การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

พระสมุห์สุชัย สนฺติสุโข (สุชน่วม)

29A5739204
294.301
อ821ก
2556
Title: การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข (สุขน่วม)

29A5739204
ป
294.301/
อ821ก/
2556
Title: การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง
ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

294.301
อ821ก
22 ม.ค. 57

เลขทะเบียน 5739204
ป 294.301
เลขเรียกหนังสือ อ 821 ก
วันที่ 22 ม.ค. 57

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๖

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

b. 16273

AN APPLICATION OF SUPPURISADHAMMA PRINCIPLE OF DUTY PERFORMANCE OF STAFFS IN MUNICIPALITY UNDER MUENG DISTRICT, PHATTHALUNG PROVINCE

PHASAMU – UTHAI SUNTISUKO

A THESIS PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS

FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

GRADUATE SCHOOL

MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

B.E. 2556 [2013]

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข (สุขน่วม)**
สาขาวิชา	:	**สังคมวิทยา**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... **รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย**

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, (ผศ.ดร.))

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... **ประธานกรรมการ**

(พระมหาปรีดา ขนฺติโสภโณ,(ดร.))

..... **อาจารย์ที่ปรึกษา**

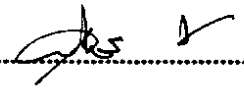
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์)

..... **อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ)

..... **กรรมการ**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)



..... **กรรมการ**

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์(พิเศษ) ส่งศรี ชมภูวงศ์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title	:	**An application of suppurisadhamma principle in duty performance of staffs in municipality under Mueng district, Phattalung province.**
Student's Name	:	**Phra samu-uthai Suntisuko (Suntisuko)**
Department	:	**Sociology**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Detchat Treesap**
Co-Advisor	:	**Asst.Prof. Dr. Direk Nunklam**

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P.S. Ñānavuddho ..... **Acting Dean of Graduate School**

(Phramaha Boonsri Ñānavuddho (Asst.Prof.Dr.))

Thesis Committee

P.P. Khamlang ..... **Chairman**

(Phramaha Preeda khantisopano Dr.))

D. Treesap ..... **Advisor**

(Asst. Prof. Dr. Detchat Treesap)

Direk N.K. ..... **Co-Advisor**

(Asst.Prof. Dr. Direk Nunklam)

S. Chaimusik ..... **Member**

(Asst.Prof. (Emaritus) Dr.Sugkit Chaimusik)

S. Chompuwong ..... **Member**

(Asst.Prof. (Emaritus) Songri Chomphuwong)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข**
สาขาวิชา	:	**สังคมวิทยา**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ**
ปีการศึกษา	:	**๒๕๕๖**

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ๒) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ ต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ประชากรที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมด ๒๖๐ คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๕ คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Z - test ค่า F - test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี L S D (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักผล รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักบุคคล ตามลำดับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

๒) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ของพนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่างกัน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง คือ ควรสร้างจิตสำนึกให้พนักงานให้รู้สึกว่างานทุกอย่างต้องไม่ผิดพลาด ควรใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพัฒนาตนเอง ควรนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน ด้านการรู้จักเหตุ คือ เพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการ รู้ กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน

Thesis Title	:	**An application of Suppurisadhamma principle in duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province**
Student's Name	:	**Phra samu-uthai Suntisuko**
Department	:	**Sociology**
Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Detchat Treesap**
Co- Advisor	:	**Asst. Prof. Dr. Direk Nunklam**
Academic Year	:	**B.E. 2556 (2013)**

ABSTRACT

The objectives of this thesis paper were as follows: 1) to study an application of Suppurisadhamma principle in duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province. 2) to compare an application of Suppurisadhamma principle in duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province in terms of sexes, ages, degrees of education, experiences and incomes as differently, and 3) to study the suggestions on the way to promote of Suppurisadhamma principle for duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province. The population were composed of staffs including 260 persons, sample size by Krejcie and Morgan's messurement method. The samples were amount 155 persons, the instrument for data collection was questionnaire both closed and open end questions, data analysis by package computer program, the statistics were applied as follows frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, Z-test, F-test and to test the arithmetic mean in each pair by LSD method, (Least Significant Difference)

The results of the research were found as follows

1) An application of Suppurisadhamma principle for duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province by overview seven aspects found that there were at the most level, when considered in each aspect from more to less found that the aspect of knowing the cause was the highest mean and followed up the aspect of knowing the proper time and the aspect of knowing the individual was the lowest average respectively

when classified in term of sexed, ages, degrees of education, experiences, and incomes found that by overviews was at most level

2) The comparative results on application of Suppurisadhamma principle for duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province in terms of sexes, ages, degrees of education, experience and incomes as differently found that there were not different as statistically significance at .05.

3) The suggestions promotions of Suppurisadhamma principle for duty performance of staffs in municipality under the area of Mueang district, Phatthalung province, found that there should cultivated the consciousness to staffs to work as rightousness, there should try to find out new knowledge for increasing of wisdom in self of development, there should apply on Suppurisadhamma principle for duty performance of staffs in the aspect of knowing the cause is that try to co-operate with commander, try to know on principle, rules, and order in work performance.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จสมบูรณ์ลงได้ด้วยการความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ขอกราบขอบพระคุณ พระเทพวินยาภรณ์ รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย พระมหาปรีดา ขนฺติโสภโณ ดร. ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัย อีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ดร.ส่งศรี ชมภูวงศ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว และ นายสุเมธ บุญยก นายกเทศมนตรีเมืองพัทลุงที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำแนะนำตลอดจนข้อคิดเห็น ต่าง ๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ดูแลช่วยเหลือในด้านเอกสารการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณคณาจารย์ สาขาวิชาสังคมวิทยาทุกท่าน ที่ได้ประสิทธ์ประสาทวิชาความรู้ตลอดจนนักศึกษา สาขาวิชาสังคมวิทยาทุกท่าน ที่กรุณาให้กำลังใจรวมทั้งความห่วงใยที่มอบให้ผู้วิจัยตลอดมา

ขอขอบคุณนายกเทศมนตรี อำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง และพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองทุกคนที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดียิ่ง

ประโยชน์และคุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีทั้งหมดนี้แด่บิดา มารดา และครู – อาจารย์ อันเป็นที่เคารพสูงสุด รวมทั้งเพื่อน ๆ ที่ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดจน ผู้มีพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข

สารบัญคำย่อ

งานวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พ.ศ. ๒๕๑๔ อักษรย่อชื่อคัมภีร์เป็นอักษรย่อที่ใช้ในการอ้างอิง ซึ่งมีไว้ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์นี้ โดยเรียงตามลำดับคัมภีร์ในการอ้างอิง ดังนี้

คำย่อ	**คำเต็ม**		
พระสุตตันตปิฎก			
ที.ม.	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	มหาวัคค์
ที.ปา.	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวัคค์
ม.มู.	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มูลปัณณาสก์
ม.อุ.	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	อุปริปัณณาสก์
สง.ส.	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สคถวรรค
สง.สฬา.	สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย	สฬายตนวรรค
องฺ.ทุก.	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกนิบาต-ทุกนิบาต
องฺ.สตฺตก.	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตฺตกนิบาต-อัฏฐก
ขุ.ม.	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	มหานิทเทส
ขุ.อป.	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	อปทาน
ขุ.พุทธ.	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	พุทธวงศ์

ตัวเลขที่อยู่หลังชื่อคัมภีร์มี ๒ แบบ คือ แบบ ๒ ตอน และ แบบ ๓ ตอน แบบ ๒ ตอน หมายถึง เลขเล่ม และหน้า เช่น ๒๓/๑๗ หมายถึง เล่มที่ ๒๓ หน้าที่ ๑๗ ส่วนแบบ ๓ ตอน หมายถึง เลขเล่ม ข้อ และหน้า เช่น ๒๕/๑๐๒/๑๓๒ หมายถึง เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๑๐๒ หน้าที่ ๑๓๒

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ก

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ค

กิตติกรรมประกาศ จ

สารบัญคำย่อ ฉ

สารบัญ ช

สารบัญตาราง ฌ

สารบัญแผนภูมิ ธ

บทที่ ๑ บทนำ ๑

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา ๑

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ๒

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย ๓

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย ๓

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ๔

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ๔

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๗

๒.๑ หลักคำสอนสัปปุริสธรรม ๗ ๗

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๑๒

๒.๓ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ ๒๒

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน ๓๐

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน ๓๓

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ ๔๑

๒.๗ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล ๕๔

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ๕๖

๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ๖๐

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย ๖๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ๖๑
๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง ๖๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ๖๒
๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ๖๔
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล ๖๕
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล ๖๕
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ๖๖

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๖๙
๔๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๖๙
๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ๗๐
๔๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ๗๑
ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ๗๑
ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง ๗๔
ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และ รายได้ ๘๒
ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ ๙๑
ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ๑๓๘

บทที่ ๕ สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ๑๔๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย ๑๔๑
๕๒ อภิปรายผลการวิจัย ๑๔๕
๕๓ ข้อเสนอแนะ ๑๖๕
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ๑๖๕
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย ๑๖๘

บรรณานุกรม ๑๖๙

ภาคผนวก ๑๗๔
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ๑๗๕
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ ๑๗๗
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ๑๘๑
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม ๑๘๓
ภาคผนวก จ วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC ๑๙๑

ประวัติผู้วิจัย ๑๙๘

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาล	๖๒
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ	๗๑
ตารางที่ ๔.๒	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	๗๑
ตารางที่ ๔.๓	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา	๗๒
ตารางที่ ๔.๔	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์	๗๒
ตารางที่ ๔.๕	แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	๗๓
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน	๗๔
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ	๗๕
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล	๗๖
ตารางที่ ๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน	๗๗
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ	๗๘
ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๗๙
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน	๘๐

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ๘๑
ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ ๘๒
ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามอายุ ๘๓
ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านจำแนตามระดับการศึกษา ๘๕
ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ ๘๗
ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ จำแนกตามรายได้ ๘๙
ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ๙๑
ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีเพศต่างกัน ๙๑
ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามเพศ ๙๒
ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีเพศต่างกัน ๙๒

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามเพศ ๘๓

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีเพศต่างกัน ๘๓

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามเพศ ๘๔

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีเพศต่างกัน ๘๔

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามเพศ ๘๕

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีเพศต่างกัน ๘๕

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา จำแนกตามเพศ ๘๖

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีเพศต่างกัน ๘๖

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามเพศ ๘๗

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีเพศต่างกัน ๘๗

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามเพศ ๙๘

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีเพศต่างกัน ๙๘

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามอายุ ๙๙

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีอายุต่างกัน ๙๙

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามอายุ ๑๐๐

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๐

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๑

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามอายุ ๑๐๒

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๒

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามอายุ ๑๐๓

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๓
ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมา จำแนกตามอายุ ๑๐๔
ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๔
ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๕
ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา จำแนกตามอายุ ๑๐๖
ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๖
ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๗
ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามอายุ ๑๐๘
ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๘
ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามอายุ ๑๐๙

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีอายุต่างกัน ๑๐๙

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดย รวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา ๑๑๐

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ๑๑๐

ตารางที่ ๔.๕๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามระดับการศึกษา ๑๑๑

ตารางที่ ๔.๕๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ๑๑๑

ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ๑๑๒

ตารางที่ ๔.๕๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ๑๑๒

ตารางที่ ๔.๖๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามระดับการศึกษา ๑๑๓

ตารางที่ ๔.๖๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ๑๑๓

ตารางที่ ๔.๖๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา ๑๑๔

ตารางที่ ๔.๗๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ๑๒๐

ตารางที่ ๔.๗๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามประสบการณ์ ๑๒๑

ตารางที่ ๔.๗๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ๑๒๑

ตารางที่ ๔.๗๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามประสบการณ์ ๑๒๒

ตารางที่ ๔.๗๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีประสบการณ์ ต่างกัน ๑๒๒

ตารางที่ ๔.๗๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามประสบการณ์ ๑๒๓

ตารางที่ ๔.๗๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ๑๒๓

ตารางที่ ๔.๘๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ๑๒๔

ตารางที่ ๔.๘๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามประสบการณ์ ๑๒๕

ตารางที่ ๔.๘๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน ๑๒๕

ตารางที่ ๔.๘๓	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา จำแนกตามประสบการณ์	๑๒๖
ตารางที่ ๔.๘๔	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๑๒๖
ตารางที่ ๔.๘๕	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามประสบการณ์	๑๒๗
ตารางที่ ๔.๘๖	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๑๒๗
ตารางที่ ๔.๘๗	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามประสบการณ์	๑๒๘
ตารางที่ ๔.๘๘	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีประสบการณ์ต่างกัน	๑๒๘
ตารางที่ ๔.๘๙	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามรายได้	๑๒๙
ตารางที่ ๔.๙๐	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีรายได้ ต่างกัน	๑๒๙
ตารางที่ ๔.๙๑	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามรายได้	๑๓๐
ตารางที่ ๔.๙๒	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีรายได้ต่างกัน	๑๓๐

ตารางที่ ๔.๙๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามรายได้ ๑๓๑
ตารางที่ ๔.๙๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๑
ตารางที่ ๔.๙๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามรายได้ ๑๓๒
ตารางที่ ๔.๙๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๒
ตารางที่ ๔.๙๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามรายได้ ๑๓๓
ตารางที่ ๔.๙๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๓
ตารางที่ ๔.๙๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา จำแนกตามรายได้ ๑๓๔
ตารางที่ ๔.๑๐๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๔
ตารางที่ ๔.๑๐๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามรายได้ ๑๓๕
ตารางที่ ๔.๑๐๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๕

ตารางที่ ๔.๑๐๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๖

ตารางที่ ๔.๑๐๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามรายได้ ๑๓๗

ตารางที่ ๔.๑๐๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีรายได้ต่างกัน ๑๓๗

ตารางที่ ๔.๑๐๖ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ๑๓๘

สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย ๖๐

มหามกุฏราชวิทยาลัย

บทที่ ๑
บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล มีภารกิจบทบาทและอำนาจหน้าที่ ในการให้การบริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างเทศบาลกับประชาชน โดยอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ คือ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษา ส่งเสริม การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล[๑] การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนฝึกปฏิบัติที่สำคัญของการปกครองระบอบประชาธิปไตย ในระดับชาติ ทั้งนี้เพราะเป็นการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้ตัดสินปัญหาซึ่งมีลักษณะเป็นปัญหาของท้องถิ่นตนเองแต่องค์กรปกครองท้องถิ่นของไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะก่อนมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ หรือเป็นที่รู้จักในนามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนนั้น ยังขาดลักษณะการปกครองตนเองของท้องถิ่นที่แท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยการปกครองตนเองของท้องถิ่นยังถูกควบคุมจากส่วนกลางค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล และการหารายได้เพื่อนำมาใช้จ่ายในท้องถิ่น[๒]

ดังนั้น โดยหลักองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งจากประชาชน ในท้องถิ่นนั้น ๆ ผู้บริหารที่มาจากการเลือกตั้งก็จะดำเนินงานตามนโยบายที่แถลงการณ์ ขณะรณรงค์หาเสียง การบริหารของส่วนท้องถิ่นคือหลักกระจายอำนาจ (Decentralization) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ ในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานเทศบาล เป็นผู้นำนโยบายของ

---

[๑]สำนักนายกรัฐมนตรี, **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. ๒๕๕๐**, (กรุงเทพมหานคร : คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๐), หน้า ๑๕๐ – ๑๕๑.

[๒]อมร รักษาสัตย์, **การเมืองการปกครองไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ วี.เจ.พริ้นติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕๒.

ผู้บริหารไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตการประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรฐาน ทางคุณธรรมและ

จริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและการประพฤติมิชอบและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความเจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติและส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ประพฤติเอง [๓]

พฤติกรรมด้านคุณธรรมของพนักงานเทศบาล มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีหลักธรรมในการครองตน หลักธรรมในการครองคน หลักธรรมในการครองงาน พระผู้มีพระภาคตรัสไว้ว่า ผู้ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม ๗ ประการ ย่อมเป็นผู้ควรแก่การคำนับ ยกย่อง นับถืออย่างยิ่งของบุคคลทั้งหลาย เพื่อเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติตามสภาพของสังคม วัฒนธรรมของสังคมไทย เพราะ สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีการรับเอาหลักคำสอนของพระพุทธศาสนามาเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตจนกลายเป็นค่านิยม ประเพณี วัฒนธรรมของสังคมไทย และหลักของกฎหมายระเบียบแบบแผนเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย เพราะสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาเป็นรากฐานการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยที่ได้จะได้นำไปให้พนักงานเทศบาลนำไปใช้ในการพัฒนางานและทำงานของตนเองต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

---

[๓]ข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “บังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยา บรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ ,” ในราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๑๕, (๘ มีนาคม ๒๕๓๗).

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรม มาใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

๑.๓.๒ พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

๑.๓.๓ พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

๑.๓.๔ พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

๑.๓.๕ พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุงจำนวน ๒๖๐ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ๗ ด้านดังนี้

- ธัมมัญญุตา ด้านการรู้จักเหตุ
- อัตถัญญุตา ด้านการรู้จักผล
- อัตตัญญุตา ด้านการรู้จักตน
- มัตตัญญุตา ด้านการรู้จักประมาณ
- กาลัญญุตา ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา
- ปริสัญญุตา ด้านการรู้จักชุมชน

- ปุคคลัญญุตา ด้านการรู้จักบุคคล

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ เทศบาลในเขตอำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง มี ๑๐ เทศบาล แยกเป็น เทศบาลตำบล ๙ เทศบาล เทศบาลเมืองพัทลุง ๑ เทศบาลประกอบด้วย ๑. เทศบาลตำบลโคกชะงาย ๒. เทศบาลตำบลเขาเจียก ๓. เทศบาลตำบลท่ามิหรำ ๔ เทศ บาลตำบลนาท่อม ๕. เทศบาลตำบลปรางหมู่ ๖. เทศบาลตำบลร่มเมือง ๗. เทศบาลตำบลพญาขัน ๘. เทศบาลตำบลนาโหนด ๙. เทศบาลตำบลท่าแค ๑๐ เทศบาลเมืองพัทลุง

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ ต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๑.๕.๔ สามารถนำผลจากการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุงให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลประโยชน์ต่อไป

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมะของคนดี หมายความว่า ผู้ใดมีธรรมเหล่านี้แล้ว ผู้นั้นได้ชื่อว่าเป็นคนดี ๗ ประการ ดังนี้

๑) **ธัมมัญญุตา** หมายถึง ความรู้จักธรรม รู้หลัก รู้เหตุผล คือรู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎแห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะเกิดผล

๒) **อัตถัญญุตา** หมายถึง ความรู้จักความมุ่งหมายหรือรู้จักผล คือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลักความเป็นจริง

๓) **อัตตัญญุตา** หมายถึง ความรู้จักตน คือ รู้ว่าเรานั้น โดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรมเป็นต้น

๔) **มัตตัญญุตา** หมายถึง เป็นผู้รู้จักหลักของความพอดี การดำเนินชีวิตพอเหมาะพอควร

๕) กาลัญญุตา หมายถึง ความรู้จักกาล คือ รู้เวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจในการทำหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา

๖) **ปริสัญญุตา** หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติ การปรับตน และแก้ไขให้เหมาะกับสภาพของกลุ่มและชุมชน

๗) ปุคคลัญญุตา หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงพนักงานครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนของ รัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ เทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงมี ๙ เทศบาลตำบล ๑ เทศบาลเมือง

เทศบาลเมือง หมายถึง ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ตั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่ อันต้องทำตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองประกาศกระทรวงหมาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

เทศบาลตำบล หมายถึง ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ซึ่งในขณะปฏิบัติงานนั้น ได้นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๒ เพศ คือ ๑) เพศชาย และ ๒) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ๑) ๒๐ – ๓๐ ปี, ๒) ๓๑ – ๕๐ ปี และ ๓) ๕๑ – ๖๐ ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ระดับคือ ๑) มัธยมศึกษา / ปวช., ๒) อนุปริญญา / ปวส. และ ๓) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ประสบการณ์การทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ช่วงคือ ๑) ๑ – ๕ ปี, ๒) ๕ – ๑๐ ปี และ ๓) ๑๑ ปีขึ้นไป

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ คือ ๑) ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๒) ๘,๐๐๐ – ๑๐,๐๐๐ บาท, ๓) ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท และ ๔) ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

บทที่ ๒
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิจัยเป็นลำดับดังนี้

๒.๑ หลักคำสอนสัปปุริสธรรม ๗

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

๒.๗ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ หลักคำสอนสัปปุริสธรรม ๗

๒.๑.๑ ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม ๗

สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของอนาถบิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี ณ ที่นั้นแล พระผู้มีพระภาครับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วย ธรรม ๗ ประการ นี้[๑] เป็นผู้ควรแก่ของที่นำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม ๗ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑) เป็น ธัมมัญญู

๒) เป็น อัตถัญญู

๓) เป็น อัตตัญญู

---

[๑] องฺ.สตฺตก. ๒๓/๖๘/๑๔๓.

