถึงภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เป้าหมาย และมาตรฐาน การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประสานงานเบื้องต้นอย่างถูกวิธี เพื่อให้มีวิธีระเบียบปฏิบัติแบบเดียวกันและเกิดการบูรณาการความรู้กับหน่วยงานภายนอก เกี่ยวกับการจัดสรรเวลา ความคุ้มค่า เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รักษา สุด**

---

[๗]อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

เส้นผม[๘] ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง นอกจากกฎหมายและนโยบายรัฐ และงบประมาณแล้วยังพบว่า ปัจจัยด้านกฎระเบียบกฎเกณฑ์ ในการกระจายอำนาจจะส่งผลดี ถ้าผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมีจิตสำนึกที่ดี แต่โดยทั่วไปส่วนมากการออกกฎต่างๆ มาจากด้านบนที่กำหนดระเบียบ กฎเกณฑ์ตลอดจนการให้การศึกษา ปัจจัยในด้านนี้ การให้การศึกษาเพื่อเข้าใจในสิทธิและหน้าที่ กฎหมาย กฎระเบียบและผลประโยชน์เพื่อลดการขายสิทธิขายเสียงและลดการใช้อำนาจเกินขอบเขตและการใช้วาทะครอบงำกฎขี่

หลักปริสัญญุตา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน การรู้จักชุมชน ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นๆ การเป็นผู้รู้จักชุมชน ถิ่นอาศัย หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ รวมถึงรู้จักว่าชุมชนเหล่านั้นมีความต้องการอะไร มีความเดือดร้อนอย่างไร มีความเห็นหรือข้อตกลงอย่างไร เมื่อทราบเช่นนั้นแล้วย่อมทำให้สามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างมีความสุข และเกิดความร่วมมือจากชุมชนอย่างแท้จริง กระบวนการบริหารงาน ที่มีความสอดคล้องกับปัญหาของประชาชน ต้องนำการวิจัย และการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนเข้ามาช่วย เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่ตรงจุดและเกิดการบูรณาการ บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อภิชาติ พานสุวรรณ**[๙] ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรม ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้นำชุมชนควรเป็นผู้ที่ปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยเฉพาะ ๓ ด้าน คือ ๑) มัตตัญญุตาหรือรู้ตน คือมีคุณธรรม จริยธรรม มีอุดมการณ์เชื่อมั่นในตนเอง มีความกระตือรือร้น ขยันอดทน อุทิศเวลาให้แก่งาน พัฒนาตนเอง มีความรับผิดชอบ ยอมรับความผิดพลาด มีวินัยในตนเองและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ชุมชน ๒) ปุคคลปโรปรัญญุตาหรือรู้จักบุคคล คือรู้จักเลือกใช้คนให้เหมาะกับงาน สนับสนุนส่งเสริมการมีส่วนร่วม สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เป็นกัลยาณมิตรต่อเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถในการจูงใจคน สร้างขวัญกำลังใจให้เพื่อนร่วมงาน ๓) ปริสัญญุตาหรือรู้ชุมชน คือ มีความรักในชุมชนที่อาศัย รู้ความต้องการของคนในชุมชน รู้วัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการปฏิบัติตามวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน เป็นผู้นำในการอนุรักษ์ฟื้นฟูวิถีชีวิตชุมชน เป็นผู้นำในการสร้างอาชีพ ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ ผู้นำชุมชนควรมีลักษณะที่สำคัญ ๔ ด้าน คือ ๑) ความเป็นกันเอง ๒) ความเฉลียวฉลาด ๓) ความมุ่งมั่น และ ๔) ความมั่นใจในตนเอง

---

[๘]รักษา สุดเส้นผม, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

[๙]อภิชาติ พานสุวรรณ, “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

หลักปุคลัญญุตา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการเรียนรู้สภาพปัญหาและต้องการของประชาชนในพื้นที่ วางตัวให้เหมาะสมตามฐานะ รู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าในองค์กร โดยมีการกระจายอำนาจหน้าที่ หรือภาระงานอย่างชัดเจน การทำงานย่อมมีทีมงาน มีการปรึกษาหารือ หรือให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ตลอดถึง มีการติดตามงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการสร้างสรรค์ได้รับความรู้ใหม่ในการทำงานตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ภาส ภาสสัทธา**[๑๐] ได้วิจัยเรื่อง การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า หลักธรรมที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน (หลักสัปปุริสธรรม ๗) ของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีประเด็นสำคัญ ๒ ประเด็น คือ ๑) หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีความเหมาะสมในการบริหารตน ๒) การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม ๗ ในการบริหารตนและการบริหารจัดการองค์กร กล่าวคือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ ซึ่งเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษ ของคนดีที่มีความเหมาะสมในการครองตนเป็นอย่างยิ่ง ด้วยองค์ประกอบของหลักธรรมทั้ง ๗ หลัก ประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญุตา คือ รู้หลักหรือรู้จักเหตุ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล ในการบริหารจัดการองค์กรนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ใช้ข้อมูลเหล่านั้นในการตัดสินใจ วางแผนการในการทำงานบนพื้นฐานของความมีเหตุผล ความจำเป็นตามลำดับความสำคัญ ๒) อัตถัญญุตา คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำ (รู้จักผล) มีความเข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ๓) อัตตัญญุตา คือ ความรู้จักตน รู้ว่า เรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด ประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป (รู้จักตน) รู้จักองค์กร ที่บริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร กระทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ รวมทั้งการสำรวจพิจารณาหาจุดบกพร่องของตนเองว่ามีจุดอ่อนที่เป็นข้อเสียอะไรบ้าง แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอยู่เสมอ ๔) มัตตัญญุตา คือ ความรู้จักประมาณ ความพอดี (รู้จักประมาณ) การรู้จักความพอเหมาะความพอดีในการพูด การปฏิบัติภารกิจงานต่างๆ รู้ศักยภาพทางการบริหารการเงินการคลังขององค์กร พิจารณางบประมาณภายใต้วงเงินที่มีอยู่ตามกำลัง ๕) กาลัญญุตา คือ ความรู้จักกาล รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่ควรหรือจะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ (รู้จักกาล) มีความเข้าใจถึงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เหมาะสม ๖) ปริสัญญุตา คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม การประพฤติต่อชุมชน (รู้จักชุมชน) ให้เกียรติต่อผู้ร่วมประชุมหรือสนทนา การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์การต่างๆ และชุมชน ๗) ปุคคลัญญุตา คือ ความรู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม (รู้บุคคล) รู้ใน

---

[๑๐] ภาส ภาสสัทธา, “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ความสามารถของบุคคล ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การบูรณาการหลักธรรมกับการบริหารตนที่เหมาะสมในการบริหารงานให้ได้ใจคน ทำให้บุคลากรทำงานด้วยใจและก่อให้เกิดองค์กรที่เป็นสุข

๒.๒) หลักพละ ๔ ประกอบด้วย

ด้านปัญญาพละ คือ กำลังความรู้ความสามารถ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหลักการวางแผนที่เกิดมาจากความต้องการของประชาชนที่ตระหนักในความจำเป็น คุณค่าที่เปิดโอกาสให้ทุกคนในชุมชนได้รับรู้ปัญหา และร่วมกันในการวางแผน เพื่อปรับปรุงประสิทธิผลของการบริหารงานให้ครอบคลุม และมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน และการวางแผนนั้น ยังศึกษาวิสัยทัศน์ให้เข้าใจ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือ ส่งเสริม จัดอบรม ให้ความรู้แก่ภาคประชาชนอย่างทั่วถึง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ศิริรัตน์ คลังเย็น**[๑๑] ได้ทำวิจัยเรื่อง การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ ตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาล ๖ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑) หลักนิติธรรม ๒) หลักคุณธรรม ๓) หลักความโปร่งใส ๔) หลักการมีส่วนร่วม ๕) หลักความรับผิดชอบ ๖) หลักความคุ้มค่า และการใช้หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ องค์ประกอบ ประกอบด้วย ๑) ทาน ๒) ศีล ๓) ปริจจาคะ ๔) อาชวะ ๕) มัททวะ ๖) ตปะ ๗) อักโกธะ ๘) อวิหิงสา ๙) ขันติ ๑๐) อวิโรธนะ และทฤษฎีการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนรูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่ารูปแบบการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะเกิดขึ้นได้นั้นจำเป็นจะต้องมีปัจจัยในการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ด้วยตัวแบบ SIRIRAT Model ได้แก่ Service mind, Integration, Responsibility, Importance, Result, Achievement, Transparency.

