**ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**

 **BUDDHIST LEADERSHIP OF THE EXECUTIVES OF THE THAILAND**

 **INSTITUTE OF SCIENTIFIC AND TECHNOLOGICAL RESEARCH**

**นายคณาพงษ์ พึ่งมี**

**ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**

**นายคณาพงษ์ พึ่งมี**

**Buddhist Leadership of The Executives of The Thailand**

**Institute of scientific and Technological Research**

**Mr.Kanapong Peungmee**

**ชื่อสารนิพนธ์ :** ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์

 และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย

**ผู้วิจัย :** นายคณาพงษ์ พึ่งมี

**ปริญญา :** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะกรรมการควบคุมสาระนิพนธ์**

 : ผศ. ดร.รัฐพล เย็นใจมา, พธ.บ. (บริหารรัฐกิจ),

พธ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

 : ผศ. ดร.อนุวัต กระสังข์, พธ.บ. (พระพุทธศาสนา),

พธ.ม. (พระพุทธศาสนา), พธ.ด. (รัฐประศาสนศาสตร์)

**วันสำเร็จการศึกษา :** ๙ มีนาคม ๒๕๖๓

**บทคัดย่อ**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ๒. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. เพื่อศึกษา ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย การวิจัยเป็นแบบผสานวิธี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้บริหารและพนักงานเจ้าหน้าที่ในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน ๙ คน การวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรที่ทำงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย จำนวน ๒๘๕ คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบค่าเอฟ ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

**ผลการวิจัยพบว่า** ๑. ในด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ เข้ามาประยุกต์ใช้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overbar{x}$ = ๔.๒๓, S.D. = ๐.๕๙๐) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ (เมตตา) ($\overbar{x}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๖๐๐) ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ (กรุณา) ($\overbar{x}$ = ๔.๒๕, S.D. = ๐.๖๔๙) ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ (มุทิตา) ($\overbar{x}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๖๐๘) ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้ (อุเบกขา) ($\overbar{x}$ = ๔.๒๐, S.D. = ๐.๖๘๐) ในด้านทฤษฎีภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overbar{x}$ = ๔.๒๗, S.D. = ๐.๕๑๙) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานของผู้บริหาร ($\overbar{x}$ = ๔.๓๐, S.D. = ๐.๖๐๓) ด้านการดูแลทรัพยากรมนุษย์ ($\overbar{x}$ = ๔.๒๔, S.D. = ๐.๖๒๒) ด้านความพึงพอใจของบุคคลากร ($\overbar{x}$ = ๔.๑๕, S.D. = ๐.๕๘๙) ด้านการยกระดับองค์กร ($\overbar{x}$ = ๔.๔๐, S.D. = ๐.๕๔๔)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ทำงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรคของ ข้อเสนอแนะภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยพบว่า ยังมีบุคลากรบางส่วนที่มีปัญหาเนื่องจากไม่ต้องการปรับเปลี่ยนตัวเอง และ ยังขาดการให้ข้อมูลความรู้และประโยชน์ให้เรื่องหลังธรรม ดังนั้น สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยสามารถปรับปรุงด้านการให้ข้อมูลด้านหลักธรรม เพื่อให้บุคคลากรในองค์กรซึมซับจนสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานและปรับเปลี่ยนตนเองให้ดียิ่งขึ้น และยังสามารถรักษาความเป็นองค์กรต้นแบบต่อไป

**Thesis Title :** Buddhist Leadership of The Executives of The Thailand

 Institute of Scientific and Technological Research

**Researcher :** Mr. Kanapong Peungmee

**Degree :** Master of Public Administration

**Thesis Committy**

 **:** Asst. Prof. Dr. Ratthaphon Yenjaima,

 BBA (Public Administration),

 M.A (Public Administration),

 Ph.D. (Public Administration)

 **:** Asst. Prof. Dr. Anuwat Krasang, B.A (Buddhism), M.A.

 (Buddhism Studies), Ph.D. (Public Administration)