๔) เป็น มัตตัญญู

๕) เป็น กาลัญญู

๖) เป็น ปริสัญญู

๗) เป็น ปุคคลปโรปรัญญู

ภิกษุเป็นธัมมัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรมคือ สุตตะ เวยยากรณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัพภูตธรรม เวทัลละ หากภิกษุในที่นี้ ภิกษุไม่รู้ธรรม คือสุตตะ ฯลฯ เวทัลละเลย ฉะนั้น เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทัลละ ฉะนั้นเราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูด้วยประการฉะนี้

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญูบุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม ๗ ประการ ย่อมเป็นผู้ควรแก่การคำนับ ยกย่อง นับถืออย่างยิ่งของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาติ คุณสมบัติ ๗ ประการนั้น คือ

๑) เป็นธัมมัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม หรือ ผู้รู้หลักธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือสุตตะ (พระสูตรต่าง ๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวยยากรณะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยโสมนัส) อิติวุตตกะ (พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่าข้อนี้สมจริง ดังคำที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาดก (พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัพภูตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์) เวทัลละ (พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่ง ๆ ขึ้นไป)[๒]

๒) เป็นอัตถัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาษิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผลที่เกิดจากการกระทำที่มีประโยชน์ และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

๓) เป็นอัตตัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยะวัติ ๕

๔) เป็นมัตตัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้ประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดีตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

๕) เป็นกาลัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

---

[๒]พระสามารถ อานนฺโท, "ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม", **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๗, หน้า ๕๓.

๖) เป็นปริสัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชาชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชนหรือสังคมนั้น

๗) เป็นปุคคลปโรปรัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

๒.๑.๒ ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรมเป็นธรรมของสัปปุริสชน คือ คนดีหรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ในการนิยามความหมายของสัปปุริสธรรม ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์ของพระธรรมปิฎก : สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้สัตบุรุษมี ๗ ประการ คือ ๑. ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ ๒. อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล ๓. อัตตัญญุตา รู้จักตน ๔. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ ๕. กาลัญญุตา รู้จักกาล ๖. ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน ๗. ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล[๓]

พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึงคุณธรรม ๗ ประการ อันเป็นคุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง ๗ ประการนี้เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้ผู้นำสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย[๔]

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปรินายก (อุฏฐายี) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมส่งเสริมผู้นั้นให้เป็นสัปปุริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติ ควรแก่การเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดี และเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำตนให้เป็นผู้สงบและเป็นผู้นำในทางสงบ สามารถบริหารหมู่คณะประเทศชาติให้ถึงความสงบ และความเจริญก้าวหน้าได้[๕]

---

[๓]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๒๗๖.

[๔]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ภาวะผู้นำ**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๖), หน้า ๒๕ – ๒๘.

[๕]สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช (อุฏฐายี), **สัปปุริสธรรม อนุสรณ์เนื่องในโอกาสงานฌาปณกิจศพ นายชัย**, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท. , ๒๕๐๕), หน้า ๑๒.

ทองย้อย แสงสินชัย ได้กล่าวถึง "หลักสัปปุริสธรรมว่าเป็นของสัตบุรุษ คือธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของผู้ดีของผู้นำและได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้ดีนั้น ว่าไม่ได้ดีเพราะเป็นผู้ที่เกิด ในตระกูลสูงมีฐานะทางเศรษฐกิจดี ผู้มีอำนาจทางการเมือง ผู้มีอำนาจทางการทหารและผู้มีการศึกษา[๖]

จ.เปรียญ ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี

กฉิน อัตถโยธิน ได้กล่าวถึง สัปปุริสธรรม ๗ คือ คุณสมบัติของผู้ดี ถ้าบุคคลใดประกอบด้วยคุณธรรม ๗ ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคลแล้ว บุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะมีเหตุมีผลในการทำงานโดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น[๗]

ประภาศรี สีหอำไพ ได้กล่าวว่า การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ควรมีจิตประเสริฐด้วยคุณธรรม นั้นคือ ต้องมีธรรมของสัตบุรุษ คือ สัปปุริสธรรม ๗ ประกอบด้วย

๑) รู้เท่าทันกฎหรือหลักความจริงของสิ่งทั้งหลาย

๒) รู้ความมุ่งหมาย และผลประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

๓) รู้จักตนตามสภาวะ และความสามารถ

๔) รู้จักประมาณ คือ ความดีตามฐานะของตน

๕) รู้จักกาลที่พึงกระทำการ ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย

๖) รู้จักชุมชน ประพฤติในระเบียบ วินัยและวัฒนธรรม

๗) รู้จักบุคคล ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นตามสถานะ[๘]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า สัปปุริสธรรม ๗ คือ คนดี มี ๗ ประการ ประกอบด้วย

---

[๖]ทองย้อย แสงสินชัย, **สัปปุริสธรรม ๗ (สมบัติผู้ดี ๗ ประการ)**, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, ๒๕๔๓), หน้า ๕๖.

[๗]พระสามารถ อานนฺโท, "ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม", **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า ๓๓ – ๓๔.

[๘]ประภาศรี สีหอำไพ, **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑), หน้า ๕๘ – ๖๓.

๑. ธัมมัญญุตา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติตามเหตุผลตลอดจนชั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

๓. อัตตัญญุตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่าตัวเราโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร แล้วปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม

๔. มัตตัญญุตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดจา การปฏิบัติและกระทำการต่าง ๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕. กาลัญญุตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

๖. ปริสัญญุตา รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้น ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ เป็นต้น

๗. ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล รู้จักทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลว่าใคร ๆ หยิ่งหรืออ่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ จะตำหนิหรือแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผล

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรมที่สำคัญ ๗ ประการ สำหรับ สัปปุริสชน หรือคนดี และเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำที่สมบูรณ์แบบด้วย เพราะคุณธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบ[๖] ซึ่งเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

---

[๖]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมนูญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔.

๑. ธัมมัญญุตา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติตามเหตุผลตลอดจนชั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

๓. อัตตัญญุตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่าตัวเราโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร แล้วปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม

๔. มัตตัญญุตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดจา การปฏิบัติและกระทำการต่าง ๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕. กาลัญญุตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร อย่างไร ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

๖. ปริสัญญุตา รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้น ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ เป็นต้น

๗. ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล รู้จักทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลว่าใคร ๆ หยิ่งหรืออ่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ จะตำหนิหรือแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผล

สรุปได้ว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรมที่สำคัญ ๗ ประการ สำหรับ สัปปุริสชน หรือคนดี และเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำที่สมบูรณ์แบบด้วย เพราะคุณธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบ[๕] ซึ่งเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

---

[๕]พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมนูญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔.

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการปฏิบัติงาน

๑) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

ความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง ความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน รู้กฎเกณฑ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า เหตุเกิดอย่างนี้แล้ว จะส่งผลออกมาอย่างนั้น คุณสมบัติของผู้รู้จักเหตุ ๓ ประการ

๑. ต้องเป็นคนใฝ่ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม

๒. ต้องเป็นคนช่างสังเกต เพราะถ้าเรียนรู้หลักแต่ไม่ช่างสังเกต ก็จะเอาประโยชน์ไม่ได้

๓. ต้องมีกัลยาณมิตร คบคนดีเป็นเพื่อน คอยเป็นพี่เลี้ยง หรือหาผู้รู้ (ศิษย์ต้องมีครู)

ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ เห็นเหตุหรือการกระทำเกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วรู้ว่าจะส่งผลในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเตือนภัย ในการวางแผนป้องกันต่อไป ตัวอย่างการเห็นเหตุ แล้วหยั่งรู้ผล มีดังนี้

๑) ขี้เกียจอ่านหนังสือ อาจสอบได้คะแนนไม่ดี

๒) ขยันทำงาน ปลายปีได้เงินเดือนมากขึ้น

๓) ฝนตกหนักทั้งปี วัตถุดิบมีความชื้นสูงขึ้น

๔) ทำดีได้ดี

๒) ความเป็นผู้รู้จักผล ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง เมื่อมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้ว (ผลเกิดขึ้น) ก็จะใช้ความรู้ความละเอียด ความช่างสังเกต นำมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันทีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด ความเป็นผู้รู้จักผล คือ เห็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแล้วรู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรในอดีต เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต โดยการขจัดสาเหตุรากเหง้าหรือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้ผลดีมาแล้ว ตัวอย่างการเห็นผลหรือทุกข์หรือปัญหา แล้วรู้สาเหตุ ดังนี้

๑. เห็นคนไข้เป็นกามโรค ทราบเหตุเลยว่าต้องไปเที่ยวซุกซนมา

๒. เห็นคนหลับกลางวัน ทราบเลยว่า พ่อแม่เลี้ยงมาแบบปล่อย ไม่เคยให้เกณฑ์ ในการเข้านอน

๓. นักโบราณคดีเห็นกะโหลกชิ้นเดียว สามารถตอบได้เลยว่า บริเวณนี้เจริญรุ่งเรืองมาเป็นพันปี เป็นหมื่นปีมาแล้ว

๔. เห็นหินปูนและฟอสซิล นักธรณีวิทยาก็จะทราบว่าหินปูน เกิดในยุคไหนสภาพแวดล้อม การเกิดเป็นอย่างไร

๕. ในการบริหารงานมักพบปัญหาอยู่บ่อย ๆ เช่น เครื่องจักรชำรุดบ่อย คุณภาพผลิตภัณฑ์ตกบ่อย วัตถุดิบเปียกชื้น สิ่งนี้เป็นผล (Result) ซึ่งหากแตกต่างจากเกณฑ์กำหนดก็จะเป็นปัญหาขึ้นมาทันที นั่นคือ เห็นผลแล้ว การที่จะรู้เหตุรากเหง้านั้น บางอย่างก็ดูไม่ยาก บางอย่างก็ต้องสืบสวนสอบสวน ตามกระบานการแก้ไขปัญหา ซึ่งอยากที่บอกสาเหตุรากเหง้าหรือลงลึกละเอียดพอที่จะเอาเหตุนั้นไปแก้ไขปัญหาหรือตอบโต้ปัญหา

ในทางอริยสัจ ๔ การที่จะแก้ปัญหาได้ก็ต้องรู้เหตุรากเหง้า จึงจะหามาตรการแก้ไขปัญหาได้ เช่นเดียวกันกับกระบวนการแก้ปัญหาด้วย QC Story ในการทำงานเชิงธุรกิจและชีวิตประจำวันจะมีปัญหามากมาย การแก้ปัญหาไม่ตรงเหตุรากเหง้า ปัญหาจะเกิดซ้ำอีกในกระบวนการ QCC ก็มีการใช้ผังก้างปลาค้นหาเหตุปัญหาในการหาเหตุเกิดขึ้นนั้นได้อย่างไรนั้นต้องทำ ๓ GEN นั่นคือ ต้องลงพื้นที่จริง เหตุการณ์จริง และของจริง

๓) ความเป็นผู้รู้จักตน

ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

รู้จักภาวะที่ตัวเองเป็น คือ เกิดมาก็เป็นสถานะลูก ต่อมาก็อาจเป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นคนไทย เป็นชาวเมืองไหน ตำบลไหน ต่อมาก็เป็นนักเรียน ลูกศิษย์ โตขึ้นก็อาจเป็นลูกจ้าง นาย จ้าง เจ้าของธุรกิจ ถ้าออกบวชก็เป็นพระสงฆ์ มีลูกก็เป็นพ่อเป็นแม่ มีอาชีพก็เป็นวิศวกร เกษตรกร แพทย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น จากภาวะที่เราเป็น เช่น เป็นลูก ก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี เป็นผู้จัดการส่วน ก็ต้องรู้หน้าที่ของผู้จัดการส่วนที่ดี เป็นลูกจ้างก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกจ้างที่ดี เป็นชาวพุทธ ก็ต้องรู้หน้าที่ที่มีต่อศาสนาพุทธที่ดี เป็นต้น

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการรู้จักฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเอง มีปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิตเป็นอย่างไร ใน ISO ๙๐๐๐ ก็บอกให้บริษัทให้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้าส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน มีดังนี้

๑. ศรัทธาในการทำความดี หรือต้องการให้ผลงานออกมาดี

๒. มีศีลมั่นคงปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท และข้อปฏิบัติงานมาตรฐานอย่างเคร่งครัด

๓. ตั้งใจศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาตนเองได้อย่างถูกต้อง

๔. มีการเสียสละ การให้ทาน การทำงานทุ่มเทเพื่อองค์กร ใจก็จะเป็นกลาง สามารถพิจารณาตน พิจารณางานได้ดี

๕. ใช้ปัญญาโดยการหาความรู้เสมอ ไม่เชื่ออย่างงมงาย พยายามใช้สมองคิดจะใช้วิธีระดมสมองก็ได้

๖. มีปฏิภาณในการตอบโต้ปัญหา แก้ปัญหาเก่ง ซึ่งต้องหมั่นหาความรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือหมั่นถามผู้รู้

๔) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ดีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป

การหาจุดพอดีของแต่ละคน ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่งตวงวัดมาบอกได้ว่าพอดีต้องเอาใจที่ละเอียด ใจที่สุขุม ใจที่มีปัญญา ใจที่มีความรอบคอบเข้าไปวัดความพอดี ดังนั้น การหาจุดพอดีนั้นหายาก แต่ต้องฝึกหาให้เจอให้พบ จะให้ใครมาหาแทนเราก็ไม่ได้เพราะจุดดีนั้นเป็นจุดเฉพาะตัว

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติได้เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพธ์อย่างดีเลิศ ตัวอย่างความเป็นผู้รู้จักประมาณ ดังนี้

๑. ตำน้ำพริกตามตำราสัดส่วนวัตถุดิบถูกต้อง แต่ใช้เวลาตำเร็ว ตำละเอียดเลยเหม็นเขียวกินไม่ได้ กินไม่อร่อย เป็นความไม่พอเหมาะพอดีทางด้านเวลาตำและความละเอียดของน้ำพริกหลังตำเสร็จ

๒. สัดส่วน Raw meal ถูกต้อง แต่เผาปูนไฟอ่อนไปน้อย ปูนไม่สุก เกิดฟรีไลม์สูง เป็นความไม่พอเหมาะพอดีด้านอุณหภูมิการเผา หรือช่วงเวลาที่ใช้ในการเผาปูน

๓. การเตือนคน ถ้าพูดไพเราะก็เป็นการ “เตือน” ถ้าพูดแรงไปนิดหนึ่งก็เป็น “ตักเตือน” ถ้าแรงไปอีกก็เป็น “ดูถูก” ถ้าแรงขึ้นไปอีกก็เป็น “ด่าติเตียน” ดังนั้นคำพูด ถ้าไม่ปรับให้เหมาะสม ก็คือไม่รู้จักประมาณ ก็อาจเปลี่ยนความหมายได้

๔. ทำความดีให้พอเหมาะพอดี ทำดีแล้วยังไม่ได้ดี ก็อาจเกิดจากทำความดีที่ยัง ไม่พอดี คือ ไม่ตรงจุดปริมาณการกระทำน้อยไป หรือทำมากไป จนลงรายละเอียดงานหรือปัญหาไม่ได้

๕. ถ้าเรากินจนอิ่มเมื่อไร ก็จะอึดอัดไม่พอดี

๖. ใช้ส้วมระบบชักโครก ใช้น้ำมากแหล่งน้ำไม่เพียงพอ อาจต้องเปลี่ยนมาเป็นส้วมราด

๗. ใช้ไฟฟ้า ใช้น้ำแต่เพียงพอดี ไม่มากเกินไป เท่าที่จำเป็นต่อการใช้งาน ซึ่งจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย และลดการทำลายสิ่งแวดล้อมด้วย

๘. เครื่องนุ่งห่ม ก็อย่าให้มันมากเกินไป เอาแค่พอควร บางครั้งอาจตัดเสื้อผ้า ที่ใช้ได้ หลายงาน เช่น งานวัด งานศพ งานแต่งงานก็ได้ อย่าเป็นทาสมัน หรือแยกเสื้อผ้าที่ทำงานเปื้อนออกจากเสื้อผ้าที่ต้องสะอาดใส่ขณะทำงาน

๙. เรื่องที่อยู่อาศัยก็ควรเลือกแต่พอดี ไม่ใหญ่โตเกินไป เพราะดอกเบี้ยแพง หรือเป็นหนี้เป็นสินมาก

๑๐. จัดหาเครื่องจักรมาแต่พอดี ไม่เผื่อมากเกินไปจะเปลืองต้นทุนเครื่องจักรทำให้ต้นทุนการผลิตสูง

๑๑. สต๊อกวัสดุ พัสดุ แต่พอดี ไม่เผื่อมากเกินเหตุทำให้สินทรัพย์ที่พัสดุดงคลังสูงเงินจม

๑๒. หาจุดเหมาะสม (Optimization) ทางเลือกต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ ๒รูปแบบ คือ กำไรสูงสุด (Maximize Profit) และต้นทุนต่ำสุด (Minimize Cost) ซึ่งจะอยู่ในวิชาวิจัยการดำเนินงาน (Operation Research)

๑๓. หาจุดเหมาะสมทางเศรษฐศาสตร์ เช่น จุดคุ้มทุน (Breakeven) อัตราผลตอบแทน (IRR)

๑๔. คนเจ็บไข้เล็กน้อยไม่ไปหาแพทย์ ปล่อยให้หนักก็ยากที่จะรักษาแล้ว

๑๕. เครื่องจักรชำรุดเล็กน้อยไม่ใส่ใจ ปล่อยให้ลุกลามจนชำรุดหนัก ก็จะเสียค่าใช้จ่ายมาก

๑๖. การเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเที่ยว การเล่นกีฬา ต้องรู้จักแบ่งเวลาให้เหมาะสม

๑๗. ไม่ตระหนี่จนเกินไป หรือสุรุ่ยสุร่ายเกินไป ต้องมีความพอดี ทำบุญก็ต้องทำแล้วไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น เช่น ทำบุญจนหมดตัวจนครอบครัวไม่มีอะไรจะกิน

๕) ความเป็นผู้รู้จักกาล

ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไรจึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลักษณะการใช้เวลามี ๔ ลักษณะ คือ