ด้านวิริยะพละ คือ กำลังความขยันหมั่นเพียร ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนดไว้ การบริหารการวางแผนเป็นหน้าที่ของนักบริหารเพราะการวางแผน คือ กระบวนการ ในการกำหนดวัตถุประสงค์และกำหนดวิธีการที่ทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ การวางแผนเป็นกระบวนการในการเผชิญกับความไม่แน่นอนโดยการกำหนดการกระทำขึ้นล่วงหน้าเพื่อให้ได้ผลตามที่กำหนดไว้ การวางแผนจะเกี่ยวข้องกัน ๒ อย่างคือ จุดหมายปลายทางกับวิธีการ จุดหมายปลายทางกับความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ไพศาล เครือแสง**[๑๒] ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง มี ๖ รูปแบบด้วยกันคือ ๑) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักนิติธรรมกับหลักศีล พบว่า กระตุ้นจริยธรรมด้วยการกำหนดนโยบาย แผนงาน และโครงการต่างๆ และการสนับสนุนงบประมาณมาสู่กิจกรรมการส่งเสริมจริยธรรมของ

---

[๑๑]ศิริรัตน์ คลังเย็น, “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

[๑๒]ไพศาล เครือแสง, “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมด้านความโปร่งใสกับศีลธรรม พบว่า จะต้องส่งเสริมการเรียนรู้ในระบบการตรวจสอบให้กับประชาชนได้มีความรู้ในการตรวจสอบ และกลไกการทำงานต่างๆ อาจจะประชาสัมพันธ์ในระบบของหนังสือ ใช้เสียงตามสาย การประชุมในหมู่บ้าน ๓) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความรับผิดชอบกับหลักศรัทธา พบว่า การนำหลักของจิตสำนึกความรับผิดชอบของภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการป้องกันความชั่วและการลดทุจริตคอร์รัปชั่น ๔) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักความคุ้มค่ากับหลักวิริยารัมภะ อยู่ที่หลักทางการบริหารเพื่อส่วนร่วมเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อประชาชน มุ่งไปสู่การลดการใช้ทรัพยากรตามลักษณะของโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๕) รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมตามหลักการมีส่วนร่วมกับหลักพาหุสัจจะ พบว่า การสร้างกระบวนการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดโครงการ กระบวนการดังกล่าวจะต้องเกิดจากความต้องการของภาคประชาชนเป็นหัวใจสำคัญ และ ๖. รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมของผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องใช้คุณธรรมควบคุมกับปัญญาเสมอและพยายามส่งเสริมการศึกษาเรียนรู้ของประชาชน

ด้านอนวัชชพละ คือ กำลังความชื่อสัตย์สุจริต ผู้บริหาร บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร กระบวนการในการจัดทำแผน เป็นขั้นตอนในการระดมความคิดเห็นของประชาชนในพื้นที่ ในการวิเคราะห์สภาพปัญหา การแก้ไขปัญหาที่ผ่านมา ปัญหาอุปสรรคจากการพัฒนา ความต้องการในการพัฒนา ความพร้อมหรือศักยภาพของชุมชน ตลอดจนแผนงาน โครงการ หรือกิจกรรม การพัฒนาที่ต้องการกระทำร่วมกันในอนาคต การจัดทำแผนอาศัยวิทยากรกระบวนการในการอำนวยความสะดวกในกระบวนการเวที เพื่อจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการระดมความคิดเห็น ชี้ให้เห็นประโยชน์ความจำเป็นของการจัดทำแผน และสนับสนุนการบูรณาการแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมไปสู่การปฏิบัติ และไม่ให้เกิดโทษ หรือผลกระทบต่อประชาชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิตติมา พักเพียง**[๑๓] ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า การบริหารตนด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นด้านที่มีการนำไปประยุกต์ใช้น้อยที่สุด และมีสภาพปัญหาและอุปสรรคอื่นๆ ในแต่ละด้าน คือ ๑) การบริหารตน ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนจังหวัดต้องเป็นผู้นำในการสร้างประสิทธิภาพในการบริหารงานและการให้บริการแก่ประชาชน ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นคนดี มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรอย่างรอบรู้ รอบคอบและมีภูมิคุ้มกันตามสภาวะแวดล้อม มีคุณธรรมจริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น ส่งผลให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธาแก่คนในองค์กรและประชาชน ก่อให้เกิดการบริหารและการบริการที่ดี มีคุณภาพต่อชุมชนและสังคม ๒) การบริหารคน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและการให้บริการที่ดีด้วยการมีความรัก ความสามัคคี เสียสละ พูดจาดี มีจิตอาสาและมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรร่วมกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้บริการประชาชนอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพื่อสร้างความพึงพอใจและไว้วางใจ แก้ไขปัญหาและติดต่อประสานงาน

---

[๑๓]จิตติมา พักเพียง, “รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ได้ทุกระดับ รับรู้ปัญหาจากประชาชนโดยตรงเพื่อนำมาเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริการ และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ๓) การบริหารงาน เป็นการบริหารที่ต้องเกิดจากความรัก ความพอใจ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความรับผิดชอบในหน้าที่ การวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ การติดตามประเมินผล รายงานผลการปฏิบัติงานให้ประชาชนรับทราบตลอดจนการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดความคุ้มค่า โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ด้วยการพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางานไปพร้อมกันอย่างมีระบบ

ด้านสังคหพละ คือ กำลังเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน มีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการให้การบริการสาธารณะที่เป็นรูปธรรม ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตัดสินใจ และร่วมรับผิดชอบ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เสนอแนะความคิดเห็นและแสดงออกได้อย่างเสรี ไม่มีการปิดกั้น ตระหนักและทำความเข้าใจถึง ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณีของแต่ละชุมชน แต่พื้นที่เป็นอย่างดี แต่มีการทำงานที่ยืดหยุ่น เนื่องจากแต่ละชุมชนแต่ละพื้นที่ล้วนแต่มีเอกลักษณ์ ลักษณะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้จำเป็นสร้างความร่วมมือและสามารถประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่มีอยู่ในแต่ละชุมชน แต่ละพื้นที่ให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนเพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนดีขึ้น นี้เรียกว่า เป็นพละ คือ กำลังแห่งการยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่นไว้ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทร สุวรรณพร** ได้วิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย พบว่า[๑๔] ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทยจะมีองค์กร ๒ ระดับคือ ๑) ระดับชาติ เรียกว่าคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นทำหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบ คือองค์การบริหารส่วนจังหวัด, เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งประกอบด้วยคณะกรรมการ ๔ ฝ่ายคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง, ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิ อีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คน และให้ประธานคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจากที่ประชุมนั้น ซึ่งมีอำนาจในการกำหนดมาตรฐานกลางในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้มีมาตรฐานเดียวกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบ ๒) ระดับจังหวัด เรียกว่าคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ส่วนท้องถิ่น จะมีหน้าที่จัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๓ รูปแบบภายในจังหวัดนั้น โดยทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยคณะกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นประกอบด้วยคณะอนุกรรมการ ๔ ฝ่ายเช่นเดียวกันคือผู้แทนของหน่วยราชการที่เกี่ยวข้อง , ผู้แทนของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, ผู้แทนของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและผู้ทรงคุณวุฒิอีก ๖ คน รวมทั้งสิ้น ๒๔ คนและให้ประธานคณะอนุกรรมการมาตรฐานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ส่วนท้องถิ่นมาจากการคัดเลือก

---

[๑๔]สุนทร สุวรรณพร, “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี โดยผู้วิจัยได้สรุปเป็น ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติและข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจและรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเด่นประจำปี

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งหน้าที่

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจและรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเด่นประจำปี

๔. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งหน้าที่

๕.๓.๓ ข้อเสนอสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๑. ควรมีการศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ วิธีการปฏิบัติงาน และยุทธศาสตร์ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

๒. ควรมีการศึกษาแนวทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรกำหนดแนวทางการให้บริการ การวัดผลประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

๓. ควรมีการศึกษาแนวทางองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้กำลังใจ และรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติดีเด่นประจำปี

๔. ควรมีการศึกษาแนวทางขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีความเชี่ยวชาญตามตำแหน่งหน้าที่

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ : (Primary sources)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ : (Secondary Sources)

(๑) หนังสือ :

หนังสือภาษาไทย

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **เคลื่อนลูกที่ ๕ ปราชญ์สังคม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทซัคเซส มีเดีย จำกัด, ๒๕๔๓.