**Graduation Day :** March / 9 / 2020

**Abstract**

The objective of this thesis is to: 1. To study the Buddhist leadership of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research 2. To compare the opinions of Buddhist Executives of the Institute of Science and Technology of Thailand Classified by personal factors 3. To study the problems, obstacles and recommendations for the Buddhist leadership of the executives of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research The research is a mixed methods research by using qualitative research. The researcher collected data by in-depth interview from executives and officers in the Science and Technology Institute of Thailand, amount 9 people. The quantity research was determined by 285 samples of personnel working at the Institute of Science and Technology of Thailand using questionnaires. The Qualitative and quantitative data analysis Use computer software to find Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation , test hypotheses to compare personnel's opinions with Buddhist leadership of executives by classifying factors person F-test with.

**The findings of the research as follows:**

1. In the application of the four Brahmavihara principle to be applied overall is at high level. ($\overbar{x}$ = 4.23, S.D. = 0.590). When classified in each aspect, it was found that regarding the application of Brahmavihara IV, (Metta) ($\overbar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.600), In the application of Brahmavihara IV (Kruna) ($\overbar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.649), the application of the Brahmavihara IV (Muthita) ($\overbar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.608), in the application of the Brahmavihara IV (Upelclcha) ($\overbar{x}$ = 4.20, S.D. = 0.680), in the field of leadership theory overall is at a high level ($\overbar{x}$ = 4.27, S.D. = 0.519), when considering in each aspect, it was found that Executive work ($\overbar{x}$ = 4.30, S.D. = 0.603), in human resource care ($\overbar{x}$ = 4.24, S.D. = 0.622), in personnel satisfaction ($\overbar{x}$ = 4.15, S.D. = 0.589), in the aspect of organizational enhancement ($\overbar{x}$ = 4.40, S.D. = 0.544).

2. The comparison of Buddhist leadership of Executives of the Thailand Institute of Scientific and Technological Research classified by personal factors, it was found that personnel with different gender, age, educational level and experience, had opinions about Buddhist leadership of Executives of Science and Technology Institute of Thailand not different Therefore rejecting the research hypothesis as for personnel with different positions, had opinions differ significantly at the 0.05 level, therefore agreeing to the research hypothesis.

3. Problems, Obstacles of Buddhist Leadership of Executives of Thailand Institute of Scientific and Technological Research, found that there are still some personnel who have problems because they do not want to adjust themselves and lack of information, knowledge and benefits for Dharma. Therefore, the Institute of Science and Technology of Thailand, able to improve the provision of information about the principles in order for personnel In the organization to absorb and adapted for their work and adjust themselves for the better and can continue to maintain the role and the best organization.

**ภาคผนวก ค**

**หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย**

**และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย**



**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหาร**

**สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย**

**ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**

**คำชี้แจ้ง**

 แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ข้อมูลความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น ๓ ส่วนดังนี้

 ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

 ส่วนที่ ๒ ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี

 ส่วนที่ ๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีต่อภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวงจังหวัดปทุมธานี

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาในเชิงวิชาการเท่านั้น จะไม่เกิดผลเสียหรือผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่ประการใด จึงขอความอนุเคราะห์จากทุกท่านได้ให้คำตอบตามข้อเท็จจริง ตรงตามความเป็นจริงที่สุด และขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

นายคณาพงษ์ พึ่งมี

นิสิตหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**

**เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**

**ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  ตามสถานภาพความเป็นจริงของท่าน

**๑. เพศ**

ชายหญิง

 **๒. อายุ**

๑๘ – ๒๙ ปี๓๐ – ๔๐ ปี

๔๑ – ๕๐ ปี๕๑ – ๖๐ ปี

 **๓. ระดับการศึกษา**

 อนุปริญญา ปริญญาตรี

 ปริญญาโท ปริญญาเอก

 อื่น ๆ (โปรดระบุ)........................................................................................