๑. ทำให้ทันเวลา เช่น นักเรียนทำข้อสอบไม่ทันเวลา แม้ว่าจะมีความรู้เท่าไร ก็สอบตกได้ ชาวนาถึงจะดำไถคราดเก่งอย่างไร ถ้าทำไม่ทันเวลา เลยฤดูกาลไปก็ปลูกข้าวไม่ได้ หรือได้ผลผลิตไม่ดี ผลิตสินค้าปูนซิเมนต์ก็ต้องผลิตให้ทันเวลาที่ลูกค้ามารอรับปูนไปใช้งาน ซ่อมเครื่องจักรให้ทันเวลาที่จะใช้งาน การปฏิบัติงานตามแผนงานให้แล้วเสร็จทันเวลา

๒. ทำให้ถูกเวลา เช่น การใส่ปุ๋ยต้องทำให้ถูกเวลา ตอนเล็กใช้ปุ๋ยไนโตรเจน เพื่อเร่งใบ พอโตก็เร่งปุ๋ยโปแตสเซียมเร่งต้นให้แข็งแรง พอโตอีกหน่อยก็ต้องเร่งปุ๋ยฟอสฟอรัสเพื่อให้ข้าวตกรวง ในกระบวนการผลิตในโรงงานก็มีการทำให้ถูกเวลา เช่น เวลานี้ต้องเติมน้ำมัน ช่วงนี้ต้องเอาเครื่องจักรออกจากหน้างานหลบระเบิด สต๊อกต่ำแล้วต้องเร่งทำสต๊อก ๓ กะ เวลาอบรมต้องตั้งใจฟัง เวลานี้ต้องเก็บตัวอย่างมาวิเคราะห์คุณภาพ เวลาเครื่องจักรชำรุดหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์มีปัญหาต้องรีบแก้ไขและหาสาเหตุรากเหง้า เวลานี้ไฟไหม้ต้องรีบดับเพลิง สิ้นปีแล้วต้องทำแผนงบประมาณ เป็นต้น

๓. ทำตามเวลา เช่น วันที่กำหนดตายตัวเลื่อนไม่ได้ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันคล้ายวันเกิด เป็นต้น เวลาเหล่านี้ต้องปฏิบัติตาม ให้ถูกต้องและต้องทำตามเวลา

๔. ทำงานให้ตรงตามเวลา เช่น การนัดหมายพบกัน การปฏิบัติงานตามเวลา เข้าออกประจำวัน เลิกบรรยายตรงเวลาตามที่กำหนดในแผนการ อบรม การเข้าประชุม เลิกประชุมตรงเวลา

๖) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน

ความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักสังคมขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม ซึ่งแตกต่างกันไป แล้วปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ทำไมจึงต้องรู้จักชุมชน

๑. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ตัวคนเดียวไม่ได้

๒. วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละสังคมแตกต่างกันไปการเข้าสู่สังคมต้องศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้น ๆ เรียกว่า "เข้าเมืองตาหลิ่ว ต้องหลิ่วตาตาม" แต่ถ้าเข้าถิ่นโจร ก็ไม่ต้องเป็นโจรตาม เพราะไม่ถูกต้อง

๓. ชุมชนนั้น ๆ อาจนับถือศาสนาที่แตกต่างไปจากเรา

๔. ชุมชน เช่น เทศบาล ปัจจุบันนี้มีอำนาจที่จะร้องเรียนกิจการหรือโรงงาน หากไปสร้างผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของเขา

๕. จำเป็นต้องสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับชุมชนให้ดี เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องต้องมีการปรึกษาหารือเข้าแก้ไขปัญหาร่วมกัน หลักเกณฑ์ในการเข้ากับชุมชน

๑) ต้องไม่เสียศีล หรือไม่ขัดต่อระเบียบ

๒) ต้องไม่เสียธรรมะ เห็นความเดือดร้อนของชุมชนก็เข้าช่วยเหลือ ตามควร

๓) ต้องไม่เสียประเพณีของชุมชน

๔) ต้องไม่ผิดกฎหมาย

ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ มองงานของตัวเองว่า ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนอะไรบ้างในเชิงธุรกิจ และมีผลกระทบสิ่งแวดล้อมอย่างไร แล้วชุมชนนั้นคิดอย่างไร เดือดร้อนอย่างไร เชื่ออย่างไร เพื่อเราจะได้ปฏิบัติกับสังคมได้อย่างถูกต้อง หลักการบริหารงานด้านชุมชนของธุรกิจควรดำเนินการ

๖. ศึกษางานของตนเองว่าไปทำให้ชุมชนเดือดร้อน ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้าน อื่น ๆ อย่างไรบ้าง มากน้อยเท่าใด

๗. ศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้น ๆ ตลอดจนให้ความร่วมมือและความมีส่วนร่วมกับประเพณีนั้น ๆ เช่น งานลอยกระทง งานวันเด็ก งานทอดกฐิน งานทอดผ้าป่า

๘. การที่จะทำเหมือง และขนส่งวัตถุดิบ ต้องแจ้ง เทศบาลทราบเพื่อวางแผน การทำงานร่วมกัน

๙. ช่วยเหลือความเดือดร้อนของชุมชนตามควรหรือกำลังความสามารถของบริษัท เช่น ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม การสร้างฝาย การขุดลอกระบายน้ำท่วม การจัดแหล่งน้ำใช้ให้ชุมชน

๑๐. การอุดหนุนงบประมาณ เทศบาลควรให้เขาได้รับประโยชน์บ้าง จากการที่บริษัทเข้าไปทำประโยชน์ในพื้นที่ของเขา แล้วทำให้เขาเดือดร้อน

๑๑. การทำแผนงานใดที่จะกระทบต่อชุมชน เช่น เส้นทางสัญจร ต้องแจ้งนายกเทศบาลทราบ เพื่อขอความเห็นชอบร่วมกัน

๑๒. รับชาวบ้านในชุมชนรอบ ๆ โรงงานมาทำงานในรูปแบบพนักงานบริษัท หรือแรงงานรับเหมา หรือมีการจ้างเหมาให้คนในท้องถิ่นทำงานหาเลี้ยงชีพบ้าง ตามที่เห็นสมควร

๑๓. หากชุมชนร้องเรียนความเดือดร้อนที่ได้รับจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ควรนิ่งดูดาย ให้เข้าสำรวจความเดือดร้อน บรรเทาปัญหาเร่งด่วน เช่น การรักษาพยาบาล และหาสาเหตุ โดยไม่ชักช้า หากแก้ไขไม่ได้ก็ต้องแจ้งให้ชุมชนทราบ และประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขใหม่ต่อไป

๑๔. ไม่ดูหมิ่นผู้นำชุมชน ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง

๑๕. หมั่นคอยระมัดระวังป้องกันมิให้พนักงานบริษัทไปทะเลาะเบาะแว้งกับชาวบ้านในชุมชน

๑๖. หากคนในชุมชนเป็นฝ่ายผิด เช่น ลักขโมยของในบริษัท ให้แก้ไขปัญหา ด้วยความเมตตา พยายามหลีกเลี่ยงความรุนแรง

๗) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักเลือกคบคนว่าผู้นั้นเป็นคนดีควรคบ และผู้นั้นเป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ ทำไมต้องรู้จักบุคคลในการบริหารงาน

๑. การบริหารงานต้องใช้คนทำงาน และจำเป็นจะต้องติดต่อกับบุคคลในชุมชน บุคคลที่เป็นข้าราชการในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตต่าง ๆ

๒. การจัดหาคนเข้าทำงาน ต้องสอบสัมภาษณ์คนเข้าไปเป็นพนักงานต้องเลือกให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และต้องเป็นคนดีด้วย งานจะบรรลุความสำเร็จ

๓. คนมีหลายแบบ บางคนเข้าใจเร็ว บางคนฟังแล้วทะลุหูซ้ายทะลุหูขวา จำไม่ได้ บางคนจำแบบนกขุนทอง บางคนมีการพิจารณาใช้ปัญญา บางคนหวงวิชากลัวคนอื่นจะได้ดี บางคนถูกเตือนแล้วโกรธ บางคนต้องใช้วิธีจูงใจบางคนต้องใช้วิธีการบังคับ บางคนอารมณ์เย็น บางคนโกรธง่าย

๔. ระบบบริหาร TQC และ ISO ๙๐๐๐ เน้นความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้น ต้องรู้ว่าบุคคลที่เป็นลูกค้าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ถ้าพึงพอใจก็จะได้อุดหนุนซื้อสินค้ากันต่อไป

๕. พนักงานเวลาปฏิบัติงานมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย และขวัญกำลังใจ

๖. การทำงานในธุรกิจต้องทำงานเป็นทีม หากไม่รู้จักบุคคลก็ย่อมประสานงานยาก จะเป็นประสานงากันมากกว่า ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ

๗. หลักการบริหาร ต้องจัดคนเข้าทำงานในงานที่เหมาะสม (Put the right man in the right job) ซึ่งต้องรู้จักบุคคลนั้นดีพอ ไม่มอบหมายงานการเงินให้กับคนขี้โกง

๘. อาจจำเป็นต้องเอาคนไม่ดีออกจากงาน (ไม่ควรคบ)

การบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ (หลักคนดีที่ถูกต้อง) สามารถประยุกต์ใช้งาน ในชีวิตประจำวันทั่วไป การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารธุรกิจ การบริหารงานราชการ และการบริหารประเทศชาติ หลักสัปปุริสธรรม ๗ มีดังนี้ รู้จักเหตุ – รู้จักผล - รู้จักตน – รู้จักประมาณ – รู้จักกาล – รู้จักชุมชน – รู้จักบุคคล ซึ่งใช้หลักคนดีที่ถูกต้องนำมาบริหารงาน ซึ่งพิจารณาตามแผนภูมิการไหลของการบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ก็จะเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้กับธุรกิจองค์กรได้เป็นอย่างดี[๑๐]

พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่าคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าสมาชิกที่ดีมีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

---

[๑๐]วีระ บำรุงศักดิ์, **แนวทางการพัฒนาจริยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๓), หน้า ๓๕.

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

เลขทะเบียน 5739204
เลขเรียกหนังสือ อ 294.301 อ 821 ก
วันที่ 22 เม.ย. 57

๑) ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและกฎเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่าง ๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้น ๆ ตลอดจนขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒)อัตถัญญุตา รู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุนั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุ ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน

๓) อัตตัญญุตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้มีเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

๔)มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี รู้จักประมาณ ทั้งในการบริโภคและใช้จ่ายทรัพย์ การพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับ การสนุกสนานบันเทิงทั้งหลายต้องทำด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อบังเกิดผลที่ดี มิใช่ทำ เพียงเพราะความพอใจชอบใจหรือเอาแต่ใจตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕)กาลัญญุตา รู้จักกาล คือ การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ประกอบกิจการงานต่าง ๆ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนใช้เวลาในแต่ละวัน ให้เหมาะสม เพราะทุกคนมีเวลาเท่ากันคือ คนละ ๒๔ ชั่วโมงในแต่ละวัน จึงไม่ควรอ้างเรื่องไม่มีเวลา ถ้าทำการสิ่งใดไม่สำเร็จ ดังนั้นเรื่องการบริหารเวลาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ทุกคน พึงปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละวัน

๖) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ การรู้จักชุมชน รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ

๗) ปุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล คือ การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคล อื่น ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้วาน จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้เป็นต้น[๑๑]

ณรัฐ วัฒนพานิช ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกันคือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือ การปรับ ตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เช่น การกระทำทางกาย และการพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาคิดพิจารณาให้รู้เหตุและผลที่จะเกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ผลก็จะไม่ดี ฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใด ๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจ ในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรให้เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มใจ หรือมีอะไรพอจะช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจและจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านี้ก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ข้อที่ ๖ คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้น หรือองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ "เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม" เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน

---

[๑๑]พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมนูญชีวิต**, อ้างแล้ว, หน้า ๑๔.

ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวเองให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มชนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่า เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย ฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ข้อที่ ๗ คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อน ไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล[๑๒]

สรุปได้ว่า การที่เราจะศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่ หรือคิดจะมาทำงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ มีสุภาษิตว่า ธัมโม หเว รักขติ ธัมมจรี ผู้ประพฤติปฏิบัติธรรม ธรรมย่อมรักษาไม่ให้ตกไปในทางที่ไม่ดี ฉะนั้นการที่เราจะอยู่ในองค์กร ได้อย่างมี ความสุข และกลมเกลียว เราควรใช้คำสอนในหลักธรรมของพุทธศาสนา ที่มีส่วน สัมพันธ์ กันกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร ก็คือ หลักสัปปุริสธรรม ๗ คือ ธรรมของ สัตบุรุษ หรือ ธรรมของผู้สงบ ซึ่งหมายถึงผู้ที่มี กาย วาจา สงบเยือกเย็น ที่เรียกว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ ปัจจุบันนี้ เป็นยุคที่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในเรื่องต่างๆไม่ว่า จะเป็น ด้าน สังคม ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี แต่มีคำสอน ของพระพุทธเจ้าที่ไม่เคยเปลี่ยน แปลง โดยหลักคำสอนที่สำคัญของศาสนาพุทธคือ สอนให้เราละชั่ว ทำดี และทำจิตใจให้ผ่องใส เพื่อที่จะได้ปรับความเห็นกับการกระทำของเราให้สอดคล้อง เพื่อจะได้ไม่ปฏิบัติหน้าที่คลาดเคลื่อนไปจากที่ควร โดยก่อนอื่นเราต้องมาปรับเปลี่ยนความเห็น ให้ตรงว่า สิ่งใดควรและสิ่งใดไม่ควรปฏิบัติในองค์กร

---

[๑๒]ณัฐ วัฒนพานิช, **การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗**, วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, ฉบับที่ ๑, (พฤษภาคม ๒๕๔๗) : ๓๔.

๒.๓ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ

วงศ์กร ภู่ทอง ได้สรุปว่า ระบบราชการคือ แบบหนึ่งขององค์กรหรือประเภทหนึ่ง ขององค์กรซึ่งมีโครงสร้างดังนี้[๙๓]

๑) มีสายบังคับบัญชาตามลำดับขั้น

๒) มีการแบ่งงานกันตามความสามารถพิเศษเฉพาะด้านต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีประสิทธิภาพ

๓) ข้าราชการเป็นงานของส่วนรวม ที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของคนทั้งชาติ ไม่คำนึงเฉพาะผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

นักวิชาการบางท่านเห็นว่า ระบบราชการเป็นระบบที่มีพฤติกรรมตามเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการวินิจฉัยสั่งการตามหลักแหล่งเหตุผล มีความยุติธรรม ปราศจากอคติส่วนตัวและมีมาตรฐานเดียวกัน

ระบบราชการต้องประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

๑) ต้องมีพฤติกรรมที่สมเหตุสมผล (Rationality) และมีสถานะเป็นสากลนิยม (Universalism)

๒) ต้องมีพฤติกรรมที่มีลักษณะขั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)

๓) ต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปโดยรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายขึ้นมาภายหลัง

นอกจากนี้ เวเบอร์ (Max Veber) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ให้ความหมายของระบบราชการ “หมายถึง อาชีพระบบหนึ่ง ตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยราชการจะถูกครอบครองโดยบุคคลที่ได้รับคัดเลือกมาอย่างดีและเหมาะสม การพิจารณาความดี ความชอบก็ดำเนินไปด้วยความเป็นธรรม ตามลำดับอาวุโส และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการอื่น ๆ เช่น Michel Grozier เห็นว่าระบบราชการเป็นระบบไร้ประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัว เป็นแหล่งให้อำนาจเกินขอบเขต ขาดความคิดริเริ่มมีกฎและข้อบังคับมากมาย มีรายละเอียดมากเกินไป จนขาดความจำเป็น การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สามารถจะแก้ไขความผิดพลาดของตน”[๙๔]

---

[๙๓]วงศ์กร ภู่ทอง, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), ๒๕๓๘, หน้า ๓๔.

[๙๔]เรื่องเดียวกัน. หน้า ๓๖.

ลักษณะโครงสร้างองค์กรระบบราชการ

เวเบอร์ (Max Weber) ได้สรุปว่า ตัวแบบสมบูรณ์ของระบบราชการ ชื่อว่า "ระบบราชการในอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์" (Ideal or Pure Type of Bureaucracy) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างขององค์กรการบริหาร (Administrative Organization) ดังนี้

๑) มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)

๒) มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility)

๓) ความมีเหตุผล (Rationality)

๔) มีความมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation)

๕) มีการเน้นถึงความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะอย่าง (Differentiation or Specialization)

๕.๑ เน้นถึงความมีระเบียบวินัย (Discipline) ในองค์กร

๕.๒ ถือว่าราชการเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

สายการบังคับบัญชา นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างองค์กรระบบราชการมากเพราะองค์กรใหญ่ ๆ เช่น ระบบราชการย่อมต้องประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก การให้คนจำนวนมากมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และไร้ความสับสนนั้น จำต้องกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างพอเหมาะ ชัดเจน แจ่มกระจ่าง จนสามารถบ่งชี้ได้ว่า ตำแหน่งใด หน่วยงานใด อยู่ในลำดับอำนาจหน้าที่ขั้นใด อยู่สูงหรือต่ำกว่าตำแหน่ง หรือหน่วยงานใดบ้าง ผลของการจัดสายลำดับการบังคับบัญชาที่ดี ย่อมจะก่อผลดีต่าง ๆ เช่น

๑. ทำให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาใคร

๒. ทำให้ทราบว่าหน่วยงานใด เป็นผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ และหน่วยงานใด อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการควบคุมดูแล และตรวจสอบ

๓. ภายใต้ลำดับชั้นบังคับบัญชาเดียวกัน เช่น แต่ละกองในกรมเดียวกัน แต่ละหน่วยงานจะต้องอยู่บนบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความมั่นคงทั่วไป

เวเบอร์ (Max Weber) ได้แบ่งระบบราชการแบบอุดมคติของคนเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ระบบราชการแบบดั้งเดิม (Traditional Bureaucracy) เป็นระบบราชการที่เกิดขึ้น ในสังคมโบราณดั้งเดิม ข้าราชการในระบบนี้นอกจากมีหน้าที่งานประจำของตนแล้วยังต้องปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ เช่น หน้าที่เกี่ยวกับศาสนา เศรษฐกิจของชาติ เป็นต้น การประเมินคุณค่า ของข้าราชการสมัยนั้นพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่น ๆ สำคัญกว่าความสำเร็จของงานในหน้าที่ จึงเป็นระบบที่คอนข้างสับสนวุ่นวาย

๒. ระบบราชการแบบบุญญาธิการ (Pharismatic Bureaucracy) ระบบราชการแบบบุญญาธิการนี้ ผู้นำได้รับและรักษาอำนาจของตนเองไว้ด้วยการพิสูจน์ว่าตนมีสติปัญญาฉลาดมีพลังอำนาจเหนือมนุษย์ธรรมดาโดยทั่วไปจนเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วประเทศ ผู้นำระบบส่วน ผู้ที่ได้รับเลือกให้เป็นบริวารจะต้องมีคุณสมบัติที่ซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อผู้นำ การบริหารงานบุคคลจะเป็นไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) แต่ขึ้นอยู่กับความพอใจรักใคร่เป็นส่วนตัวกับผู้นำแบบบุญญาธิการเพียงผู้เดียว เป็นปัจจัยที่สำคัญเหนือกว่าคุณสมบัติอื่นใดทั้งสิ้น ระบบนี้เชื่อในความ สามารถของผู้นำแบบบุญญาธิการว่า มีวิจารณญาณที่ถูกต้องในการเลือกบุคคลเป็นพิเศษด้วย

๓. ระบบราชการแบบนิติและความสมเหตุสมผล (LegalRationalBureaucracy)MaxWeber พอใจระบบราชการมาก เพราะว่าเป็นระบบบริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ตามตัวบทกฎหมาย จึงเหมาะสมกับระบบราชการสมัยใหม่มาก ระบบราชการแบบนิติ และมีความสมเหตุสมผลนี้มีลักษณะดังนี้

๓.๑ แบ่งงานกันทำตามความรู้ ความชำนาญพิเศษต่าง ๆ ไป (Specialization)