เกษมวัฒนชัย. **ธรรมาภิบาลกับคอรัปชั่นในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : อัมรินทร์ดิ้งแอนด์พับลิสชิ้ง, ๒๕๔๖.

โกวิทย์ พวงงาม และอลงกรณ์ อรรคแสง, **คู่มือ มิติใหม่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน**, กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๗.

เจษฎา บุญมาโฮม. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. นครปฐม คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครปฐม. ๒๕๔๖.

ไชยวัฒน์ ค้ำชู. **การบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : น้ำฝนการพิมพ์, ๒๕๔๘.

ชัยสิทธิ์ เฉลิมมี ประเสริฐ จตุรงค์ บุณยรัตน์ สุนทรและพระมหาจรูญโรจน์ภาวิวโส. **เศรษฐกิจพอเพียงและประชาสังคมผลการเสวนาสหสาขาวิชาระหว่างสถาบันแห่งชาติครั้งที่๑**. กรุงเทพมหานคร : ฟ้าอภัยจำกัด, ๒๕๔๕.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. **การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ณรงค์ สินสวัสดิ์. **สังคมกับการปกครอง**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แพร่วิทยา, ๒๕๒๑.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ**.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๘.

ทวิช เปล่งวิทยา. “**จิตวิทยา**”.กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, ๒๕๓๐.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. **๑๐๐ปีการปกครองท้องถิ่นไทย ๒๔๔๐ – ๒๕๔๐.** กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ธงชัย สันติวงษ์และชัยยศ สันติวงษ์.**พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร.**กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒.

ธีรยุทธ บุญมี. “ธรรมรัฐกับการปฏิรูปสังคมไทยในขั้น๒”.**วารสารกรมประชาสัมพันธ์**. ๒๕๔๑.

นพเก้า ศิริพลไพบูลย์ และคณะ. Personsl productivity **เพิ่มผลผลิตในตนเองเพื่อความสำเร็จ**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, ๒๕๔๕.

นันทวัฒน์ บรมานันท์. **การปกครองส่วนท้องถิ่น.** พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๕๒.

นิพนธ์ ศศิธร. **การจัดระเบียบองค์การปัจจุบันและอนาคต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิฆเนศ, ๒๕๒๓.

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๓๔.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ. **ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**. พิมพ์ครั้งที่๒. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า,๒๕๔๖.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะ และบุญมี ลี้.**รายงานการวิจัยตัวชี้วัดธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๔.

บุษบง ชัยเจริญวัฒนะและบุญมี ลี้. “ตัวชี้วัดธรรมาภิบาล”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันพระปกเกล้า : คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๔.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดการองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

ประหยัด หงษ์ทองคำ. **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.

ประถม แสงสว่าง.**การบริหารการศึกษาเบื้องต้น**. Introduction to Educational Administration.

ปิยโสภณ นามแฝง. **ก้าวใหม่แห่งคณะสงฆ์การศึกษาเผยแผ่ นำการปกครอง-ก่อสร้าง**. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจี๊ยฮั้ว, ๒๕๔๖.

เปรม ติณสูลานนท์ พลเอก. **“จริยธรรมการบริหารภาครัฐ”**. มติชน. ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๘.

ปัญญา ฉายะจินดาวงศ์และรัชนีภู่ตระกูล.**ธรรมาภิบาล**. **Good Governance กับสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙.

พระราชญาณวิสิฐ(เสริมชัย ชยมงฺคโล).**หลักธรรมาภิบาลและประมุขศิลป์**.กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มงคลชัยพริ้นติ้ง, ๒๕๔๘.

พระศรีปริยัติโมลี(สมชัย กุสลจิตฺโต).**สงฆ์ผู้นำสังคม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

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

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ : ความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมนูญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

_____ . **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๓. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอส.อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์ จำกัด, ๒๕๔๘.

_____. **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ ๙. (กรุงเทพมหานคร) สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, ๒๕๕๐.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงฺคโล). **หลักธรรมาภิบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาโณ). **นิเทศธรรม**. กรุงเทพมหานคร : เอมี่เทรดดิ้ง, ๒๕๔๖.

พระราชวรมุนี (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ปลุกปลอบใจยามวิกฤต**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

พระเมธีธรรมาภรณ์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร :บริษัทสหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑.

พระมหาวุฒิชัยวชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). **คนสำราญงานสำเร็จ**.พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร :บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พลับลิชชิ่งจำกัด มหาชน, ๒๕๕๐.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูรธมฺมจิตฺโตป.ธ. ๙. Ph.D.). **พุทธวิธีการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

_____. **พุทธวิธีการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดีสุรเตโช). **พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสตร์ชุดคำวัด**. กรุงเทพมหานคร : เลี่ยงเชียง, ๒๕๔๘.

พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. **“พฤติกรรมองค์การ”**.กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

พฤทธิสาณ ชุมพล. **คำและความคิดในรัฐศาสตร์ร่วมสมัยConcept in ContemporaryPolitical Science**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พิทยา บวรวัฒนา.**การบริหารเชิงบูรณาการ**.นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖.

พุทธทาสภิกขุ. **การบริหารธุรกิจแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร :เคล็ดไทย. มปป.

พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. **แนวคิด ยุทธศาสตร์ การบริหาร การพัฒนา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อปท ในยุคโลกาภิวัตน์.**กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ปัญญาชน, ๒๕๕๒.

ภิญโญ สาธร. **การบริหารงานบุคคล**.กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๖.

มัลลิกา ต้นสอน. **การจัดการยุคใหม่** กรุงเทพมหานคร :เอกซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๔๕.

ยุคศรี อาริยะ. “โลกาภิวัฒน์กับ Good Governance”.ใน**ธรรมาภิบาลกับคอร์รัปชั่นในสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิถีทรรศน์, ๒๕๔๖.

ยุทธ วรฉัตรธาร. ๒๕๔๔ “คำสัมภาษณ์ เรื่องธรรมรัฐในการบริหารองค์กร” **วารสารนักบริหาร ๒๑**. กรกฎาคม-กันยายน. ๓๙-๔๓.

ลิขิต ธีรเวคิน. **การเมืองการปกครองไทย.** พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น :สหรัฐอเมริกาอังกฤษฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย**. กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพซ, ๒๕๔๕.

วิญญู อังคณารักษ์. **แนวความคิดในการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น.**เอกสารประกอบการบรรยายฉบับพิมพ์โรเนียว, ๒๕๑๙.

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. **“ภาคอีสาน ประเทศไทย”**. เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๕. ภาคอีสานประเทศไทย.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ สุขุม นวลสกุล. **การเมืองและการปกครอง.** พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔.

วัชรา ไชยสาร.**รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๔.

ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. **จิตวิทยาสังคม**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. **ทฤษฎีองค์การ** : ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.

สงวน นิตยารัมภ์พงศ์ และสิทธิลักษณ์ สมิตะสิริ. บรรณาธิการ กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ไทย, ๒๕๔๐.

สมยศ นาวีการ. **การบริหารเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔.

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ และสุธี สุทธิสมบูรณ์.**หลักการบริหาร**.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๒๗.

สมหมาย ปฐมชัยวัฒน์. **หลักการปกครองที่ดี**. Good Governance **กับสภาวะแวดล้อมของระบบควบคุมภายใน**. ม.ป.ท., ๒๕๔๔.

สิริ เทศประสิทธิ์. **บทบาทของนักบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๙.

สิปปนนท์ เกตุทัต. **“วิสัยทัศน์กว้างไกล ปฏิบัติได้ผลจริง**.” ใน ภาวะผู้นำความสำคัญต่ออนาคตไทย.

สุดจิต นิมิตกุล. **กระทรวงมหาดไทยกับการบริหารจัดการที่ดีในการปกครองที่ดี Good Governance**. กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

สุลักษณ์ ศิวรักษ์. **การบริหารงานแบบพุทธ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทส่องสยาม จำกัด. ๒๕๓๘.