 **๔. ตำแหน่ง**

 ผู้บริหาร พนักงานชำนาญการ

 พนักงาน ลูกจ้างประจำ

 ลูกจ้างชั่วคราว อื่น ๆ (โปรดระบุ)................................

 **๕. ประสบการณ์ทำงาน**

 ๐ - ๑๐ ปี ๑๑ – ๒๐ ปี

 ๒๑ – ๓๐ ปี ๓๑ – ๔๐ ปี

**ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**

**คำชี้แจง** จากข้อความในคำถามแต่ละข้อ โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยว่าอยู่ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องระดับการพิจารณาของท่าน ดังนี้

| **ข้อ** | **ภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**  | **ระดับความคิดเห็น** |
| --- | --- | --- |
| **มากที่สุด** | **มาก** | **ปานกลาง** | **น้อย** | **น้อยมาก** |
| **ด้านการทำงานของผู้บริหาร** |  |
| ๑. | ผู้บริหารมีทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร |  |  |  |  |  |
| ๒. | ผู้บริหารสามารถร่วมงานกับคนต่างบุคลิกภาพหลากสไตล์อย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๓. | ผู้บริหารมีทักษะการมอบหมายงานอย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๔. | ผู้บริหารมีทักษะการเป็นผู้ชี้แนะในการทำงานอย่างชัดเจน |  |  |  |  |  |
| ๕. | ผู้บริหารมีทักษะการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ |  |  |  |  |  |
| **ด้านการดูแลทรัพยากรมนุษย์** |  |
| ๑. | ผู้บริหารทำให้องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่เพียงพอและต่อเนื่องตามภาระงาน |  |  |  |  |  |
| ๒. | ผู้บริหารสามารถเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรบุคคลให้ทำงานได้ ทำงานเป็น และ ทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ ขององค์กร |  |  |  |  |  |
| ๓. | ผู้บริหารช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร |  |  |  |  |  |
| ๔. | ผู้บริหารทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานและฝ่ายผู้บริหารเพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่างๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร |  |  |  |  |  |
| ๕. | ผู้บริหารช่วยให้พนักงานในองค์กรได้ค้นพบศักยภาพของตนเอง และพัฒนาตนเองให้มีความสามารถเชิงสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ |  |  |  |  |  |
| **ด้านความพึงพอใจของบุคคลากร** |  |
| ๑. | ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| ๒. | ความพึงพอใจที่มีต่อการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในสายงาน |  |  |  |  |  |
| ๓. | ความพึงพอใจที่มีต่อการให้คำปรึกษา การช่วยเหลือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| ๔. | ความพึงพอใจที่มีต่อการตรวจติดตามการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| ๕. | ความพึงพอใจที่มีต่อกระบวนการพิจารณาความดีความชอบบุคลากรของหน่วยงาน |  |  |  |  |  |
| **ด้านการยกระดับองค์กร** |  |
| ๑. | องค์กรมีบรรยากาศการทํางานเป็นกัลยาณมิตร |  |  |  |  |  |
| ๒. | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย เช่น เชื้อชาติ ศาสนา |  |  |  |  |  |
| ๓. | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเห็นคุณค่าความสามารถของพนักงาน |  |  |  |  |  |
| ๔. | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ไม่ได้มุ่งเน้นแค่ผลกำไร แต่ยังให้อะไรดีๆ กลับสู่สังคม |  |  |  |  |  |
| ๕. | สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยเป็นองค์กรที่ให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่  |  |  |  |  |  |
| **ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ มาประยุกต์ใช้** |  |
| **เมตตา** |  |
| ๑ | ผู้บริหารระลึกถึงความทุกข์ของผู้อื่น และมีจิตใจที่เป็นกุศลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| ๒ | ผู้บริหารไม่เบียดเบียน รังแก หรือ เอารัดเอาเปรียบบุคคลากรในองค์กร |  |  |  |  |  |
| ๓ | ผู้บริหารมีความรัก และความปรารถนาดีที่จะเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข |  |  |  |  |  |
| ๔ | ผู้บริหารให้ความเป็นมิตรต่อคนรอบข้าง |  |  |  |  |  |
| **กรุณา** |  |
| ๑ | ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้อื่นตามกำลังทรัพย์ของตน เช่น การบริจาคทรัพย์ให้แก่ขอทาน หรือบริจาคสิ่งของให้แก่ผู้ยากไร้ |  |  |  |  |  |