๓.๒ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ต้องถือหลักการผ่านการศึกษาอบรมมาแล้วและต้องผ่านการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรมด้วย

๓.๓ การบรรจุแต่งตั้ง และการปูนบำเหน็จความชอบ เลื่อนยศ ปลดออก ต้องเป็นไปตามหลักการสากลนิยม (Universalism) มากกว่าหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะส่วนตัวเฉพาะเจาะจง (Practicalarism)

๓.๔ งานอาชีพรับราชการ ถือว่าเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติเช่นเดียวกับอาชีพอื่น ๆ

๓.๕ การวินิจฉัยสั่งการของระบบราชการ จะต้องกระทำด้วยความมีเหตุผล (Ration Decision Making) ต้องอยู่ในขอบเขตของสายการบังคับบัญชาและอยู่ในขอบเขตของกฎหมายระเบียบประเพณี

๓.๖ ข้าราชการต้องได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนที่แน่นอน โดยมีอัตราเงินเดือนขั้นตอนขึ้นอยู่กับตำแหน่งในสายบังคับบัญชา และระดับการศึกษาอบรม

๓.๗ข้าราชการจะต้องอยู่ในระเบียบวินัยและการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา โดยเข้มงวดกวดขันจากส่วนกลาง และระเบียบกฎเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานอีกด้วย จึงจัดว่าระบบราชการเป็นระบบที่มีการควบคุมอย่างมาก ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้เกิดความล่าช้า (Red Tape) ภาวการณ์เช่นนี้ยังคงตกอยู่ในระบบราชการตราบเท่าถึงปัจจุบัน

ข้อดีของระบบราชการ

๑. มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Specialization) ทำให้เกิดผลผลิตที่สูงเพราะคนงานได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ความชำนาญดีแล้ว

๒. มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม องค์กรในระบบราชการย่อมแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรที่ดีและเหมาะสม ย่อมเป็นแนวทางที่ดีที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยความมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓. มีความมั่นคง ถาวรแน่นอน องค์กรในระบบราชการเป็นองค์กรใหญ่และมั่นคงแน่นอน เช่น มหาวิทยาลัยย่อมจะล้มไม่ได้ง่าย ๆ ถ้านิสิตสามารถศึกษาต่อไปโดยมิได้สอบตก ราวสี่ปี เขาก็ได้ปริญญาแน่นอน อาชีพรับราชการก็มีความมั่นคงถาวรแน่นอนกว่าอาชีพอื่นอีกหลายอาชีพ

๔. มีเหตุผล ระบบราชการเป็นระบบใช้เหตุผล การวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ย่อมต้องกระทำด้วยเหตุผล มิได้กระทำตามอำเภอใจของคนใดคนหนึ่ง ห้ามนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซง การใช้อำนาจในระบบราชการต้องเป็นการใช้อำนาจที่มีความชอบธรรมและมีเหตุผลเท่านั้น ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบทำลายความสมเหตุของส่วนรวมในชาติ

ข้อเสียของระบบราชการ

๑. ความไม่เกี่ยวกับบุคคล (Impersonality) หมายถึงองค์กรแบบราชการนั้นต้องทำงานตามระเบียบแบบแผน ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล องค์กรระบบราชการถูกโจมตีว่าเป็นองค์กรที่ปราศจากบุคคล เช่นเดียวกับระบบบริหารแบบวิทยาศาสตร์

๒. ความเข้มงวดกวดขันจนเกิดความไม่คล่องตัว (Rigid) หมายถึงองค์กรแบบราชการไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง จึงก่อให้เกิดความล้าหลัง

๓. ความล่าช้า (Behavioral Emphasis) การยอมรับว่าการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นอกจากนี้ สตีนส์ ยังได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งแยกตามลักษณะไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ลักษณะขององค์กร (Oganizational Characteristics)

๑.๑ โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กรและช่วงการบังคับบัญชา

๑.๒เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ซึ่งองค์กรใช้ในการแบ่งสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตกระบวนการและวิธีผลผลิต

๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรได้แก่สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจและการเมือง

๒.๒สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบาย การบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

๓. **ลักษณะของพนักงาน** ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

๔. **นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ** ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กรการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่

แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๑) **ทฤษฎีการลงทุน (Side-BetTheory) ของเบคเกอร์ (Becker)** ชี้ให้เห็นว่าเหตุผล ที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ ดังนั้น บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออก จากองค์กร ได้อยาก กว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรมาไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขาก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทน จากหน่วยงานใหม่[๑๕]

๒) **ทฤษฎีความต้องการ (Need Hierarchy Theory) ของมาสโลว์ (Maslow)** ซึ่งแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น ๕ ลำดับขั้น ดังนี้

๒.๑ ความต้องการทางด้านร่างกาย (The Physiological Needs) เป็นความต้องการเพื่อต้องการให้ตอบสนองแก่ร่างกาย และเพื่อการมีชีวิตอยู่ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

๒.๒ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและงาน

---

[๑๕]พิมพ์ชนก เพ็งนเรนทร์, "ปัจจัยที่มีความสำพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทรถยนต์", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล), ๒๕๔๕, หน้า ๒๔ – ๒๕.

๒.๓ ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings and Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียงและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อผู้อื่น

๒.๔ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอม รับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกตนเองมีคุณค่า

๒.๕ ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเอง (The need Self–Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่างานที่ทำมีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อน มนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป จนกระทั่งถึงขั้นที่ ๕ คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเอง ซึ่งเป็นขั้นที่จะมีอยู่เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น [๑๖]

๓) **แนวคิดของสเตียร์ (Steers)** ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ และระดับตำแหน่ง อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมาก ทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้นบุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่าง ๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมีโอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การนั้นเป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะ ความชำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

---

[๑๖] Maslow.A.S. (1970). A Theory of Human Motivation. In J.l.J.R. Heckmann & S.C.

ระดับทางตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคลนั้น มีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาก็จะมีมากขึ้นไปด้วย

๒. ลักษณะการปฏิบัติงาน (Working characteristics) ได้แก่ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน

ความมีอิสระในการทำงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลในองค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียกับองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมายองค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และจะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นปะโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้องหรือผูกพันต่อองค์กร

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความคิด ที่หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ขององค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิผลต่อระดับการผูกพันขององค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบ และต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรค์ที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

๓.ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึงความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า ตนมีความรับรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ ๔ ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทัศนะคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเอง

เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีเสถียรภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงาน ซึ่งอาจจะลาออก และโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคมและการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือ เป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจทำให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวังจะได้รับตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทนระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหลังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร[๑๗]

๔) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสเตด (Hofstede) ซึ่งแต่ละลักษณะได้กำหนดปัจจัยบ่งชี้ไว้อย่างละเอียด และครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ดังจะเห็นได้จากลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทนและสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (collectivism) แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นเพศหญิง แสดงถึงบทบาท และค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน (Uncertainly Avoidance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) แสดงถึงนโยบายและแนวทาง ในการทำงาน[๑๘]

สรุปได้ว่า คนทุกคนในสังคมนี้ล้วน ต่างต้องการความสุขความสบายด้วยกันทุกผู้คน โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความต้องการ เหมือนกัน คือ ต้องการอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ไม่ต้องการจะมีปัญหา กระทบกระทั่งกับผู้อื่น ถ้าทุกคนรู้จักการปฏิบัติตนให้ถูกต้องต่อผู้อื่นและต่อตนเอง คือ

---

[๑๗]Steer. M.R. (1997). Antecedents and outcomes of organizational Commitment.

[๑๘]Hofstede. G.H. (1997) Cultre and Organizaton: Software of the mind.

ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนอย่างถูกต้อง ในองค์กรแห่งนั้น ก็จะมีแต่ความสุขใจชื่นใจอยู่ ตลอดเวลา เมื่อทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง และมีคุณธรรม องค์กรก็สามารถ ดำเนิน กิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำดีทำให้ตนเองมีความสุขนั้น ถ้าตั้งใจทำ ๆ ได้ไม่ยาก และผู้เขียน มีความเห็นสอด คล้องกับผู้รู้ทั้งหลายว่า มนุษย์ทุกคน เป็นผู้มีปัญญาอยู่กับตัวในการคิด ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนา คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒.๔ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

ทฤษฎีการบริหารองค์กรอาจจัดได้ ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๑. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดคลาสสิก (classical organization theory)[๑๕]

๑.๑ ทฤษฎีบริหารองค์กรเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นแนวคิดของ Taylor ความหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์ คือ จะบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ได้อย่างไร Taylor ได้เสนอระบบการจ้างงานบนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจไว้ ๓ ประการ คือ

๑.๑.๑ การแบ่งงาน (division of labors)

๑.๑.๒ การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (hierarchy)

๑.๑.๓ การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (incentive payment)

๑.๒ ทฤษฎีการบริหารองค์กรอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) จากแนวคิดของ Fayol ที่วางหลักการไว้ ๗ ประการ ดังนี้

๑.๒.๑ หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

๑.๒.๒ หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด

๑.๒.๓ หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา

๑.๒.๔ หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล

๑.๒.๕ การสื่อสารแนวดิ่ง

๑.๒.๖ หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด

๑.๒.๗ หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชา หลักการบริหารการจัดโครงสร้างนี้ต่อมา Gulic ได้มาปรับจนเป็นหลักการบริหารที่สำคัญในยุคต้นของศาสตร์การบริหารที่มีชื่อย่อว่า POSDCORB

---

[๑๕]วิชัย ตันศิริ, **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๐๕ – ๒๐๖.

๑.๓ ทฤษฎีการบริหารองค์กรในระบบราชการ (bureaucracy) หลักการและแนวคิดนี้มาจากแนวคิดของ Weber ประกอบด้วยหลักการดังนี้

๑.๓.๑ หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือกฎระเบียบ

๑.๓.๒ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๓.๓ การแบ่งงานตามความชำนาญการเฉพาะทาง

๑.๓.๔ การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓.๕ มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนชั้น เลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักอาวุโส และระบบคุณธรรม

๒. ทฤษฎีการบริหารองค์กรเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (human relations school)[๒๐]

จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิก คือ การที่แนวคลาสสิกมองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์กรเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วในความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กร จึงทำให้เกิดทัศน์ใหม่ของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือการค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่อง ขวัญกำลังใจแรงจูงใจ ลีลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม

ทฤษฎีการจูงใจ (motivation hygiene theory) Harzberg เชื่อว่าปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน คือ

๑) ความสำเร็จ

๒) การยกย่อง

๓) ความก้าวหน้า

๔) ลักษณะงาน

๕) ความรับผิดชอบ

๖) ความเจริญเติบโต

๓. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวคิดเชิงระบบ (system theory)[๒๑]

ทฤษฎีระบบมีข้อสมมติฐานว่าสังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบซึ่งหมายความว่าทุก ๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบของ

---

[๒๐]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘๗.

[๒๑]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๘๘.

ร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออก เพื่อลดความร้อน หรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาวร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกาย โดยสรุป ระบบจึงมีข้อสมมติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กันระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนั้นสังคมยังต้องพิจารณาถึงระบบปิดระบบเปิด ระบบปิด คือ ไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา การบริหารเชิงระบบ การเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์กรมีการขยายตัวสลับซับซ้อนมากขึ้นจึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่ทุกมุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบองค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ระบบในเชิงบริหารหมายถึงองค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อปัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์ประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่

๑) ปัจจัยการนำเข้า Input

๒) กระบวนการ Process

๓) ผลผลิต Output

๔) ผลกระทบ Impact

วิธีการระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล และ มีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง[๒๒] การบริหารระบบคุณภาพ กระบวนการบริหารจัดการคุณภาพที่สำคัญและมีประสิทธิภาพก็คือ การใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือบริหารระบบคุณภาพ

P คือ (Plan) เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ มาตรฐานแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการบันทึกการทำงานทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบ ประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้เพราะข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่จะสะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐานและตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้น หลาย ๆ ระบบย่อยก็จะเห็นคุณภาพรวมของโรงเรียนทั้งหมด

---

[๒๒]สมศักดิ์ คงเที่ยง, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒), หน้า ๑๒๗.

D คือ (Do) การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เป็นการปฏิบัติร่วมกันของทุกคน โดยฐานโรงเรียนตามกระบวนการ วิธีการและบันทึก บุคคลที่รับผิดชอบในองค์กรต้องดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

C คือ (Check) การตรวจสอบ/ประเมินผลทบทวนระบบ เป็นการประเมินตนเองร่วมกันประเมิน หรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินเพื่อเป็นการทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่จะพัฒนาคุณภาพ

A คือ (Action) การแก้ไขพัฒนาระบบ เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ[๒๓]

๔. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติการทางสังคม (social action theory)

ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติการทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย "ความจริงที่ปรากฏ" ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสภาวะ "วัตถุวิสัย" ฉะนั้นการพิจารณาเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุก ๆ คนนั้นเป็นไปไม่ได้ "เป้าหมาย" จะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกัน

แนวคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้นจึงจะให้ความหมายที่แท้จริงและการแปลความหมายของแต่ละบุคคลจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ

ทฤษฎี SocialActionTheory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของปัจเจกบุคคลในองค์กร และเน้นไปที่ "กระบวนการ" มากกว่าโครงสร้าง หรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก และการแปลความหมายหรือความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ[๒๔]

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่าง

---

[๒๓]ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพของการศึกษา", **นสพ. มติชน** (๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐) : ๕.

[๒๔]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๐๕ – ๓๐๖.

กัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country)เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกที่ในแต่ละกลุ่มจะต้องมี "ผู้นำกลุ่ม" รวมทั้งมี "แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม"เพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐในปัจจุบันอาจเรียกว่า "ผู้บริหาร" ขณะที่การควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารหรือการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า "ที่ใดมีประเทศ ที่นั่นย่อมมีการบริหาร"

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน "administatrae" หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยการ (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า "minister" ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความ หมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (byproduct) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (manage ment administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ ซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการ ด้วยความรวดเร็ว การลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ดี ภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไร ให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือ บุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารนโยบาย (Policy) (๒) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (๓) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๔) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (๕) การวางแผน (Planning) (๖) การจัดองค์การ (Organizing) (๗) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (๘) การอำนวยการ (Directing) (๙) การ

ประสานงาน (Coordinating) (๑๐) การรายงาน (Reporting) และ (๑๑) การประมาณ (Budgeting) เช่น นี้เป็นการนำ "กระบวนการบริหาร" หรือ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า แพ็มส์-โพสดอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารคน (Man) (๒) การบริหารเงิน (Money) (๓) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (๔) การบริหารงานทั่วไป (Management) (๕) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (๖) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๗) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (๘) การบริหารเวลา (Minute) และ (๙) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า ๙M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง ๒ ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ "กระบวนการบริหาร" และ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าการบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจาก ๒ ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้น ว่า ๗M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ ๕ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอนำความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารจัดการ มาแสดงไว้ด้วย เช่น

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการ มาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ[๒๕] การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติ ว่า รัฐประศาสนศาสตร์(publicadministration)และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบาย ที่กำหนดไว้ ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

---

[๒๕]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔), หน้า ๑๓ – ๑๔.

๑) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์

๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ

๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน

๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ

๕) การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล

๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมใจ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม(oup effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์

๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล

๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์

๙) การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์[๒๖]

อนันต์ เกตุวงศ์ ได้ให้ความหมายการบริหาร ว่า เป็นการประสาน ความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ[๒๗]

ไพบูลย์ ช่างเรียน ได้ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[๒๘]

ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ได้มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการ โดยหมายถึง กระ บวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ[๒๙]

---

[๒๖]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕ – ๖.

[๒๗]อนันต์ เกตุวงศ์, **การบริหารการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๒๗.

[๒๘]ไพบูลย์ ช่างเรียน, **วัฒนธรรมการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์), ๒๕๓๒), หน้า ๑๗.

[๒๙]ดิน ปรัชญพฤทธิ์, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

บุญทัน ดอกไธสง ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ[๓๐]

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้แบ่งการบริหาร ตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงาน ไว้ ๖ ส่วน ดังนี้

๑. การบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเรียกว่า การบริหารรัฐกิจ (public admini stration) หรือการบริหารภาครัฐ มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือ การให้บริการสาธารณะ (public services) ซึ่งครอบคลุมถึงการอำนวยความสะดวก การรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการพัฒนาประชาชนและประเทศชาติ เป็นต้น การบริหารส่วนนี้เป็นการบริหารของหน่วยงานของภาครัฐ (public or governmental organization) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทั้งในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง กรม หรือเทียบเท่า การบริหารงานของจังหวัดและอำเภอ การบริหารงานของหน่วยการบริหารท้องถิ่น หน่วยงานบริหารเมืองหลวง รวมตลอดทั้งการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

๒. การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (business admini stration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจการค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของบริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

๓. การบริหารของหน่วยงานที่ไม่สังกัดภาครัฐ (non-governmental organization) ซึ่งเรียกย่อว่า หน่วยงาน เอ็นจีโอ (NGO.) เป็นการบริหารงานของหน่วยงานที่ไม่แสวงหาผลกำไร (non-profit administration) มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้ง คือการไม่แสวงหาผลกำไร (non- profit) เช่น การบริหารของมูลนิธิ และสมาคม

๔. การบริหารงานของหน่วยงานระหว่างประเทศ (international organization) มีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้ง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ เช่น การบริหารงานของสหประชาชาติ (United Nations Organization) องค์การค้าระหว่างประเทศ (World Trade Organization) และกลุ่มประเทศอาเซียน (ASEAN)

---

[๓๐]บุญทัน ดอกไธสง, **การจัดองค์การ**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๑.

๕. การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๔๐) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มีองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษเช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยส่วนรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ[๓๑]

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โพสคอร์บ (POSDCORB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กูลิค (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอน การบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบ ประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮ็นรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)[๓๒]

เฮอร์เบิร์ต เอ. ไซมอน (HerbertA.Simon) ได้กล่าวถึงการบริหารว่าหมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์[๓๓]

เฟรดเดอร์ริค ดับบลิว. เทเลอร์ (FrederickW.Taylor) ได้ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ

---

[๓๑]วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย** (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โฟร์เพซ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๖ – ๓๘.

[๓๒]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๘.

[๓๓]Herbert A. Simon, **Administrative Behvior**, (New york : Macmillian), 1947, p 3.

ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอันที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (Frederick W. Taylor).[๓๔]

เอ็ด ปีเตอร์ เอฟ. ดรัคเกอร์ (PeterF.Drucker) ได้กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม (Peter F. Drucker)[๓๕]

แฮร์โรลด์ คูนตซ์ (Harold Koontz) ได้ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การจัดการนั้น (Harold Koontz)[๓๖]

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ ๓ ด้าน คือ

ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

๑. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึงการจัดระเบียบ

๒. ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

๓. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน[๓๗]

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ หนึ่ง ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สอง มีกระ บวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนิน

---

[๓๔]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๗.

[๓๕]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖.

[๓๖]เรื่องเดียวกัน, หน้า ๗.

[๓๗]ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑ – ๒๒.

งาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ สาม มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบ แทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ

สรุปได้ว่า การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคม ซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตาม ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร

คำว่า การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้ผิดรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้าง อย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (๑)การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ใด ๆ (๒) ที่หน่วยงานของรัฐ และหรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (๓) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๔) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimategoal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศชาติและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้อาจมองในลักษณะที่เป็นกระ บวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนิน งานก็ได้

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

การปกครองท้องถิ่น เป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองและจัดการบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นนี้ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเองหรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญและอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตย จึงมีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญ องค์ประกอบและลักษณะสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

๒.๖.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง ได้ให้ความหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น คือ "การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักกระจายอำนาจในการปกครอง ร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแค่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของงานที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย[๓๘]

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ ได้กล่าวว่า "การปกครองท้องถิ่น เป็นระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จะเกิดองค์การที่ทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย และควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง[๓๙]

ประหยัด หงส์ทองคำ ได้ให้ความหมายว่า "การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Automy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบกระเทือนต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะชุมชนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Local Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นเอง[๔๐]

---

[๓๘]ชูศักดิ์ เที่ยงตรง, **การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘), หน้า ๑๓.