สำนักงานคณะกรรมการราชการพลเรือน. ม.ป.ป. **คู่มือการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วย การสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี**. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๒.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๔๕-๒๕๔๙**. กรุงเทพมหานคร : สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๔๔.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร,๒๕๔๐.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี Good Governance รายงานประจำปี๒๕๔๑ - ๒๕๔๓**.กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๓.

เสนาะ ติเยาว์. **หลักการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

โสมนัส ณ บางช้าง. “Good Governance”. การกำกับดูแลที่ดีวารสารนักบริหาร ๒๑. กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๔. ๔๘-๕๐.

สิปปนนท์ เกตุทัต. **วิสัยทัศน์กว้างไกลปฏิบัติได้ผลจริง**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มติชน, ๒๕๕๑.

สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. **วิสัยทัศน์ขุนคลัง**. พิมพ์ครั้งที่ ๒.กรุงเทพมหานคร : ผู้จัดการ, ๒๕๔๔.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. **กฎหมายปกครองท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรี และราชกิจจานุเบกษา, ๒๕๔๗.

สถาบันราชประชาสมาสัย. **ธรรมาภิบาลบันดาลสุข**. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๔๙.

สมพันธ์ เตชะอธิกและอื่นๆ. **อบต. เทศบาล อบจ. อำนาจของใคร.** ขอนแก่น : สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๖.

เอเจอร์แซม. **ธรรมาภิบาลการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม**.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์น้ำฝน, ๒๕๔๕.

อานันท์ ปันยารชุน. **มุมมองนายอานันท์**. กรุงเทพมหานคร : มติชน. ๑๓

อุทัย หิรัญโต.**การปกครองท้องถิ่นไทย.**กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

อเนก เหล่าธรรมทัศน์. **เหตุอยู่ที่ท้องถิ่น.** กรุงเทพมหานคร : บพิธการพิมพ์, ๒๕๔๓.

๒) วารสาร/บทความ

โกวิทย์ พวงงาม, การทุจริตคอรัปชั่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : มาตรการและกลไกการป้องกัน, **วารสารสถาบันพระปกเกล้า**, ปีที่ ๕ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๕๐) : ๑๕.

จำนงค์ ทองประเสริฐ. นิทานวจนะ. **พุทธจักร**. ปีที่ ๖๓ ฉบับที่ ๖ (มิถุนายน ๒๕๕๒) : ๓.

ทิฆัมพร ชุลีลัง, ตัวแบบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเทศบาล : การศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเทศบาล 3 ขนาด, วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,ปีที่ ๔๗ ฉบับที่ ๒/๒๕๕๐ : ๑๑๓ - ๑๔๖.

สิริวัฒน์ ศรีเครือดง. การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพระพุทธศาสนา : หลักธรรมสำหรับสั่งสอนสังคม. **๒๐ ปีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. (มิถุนายน ๒๕๕๑) : ๗๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อัจรา โยมสินธ์ ๒๕๔๔. “บรรษัทภิบาลกลยุทธ์ธุรกิจแบบยั่งยืน” **วารสารนักบริหาร๒๑.** (กรกฎาคม – กันยายน ๒๕๔๔) : ๔๘-๕๐.

๓) วิทยานิพนธ์/งานวิจัย

จิตติมา พักเพียง. “รูปแบบการบริหารงานตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในเขตภาคกลางตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ธิติวุฒิ หมั่นมี. “การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

พิรัชย์ ศรีราม. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยหลักพุทธธรรมในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ไพศาล เครือแสง. “รูปแบบการส่งเสริมจริยธรรมทางการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตภาคเหนือตอนล่าง”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

ภาส ภาสสัทธา. “การบูรณาการหลักพุทธธรรมในการบริหารจัดการด้านความโปร่งใสขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

รักษา สุดเส้นผม. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการกระจายอำนาจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

ศิริรัตน์ คลังเย็น. “การบริหารงานสู่ความเป็นเลิศตามหลักพุทธธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

สุนทร สุวรรณพร. “การจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไทย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

สุรินทร์ธร ศิธรกุล. “ผู้นำการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

บรรณานุกรม (ต่อ)

อภิชาติ พานสุวรรณ. “การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำชุมชนในเขตเทศบาล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” . **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘

๔) อินเตอร์เน็ต

วรรณนภา ไกวัลอาภรณ์, **พุทธธรรมเพื่อชีวิต และสังคม**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา <http://wannapa.com/action3.html [๒๘ ก.พ. ๒๕๕๓].

๒. ภาษาอังกฤษ :

Budhya Bowornwathana, **Country Report Governance Reform in Thailand : QuestionableAssumptions**, Uncertain Outcomes, 2545

Daniel Wit, A Comparative Surveyof Local Government and Administration, Bangkok : Kurusapha Press, 1967

John J. Clarke, **Outline of Local Government of The United Kingdom**, London : Sir Issac Pitman and SonLtd, 1957

Haris G. Montagu, **Comparative Local Government**, Grat Britain : William Brendon and Son,Ltd. 1984

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

Taro Yamane , **Statistics: An Introductory Analysis, Third edition**, (New York : Harper and. Row Publication, 1973

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

แบบสอบถามการวิจัยและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี
BUDDHIST GOOD GOVERNANCE FOR MANAGEMENT EFFECTIVENESS
PROMOTION OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN UBOLRACHATANI PROVINCE.

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง "พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" **สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**

แบบสอบถามฉบับนี้ มี ๕ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญที่ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งผลจากข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้ในการค้นคว้าวิจัยตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี คำตอบของท่านผู้วิจัยจะรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายถนัด ไชยพันธ์

นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ลักษณะงานที่รับผิดชอบ รายได้ต่อเดือน ประสบการในการทำงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

จากข้อคำถามในแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามสอดคล้องตามวัตถุประสงค์อยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย √ ลงในช่อง ☐

๑. เพศ

☐ ชาย ☐ หญิง

๒. อายุ

☐ ๒๐ – ๒๕ ปี ☐ ๒๖ – ๓๐ ปี
☐ ๓๑ – ๓๕ ปี ☐ ๓๖ – ๔๐ ปี
☐ ๔๑ – ๔๕ ปี ☐ ๔๖ – ๕๐ ปี
☐ ๕๑ – ๕๕ ปี ☐ ๕๖ – ๖๐ ปี

๓. วุฒิการศึกษา

☐ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ระดับปริญญาตรี
☐ ระดับปริญญาโท ☐ ระดับปริญญาเอก

๔. ความเกี่ยวข้องกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

☐ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
☐ ลูกจ้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ท่านสังกัดอยู่
☐ อบจ ☐ เทศบาลนคร
☐ เทศบาลเมือง ☐ เทศบาลตำบล
☐ อบต.

6. รายได้ต่อเดือน
☐ ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท ☐ ๑๕,๐๐๐ – ๒๐,๐๐๐ บาท
☐ ๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท ☐ ๒๕,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท
☐ ๓๐,๐๐๑ - ๓๕,๐๐๐ บาท ☐ ๓๕,๐๐๑ – ๔๐,๐๐๐ บาท
☐ ๔๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

7. ประสบการในการทำงาน
☐ ๑ - ๕ ปี ☐ ๖ - ๑๐ ปี
☐ ๑๑ - ๑๕ ปี ☐ ๑๖ - ๒๐ ปี
☐ ๒๑ - ๒๕ ปี ☐ ๒๖ - ๓๐ ปี
☐ ๓๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ : แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ท

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๕ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	หลักสัปปุริสธรรม ๗ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง)						

๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสที่จะรับข้อมูลข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่					
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน					
๓	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเป็นธรรมเสมอภาค					
๒. หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)						
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ					
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์					
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานต่างๆ					
๓. หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)						
๗	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารองค์กรที่ดี					
๘	บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี					
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน					
๔. หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)						
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
๑๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่					
๑๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำ					
๕. หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม)						
๑๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกระจายอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับ					

๑๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน					
๑๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดการให้บริการตามลำดับก่อนหลัง					
๖. หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้)						
๑๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ					
๑๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน					
๑๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหน่วยงานให้คำปรึกษา/รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน					
๗. หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)						
๑๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน					
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้คนได้เหมาะสมกับงาน					
๒๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม					