| ๒ | ผู้บริหารมีการช่วยเหลือหรือสงเคราะห์ผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ หรือช่วยเหลือเมื่อได้รับการเดือดร้อน |  |  |  |  |  |
| ๓ | ผู้บริหารส่งเสริมความดีของผู้อื่นให้เจริญยิ่งขึ้น เช่น การช่วยส่งเสียเด็กกำพร้าให้เล่าเรียนหนังสือ |  |  |  |  |  |
| ๔ | ผู้บริหารมีการยังตนให้เป็นประโยชน์แก่ส่วนรวม เช่น การทำความสะอาดองค์กรในโอกาสกิจกรรมคลีนนิ่งเดย์หรือกิจกรรมทำความสะอาดประจำปี |  |  |  |  |  |
| **มุทิตา** |  |
| ๑ | ผู้บริหารมีการแสดงความยินดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตอันบริสุทธิ์ เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุข |  |  |  |  |  |
| ๒ | ผู้บริหารยกย่อง สรรเสริญในความดี และความสุขที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับ |  |  |  |  |  |
| ๓ | ผู้บริหารแนะนำหรือเสนอแนะแนวทางต่อการทำประโยชน์ของผู้อื่นให้ส่งผลดียิ่งขึ้นไป |  |  |  |  |  |
| ๔ | ผู้บริหารอนุโมทนาในกุศลกรรมที่ผู้อื่นได้กระทำ |  |  |  |  |  |
| **อุเบกขา** |  |
| ๑ | ผู้บริหารวางใจเป็นกลาง ไม่มีความอิจฉาริษยาต่อความสุขที่ผู้อื่นได้รับ |  |  |  |  |  |
| ๒ | ผู้บริหารมีความเป็นธรรม และความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้อื่น |  |  |  |  |  |
| ๓ | ผู้บริหารจิตใจสงบ ไม่โต้ตอบต่อสิ่งเร้าด้วยกายหรือวาจา |  |  |  |  |  |
| ๔ | ผู้บริหารให้ความเคารพต่อความคิด และการแสดงออกของผู้ใต้บังคับบัญชา |  |  |  |  |  |
| ๕ | ผู้บริหารยอมรับในผลแห่งการกระทำที่เกิดขึ้นด้วยตนหรือผู้อื่น |  |  |  |  |  |

**ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี**

**๑. ด้านการทำงานของผู้บริหาร**

 ปัญหา อุปสรรค........................................................................................................................

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

 ข้อเสนอแนะ.............................................................................................................................

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

 **๒. ด้านการดูแลทรัพยากรมนุษย์**

 ปัญหา อุปสรรค........................................................................................................................

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

 ข้อเสนอแนะ.............................................................................................................................

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

**๓. ด้านความพึงพอใจของบุคคลากร**

 ปัญหา อุปสรรค........................................................................................................................

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

 ข้อเสนอแนะ.............................................................................................................................

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

**๔. ด้านการยกระดับองค์กร**

 ปัญหา อุปสรรค........................................................................................................................

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

 ข้อเสนอแนะ.............................................................................................................................

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

**๕. ด้านการนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ เข้ามาใช้**

 ปัญหา อุปสรรค........................................................................................................................

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

 ข้อเสนอแนะ.............................................................................................................................

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

**...ขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม...**