[๓๙]ประทาน คงฤทธิศึกษาการ, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๑๖.

[๔๐]ประหยัด หงส์ทองคำ, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐), หน้า ๖.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร การปกครองท้องถิ่น คือ "การปกครองที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล เนื่องจากภารกิจรัฐที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่รัฐไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเอง"[๔๑]

ธเนศวร์ เจริญเมือง ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการจัดการท้องถิ่นภายในรัฐ รัฐหนึ่ง เป็นท้องที่อันมีขอบเขตที่ชัดเจน มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีโครงสร้างด้านอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและกฎหมายพิเศษ มีความเป็นอิสระในด้านการบริหารการคลังที่แน่นอน"[๔๒]

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นการจัดการระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น ไปดำเนินการปกครองตนเอง และจัดทำบริการสาธารณะบางอย่าง เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขต ของกฎหมายการมอบอำนาจให้ท้องถิ่นนี้ ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเองหรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น"[๔๓]

อุทัย หิรัญโต ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ๒ ประเภท คือ

๑. การปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยงานปกครองหน่วยใดหน่วยหนึ่งของรัฐปฏิบัติหน้าที่เป็นรัฐบาลท้องถิ่น หรือทำหน้าที่เป็นสองสถานะ เป็นหน่วยงานปกครองที่รับมอบจากรัฐบาลตามหลักการกระจายอำนาจและขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้วย

๒.การปกครองท้องถิ่นที่ในรูปที่รัฐกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นใดท้องถิ่นหนึ่งมีอำนาจปกครองตนเอง การปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า ในฐานะหน่วยการปกครองที่มีอิสระ เป็นของตนเอง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นดังกล่าวจะมีรูปแบบและอำนาจหน้าที่ประการใด จะกำหนดไว้ในกฎหมายของรัฐอย่างชัดเจน

---

[๔๑]ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๘ – ๒๘.

[๔๒]ธเนศวร์ เจริญเมือง, ๑๐๐ ปี **การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ.** ๒๔๔๐ – ๒๕๔๐, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

[๔๓]วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ, **การเมืองและการปกครองไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๔๑๕.

ลิขิต ธีรเวคิน ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า "เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้อำนาจโดยอิสระ ความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลางแต่การปกครองท้องถิ่น ยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่การเป็นรัฐอธิปัตย์ไตย"[๔๔]

ทวี พันธุวาสิฏฐ์ ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า "เป็นการปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงาน อำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรสำคัญ"[๔๕]

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง "ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งทำหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับ

ประชาชนในท้องถิ่นในขอบเขนแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบ เรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหาร โดยมีฐานะเป็นรองจากการบริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง"

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจ ให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่ดำเนินการปกครองตนเอง โดยมีการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ ที่กฎหมายกำหนด มุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมืองและกิจกรรม การปกครองตนเองในระดับหนึ่ง โดยประชาชนมีส่วนร่วม และจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

๒.๖.๒ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยมี ๕ ประการ คือ

๑. องค์กรปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมือง มีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง เป็นการริเริ่มและฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

---

[๔๔]ลิขิต ธีรเวคิน, **การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๓๖.

[๔๕]ทวี พันธุวาสิฏฐ์, **การปกครองท้องถิ่น**, (มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, ๒๕๓๗), หน้า ๑๐๘.

๒.การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง นั่นคือต้องมีการเริ่มต้นจากท้องถิ่นก่อนเพื่อพัฒนาการเมืองในวงกว้างและนำไปสู่ความเข้าใจในระดับชาติโดยง่าย

๓. การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ แจ่มแจ้งทางการเมืองกล่าวคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

๔. การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ตัว และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ ก็จะส่งผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นทางการเมืองท้องถิ่นและประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

๕. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ เพราะนักการเมืองท้องถิ่นได้ผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น และจากการ ที่นักการเมืองท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนจากคนในท้องถิ่นทำให้การเลือกตั้ง ในระดับชาติอยู่ในระดับที่สูงขึ้น[๔๖]

พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์ ได้กล่าวถึงความสำคัญหลายประการ ดังนี้

๑. การปกครองท้องถิ่นจะช่วยในการแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้นั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

๒. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนเรียนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนวยในการพัฒนาการทางการเมือง ไปในตัว

๓. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

๔. การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนมีความรู้สึกว่ามีความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำนึกเช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนร่วม

---

[๔๖]พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล, "การปกครองท้องถิ่นและจากฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร", **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๓๒, หน้า ๗๓.

๕. การปกครองเป็นรากแก้วของการปกครองระบอบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง[๔๗]

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้เสียในการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบและหวงแหนต่อประโยชน์ อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองและควบคุมการปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

๒.๖.๓ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นได้ศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบหากแนวทางข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลังและงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยการปกครองท้องถิ่น ได้ข้อสรุป ถึงองค์ประกอบการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง

๒. มีสภาและผู้บริหารระดับท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ

๓. มีอิสระในการปกครองตนเอง

๔. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

๕. มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ

๖. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานของตนเอง

๗. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการบริหาร

๘. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท

๙. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ[๔๘]

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่าระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ ๘ คือ

---

[๔๗]พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สตาร์การพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๕.

[๔๘]ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, อ้างแล้ว, หน้า ๓๑.

๑. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและเกษตร องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ 50,000 คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร

๓. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลของกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

๕. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๖. อิสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘. การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่ามีอิสระอย่างเต็มที่คงมีเฉพาะอิสระในการ

ดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล[๔๙]

ประทาน คงฤทธิศึกษากร ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. ต้องจัดให้มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเองด้วยการเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารขององค์กร การปกครองท้องถิ่น

๒. ต้องมีองค์กรที่สำคัญ ซึ่งหมายถึง สภาท้องถิ่น (Local Council) เพื่อเป็นสถาบันในการที่จะแสดงถึงเจตจำนงของคนในท้องถิ่น

๓. โดยกฎหมาย และเขตพื้นที่นี้จะต้องสอดคล้องกับงบประมาณหรือรายได้เพื่อการบริหารการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ

๔. ต้องให้องค์กรที่จัดตั้งขึ้น เพื่อการบริหารการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ มีสภาพเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) เพื่อผลสมบูรณ์ตามกฎหมายในการปกครองตนเอง

๕. ต้องให้หน่วยงานปกครองที่จัดตั้งขึ้นมีรายได้ (Revenue) และมีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ (Budget เพื่อการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

๖. ต้องไม่ให้นโยบายการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องอยู่ในสายการบังคับบัญชาหรืออยู่ภายใต้อำนาจการปกครองบังคับบัญชา ของนโยบายการปกครองทางราชการหรือหน่วย การปกครองท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เพื่อความมีอิสระในการปกครองตนเอง แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ในความควบคุมหรือการกำกับดูแลของรัฐจะปลอดจากการควบคุมของรัฐไม่ได้

๗. ต้องมีอำนาจในการตราข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อให้มีอำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (Law Enforcement) ของท้องถิ่นและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ แต่ข้อบัญญัติของท้องถิ่นจะขัดหรือละเมิดบทบัญญัติหรือกฎหมายของรัฐมิได้

๘. ต้องให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นและจะต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น[๕๐]

---

[๔๙]อุทัย หิรัญโต, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดี่ยนสโตร์, ๒๕๑๕), หน้า ๘๐ – ๘๑.

[๕๐]ประทาน คงฤทธิศึกษากร, **การปกครองท้องถิ่น**, อ้างแล้ว, หน้า ๕.

๒.๖.๔ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย

ในปัจจุบัน กฎหมายได้กำหนดให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นมีอยู่ ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ รูปแบบทั่วไป และรูปแบบพิเศษ ได้แก่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

การจัดรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็น ครั้งแรก ในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่กรรมการจังหวัด (ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดในการบริหารราชการแผ่นดินในจังหวัด และ ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน) โดยยังมิได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แยกต่างหากจากราชการบริหารส่วนภูมิภาค

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้นโดย มีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายที่เกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๘๕ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ทำให้อำนาจของกรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศ คณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งจนกระทั่งปัจจุบัน

เทศบาล

ในรัชสมัยรัชกาลที่ ๖ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงดำเนินการจัดระบบการปกครองท้องถิ่นต่อเนื่องโดยทรงจัดให้มีการปกครองตนเองแบบเทศบาลขึ้นในบริเวณวังพญา

ไท เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยโปรดเกล้าพระราชทานนามว่าดุสิตธานี ซึ่งเป็นรูปแบบทดลองการปกครองท้องถิ่น

ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ ๗ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการประชาภิบาล (Municipality) ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๐ ซึ่งทำหน้าที่ศึกษาดูงานกิจการสุขาภิบาลตามหัวเมืองต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทำรายงานประกอบการพิจารณาจัดตั้งการประชาภิบาลหรือเทศบาล จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบของเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารตนเองของเทศบาล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม ๓๕ แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ และ พ.ศ. ๒๔๘๓

พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ขึ้นใช้แทนกฎหมาย เดิมทั้งหมด และได้มีการแก้ไขหลายครั้ง ครั้งที่สำคัญ คือ การปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ โดย พ.ร.บ.เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล ๒๔๘๖ โดย พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๔๓ มีหลักการที่สำคัญ คือ แก้ไขโครงสร้างเทศบาลให้ประกอบด้วย สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในเขตเทศบาล และต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ โดย พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักสำคัญที่แก้ไข คือ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรีได้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีฐานะเป็น นิติบุคคล ตามกฎหมายจัดแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. เทศบาลนคร

๒.เทศบาลเมือง

๓. เทศบาลตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๘๘ เป็นการจัดตั้งหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการบริหารตนเอง และมีสภาตำบลทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบล แต่เนื่องจากขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงถูกยกเลิกไป

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ รัฐบาลเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงรูปแบบการจัดการบริหารของตำบลให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปแบบเดียวกันทั้งประเทศ สภาตำบลจึงไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงขาดอิสระในการทำงานประชาชนไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของสภาตำบล จากแนวคิดกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรัฐบาลจึงออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอิสระในการบริหารงานประชาชนในท้องถิ่นแล้วยังได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานในตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท จะได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า "องค์การบริหารส่วนตำบล" ซึ่งมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมีงบประมาณเป็นของตนเอง เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. ๒๕๔๐ เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นที่ระบุว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น มีวาระ ๔ ปี โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการ ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือราชการส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล

แนวความคิดในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระองค์ทรงปฏิรูประเบียบวิธีการบริหารราชการแผ่นดินที่ปฏิบัติอยู่เดิมเสียใหม่เพื่อให้ทันกับนานานอารยประเทศ นอกจากนี้พระองค์ยังทรงมีพระราชดำริที่จะให้ประชาชนพลเมืองได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองประเทศอีกด้วย เพื่อให้เป็นไปตามทัศนคติใหม่ของระบบการปกครองแบบตะวันตก อันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่พระองค์ได้เสด็จทอดพระเนตรกิจการปกครองต่าง ๆ ในทวีปยุโรป[๕๑]

สำหรับรูปการปกครองท้องถิ่นได้ทรงเริ่มจัดตั้งนั้น พระองค์ทรงพระราชดำริให้ทดลองการปกครองฝึกฝนรูปการปกครองแบบสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพฯ ก่อนเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๔๐ และได้ตราเป็นการปกครองตนเอง เพราะกำหนดให้มีผู้บริหารเป็นข้าราชการประจำทั้งสิ้น ครั้นในวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ พระองค์ได้ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลตำบลท่าฉลอม อำเภอเมืองสมุทรสาคร ซึ่งถือได้ว่าเป็นการปกครองหัวเมืองแห่งแรกของประเทศไทย ด้วยผลของการจัดสุขาภิบาล ที่ท่าฉลอมเป็นประโยชน์แก่ทางราชการ จึงมีการขยายการจัดตั้งสุขาภิบาลออกไปในท้องถิ่นต่าง ๆ เพิ่ม

---

[๕๑]จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ, "การพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล", **รายงานการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๒๔), หน้า ๒๗๘.

มากขึ้นและถือว่าสุขาภิบาลเหล่านี้ คือ สถาบันปกครองท้องถิ่นอันเป็นที่มาของการปกครองรูปแบบเทศบาลในปัจจุบัน

การจัดตั้งเทศบาล

หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติ จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นพร้อมกับมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาลและได้มีการปรับปรุงกฎหมายอยู่เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งในสมัยที่จอมพลแปลก พิบูลย์สงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีการพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ขึ้น ใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด[๕๒] และในปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ และนับว่าเป็นหน่วยงานในการปกครองระดับท้องถิ่นที่มีลักษณะที่กระจายอำนาจการปกครอง เพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองระดับท้องถิ่นให้มากที่สุด

จากบทบัญญัติของกฎหมาย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่น เป็นเทศบาลไว้ ๓ ประการ คือ

๑. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น

๒.ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามที่กฎหมายกำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการท้องถิ่น

๓. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพขอท้องถิ่น นั้น ๆ สามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖ ได้กำหนดเทศบาลไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

๒.เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติและซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

---

[๕๒]สนธิ เตชานันท์, **แผนพัฒนาการเมืองไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. ๒๔๘๖ – ๒๔๗๕**, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๕), หน้า ๑๐.

๓. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมนุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นห้าพันคน ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย[๕๗]

องค์การเทศบาล

๑. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้

สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบสองคน

สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนสิบแปดคน

สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวนยี่สิบสี่คน

๒. นายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖

หน้าที่ที่ต้องทำในเขตเทศบาล

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้อบรมราษฎรได้รับการศึกษา

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

---

[๕๗]กุลธน ธนาพงศธร, **เทศบาลกับการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๓๒ – ๓๓.

หน้าที่ที่อาจทำในเขตเทศบาล

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา

๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์

๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม

๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน

๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร

๖. ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้

๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น

๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ

๙. เทศพาณิชย์[๕๔]

เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ

๓. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

๔. การสาธารณูปการ

๕. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ

๖. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน

๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว

๘. การจัดการศึกษา

๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

๑๐. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๑. การปรับปรุงและแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

๑๒. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ

๑๓. การส่งเสริมกีฬา

๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน

๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

---

[๕๔]สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗ – ๑๙.

๑๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๑๗. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

๑๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

๑๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

๒๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

๒๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

๒๔. การผังเมือง

๒๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๗. การควบคุมอาคาร

๒๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๐. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด[๕๕]

๒.๗ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล

๒.๗.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้

---

[๕๕]สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖), หน้า ๒๐ – ๒๑.

ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น[๕๖]

กิติพันธ์ รุจิรกุล กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสันปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อย ๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำ ให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป[๕๗]

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน[๕๘]

ดังนั้นสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

---

[๕๖]พุทธทาสภิกขุ, **คู่มือมนุษย์** (ฉบับคาสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๕๓.

[๕๗]กิติพันธ์ รุจิรกุล, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์ ๒๕๒๕), หน้า ๕๘.

[๕๘]นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, **หลักการบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๑๕ -๑๑๖.

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กำธร มิตรเปรียญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติ งานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒" ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่าการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรม มีความ สัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการจัดองค์กรและด้านอำนวยการอยู่ในระดับสูง ๓) อุปลักษณะภายในสัปปุริสธรรมที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเข ๑๒ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีตามลำดับดังนี้ ๑) การรู้จักบุคคล ๒) การรู้จักเหตุ ๓) การรู้จักกาล ๔) การรู้จักตน ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน การบริหารงานสาธารณสุขควรใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นแกนกลางในการฝึกอบรม ต่าง ๆ และควรเน้นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้ปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น[๕๕]

ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสับปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์การบริการส่วนตำบล

การศึกษาใช้แบบสอบถามรวมรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน ๒๑๗ คน วิเคราะห์และ

---

[๕๕]กำธร มิตรเปรียญ, "ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเขต ๑๒", **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์), ๒๕๔๑, ๑๒๔ หน้า.

ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน[๖๐]

นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอเมืองเชียงใหม่" พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน ๘๖ รูป / คน ผู้บริหารงานที่เน้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารคน ตามหลักสัปปุริสธรรม (ธรรมของคนดี) ทั้ง ๗ ประการ คือ ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) อัตถัญญุตา (รู้จักผล) อัตตัญญุตา (รู้จักตน) มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญุตา (รู้จักกาล) ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และปุคคลัญญุตา (รู้จักเลือกคบคน) การบริหารคนตามหลักธรรม (ธรรมเป็นกำลังในการบริหารงาน) ทั้ง ๔ ประการคือ ปัญญาพละ (ใช้ปัญญา) วิริยพละ (ใช้ความเพียร) อนวัชชพละ (ใช้ความสุจริต) สังคหพละ (ใช้มนุษย์สัมพันธ์) และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรม (ธรรมที่นำทางสู่ความ สำเร็จ) ทั้ง ๔ ประการ คือ ฉันทะ (มีความสนใจ) วิริยะ (มีความเพียรพยายาม จิตตะ (ความเอาใจใส่) วิมังสา (มั่นทบทวนการงาน) รวมถึงการบริหารงานตามหลักฆราวาสธรรม (ธรรมสำหรับผู้ครองเรือง) ทั้ง ๔ ประการ คือ สัจจะ (มีความจริงใจ) ทมะ (มีความข่มใจ) ขันติ (มีความอดทน) และจาคะ (มีความเสียสละ)[๖๑]

อัญญา ศรีสมพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในงานของหัว

---

[๖๐]ธงชัย เจริญนนท์, "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด", **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๐๘ หน้า.

[๖๑]นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร, "การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเมืองเชียงใหม่", **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๓, ๑๐๓ หน้า.

หน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าหลักธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) ในเรื่องสัปปุริสธรรม ๗ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ ๑ และเห็นว่าหลักอาชชวะ ตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง ๑๗ ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และมีความถี่ในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากชาวพุทธไม่ว่าจะเพศใดการศึกษาเท่าใด อายุต่างกันเท่าใด และจะเคยอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานมากน้อยเท่าใด ก็ไม่สำคัญ อยู่ที่ว่าจะสามารถปฏิบัติ ตามหลักพุทธธรรมของพระพุทธเจ้าได้มากน้อยเท่าใด[๖๒]

เสาวณี ใหม่ด้วง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช" กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบล เชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗๕ คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงแบนมาตร ฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ กาย วาจา ใจและสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปากกลาง และพบว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการฝึกปฏิบัติธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่รับการบรรจุใหม่เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการยึดเหนียวจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความสบายใจทั้งให้ผู้ให้บริการและผู้รับ นอกจากนั้นพนักงานส่วนตำบลมีความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ ให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้เกิดความรักความเมตตา กรุณาต่อสัตว์โลก อีกด้วย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลเชียรใหญ่ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงาน ในด้านการบริการประชาชนใกล้ชิดมากที่สุด และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่จึงเน้น จริยธรรมเป็นส่วนใหญ่[๖๓]

---

[๖๒]อัญญา ศรีสมพร, "การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาการ คณะบริหารธรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร", **รายงานการวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๔๕, ๘๕ หน้า.

[๖๓]เสาวณี ใหม่ด้วง, "การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบล อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๕, ๘๖ หน้า.