ตอนที่ ๓ : แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ท

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๕ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๑. ด้านปัญญาพละ(กำลังความรู้ความสามารถ)						
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน					
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล					
3	ผู้บริหารมีความเข้าใจปัญหาของประชาชนและสามารถแก้ไขได้					
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักเหตุและผลในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ					
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด					
๖	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร					
๒. ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)						
๗	เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย					
๘	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องความขยันหมั่นเพียรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
๙	เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลา ที่กำหนดไว้					
๑๐	ผู้บริหารมีการยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา					
1๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ					
๑๒	ผู้บริหารใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ					
๓.ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)						
1๓	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้					

1๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีระบบเล่นพรรคเล่นพวกมาเกี่ยวข้อง					
1๕	ผู้บริหารมีความยุติธรรมเป็นกลางให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกฝ่าย					
๑๖	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร					
๑๗	เจ้าหน้าที่มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข					
๑๘	เจ้าหน้าที่ประพฤติตามหลักศีล ๕					
๔.ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)						
1๙	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถ อย่างเป็นธรรม					
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม					
๒๑	บุคลากรมีความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และประชาชนได้เป็นอย่างดี					
๒๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน					
๒๓	องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาชาวบ้าน แม้มิได้รับการร้องขอก็ตาม					
๒๔	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองเรียบง่าย เข้ากับทุกคนได้เสมอต้นเสมอปลาย					

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การให้คะแนน ๕ ระดับตามหลักการของลิเคิร์ท

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

๕ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
๔ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับมาก
๓ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง
๒ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อย
๑ หมายถึง มีประสิทธิผลในการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น						
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่มองค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา					
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้					
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา					
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา					
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน					
ด้านคุณภาพการให้บริการ						
6	ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่					
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการบริการประชาชนในวันหยุด					
8	เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน					

9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ					
10	เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค					
ด้านการปฏิบัติราชการ						
๑๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ					
๑๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้					
๑๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้					
๑๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการประหยัดพลังงาน					
๑๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้					
ด้านการพัฒนาองค์กร						
๑๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน					
๑๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด					
๑๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน					
๑๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน					
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้					

ตอนที่ ๕ แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบได้แสดงความเห็นอย่างอิสระ

๑. ด้านแผนพัฒนาของ อปท.

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

๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ

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

๓. ด้านการปฏิบัติราชการ

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

๔. ด้านการพัฒนาองค์กร

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

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม



แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี
BUDDHIST GOOD GOVERNANCE FOR MANAGEMENT EFFECTIVENESS
PROMOTION OF LOCAL ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS
IN UBOLRACHATANI PROVINCE.

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....

ผู้สัมภาษณ์ : ผู้วิจัย.....บันทึกข้อมูล : ผู้วิจัย (จดบันทึก,บันทึกเสียง)

สถานที่สัมภาษณ์.....วัน/เดือน/ปี.....เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนี้สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัย ตามหลักสูตร ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยใคร่ขอความรู้และข้อมูลจากท่าน เพื่อประกอบการศึกษาวิจัย เรื่อง “พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนทั้งถิ่น โดยนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาบูรณาการร่วมกันในการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อันจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและประเทศชาติต่อไป

2. แบบสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน

ส่วนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ ๓ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ส่วนที่ ๔ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

๓. ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านที่อนุเคราะห์สละเวลาให้ข้อมูลเป็นอย่างสูง

ส่วนที่ ๑. ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร

๑. ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

.....

.....

๒. ด้านคุณภาพการให้บริการ

.....

.....

๓. ด้านการปฏิบัติราชการ

.....

.....

๔. ด้านการพัฒนาองค์กร

.....

.....

ส่วนที่ ๒. หลักสัปปุริสัตธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรเป็นอย่างไร

๑. หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่าถูกต้อง)

.....

.....

๒. หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)

.....

.....

๓. หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)

.....

.....

๔. หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)

.....

.....

๕. หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม)

.....

.....

๖. หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้)

.....

.....

๗. หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)

.....

.....

ส่วนที่ ๓. หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นควรเป็นอย่างไร

๑. ด้านปัญญาพละ(กำลังความรู้ความสามารถ)

.....

.....

๒. ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)

.....

.....

๓. ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)

.....

.....

๔. ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)

.....

.....

ส่วนที่ ๔ แนวทางการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

มีแนวทางใดบ้าง

.....

.....

ขอขอบพระคุณผู้ให้สัมภาษณ์เป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ข.หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

และผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจแก้ไขเครื่องมือในการวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖ **วันที่** ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ **พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ดร.**

ด้วย **นายณัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(อาจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี)
เลขานุการระดับหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายณัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.
อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔ / พ.ย. / ๕๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖ **วันที่** ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต

ด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

ตรวจแล้ว

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๒๔๖ **วันที่** ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์แล้ว

ดร.รัฐพล เย็นใจมา

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖ **วันที่** ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.อนุวัต กระสังข์

ด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

ดร.อนุวัต กระสังข์
อาจารย์ประจำฯ ศูนย์บัณฑิตศึกษา
๕ พ.ย. ๕๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๔๖ **วันที่** ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว

ด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโฌ,ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ตรวจแล้ว

ดร.ประเสริฐ ธิลาว
๐๔ พ.ย. ๒๕๕๙

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายข้อ (IOC)

สรุปค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of item Objective Congruence)
แบบสอบถาม งานวิจัยเรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดอุบลราชธานี
นายณัด ไชยพันธ์
นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	หลักสัปปุริสธรรม ๗ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑. หลักธัมมัญญุตา (รู้หลักการ รู้จักเหตุ รู้งาน รู้หน้าที่ในการดำเนินการอย่างถูกต้อง)									
๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสที่จะรับข้อมูล ข้อเท็จจริงจากเจ้าหน้าที่	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำโครงการที่มุ่งต่อประโยชน์ของชุมชน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๓	การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีความเป็นธรรมเสมอภาค	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒. หลักอัตถัญญุตา (รู้จุดหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้จักผล)									
๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดธรรมาภิบาลเป็นหลักในการดำเนินงานต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนงานทุกอย่างได้อย่างเหมาะสมและทันต่อเหตุการณ์	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้เทคโนโลยีในการดำเนินงานต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๓. หลักอัตตัญญุตา (รู้ตน รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความรู้อย่างไร)									
๗	บุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสื่อสารองค์กรที่ดี	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๘	บุคลากรที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงาน	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้

ที่	หลักสัปปุริสธรรม ๗ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๔. หลักมัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ รู้จักความพอดี)									
๑๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๑๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหลักจริยธรรมของหน่วยงานหรือไม่	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๑๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมจริยธรรมเป็นประจำ	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๕. หลักกาลัญญุตา (รู้จักเวลา รู้คุณค่าเวลา รู้จักการบริหารเวลาอย่างเหมาะสม)									
๑๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกระจายอำนาจแก่บุคลากรทุกระดับ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีขั้นตอนในการทำงานในการให้บริการประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดการให้บริการ ตามลำดับก่อนหลัง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๖. หลักปริสัญญุตา (รู้ชุมชน รู้สังคม สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้)									
๑๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดหน่วยงานให้คำปรึกษา/รับเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๗. หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล รู้ประเภทของบุคคลที่ร่วมงานด้วยกัน)									
๑๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้คนได้เหมาะสมกับงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับหลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ที่	หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ด้านปัญญาพละ(กำลังความรู้ความสามารถ)									
1	ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
2	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
3	ผู้บริหารมีความเข้าใจปัญหาของประชาชนและสามารถแก้ไขได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักเหตุและผลในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
5	ผู้บริหารมีการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๖	ผู้บริหารมีการให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพของบุคลากร	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒. ด้านวิริยะพละ (กำลังความขยันหมั่นเพียร)									
๗	เจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๘	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างในเรื่องความขยันหมั่นเพียรแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๙	เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานตามเวลา ที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๐	ผู้บริหารมีการยอมรับฟัง ข้อเสนอแนะจาก ผู้ใต้บังคับบัญชา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
1๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการประชุมปรึกษาหารือกันเป็นประจำ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๒	ผู้บริหารใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจดำเนินโครงการต่างๆ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