น้ำผึ้ง เอียงสันต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร" ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒. ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีปัญหา การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ๓. แนวทางการพัฒนาปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ที่สำคัญได้แก่ ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรม ในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแล้วนำผลมาปรับปรุง[๖๔]

นิรันตร์ ปรัชญกุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านฉาง" ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริการโดยรวมของทุกด้านและรายด้านทั้ง ๑๐ ด้าน ทั้งในกรณีภารกิจภายในสถานที่และภายนอกสถานที่มีคุณภาพการให้บริการในระดับปานกลาง โดยด้านความสะดวกสบาย ด้านความเป็นธรรม ด้านคุณภาพ ด้านความเสมอภาค ด้านความทั่วถึงและด้านความต่อเนื่องเป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าในภาพรวม ขณะที่ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพร้อมในการให้บริการ ด้านการสนองตอบความต้องการ และด้านการสนองตอบความพึงพอใจ เป็นด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำกว่าในภาพรวม ส่วนการวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพการพบว่า กลุ่มตัวอย่างเพศชายและเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันและกลุ่มตัวอย่างที่มีอาชีพต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพการบริการทั้ง ๑๐ ด้าน ในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกันยกเว้นในประเด็นด้านความต่อเนื่อง กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพการบริการในด้านความเสมอภาค ด้านการสนองตอบความพึงพอใจ ด้านความต่อเนื่อง ด้านคุณภาพและในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕[๖๕]

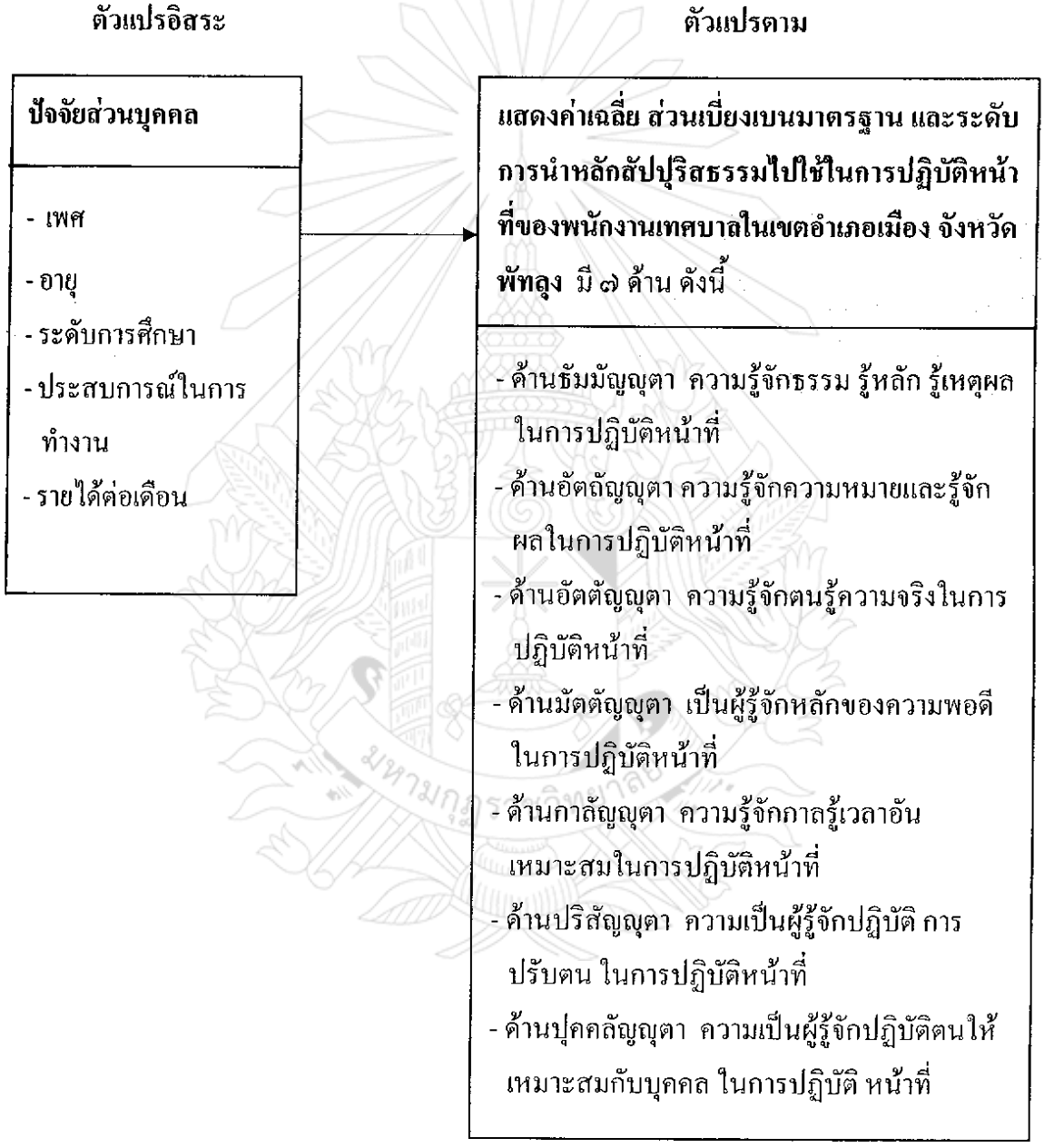
---

[๖๔] น้ำผึ้ง เอียงสันต์, "ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร", **สารนิพนธ์ศาสนศาตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๐๒ หน้า.

[๖๕] นิรันตร์ ปรัชญกุล, "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านฉาง", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๑๑ หน้า.

๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้นำหลักสัปปุริสธรรมจากพระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ของพระพุทธศาสนาเถรวาท เล่มที่ ๒๓ พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาต ข้อที่ ๖๘ หน้าที่ ๑๔๓ เป็นกรอบในการวิจัย ดังนี้



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ ๓
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง" ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ได้ดำเนินการวิจัยตามหัวข้อดังต่อไปนี้

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำนวน ๒๖๐ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (K.V.Krejcie and D.W.Morgan)[๑] ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .๐๕ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๕๕ คน

---

[๑]บุญสม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น**, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยสาส์น, ๒๕๓๔), หน้า ๔๓.

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ดังนี้

๓.๒.๑ แบ่งพนักงานเทศบาล สังกัดองค์การบริหารเทศบาลตำบล และเทศบาลเมืองในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๓.๒.๒จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ๑๕๕ คน

๓.๒.๓คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นแบบสัดส่วน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วย จำนวนพนักงานเทศบาลของแต่ละเทศบาล หารด้วยจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานเทศบาล

ที่	องค์การบริหารเทศบาล	จำนวนพนักงาน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
๑.	เทศบาลตำบลโคกชะงาย	๒๗	๑๖
๒.	เทศบาลตำบลเขาเจียก	๒๘	๑๗
๓.	เทศบาลตำบลท่ามิหรำ	๒๕	๑๕
๔.	เทศบาลตำบลนาท่อม	๒๘	๑๗
๕.	เทศบาลตำบลปรางหมู่	๒๕	๑๕
๖.	เทศบาลตำบลร่มเมือง	๒๔	๑๔
๗.	เทศบาลตำบลพญาขัน	๒๔	๑๔
๘.	เทศบาลตำบลนาโหนด	๒๕	๑๕
๙.	เทศบาลตำบลท่าแค	๒๓	๑๔
๑๐.	เทศบาลเมืองพัทลุง	๓๐	๑๘
รวม		๒๖๐	๑๕๕

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและแบ่งข้อคำถามออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำนวน ๓๕ ข้อ ใน ๗ ด้านดังนี้

๑) ธัมมัญญุตา ด้านการรู้หลักและรู้จักเหตุ จำนวน ๕ ข้อ

๒) อัตตัญญุตา ด้านการรู้ความหมายและรู้จักผล จำนวน ๕ ข้อ

๓) อัตตัญญุตา ด้านการรู้จักตนรู้ความจริง จำนวน ๕ ข้อ

๔) มัตตัญญุตา ด้านการรู้จักประมาณ จำนวน ๕ ข้อ

๕) กาลัญญุตา ด้านการรู้จักกาลรู้เวลาที่เหมาะสม จำนวน ๕ ข้อ

๖) ปริสัญญุตา ด้านการรู้จักชุมชนรู้จักถิ่น จำนวน ๕ ข้อ

๗) ปุคคลัญญุตา ด้านรู้จักบุคคล จำนวน ๕ ข้อ

มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scald) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ

มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนน[๒] ดังนี้

คะแนน ๕ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนน ๔ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ มาก

คะแนน ๓ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนน ๒ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

สำหรับการวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก (positive) ที่สร้างขึ้นจำนวน ๓๕ ข้อ โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปรซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ ๐.๘๐ ขึ้นไปปัดเป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๔.๒๑ - ๕.๐๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๓.๔๑ - ๔.๒๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับ มาก

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๒.๖๑ - ๓.๔๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับ ปานกลาง

---

[๒] ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๖๕ – ๖๖.

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๑.๘๑ - ๒.๖๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ยคะแนนระหว่าง ๑.๐๐ - ๑.๘๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงจำนวน ๗ ข้อ

๓.๔ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๒. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

๓. แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

๔. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ ๓ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity)

๑. ผศ.ดร. ส่งศรี ชมภูวงศ์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและสถิติ

การศึกษา คม. วิจัย

ศน.ด. ศาสศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. ผศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

การศึกษา Ph.D./Sociology

ตำแหน่งปัจจุบัน หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. นายสุเมธ บุญยก ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

การศึกษา ปริญญาโทสาขาการบริหารการพัฒนาชนบท

ตำแหน่งปัจจุบัน นายกเทศมนตรีเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๓๕ ข้อ ใช้ได้จำนวน ๓๕ ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง ๑.๐๐ ทุกข้อ

๕. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ พนักงานเทศบาลตำบล เขาพระ อำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๖ %

๖. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการ Try Out แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

๓.๕ การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช นำเรียนนายกเทศมลตรีเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๓.๕.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง ซึ่งได้ระบุไว้ในบัญชีรายชื่อไว้แล้วโดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถาม คืนมาทั้งหมด ภายใน ๓๐ วัน

๓.๕.๓ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. วิเคราะห์ข้อมูล เกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปรผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปรความหมายของเบสต์ (Best)

๔. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง กับข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA or F–test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ L S D. (Least – Significant Differenec)

๕. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยแจกแจงความถี่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๗.๑ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

๓.๗.๒ สถิติอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics)

ได้แก่ การทดสอบค่าที (t–test) และการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One–Way ANOVA or F–test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Least–Significant Difference)

สูตรการหาค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)[๓]

$$P = \frac{X \times 10_0}{N}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ

---

[๓]นิภา เมธาวิชัย, **วิทยาการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓) หน้า ๑๒๘.

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัชฌิมเลขคณิต[๔]

$$\overline{X} = \frac{\sum fX}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ย

$\sum fX$ = ผลรวมของผลคูณระหว่างความถี่กับข้อมูล ทั้งหมด

N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

๓) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)[๕]

$$S = \sqrt{\frac{N\sum \int x^2 - \left(\sum \int x\right)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum \int X$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

๔) การทดสอบสมมติฐาน (t–test)[๖]

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t = ค่าที – เทสท์ (t–test Independent) โดยที่ $df = n_1 + n_2 - 2$

$\overline{X}_1, \overline{X}_2$ = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

---

[๔]ส่งศรี ชมภูวงศ์, **การวิจัย**, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, **๒๕๔๗**), หน้า ๕๕.

[๕]ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ, **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยสาส์น, ๒๕๒๕), หน้า ๕๓.

[๖]พวงรัตน์ ทวีรัตน์, **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด)**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘๓.

S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ ๑ และกลุ่มที่ ๒ ตามลำดับ

๕) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One–Way ANOVA) หรือ (F–test)[๗]

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

๖) เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถามโดยใช้แบบวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of consistency) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

๗) หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cron bach) ได้ค่าความเชื่อมั่น

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left\{1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right\}$$

เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

k = จำนวนข้อของเครื่องมือ

S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

---

[๗]นิภา เมธธาวิชัย, **วิทยาการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๔) หน้า ๒๑๐.

บทที่ ๔
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง" การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยเสนอข้อมูลตามลำดับขั้นดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ทางสถิติดังต่อไปนี้คือ

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Z	แทน	ค่าสถิติที (Z–test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติเอฟ (F–test) ทดสอบกลุ่มตัวอย่างมากกว่าสองกลุ่ม
P-value	แทน	ค่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
*	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
**	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
***	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผล โดยแบ่งเป็น ๕ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	๗๗	๔๙.๖๘
ชาย	๗๘	๕๐.๓๒
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวนทั้งสิ้น ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๒ และเป็นเพศหญิง จำนวนทั้งสิ้น ๗๗ คน คิดเป็น ร้อยละ ๔๙.๖๘

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๒๐.๖๕
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๕๕.๔๘
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๒๓.๘๗
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑-๕๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๘ และมีอายุ ๕๑-๖๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๗ มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๕ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๓๔.๑๙
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔๑.๒๙
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๒๔.๕๒
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวนทั้งสิ้น ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๙ มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช.จำนวนทั้งสิ้น ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๙ และมีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่า จำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	จำนวน	ร้อยละ
๑ - ๕ ปี	๒๖	๑๖.๗๗
๖ - ๑๐ ปี	๕๙	๓๘.๐๗
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔๕.๑๖
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๖ มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี จำนวน ทั้งสิ้น ๕๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๗ และมีประสบการณ์ ๑-๕ ปี จำนวนทั้งสิ้น ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๗ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๙	๑๒.๒๖
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๑๘.๐๖
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๒๕.๘๑
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔๓.๘๗
รวม	๑๕๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๗ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวนทั้งสิ้น ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ มีรายได้ ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท จำนวนทั้งสิ้น ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๖ และมีรายได้ ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท จำนวนทั้งสิ้น ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๖ น้อยที่สุด ตามลำดับ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๕๒	๐.๑๘	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๕๘	๐.๒๔	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๓๖	๐.๒๗	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๒๗	๐.๔๒	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๓	๐.๒๒	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๕๒	๐.๒๘	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๒๔	๐.๑๙	มากที่สุด
รวม	๔.๔๓	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักผล รองลงมา ได้แก่ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการรู้จักบุคคล ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ

ด้านการรู้จักเหตุ	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. รู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๕๓	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. เข้าใจในตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของตน	๔.๗๔	๐.๔๔	มากที่สุด
๓. ปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ	๔.๔๑	๐.๔๙	มากที่สุด
๔. ทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่	๔.๐๐	๐.๐๐	มาก
๕. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่	๔.๘๔	๐.๒๕	มากที่สุด
รวม	**๔.๕๒**	**๐.๑๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า เข้าใจในตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของตน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า ทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล

ด้านการรู้จักผล	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. รู้จุดหมายของงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่	๔.๔๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. ได้รับผลประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่	๔.๖๓	๐.๔๘	มากที่สุด
๓. มีความมุ่งมั่นจะพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญ	๔.๖๙	๐.๔๖	มากที่สุด
๔. มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๐	๐.๔๖	มากที่สุด
๕. มีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๘๒	๐.๓๙	มากที่สุด
รวม	**๔.๕๘**	**๐.๒๔**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผลโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า มีความมุ่งมั่นจะพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน

ด้านการรู้จักตน	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี่ในการปฏิบัติ หน้าที่	๓.๘๖	๐.๖๔	มาก
๒. มีมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๘	๐.๔๕	มากที่สุด
๓. มีความรอบรู้งานในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๒	๐.๔๗	มากที่สุด
๔. มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่	๔.๓๕	๐.๔๕	มากที่สุด
๕. ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย	๔.๘๖	๐.๓๕	มากที่สุด
รวม	๔.๓๖	๐.๒๗	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย รองลงมา ได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า มีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยี่ในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ

ด้านการรู้จักประมาณ	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. มีความเสียสละต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่	๔.๔๑	๐.๕๒	มากที่สุด
๒. มีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๖	๐.๔๔	มาก
๓. รู้จักความพอดีในการสนุกสนาน	๔.๕๕	๐.๕๘	มากที่สุด
๔. มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๒๓	๐.๕๘	มากที่สุด
๕. ชอบงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่	๔.๑๘	๐.๖๐	มาก
รวม	**๔.๒๗**	**๐.๔๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า รู้จักความพอดีในการสนุสนาน รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า มีความเสียสละต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า มีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา

ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เป็นผู้บริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	๐.๓๔	มาก
๒. มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	๔.๐๕	๐.๓๕	มาก
๓. รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงเวลา	๔.๗๔	๐.๕๐	มากที่สุด
๔. มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด	๔.๘๓	๐.๓๗	มากที่สุด
๕. ปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย	๔.๙๐	๐.๓๑	มากที่สุด
รวม	**๔.๕๓**	**๐.๒๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลาโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า มาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน

ด้านการรู้จักชุมชน	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. รู้จักวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๕	๐.๔๐	มาก
๒. ความสัมพันธ์และสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๕๗	๐.๕๐	มากที่สุด
๓. มีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน	๔.๗๕	๐.๔๓	มากที่สุด
๔. รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมากน้อย	๔.๔๕	๐.๕๐	มากที่สุด
๕. ประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง	๔.๖๓	๐.๔๕	มากที่สุด
รวม	**๔.๕๒**	**๐.๒๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า มีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า รู้จักวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล

ด้านการรู้จักบุคคล	ระดับการนำไปใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๕	๐.๓๕	มาก
๒.ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๖๕	๐.๔๘	มากที่สุด
๓.ได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	๔.๑๐	๐.๓๑	มาก
๔. มีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	๔.๑๕	๐.๓๖	มาก
๕. การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผล	๔.๑๐	๐.๓๑	มาก
รวม	**๔.๒๔**	๐.๑๕	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ รองลงมาได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ได้รับมอบหมายงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผล ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดย รวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้					
	หญิง			ชาย		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๕๔	๐.๑๖	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๒๑	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๕๔	๐.๑๕	มากที่สุด	๔.๖๒	๐.๒๗	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๓๕	๐.๒๔	มากที่สุด	๔.๓๔	๐.๓๐	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๓๓	๐.๓๕	มากที่สุด	๔.๒๑	๐.๔๗	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๑	๐.๑๕	มากที่สุด	๔.๕๕	๐.๒๔	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๔๘	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๕๖	๐.๒๘	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๒๔	๐.๑๗	มากที่สุด	๔.๒๔	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๔.๔๓**	๐.๑๑	**มากที่สุด**	**๔.๔๓**	๐.๑๕	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ ทั้งเพศหญิงและเพศชายอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย เพศหญิง พบว่า ด้านการรู้จักเหตุและด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

เพศชาย พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้จักชุมชน และด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามอายุ

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้								
	๒๐-๓๐ ปี			๓๑-๕๐ ปี			๕๑-๖๐ ปี		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๔๓	๐.๒๐	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๒๐	มากที่สุด	๔.๕๕	๐.๐๘	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๕๗	๐.๒๘	มากที่สุด	๔.๕๘	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๕๕	๐.๒๒	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๓๕	๐.๒๖	มากที่สุด	๔.๓๘	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๓๒	๐.๒๘	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๒๑	๐.๔๒	มากที่สุด	๔.๒๓	๐.๔๒	มากที่สุด	๔.๔๒	๐.๓๖	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๒	๐.๒๑	มากที่สุด	๔.๔๘	๐.๒๔	มากที่สุด	๔.๖๒	๐.๑๔	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๔๗	๐.๒๘	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๓๑	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๒๑	๐.๑๘	มากที่สุด	๔.๒๖	๐.๒๐	มากที่สุด	๔.๒๓	๐.๒๐	มากที่สุด
รวม	๔.๓๘	๐.๑๔	**มากที่สุด**	๔.๔๓	๐.๑๓	**มากที่สุด**	๔.๔๗	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ ๒๐-๓๐ ปี ๓๑-๕๐ ปีและ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ ๒๐-๓๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุ ๓๑-๕๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักชุมชน และ ด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