ที่	หลักพละ ๔ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๓.ด้านอนวัชชพละ (กำลังความซื่อสัตย์สุจริต)									
1๓	เจ้าหน้าที่มีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
1๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีระบบเล่นพรรคเล่นพวกมาเกี่ยวข้อง	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
1๕	ผู้บริหารมีความยุติธรรมเป็นกลางให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกฝ่าย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๖	บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร	+๑	+๑	+๑	๐	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๑๗	เจ้าหน้าที่มีความประพฤติเรียบร้อย ไม่เกี่ยวข้องกับอบายมุข	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๘	เจ้าหน้าที่ประพฤติตามหลักศีล ๕	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๔.ด้านสังคหพละ (มีกำลังของเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน)									
1๙	ผู้บริหารมีการพิจารณาความดีความชอบของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานโดยยึดหลักความสามารถ อย่างเป็นธรรม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งปันสิ่งของช่วยเหลือประชาชนในยามประสบภัยอย่างเหมาะสม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๑	บุคลากรมีความสามารถเข้ากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้าหน้าที่และประชาชนได้เป็นอย่างดี	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๒๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการทำงานมุ่งผลประโยชน์ส่วนรวม ไม่มุ่งผลประโยชน์ตน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๓	องค์ปกครองส่วนท้องถิ่นมีการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาชาวบ้าน แม้มิได้รับการร้องขอก็ตาม	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๒๔	ผู้บริหารประพฤติตนเป็นกันเองเรียบง่าย เข้ากับทุกคนได้เสมอต้นเสมอปลาย	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

ตอนที่ ๔ : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

ที่	ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านแผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น									
1	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชน กลุ่ม องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
2	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปฏิบัติตามแผนพัฒนา ที่กำหนดไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
3	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดำเนินงานบรรลุตามแผนพัฒนา	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
4	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนา	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
5	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนางาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
ด้านคุณภาพการให้บริการ									
6	ประชาชนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
7	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีโครงการบริการประชาชนในวันหยุด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
8	เจ้าหน้าที่มีความเต็มใจและตั้งใจในการให้บริการประชาชน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
9	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดบริการสาธารณะที่มีคุณภาพ	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
10	เจ้าหน้าที่บริการประชาชนโดยยึดหลักความเสมอภาค	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
ด้านการปฏิบัติราชการ									
๑๑	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีแผนในการดำเนินกิจกรรมและโครงการ	+๑	+๑	+๑	+๑	๐	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๑๒	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการบริหารงบประมาณเป็นไปตามแผนที่วางไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๓	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่าและสามารถตรวจสอบได้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

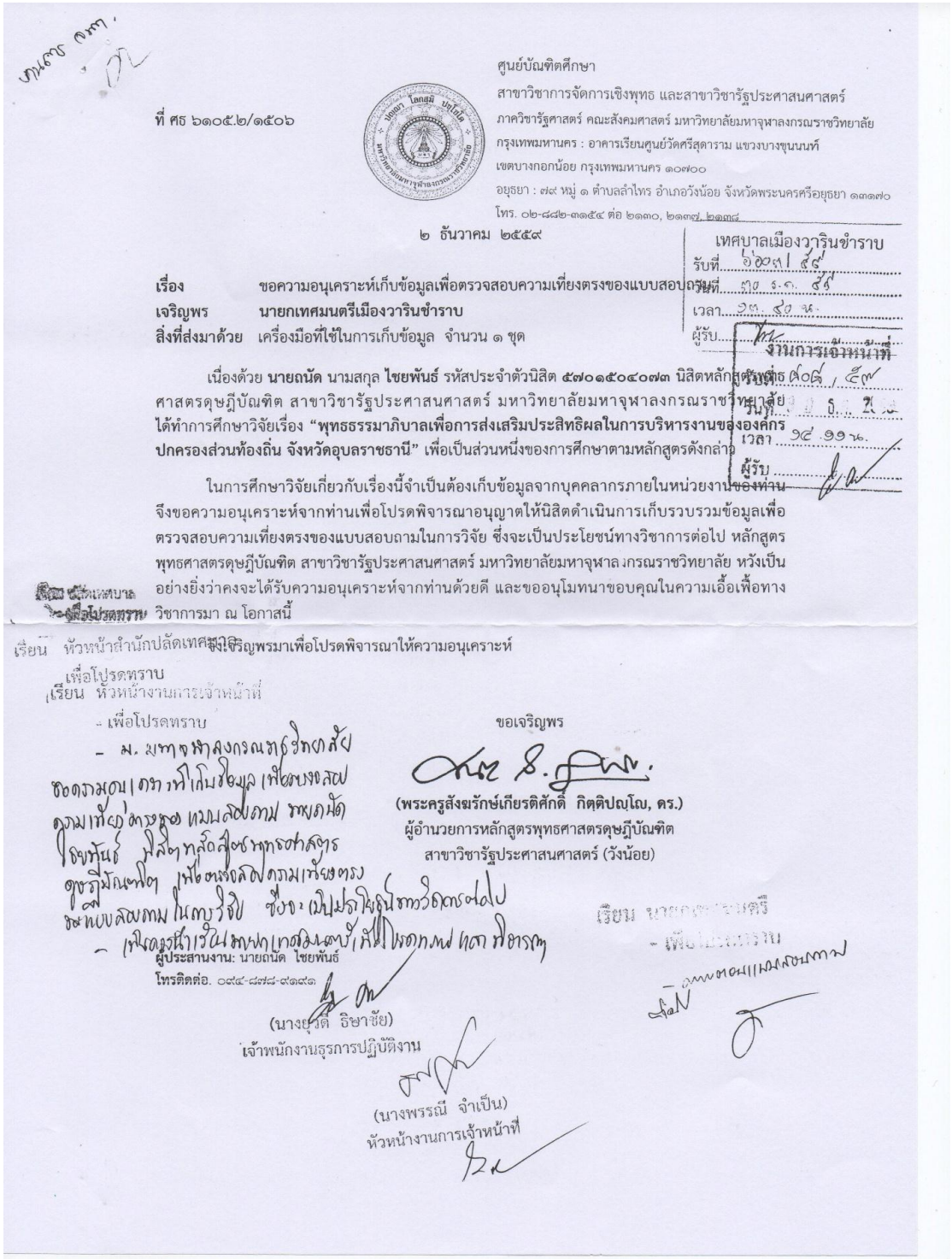
ที่	ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	ผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
		๑	๒	๓	๔	๕			
๑๔	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการประหยัดพลังงาน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีผลจากการดำเนินโครงการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
ด้านการพัฒนาองค์กร									
๑๖	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการกำหนดวัตถุประสงค์ในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๗	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๘	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตรากำลังภายในหน่วยงานไว้อย่างชัดเจน	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้
๑๙	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีมาตรการในการลดขั้นตอนการทำงาน	+๑	+๑	๐	+๑	+๑	๔	๐.๘๐	นำไปใช้ได้
๒๐	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้ฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้	+๑	+๑	+๑	+๑	+๑	๕	๑.๐๐	นำไปใช้ได้

ภาคผนวก ค.

หนังสือขอความอนุเคราะห์การทดลองเก็บข้อมูล

และผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

หนังสือขอความอนุเคราะห์การทดลองเก็บข้อมูล



ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๑๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๙, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๐๖

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เทศบาลเมืองวารินชำราบ
รับที่ อ๐๐๗๑ ๕๙
วันที่ ๗ ธ.ค. ๕๙
เวลา ๑๓.๕๑ น.
ผู้รับ
งานการเจ้าหน้าที่

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามวิจัย
เจริญพร **นายกเทศมนตรีเมืองวารินชำราบ**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายณนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

เรียน หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล
เพื่อโปรดทราบ
เรียน หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่
- เพื่อโปรดทราบ

ผู้ประสานงาน: นายณนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๔๑

(นางยุวดี ธิษาชัย)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน

(นางพรรณี จำเป็น)
หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนรวมและศูนย์บริการสารสนเทศ แขวงบางขุนพรหม
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

สำนักงานเทศบาลตำบลน้ำยืน
เลขที่รับ ๒๓๘๕/๕๙
วันที่ ๒๓ ธ.ค. ๕๙
เวลา ๑๓.๕๕ น.