อายุ ๕๑-๖๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้								
	มัธยมศึกษา/ปวช.			อนุปริญญา/ปวส.			ปริญญาตรีหรือสูงกว่า		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๕๓	๐.๑๔	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๒๐	มากที่สุด	๔.๕๑	๐.๒๑	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๕๔	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๕๗	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๖๕	๐.๑๗	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๒๙	๐.๒๘	มากที่สุด	๔.๔๐	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๔๐	๐.๒๘	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๑๖	๐.๔๖	มาก	๔.๓๘	๐.๓๕	มากที่สุด	๔.๒๔	๐.๓๗	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๖	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๑๗	มากที่สุด	๔.๔๕	๐.๒๗	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๕๔	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๕๐	๐.๓๓	มากที่สุด	๔.๕๓	๐.๒๒	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๑๘	๐.๑๕	มาก	๔.๒๖	๐.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๘	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	๔.๔๐	๐.๑๔	**มากที่สุด**	๔.๔๕	๐.๑๓	**มากที่สุด**	๔.๔๔	๐.๑๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส., และ ปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล และด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักชุมชน และ ด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามประสบการณ์

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้								
	๑ - ๕ ปี			๖ - ๑๐ ปี			๑๑ ปีขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๕๐	๐.๑๖	มากที่สุด	๔.๔๕	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๕๕	๐.๑๔	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๖๑	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๖๐	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๕๕	๐.๒๕	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๓๖	๐.๓๐	มากที่สุด	๔.๔๓	๐.๒๔	มากที่สุด	๔.๓๑	๐.๒๗	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๒๓	๐.๔๓	มากที่สุด	๔.๒๗	๐.๓๖	มากที่สุด	๔.๒๕	๐.๔๖	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๘	๐.๑๖	มากที่สุด	๔.๕๒	๐.๒๔	มากที่สุด	๔.๕๒	๐.๒๒	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๔๘	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๔๗	๐.๒๘	มากที่สุด	๔.๕๗	๐.๒๕	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๒๔	๐.๒๑	มากที่สุด	๔.๒๒	๐.๑๕	มากที่สุด	๔.๒๖	๐.๒๐	มากที่สุด
รวม	๔.๔๓	๐.๑๔	**มากที่สุด**	๔.๔๓	๐.๑๔	**มากที่สุด**	๔.๔๔	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๑-๕ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๖-๑๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๑๑ ปี พบว่า ด้านการรู้จักชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ จำแนกตามรายได้

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้											
	ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท			๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท			๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท			๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการรู้จักเหตุ	๔.๕๖	๐.๑๓	มากที่สุด	๔.๔๘	๐.๑๘	มากที่สุด	๔.๕๐	๐.๒๒	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๑๗	มากที่สุด
๒. ด้านการรู้จักผล	๔.๖๑	๐.๒๔	มากที่สุด	๔.๖๕	๐.๒๒	มากที่สุด	๔.๕๘	๐.๒๖	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๒๓	มากที่สุด
๓. ด้านการรู้จักตน	๔.๓๖	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๔๒	๐.๒๘	มากที่สุด	๔.๓๘	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๓๒	๐.๒๘	มากที่สุด
๔. ด้านการรู้จักประมาณ	๔.๓๒	๐.๔๕	มากที่สุด	๔.๒๘	๐.๓๘	มากที่สุด	๔.๒๖	๐.๔๑	มากที่สุด	๔.๒๖	๐.๔๓	มากที่สุด
๕. ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	๔.๕๗	๐.๒๑	มากที่สุด	๔.๖๑	๐.๑๒	มากที่สุด	๔.๕๒	๐.๑๘	มากที่สุด	๔.๔๘	๐.๒๖	มากที่สุด
๖. ด้านการรู้จักชุมชน	๔.๔๘	๐.๓๒	มากที่สุด	๔.๕๔	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๓๘	๐.๒๗	มากที่สุด	๔.๖๐	๐.๒๗	มากที่สุด
๗. ด้านการรู้จักบุคคล	๔.๒๖	๐.๒๓	มากที่สุด	๔.๒๕	๐.๒๑	มากที่สุด	๔.๑๘	๐.๒๐	มาก	๔.๒๖	๐.๑๘	มากที่สุด
รวม	๔.๔๕	๐.๑๕	**มากที่สุด**	๔.๔๖	๐.๑๔	มากที่สุด	๔.๔๐	๐.๑๓	**มากที่สุด**	๔.๔๓	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท, และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไปอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป พบว่า ด้านการรู้จักชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล และ ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๔๓	๐.๑๑	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๔๓	๐.๑๕	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๔๓	๐.๑๑	-๐.๐๓	๐.๙๗
ชาย	๗๘	๔.๔๓	๐.๑๕		

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๕๔	๐.๑๖	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๕๑	๐.๒๑	มากที่สุด
รวม	๑๕๕	๔.๕๒	๐.๑๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๕๔	๐.๑๖	๐.๘๔	๐.๔๐
ชาย	๗๘	๔.๕๑	๐.๒๑		

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้าน การรู้จักผล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๕๔	๐.๑๕	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๖๒	๐.๒๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	๔.๕๘	๐.๒๔	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๕๔	๐.๑๕	-๒.๓๓*	๐.๐๒
ชาย	๗๘	๔.๖๒	๐.๒๗		

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยพนักงานเทศบาลที่เป็นเพศชายมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๓๙	๐.๒๔	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๓๔	๐.๓๐	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	๔.๓๖	๐.๒๗	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๓๙	๐.๒๔	๑.๒๕	๐.๒๑
ชาย	๗๘	๔.๓๔	๐.๓๐		

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๓๓	๐.๓๕	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๒๑	๐.๔๗	มากที่สุด
รวม	๑๕๕	๔.๒๗	๐.๔๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๓๓	๐.๓๕	๑.๗๓	๐.๐๙
ชาย	๗๘	๔.๒๑	๐.๔๗		

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๕๑	๐.๑๕	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๕๕	๐.๒๔	มากที่สุด
รวม	๑๕๕	๔.๕๓	๐.๒๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๕๑	๐.๑๕	-๑.๒๐	๐.๒๓
ชาย	๗๘	๔.๕๕	๐.๒๔		

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๔๘	๐.๒๕	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๕๖	๐.๒๘	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	๔.๕๒	๐.๒๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๔๘	๐.๒๕	-๑.๖๑	๐.๑๑
ชาย	๗๘	๔.๕๖	๐.๒๘		

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
หญิง	๗๗	๔.๒๔	๐.๑๗	มากที่สุด
ชาย	๗๘	๔.๒๔	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	๔.๒๔	๐.๑๕	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	Z	P-value
หญิง	๗๗	๔.๒๔	๐.๑๗	๐.๑๘	๐.๘๖
ชาย	๗๘	๔.๒๔	๐.๒๒		

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๓๘	๐.๑๔	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๔๓	๐.๑๓	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๔๗	๐.๑๓	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๒	๐.๐๕	๒.๗๐	๐.๐๗
ภายในกลุ่ม	๒.๖๗	๑๕๒	๐.๐๒		
รวม	**๒.๗๗**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๔๓	๐.๒๐	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๕๓	๐.๒๐	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๕๘	๐.๐๑	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	๐.๐๑	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๓	๒	๐.๒๒	๖.๘๗**	๐.๐๐
ภายในกลุ่ม	๔.๘๐	๑๕๒	๐.๐๓		
รวม	๕.๒๓	๑๕๔			

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
		๔.๔๓	๔.๕๓	๔.๕๘
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๔๓	-	๐.๑๐*	๐.๑๖*
๓๑ - ๕๐ ปี	๔.๕๓	-	-	๐.๐๖
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๕๘	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาล กลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ มากกว่า กลุ่มอายุ ๒๐-๓๐ ปี

กลุ่มอายุ ๓๑-๕๐ ปี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ มากกว่า กลุ่มอายุ ๒๐-๓๐ ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๕๗	๐.๒๘	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๕๘	๐.๒๓	มาดที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๕๘	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๘**	๐.๒๔	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผลที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑	๒	๐.๐๑	๐.๑๑	๐.๘๙
ภายในกลุ่ม	๘.๗๒	๑๕๒	๐.๐๖		
รวม	๘.๗๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๓๕	๐.๒๖	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๓๕	๐.๒๗	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๓๒	๐.๒๘	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๓๖**	**๐.๒๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๒	๒	๐.๐๖	๐.๘๕	๐.๔๓
ภายในกลุ่ม	๑๐.๙๘	๑๕๒	๐.๐๗		
รวม	๑๑.๑๐	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๒๑	๐.๔๒	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๒๓	๐.๔๒	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๔๒	๐.๓๖	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๗**	๐.๔๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓	๒	๐.๕๖	๓.๓๕*	๐.๐๔
ภายในกลุ่ม	๒๕.๕๖	๑๕๒	๐.๑๗		
รวม	๒๖.๖๙	๑๕๔			

* แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	๒๐ - ๓๐ ปี	๓๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
		๔.๒๑	๔.๒๓	๔.๔๒
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๒๑	-	๐.๐๑	๐.๒๑*
๓๑ - ๕๐ ปี	๔.๒๓	-	-	๐.๒๐*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๔๒	-	-	-

ตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ มากกว่า ๒๐-๓๐ปี มากกว่าอายุ ๓๑-๕๐ ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๕๒	๐.๒๑	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๔๕	๐.๒๔	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๖๒	๐.๑๔	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๓**	**๐.๒๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๐	๒	๐.๒๐	๔.๒๘*	๐.๐๒
ภายในกลุ่ม	๗.๐๓	๑๕๒	๐.๐๕		
รวม	**๗.๔๓**	**๑๕๔**			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	$\overline{X}$	๓๑ - ๕๐ ปี	๒๐ - ๓๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี
		๔.๔๘	๔.๕๒	๔.๖๒
๓๑ - ๕๐ ปี	๔.๔๘	-	๐.๐๓	๐.๑๒*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๕๒	-	-	๐.๑๐
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๖๒	-	-	-

ตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาลกลุ่มอายุ ๕๑-๖๐ ปี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา มากกว่า อายุ ๓๑-๕๐ ปี

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๔๗	๐.๒๕	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๕๔	๐.๒๗	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๕๑	๐.๓๑	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	๐.๒๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔	๒	๐.๐๗	๐.๘๖	๐.๔๒
ภายในกลุ่ม	๑๒.๓๑	๑๕๒	๐.๐๘		
รวม	**๑๒.๔๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๒๐ - ๓๐ ปี	๓๒	๔.๒๑	๐.๑๘	มากที่สุด
๓๑ - ๕๐ ปี	๘๖	๔.๒๖	๐.๒๐	มากที่สุด
๕๑ - ๖๐ ปี	๓๗	๔.๒๓	๐.๒๐	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๔**	๐.๑๙	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่า ๒๐-๓๐ ปี, ๓๑-๕๐ ปี, และ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคลที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖	๒	๐.๐๓	๐.๘๔	๐.๔๓
ภายในกลุ่ม	๕.๗๘	๑๕๒	๐.๐๔		
รวม	**๕.๘๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๔๐	๐.๑๔	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๔๕	๐.๑๓	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๔๔	๐.๑๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๑	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๒	๐.๐๔	๒.๔๘	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๒.๖๘	๑๕๒	๐.๐๒		
รวม	**๒.๗๗**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๕๓	๐.๑๔	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๕๓	๐.๒๐	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๕๑	๐.๒๑	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	**๐.๑๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๖ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๒	๒	๐.๐๑	๐.๒๒	๐.๘๐
ภายในกลุ่ม	๕.๒๒	๑๕๒	๐.๐๓		
รวม	**๕.๒๔**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๕๗ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๕๔	๐.๒๓	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๕๗	๐.๒๗	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๖๕	๐.๑๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๘**	**๐.๒๔**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๘ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๘	๒	๐.๑๔	๒.๕๖	๐.๐๘
ภายในกลุ่ม	๘.๔๕	๑๕๒	๐.๐๖		
รวม	๘.๗๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๕๙ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๐ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักรู้จักตน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๒๕	๐.๒๘	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๔๐	๐.๒๕	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๔๐	๐.๒๘	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๓๖**	**๐.๒๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖๐ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒	๒	๐.๒๑	๒.๕๗	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๑๐.๖๕	๑๕๒	๐.๐๗		
รวม	๑๑.๑๑	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๖๑ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๑๖	๐.๔๘	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๓๘	๐.๓๕	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๒๔	๐.๓๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๗**	**๐.๔๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๔	๒	๐.๗๒	๔.๓๒**	๐.๐๑
ภายในกลุ่ม	๒๕.๒๕	๑๕๒	๐.๑๗		
รวม	๒๖.๖๙	๑๕๔			

** แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๓ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๖๔ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษา/ปวช.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	อนุปริญญา/ปวส.
		๔.๑๖	๔.๒๔	๔.๓๘
มัธยมศึกษา/ปวช.	๔.๑๖	-	๐.๐๘	๐.๒๒*
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๔.๒๔	-	-	๐.๑๔
อนุปริญญา/ปวส.	๔.๓๘	-	-	-

ตารางที่ ๔.๖๔ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณมากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๖๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๕๖	๐.๒๓	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๕๔	๐.๑๗	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๔๕	๐.๒๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๓**	๐.๒๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๕	๒	๐.๑๕	๓.๑๓	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๗.๑๔	๑๕๒	๐.๐๕		
รวม	๗.๔๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๖๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๕๔	๐.๒๙	มากที่สุด
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๕๐	๐.๓๓	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๕๓	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	**๐.๒๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๓	๒	๐.๐๒	๐.๒๐	๐.๘๒
ภายในกลุ่ม	๑๒.๔๑	๑๕๒	๐.๐๘		
รวม	**๑๒.๔๔**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๖๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๕๓	๔.๑๘	๐.๑๕	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๖๔	๔.๒๖	๐.๒๑	มากที่สุด
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๓๘	๔.๒๘	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๔**	๐.๑๕	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๖๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช. อยู่ในระดับมาก ส่วนอนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่าอยู่ในมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๒	๐.๑๔	๓.๗๓*	๐.๐๓
ภายในกลุ่ม	๕.๕๗	๑๕๒	๐.๐๔		
รวม	**๕.๘๔**	๑๕๔			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗๐ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๑ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	$\overline{X}$	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า
		๔.๑๘	๔.๒๖	๔.๒๘
มัธยมศึกษา/ปวช.	๔.๑๘	-	๐.๐๘*	๐.๑๐*
อนุปริญญา/ปวส.	๔.๒๖	-	-	๐.๐๒
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	๔.๒๘	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๗๑ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.

พนักงานเทศบาลที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๗๒ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๔๓	๐.๑๔	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๕	๔.๔๓	๐.๑๔	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๔๔	๐.๑๓	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗๒ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๖	๐.๙๕
ภายในกลุ่ม	๒.๗๗	๑๕๒	๐.๐๒		
รวม	๒.๗๗	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๗๓ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๕๐	๐.๑๖	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๔๘	๐.๒๓	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๕๕	๐.๑๔	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	๐.๑๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓	๒	๐.๐๖	๑.๕๒	๐.๑๕
ภายในกลุ่ม	๕.๑๐	๑๕๒	๐.๐๓		
รวม	**๕.๒๓**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๗๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๖ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๖๑	๐.๒๓	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๖๐	๐.๒๓	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๕๕	๐.๒๕	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๘**	๐.๒๔	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗๖ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีประสบการณ์ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๒	๐.๐๔	๐.๗๒	๐.๔๙
ภายในกลุ่ม	๘.๖๕	๑๕๒	๐.๐๖		
รวม	**๘.๗๓**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๗๗ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๓๖	๐.๓๐	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๕	๔.๔๓	๐.๒๔	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๓๑	๐.๒๗	มากที่สุด
รวม	๑๕๕	๔.๓๖	๐.๒๗	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๗๘ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๗๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๕	๒	๐.๒๒	๓.๒๑*	๐.๐๔
ภายในกลุ่ม	๑๐.๖๕	๑๕๒	๐.๐๗		
รวม	๑๑.๑๐	๑๕๔			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๗๙ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๐ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

ประสบการณ์	$\overline{X}$	๑๑ ปีขึ้นไป	๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี
		๔.๓๑	๔.๓๖	๔.๔๓
๑๑ ปีขึ้นไป	๔.๓๑	-	๐.๐๕	๐.๑๒*
๑-๕ ปี	๔.๓๖	-	-	๐.๐๗
๖-๑๐ ปี	๔.๔๓	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๘๐ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตนที่มีประสบการณ์ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน มากกว่า ๑๑ ปีขึ้นไป

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๘๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๒๓	๐.๔๓	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๒๗	๐.๓๖	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๒๘	๐.๔๖	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๗**	**๐.๔๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖	๒	๐.๐๓	๐.๑๖	๐.๘๕
ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๓	๑๕๒	๐.๑๘		
รวม	**๒๖.๖๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๘๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๕๘	๐.๑๖	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๕๒	๐.๒๔	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๕๒	๐.๒๒	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๓**	**๐.๒๒**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลาที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๘	๒	๐.๐๔	๐.๗๘	๐.๔๖
ภายในกลุ่ม	๗.๓๖	๑๕๒	๐.๐๕		
รวม	**๗.๔๔**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๘๔ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๔๗	๐.๒๗	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๔๗	๐.๒๘	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๕๗	๐.๒๘	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	**๐.๒๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๔	๒	๐.๑๗	๒.๑๓	๐.๑๒
ภายในกลุ่ม	๑๒.๑๑	๑๕๒	๐.๐๘		
รวม	**๑๒.๔๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๘๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามประสบการณ์

ประสบการณ์	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๒๖	๔.๒๔	๐.๒๑	มากที่สุด
๖ - ๑๐ ปี	๕๘	๔.๒๒	๐.๑๘	มากที่สุด
๑๑ ปีขึ้นไป	๗๐	๔.๒๖	๐.๒๐	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๔**	๐.๑๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ พบว่า ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีประสบการณ์ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๒	๐.๐๓	๐.๖๘	๐.๕๑
ภายในกลุ่ม	๕.๘๐	๑๕๒	๐.๐๔		
รวม	**๕.๘๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๘๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๘	๔.๔๕	๐.๑๕	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๔๖	๐.๑๔	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๔๐	๐.๑๓	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๔๓	๐.๑๓	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ที่มีรายได้ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗	๓	๐.๐๒	๑.๒๕	๐.๒๘
ภายในกลุ่ม	๒.๗๐	๑๕๑	๐.๐๒		
รวม	**๒.๗๗**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๘๐ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๕	๔.๕๖	๐.๑๓	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๔๕	๐.๑๘	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๕๐	๐.๒๒	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๕๔	๐.๑๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	๐.๑๘	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗	๓	๐.๐๒	๐.๗๐	๐.๕๕
ภายในกลุ่ม	๕.๑๖	๑๕๑	๐.๐๓		
รวม	๕.๒๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๕	๔.๖๑	๐.๒๔	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๖๕	๐.๒๒	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๕๘	๐.๒๖	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๕๔	๐.๒๓	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๘**	๐.๒๔	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔	๓	๐.๐๘	๑.๔๔	๐.๒๓
ภายในกลุ่ม	๘.๔๕	๑๕๑	๐.๐๖		
รวม	๘.๗๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๙	๔.๓๖	๐.๒๕	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๔๒	๐.๒๘	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๓๙	๐.๒๓	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๓๒	๐.๒๙	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๓๖**	**๐.๒๗**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๘๕ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๘๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๓	๐.๐๘	๑.๐๗	๐.๓๖
ภายในกลุ่ม	๑๐.๘๗	๑๕๑	๐.๐๗		
รวม	๑๑.๑๐	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๘๖ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท ๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๗๗	๔.๔๓	๐.๑๑	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๔๓**	๐.๑๓	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๕	๓	๐.๐๒	๐.๑๐	๐.๕๖
ภายในกลุ่ม	๒๖.๖๓	๑๕๑	๐.๑๘		
รวม	**๒๖.๖๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๙๙ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๙	๔.๕๗	๐.๒๑	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๖๑	๐.๑๒	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๕๒	๐.๑๙	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๔๙	๐.๒๖	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๓**	๐.๒๒	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๙๙ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้กาลรู้เวลา ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๗	๓	๐.๑๒	๒.๖๑	๐.๐๕
ภายในกลุ่ม	๗.๐๖	๑๕๑	๐.๐๕		
รวม	๗.๔๓	๑๕๔			