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๐๖

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร **นายกเทศบาลตำบลน้ำยืน**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายณนัต** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายณนัต ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

(นายชัยยุทธ อำนาวงษ์)
นักวิชาการพัสดุ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๑๓๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๐๖

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพรสวรรค์**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

(นายชนวร ธาโสทน)
นักพัฒนาชุมชน ชำนาญการ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๐๖

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโดมประดิษฐ์**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

(นายกฤษณ์ บุญประสพ)
นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๕๐๖

๒ ธันวาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
เจริญพร **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านตูม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคคลากรภายในหน่วยงานของท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ผลการหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (AlphaCoefficient)
ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ค่าแอลฟ่า (AlphaCoefficient) ประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
plan1	75.5667	83.840	0.719	0.946
plan2	75.3667	86.999	0.586	0.948
plan3	75.2667	87.651	0.566	0.948
plan4	75.3667	82.930	0.760	0.945
plan5	75.4000	87.007	0.505	0.949
quality1	75.4333	83.909	0.740	0.946
quality2	75.2667	86.754	0.586	0.948
quality3	75.3000	80.700	0.832	0.944
quality4	75.0333	86.102	0.589	0.948
quality5	75.2000	82.579	0.783	0.945
act1	75.4000	83.283	0.760	0.945
act2	75.4000	81.076	0.826	0.944
act3	75.6000	85.214	0.645	0.947
act4	75.7000	86.424	0.618	0.948
act5	75.5667	85.840	0.667	0.947
develop1	75.3000	86.286	0.594	0.948
develop2	75.4000	85.007	0.673	0.947
develop3	75.5667	86.875	0.572	0.948
develop4	75.4667	85.430	0.709	0.946
develop5	75.3667	82.930	0.760	0.945

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (AlphaCoefficient)
ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ค่าแอลฟ่า (AlphaCoefficient) หลักสัปปุริสธรรม ๗ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
tum1	79.5333	96.326	0.747	0.953
tum2	79.7333	95.995	0.727	0.953
tum3	79.6333	99.344	0.657	0.954
austhun1	79.5000	98.879	0.637	0.954
austhun2	79.5667	96.116	0.732	0.953
austhun3	79.6667	99.540	0.548	0.955
austan1	79.6667	96.299	0.749	0.953
austan2	79.4667	98.602	0.636	0.954
austan3	79.5667	92.737	0.870	0.951
mustan1	79.3667	98.240	0.566	0.955
mustan2	79.4000	95.145	0.810	0.952
mustan3	79.6333	94.378	0.806	0.952
kalan1	79.6000	93.903	0.813	0.952
kalan2	79.7667	97.633	0.638	0.954
kalan3	79.9333	98.202	0.696	0.953
parisan1	79.7667	99.082	0.717	0.953
parisan2	79.5333	97.499	0.656	0.954
parisan3	79.6000	98.041	0.666	0.954
pucalan1	79.7667	98.599	0.616	0.954
pucalan2	79.6667	98.851	0.668	0.954
pucalan3	79.6333	98.033	0.639	0.954

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (AlphaCoefficient)
ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง "พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงาน
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี

ค่าแอลฟ่า (AlphaCoefficient) หลักพละ ๕ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
panyapala1	79.5000	152.190	0.434	0.909
panyapala2	79.6000	156.110	0.165	0.912
panyapala3	79.4333	154.254	0.300	0.911
panyapala4	79.3667	153.068	0.324	0.910
panyapala5	79.5333	153.706	0.194	0.914
panyapala6	79.3333	154.437	0.286	0.911
viriyapala1	78.8667	157.085	0.129	0.912
viriyapala2	78.8667	158.326	0.038	0.914
viriyapala3	79.4333	152.461	0.305	0.911
viriyapala4	79.4333	153.771	0.333	0.910
viriyapala5	81.1333	136.602	0.738	0.902
viriyapala6	80.8000	136.234	0.746	0.901
anavatcha1	80.9000	141.886	0.635	0.904
anavatcha2	80.9333	139.375	0.692	0.903
anavatcha3	80.5333	141.361	0.720	0.903
anavatcha4	80.5667	138.185	0.766	0.901
anavatcha5	81.2000	138.372	0.696	0.903
anavatcha6	80.9667	137.620	0.784	0.901
sangkaha1	80.4000	139.766	0.771	0.901
sangkaha2	80.4667	141.361	0.670	0.904
sangkaha3	80.4000	139.421	0.732	0.902
sangkaha4	80.4667	140.740	0.696	0.903
sangkaha5	79.5667	155.426	0.179	0.913
sangkaha6	79.5667	149.909	0.434	0.909

ภาคผนวก ง.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์เชิงลึก

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายบุญกอง คูณมา ประธานกลุ่มมวลชนคนตำบลตูม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บุญกอง คูณมา

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายสำรวย ประสานศรี ผู้ใหญ่บ้านตำบลบ้านตูม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายทองบัน มะเดื่อ กำนันตำบลบ้านตูม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายฉนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ได้ให้สัมภาษณ์แล้ว

นายทองบัน มะเดื่อ

ผู้ประสานงาน: นายฉนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

เทศบาลตำบลบุ่งไหม
เลขที่รับ ๑๕๑๙ เวลา ๑๔.๔๑
วันที่ ๑๑ ก.ค. ๒๕๕๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ปลัดเทศบาลตำบลบุ่งไหม**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายสวัสดิ์ ฤทธิ์สิงห์ รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายฉนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายฉนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

11/11/59

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลนาดี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายฉนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายฉนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

(นายปรีชา เหมะนัค)
นายกเทศมนตรีตำบลท่าช้าง
10 พ.ย. 59

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

(นางศุภร คูณผล)
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว
๑๐ พ.ย ๕๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายกเทศมนตรีตำบลโพธิ์ศรี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

10/11/59

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบเรียน **พระเดชพระคุณพระศรีวิสุทธิมุนี รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ได้ประสานการสัมภาษณ์เรียบร้อยแล้ว
ณ วัดปากน้ำ
พระเดชพระคุณ
๑๑/๑๑/๕๙

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
กราบเรียน **พระเดชพระคุณพระราชธรรมโกศล เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ธ)**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูงยิ่ง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

๗ พ.ย. ๕๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **พระครูกิตติปุญญากร เจ้าคณะตำบลท่าช้าง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน **พระครูอรุณธรรมโกศล เจ้าคณะอำเภอนาเยีย**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอกราบขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

ข้าพเจ้าได้สัมภาษณ์แล้ว

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

คณะรัฐศาสตร์
เลขที่รับ 3394
วันที่ 10 พ.ย. 2559
เวลา 9.34 น.

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **อาจารย์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประกายดาว เศวตนนท์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ได้ให้ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว
(ผศ.ประกาย เศวตนนท์)
๗ พ.ย. ๕๙

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๕๙

๗ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เจริญพร **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วินัย จำปาอ่อน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขออนุโมทนาขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโณ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๕-๘๗๘-๙๑๙๑

ได้ให้การสัมภาษณ์ วันที่ ๑ พ.ย. ๕๙

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร/แฟกซ์** ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๒๐๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๕๑ **วันที่** ๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้นิสิตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพิมล ศรศักดา อาจารย์ประจำ มจร วข. อุบลราชธานี**

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปณฺโญ, ดร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

๑๐ พ.ย. ๕๙

ภาคผนวก จ.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการสนทนากลุ่ม

(Focus Group Discussion)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)**

เรียน **รองศาสตราจารย์ ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ**

เนื่องด้วย **นายฌนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ประสานงานร่วมกับ

ผู้ประสานงาน: นายฌนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

เรียน อาจารย์ ดร.รัฐพล เย็นใจมา อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

เนื่องด้วย **นายณัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายณัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๘๓

๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **อาจารย์ ดร.ณัฏฐพงศ์ จันทราทิพย์ อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๘๓

๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **อาจารย์ ดร.ปรมต วรรณบวร อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

30 เม.ย. 60

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ** (Focus Group Discussion)

เรียน **อาจารย์ ดร.อำพล ปุญญา อาจารย์พิเศษหน่วยวิทยบริการพิจิตร**

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

30 มี.ค. 60

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ** (Focus Group Discussion)

เรียน **อาจารย์ ดร.สุริยา รักษาเมือง อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ**

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ไปเข้าร่วมสนทนากลุ่มแล้ว
ดร.สุริยา รักษาเมือง
๓๐ เม.ย. ๒๕๖๐

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ - ๓๕๒๔ - ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ** (Focus Group Discussion)

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาฯ**

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

เชิญร่วม Focus Group

(ผศ.ดร ธิติวุฒิ หมั่นมี)
๓๐ / ๐๔ / ๖๐

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง **ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ** (Focus Group Discussion)

เรียน **ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร เลขานุการหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาฯ**

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

30 เม.ย. 60

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูวินัยธรเอนก เตชวโร,ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

พระครูวินัยธรเอนก เตชวโร,ดร.
๒๘ เม.ย. ๖๐

ศูนย์บัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุดาราม แขวงบางขุนนนท์
เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐
อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๖๘๓

๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)
เรียน **ดร.สุภาภรณ์ โสภา เทศบาลตำบลขุนทะเล**
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กำหนดการ จำนวน ๑ ฉบับ
๒. เอกสารประกอบการสนทนากลุ่ม จำนวน ๑ เล่ม

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขอเชิญท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ,ผศ.ดร. ผอ.หลักสูตร พธ.ด. (รปศ. วังน้อย)

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โชนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

เข้าร่วมสนทนากลุ่มเฉพาะ
๓๐ เม.ย. ๖๐

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต **โทร.,โทรสาร** ๐ – ๓๕๒๔ – ๘๐๐๐ (ภายใน ๘๒๐๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๑๔๖ **วันที่** ๒๗ เมษายน ๒๕๖๐

เรื่อง ขอเชิญเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

นมัสการ พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ,ดร. อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษาฯ

เนื่องด้วย **นายถนัด** นามสกุล **ไชยพันธ์** รหัสประจำตัวนิสิต **๕๗๐๑๕๐๔๐๗๓** นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี"** เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดียิ่ง จึงใคร่ขออาราธนาพระคุณท่านพร้อมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ เรื่อง **"พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดอุบลราชธานี" ในวันอาทิตย์ที่ ๓๐ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๐ เวลา ๑๓.๐๐ น. เป็นต้นไป ณ ห้อง B ๕๐๖ ชั้น ๕ อาคารเรียนรวม โซนบี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อขออาราธนาเข้าร่วมการสนทนากลุ่มเฉพาะ ตามวันเวลาและสถานที่ดังกล่าว

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)
ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ยินดีเข้าร่วม

(พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ,ดร.)
๓๐/เม.ย./๖๐

ผู้ประสานงาน: นายถนัด ไชยพันธ์
โทรติดต่อ. ๐๙๔-๘๗๘-๙๑๙๑

รายชื่อผู้เข้าร่วมเสวนากลุ่มย่อย (Focus Group)

เรื่อง พุทธธรรมาภิบาลเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุบลราชธานี

วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๐

นำเสนอโดย นายณัด ไชยพันธ์
นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ณ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย อยุธยา

ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมเสวนากลุ่มย่อย (Focus Group)

ที่	ชื่อ-ฉายา-นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	ลงชื่อ
๑	พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตฺติปญฺโญ, ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (วังน้อย)	
๒	พระมหากฤษฎา กิตฺติโสภโณ,ดร.	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ	
๓	พระครูวินัยธรอเนก เตชวโร, ดร.	อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มจร	
๔	รศ.ดร.สุรินทร์ นิยมางกูร	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	
๕	ผศ.ดร.ธิติวุฒิ หมั่นมี	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	
๖	ผศ.ดร.บุษกร วัฒนบุตร	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	
๗	ดร.รัฐพล ใจเย็นมา	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	
๘	ดร.สุริยา รักษาเมือง	อาจารย์ประจำหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	
๙	ดร.ณัฏฐพงศ์ จันทราทิพย์	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	
๑๐	ดร.ปรมต วรรณบวร	อาจารย์ประจำมหาวิทยาลัยรามคำแหง	
๑๑	ดร.สุภาภรณ์ โสภา	เทศบาลตำบลขุนทะเล	
๑๒	ดร.อำพล ปุญญา	อาจารย์พิเศษ มจร หน่วยวิทยบริการพิจิตร	

ภาคผนวก ฉ.

ภาพการลงพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัย



สัมภาษณ์ พระศรีวิสุทธิมุนี (วัดปากน้ำ)
รองเจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี



สัมภาษณ์ พระราชธรรมโกศล
เจ้าคณะจังหวัดอุบลราชธานี (ฝ่ายธรรมยุต)



สัมภาษณ์ พระครูอรุณธรรมโกศล
เจ้าคณะอำเภอนาเยีย (วัดป่านาเยีย)



สัมภาษณ์ พระครูกิตติปุญญากร
เจ้าคณะตำบลท่าช้าง (วัดท่าช้างน้อย)



สัมภาษณ์ ผศ.ดร.วินัย จำปาอ่อน
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



สัมภาษณ์ ดร.ฐิติพล ภักดีวานิช
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี



สัมภาษณ์ ผศ.สุวิมล ศรศักดิ์ดา
มจร. วข.อุบลราชธานี



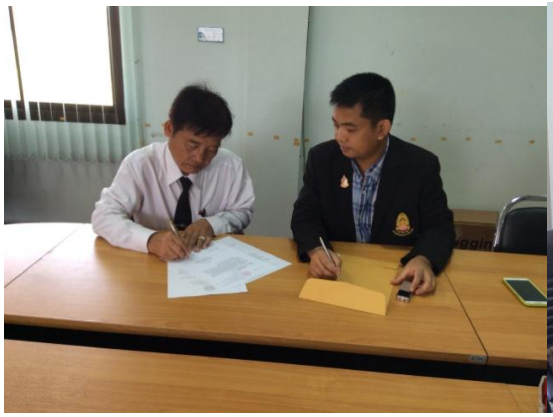
สัมภาษณ์ ผศ.ประกายดาว เศวตนนท์
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี



สัมภาษณ์ นายสวัสดิ์ ฤทธิ์สิงห์
รองปลัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี



สัมภาษณ์นายแทนไท แก้วปัญญา
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลโพธิ์ศรี



สัมภาษณ์ นายปรีชา เหมนัค
นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลท่าช้าง



สัมภาษณ์ จ.ส.ต. พรสวัสดิ์ ครองบุญ
ปลัดเทศบาลตำบลบุ่งไหม



สัมภาษณ์ นางศุภร คูณผล
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลระเว



สัมภาษณ์ นายทองบรร มะเดื่อ
กำนันตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย



สัมภาษณ์ นายสำรวย ประสานศรี
ผู้ใหญ่บ้านบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย



สัมภาษณ์ นายกอง คูณมา
ประธานกลุ่มมวลชนคนรักตำบลบ้านตูม

ภาคผนวก ช.

ภาพการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)


นิสิตผู้นำเสนอ











ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ – ชื่อสกุล นายถนัด ไชยพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด วันอาทิตย์ที่ ๙ มกราคม ๒๕๒๖
สถานที่เกิด ๗ หมู่ ๑ ตำบลบ้านตูม อำเภอนาจะหลวย จังหวัดอุบลราชธานี
นับถือศาสนา พุทธ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๐ ระดับปริญญาตรี สาขาภาษาอังกฤษ คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พ.ศ. ๒๕๕๔ ระดับปริญญาโท สาขาการพัฒนาชุมชน คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พ.ศ. ๒๕๖๑ ระดับปริญญาเอก สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail Address. cd15_tu2007@hotmail.com

ผลงานทางวิชาการ

เรื่อง การบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ตามทัศนะเชิงพุทธบูรณาการ ตีพิมพ์ลงในเอกสารบทความสรุปการสัมมนาวิจัยพุทธศาสตร์นานาชาติ ครั้งที่ ๗ วิทยาลัยสงฆ์น่าน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วันที่ ๑๘-๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง บริหารทรัพย์ บริหารธรรม : พุทธวิธีในการบริหารจัดการทรัพย์สิน ตีพิมพ์ในวารสาร มจร การพัฒนาสังคม (JMSD) ปีที่ ๑ ฉบับที่ ๓ (กันยายน – ธันวาคม ๒๕๖๐)

เรื่อง หลักพุทธธรรมเพื่อการส่งเสริมประสิทธิผลการทำงานของท้องถิ่น ตีพิมพ์ลงในนิตยสารพุทธจักร ฉบับประจำเดือน พฤศจิกายน ๒๕๖๐