จากตารางที่ ๔.๑๐๐ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๕	๔.๔๘	๐.๓๒	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๕๔	๐.๒๕	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๓๕	๐.๒๗	มากที่สุด
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๖๐	๐.๒๗	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๕๒**	**๐.๒๘**	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๐๑ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๑.๒๐	๓	๐.๔๐	๕.๓๕*	๐.๐๐๐
ภายในกลุ่ม	๑๑.๒๔	๑๕๑	๐.๐๗	**	
รวม	**๑๒.๔๔**	**๑๕๔**			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐๒ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๑๐๓ แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ที่มีรายได้ต่างกัน

ประสบการณ์	$\overline{X}$	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๑ บาท ขึ้นไป
		๔.๓๙	๔.๔๘	๔.๕๔	๔.๖๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔.๓๙	-	๐.๑๐	๐.๑๖*	๐.๒๒*
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๔.๔๘	-	-	๐.๐๖	๐.๑๒
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๕๔	-	-	-	๐.๐๖
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๖๐	-	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๐๓ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน ต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน มากกว่า ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน มากกว่า ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๑๐๔ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท	๑๕	๔.๒๖	๐.๒๓	มากที่สุด
๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๘	๔.๒๕	๐.๒๑	มากที่สุด
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๔๐	๔.๑๕	๐.๒๐	มาก
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๖๘	๔.๒๖	๐.๑๘	มากที่สุด
รวม	**๑๕๕**	**๔.๒๔**	๐.๑๕	**มากที่สุด**

จากตารางที่ ๔.๑๐๔ พบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ที่มีรายได้ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P-value
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓	๓	๐.๐๔	๑.๑๔	๐.๓๓
ภายในกลุ่ม	๕.๗๒	๑๕๑	๐.๐๔		
รวม	**๕.๘๕**	**๑๕๔**			

จากตารางที่ ๔.๑๐๕ พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกัน นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตารางที่ ๔.๑๐๖ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

แนวทางส่งเสริม	ความถี่
ด้านการรู้จักเหตุ - เพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน	๔๕
รวม	๔๕
ด้านการรู้จักผล - พัฒนาหาความรู้ สร้างความละเอียด ความช่างสังเกต นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันที	๓๔
รวม	๓๔
ด้านการรู้จักตน - เพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นและวางตนให้เหมาะกับองค์กร - อบรมศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพัฒนาตนเอง	๓๐ ๑๓
รวม	๔๓
ด้านการรูจักประมาณ กำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี	๒๓
รวม	๒๓
ด้านการรู้จักกาลเวลา - วางแผนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดการบริหารเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๒๖
รวม	๒๖
ด้านการรู้จักชุมชน - ลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการปฏิบัติงาน	๓๕
รวม	๓๕

ตารางที่ ๔.๑๐๖ (ต่อ)

แนวทางส่งเสริม	ความถี่
ด้านการรู้จักบุคคล	
- จัดกิจกรรมเพิ่มส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร	๒๔
รวม	๒๔

จากตารางที่ ๔.๑๐๖ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านการรู้จักเหตุมีความถี่มากที่สุด คือเพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน รองลงมา ด้านการรู้จักตนเพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นและวางตนให้เหมาะกับองค์กร อบรมศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพัฒนาตนเอง ส่วนด้านการรู้จักประมาณ มีความถี่น้อยที่สุด คือ กำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

บทที่ ๕
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง" ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน และ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ประชากร คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำนวน ๒๖๐ คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejeic และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .๐๕ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕๕ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ขึ้นมาตามกรอบแนวความคิดที่ตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นลักษณะคำถามแบบเลือกตอบตามมาตราส่วนและแบบปลายเปิด มีทั้งหมด ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามมีคำตอบให้เลือก โดยสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะคำถามแบบมีคำตอบให้เลือกตอบ (Check list) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงจำนวน ๗ ด้าน คือ

๑) ธัมมัญญุตา ด้านการรู้หลักและรู้จักเหตุ จำนวน ๕ ข้อ

๒) อัตถัญญุตา ด้านการรู้ความหมายและรู้จักผล จำนวน ๕ ข้อ

๓) อัตตัญญุตา ด้านการรู้จักตนรู้ความจริง จำนวน ๕ ข้อ

๔) มัตตัญญุตา ด้านการรู้จักประมาณ จำนวน ๕ ข้อ

๕) กาลัญญุตา ด้านการรู้จักกาลรู้เวลาที่เหมาะสม จำนวน ๕ ข้อ

๖) ปริสัญญุตา ด้านการรู้จักชุมชนรู้จักถิ่น จำนวน ๕ ข้อ

๗) ปุคคลัญญุตา ด้านรู้จักบุคคล จำนวน ๕ ข้อ

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด ๕ ระดับคะแนน

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงจำนวน ๗ ข้อ แบบสอบถามที่ใช้เก็บข้อมูลทั้งหมด ๑๕๕ ชุด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า Z– test และ ค่า F–test (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง" นั้น สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

๑) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๓๒ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๖๘

๒) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑-๕๐ ปี จำนวน ๘๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๘ มีอายุ ๕๑-๖๐ ปีจำนวน ๓๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๘๗ และมีอายุ ๒๐-๓๐ ปี จำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๖๕ น้อยที่สุด ตามลำดับ

๓) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน ๖๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๒๙ มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช.จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๑๙ และมีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือสูงกว่าจำนวน ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๕๒ น้อยที่สุด ตามลำดับ

๔) จำแนกตามประสบการณ์ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๑๖ มีประสบการณ์ ๖-๑๐ ปี

จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๗ และมีประสบการณ์ ๑-๕ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๗๗ น้อยที่สุด ตามลำดับ

๕) จำแนกตามรายได้ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๘๗ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๔๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑ มีรายได้ ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๖ และมีรายได้ ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๖ น้อยที่สุด ตามลำดับ

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **จำแนกตามเพศ** พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน เพศหญิง พบว่า ด้านการรู้จักเหตุและด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ เพศชาย พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการรู้จักชุมชน ส่วนด้านด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **จำแนกตามอายุ** พบว่าโดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามอายุ ๒๐-๓๐ ปี ๓๑-๕๐ ปีและ ๕๑-๖๐ ปี อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ ๒๐-๓๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วน ด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ อายุ ๓๑-๕๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักชุมชน ส่วนด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ และอายุ ๕๑-๖๐ ปี พบว่า

ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักเหตุ ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **จำแนกตามระดับการศึกษา** พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรีหรือสูงกว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล ส่วน ด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักชุมชน ส่วนด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **จำแนกตามประสบการณ์** พบว่าโดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ ๑-๕ ปี, ๖-๑๐ ปี, และ ๑๑ ปีขึ้นไป อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ๑-๕ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักประมาณ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๖-๑๐ ปี พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ ๑๑ ปีขึ้นไป พบว่า ด้านการรู้จักชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล ส่วน ด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๕) ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **จำแนกตามรายได้** พบว่าโดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายได้ ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท, ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท, และ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไปอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่า ๘,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๘,๐๐๐-๑๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านการรู้จักผล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และ ๑๕,๐๐๑ บาท

ขึ้นไป พบว่า ด้านการรู้จักชุมชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการรู้จักผล ส่วนด้านการรู้จักบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

๕.๑.๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ต่อเดือน ดังนี้

๑) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มี**เพศ** ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา ด้านการรู้จักชุมชนและด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วน ด้านการรู้จักผลและด้านการรู้จักประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ที่มีอายุ** ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักประมาณ และด้านการรู้จักกาลรู้เวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักชุมชนและด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ที่มีระดับการศึกษา** ต่างกัน พบว่าโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านการรู้จักชุมชน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านการรู้จักบุคคลและด้านการรู้จักประมาณ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕

๔) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ที่มีประสบการณ์** ต่างกัน พบว่าโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักผล ด้านการรู้จักประมาณ การรู้จักกาลรู้เวลา ด้านการรู้จักชุมชนและด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านการรู้จักตน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ที่มีรายได้** ต่างกัน พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการรู้จักเหตุ ด้านการรู้จักผลด้านการรู้จักตน ด้านการรู้จักประมาณ ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา และด้านการรู้จักบุคคล ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านการรู้จักชุมชน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๑.๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ดังนี้

๑. ด้านการรู้จักเหตุได้แก่ เพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน

๒. ด้านการรู้จักผล ได้แก่ พัฒนาหาความรู้ สร้างความละเอียด ความช่างสังเกต นำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันที

๓. ด้านการรู้จักตน ได้แก่ เพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นและวางตนให้เหมาะกับองค์กรและอบรมศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพัฒนาตนเอง

๔. ด้านการรู้จักประมาณ ได้แก่ กำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

๕. ด้านการรู้จักกาลเวลา ได้แก่ วางแผนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมขึ้นจัดการบริหารเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. ด้านการรู้จักชุมชน ได้แก่ ลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมกับชุมชนในการปฏิบัติงาน

๗. ด้านการรู้จักบุคคล ได้แก่ จัดกิจกรรมเพิ่มส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กร

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นดังต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด อภิปรายผลได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักวิเคราะห์เหตุและผล รู้จักวางตนให้เหมาะสมมีความพอประมาณในการทำงาน คือเห็นว่างานประเภทไหนควรดำเนินอย่างไรจึงจะพอเหมาะพอควร รู้จักบริหารเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานรวมกับชุมชนและรู้จักปรับตนให้เข้ากับองค์กรจึงทำให้มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กำธร มิตรเปรียญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ด้านการรู้จักผล** ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง มีหลักการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุ ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงาน"วารสารพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์" ของ **ณรัฐ วัฒนพานิช** ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกันคือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือ การปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เช่น การกระทำทางกาย และการพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาคิดพิจารณาให้รู้เหตุและผลที่จะเกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ผลก็จะไม่ดี ฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใด ๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น มีความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรให้เพื่อนร่วมงาน หรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มใจ หรือมีอะไรพอจะช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจ และจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านี้ก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง **ด้านการรู้จักบุคคล** ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คือ การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล มีอัธยาศัยที่ดีวางตนดีมองเห็นถึงนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน สามารถที่จะรู้ว่าบุคคลเช่นไรควรปฏิบัติกับเขาอย่างไรซึ่งพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองใช้หลักธรรมในข้อนี้มาปฏิบัติงานอย่างดีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์การบริการส่วนตำบล

การศึกษาใช้แบบสอบถามรวมรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน ๒๑๗ คน วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓)

บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน และสอดคล้องกับ

หลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า สัป ปุริสธรรม ๗ คือ คนดี มี ๗ ประการ ซึ่งตรงกับการให้ความหมายในข้อ ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล รู้จักทำความเข้าใจความแตกต่างของบุคคลว่าใคร หยิ่งหรืออ่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ จะตำหนิหรือแนะนำสั่งสอนอย่างไรจึงจะได้ผล และยังสอดคล้องกับ"แนวทางการพัฒนาจริยธรรม" ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักเลือกคบคนว่าผู้นั้นเป็นคนดีควรคบ และผู้นั้นเป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ ทำไมต้องรู้จักบุคคลในการบริหารงาน

๑. การบริหารงานต้องใช้คนทำงาน และจำเป็นจะต้องติดต่อกับบุคคลในชุมชน บุคคลที่เป็นข้าราชการในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตต่าง ๆ

๒. การจัดหาคนเข้าทำงาน ต้องสอบสัมภาษณ์คนเข้าไปเป็นพนักงานต้องเลือกให้ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และต้องเป็นคนดีด้วย งานจะบรรลุความสำเร็จ

๓. คนมีหลายแบบ บางคนเข้าใจเร็ว บางคนฟังแล้วทะลุหูซ้ายทะลุหูขวา จำไม่ได้ บางคนจำแบบนกขุนทอง บางคนมีการพิจารณาใช้ปัญญา บางคนหวงวิชากลัวคนอื่นจะได้ดี บางคนถูกเตือนแล้วโกรธ บางคนต้องใช้วิธีจูงใจบางคนต้องใช้วิธีการบังคับ บางคนอารมณ์เย็น บางคนโกรธง่าย

๔. ระบบบริหาร TQC และ ISO ๙๐๐๐ เน้นความพึงพอใจของลูกค้า ดังนั้น ต้องรู้ว่าบุคคลที่เป็นลูกค้าชอบอะไร ไม่ชอบอะไร ถ้าพึงพอใจก็จะได้อุดหนุนซื้อสินค้ากันต่อไป

๕. พนักงานเวลาปฏิบัติงาน มีความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย และขวัญกำลังใจ

๖. การทำงานในธุรกิจต้องทำงานเป็นทีม หากไม่รู้จักบุคคลก็ย่อมประสานงานยาก จะเป็นประสานงากันมากกว่า ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ

๗. หลักการบริหาร ต้องจัดคนเข้าทำงานในงานที่เหมาะสม (Put the right man in the right job) ซึ่งต้องรู้จักบุคคลนั้นดีพอ ไม่มอบหมายงานการเงินให้กับคนขี้โกง

๘. อาจจำเป็นต้องเอาคนไม่ดีออกจากงาน (ไม่ควรคบ)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านการรู้จักเหตุ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักเหตุ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาล นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยการวางแผนการในการกำหนดหน้าที่ของตนมีการประสานงานกันเพื่อแสดงถึงศักยภาพในหน้าที่ของตน รู้จักเหตุว่าปฏิบัติเช่นไรจึงจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพซึ่งพนักงานเทศบาลนำหลักธรรมด้านนี้มาใช้ได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร** ได้ศึกษา

วิจัยเรื่อง “การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอเมืองเชียงใหม่” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน ๘๖ รูป / คน ผู้บริหารงานที่เน้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารคน ตามหลักสัปปุริสธรรม (ธรรมของคนดี) ทั้ง ๗ ประการ คือ ธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) อัตถัญญุตา (รู้จักผล) อัตตัญญุตา (รู้จักตน) มัตตัญญุตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญุตา (รู้จักกาล) ปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) และปุคคลัญญุตา (รู้จักเลือกคบคน) การบริหารคนตามหลักธรรม (ธรรมเป็นกำลังในการบริหารงาน) ทั้ง ๔ ประการคือ ปัญญาพละ (ใช้ปัญญา) วิริยพละ (ใช้ความเพียร) อนวัชชพละ (ใช้ความสุจริต) สังคหพละ (ใช้มนุษย์สัมพันธ์) และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรม (ธรรมที่นำทางสู่ความสำเร็จ) ทั้ง ๔ ประการ คือ ฉันทะ (มีความสนใจ) วิริยะ (มีความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) วิมังสา (มั่นทบทวนการงาน) รวมถึงการบริหารงานตามหลักฆราวาสธรรม (ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน) ทั้ง ๔ ประการ คือ สัจจะ (มีความจริงใจ) ทมะ (มีความข่มใจ) ขันติ (มีความอดทน) และจาคะ (มีความเสียสละ) และสอดคล้องกับ “วารสารพัฒนาทรัพย์กรมนุษย์” ของ **ณรัฐ วัฒนพานิช** ได้กล่าวว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกันคือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือ การปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของตัวเรา เช่น การกระทำทางกาย การพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาคิดพิจารณาให้รู้เหตุและผลที่จะเกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ผลก็จะไม่ดี ฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฏฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำสิ่งใด ๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจ ในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรให้เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มใจ หรือมีอะไร

พอจะช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจและจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านี้ก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นองค์กรหรือหน่วยงานใด หากเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนก็แสดงให้เห็นว่าเหตุที่กำลังทำอยู่เป็นสิ่งที่ดี ย่อมได้รับผลไปในทางที่ดี ด้วยเช่นเดียวกับพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ได้ปฏิบัติงานโดยอิงหลักธรรมที่ว่า รู้จักเหตุได้เหมาะสม ทำให้ค่าแปลผลในข้อนี้อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระธรรมปิฎก** ได้กล่าวว่าคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าสมาชิกที่ดี มีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

ธัมมัญญุตา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและกฎเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่าง ๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไร อย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ ตลอดจนขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า ทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้อนี้ ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อก็ยังถือได้ว่ายังอยู่ในระดับที่ดี พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองพัทลุงส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รู้วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ทำให้การทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานเอาใจใส่และรู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า ธัมมัญญุตา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติตามเหตุผลตลอดจนชั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

ด้านการรู้จักผล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักผล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาล นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเป็นผู้รู้ว่าผลจากการปฏิบัติงานนี้เมื่อทำอย่างเต็มที่แล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวพนักงานเองและเกิดประโยชน์สูงสุด

แก่ประชาชน พนักงานเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณในการทำงาน ไม่ทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานนอกจากจะต้องปฏิบัติตามแผนงานแล้ว บางครั้งหากเกิดอุปสรรคจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ถึงเหตุและผลที่จะตามมา พนักงานจำเป็นที่จะต้องเป็นผู้ช่างสังเกตแยกแยะถึงตัวปัญหาและกล้าตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ของตนได้ทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับ "แนวทางการพัฒนาจริยธรรม" ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง เมื่อมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้ว (ผลเกิดขึ้น) ก็จะใช้ความรู้ความละเอียด ความช่างสังเกต นำมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันทีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด ความเป็นผู้รู้จักผล คือ เห็นผลที่เกิดขึ้นในปัจจุบันแล้วรู้ว่าเกิดจากสาเหตุอะไรในอดีต เพื่อเป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหาหรือใช้ประโยชน์ในปัจจุบันและอนาคต โดยการขจัดสาเหตุรากเหง้าหรือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้ผลดีมาแล้ว ตัวอย่างการเห็นผลหรือทุกข์หรือปัญหา แล้วรู้สาเหตุ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้อนี้ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ถือได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังอยู่ในระดับที่ดีมาก ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบของการเป็นผู้รู้จักผลนั่นก็คือ การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ที่ดีเยี่ยม ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีเยี่ยม ทำให้เห็นได้ว่าพนักงานเป็นผู้รู้จักผล ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรม ของ **พระธรรมปิฎก** ได้กล่าวว่า คนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี อัตถัญญุตา รู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุนั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุ ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสีย

อย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน

ด้านการรู้จักตน การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักตน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นผู้ที่รู้สภาวะของตนเป็นผู้รู้จักวางตนให้เหมาะสม เป็นผู้เข้าใจถึงสถานะภาพของตน รู้ว่าตนเองเป็นใครมีหน้าที่อะไรแล้วปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

รู้จักภาวะที่ตัวเองเป็น คือ เกิดมาก็เป็นสถานะลูก ต่อมาก็อาจเป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นคนไทย เป็นชาวเมืองไหน ตำบลไหน ต่อมาก็เป็นนักเรียน ลูกศิษย์ โตขึ้นก็อาจเป็นลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าของธุรกิจ ถ้าออกบวชก็เป็นพระสงฆ์ มีลูกก็เป็นพ่อเป็นแม่ มีอาชีพก็เป็นวิศวกร เกษตรกร แพทย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น จากภาวะที่เราเป็น เช่น เป็นลูก ก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี เป็นผู้จัดการส่วน ก็ต้องรู้หน้าที่ของผู้จัดการส่วนที่ดี เป็นลูกจ้างก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกจ้างที่ดี เป็นชาวพุทธ ก็ต้องรู้หน้าที่ที่มีต่อศาสนาพุทธที่ดี เป็นต้น

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการรู้จักฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเองมี ปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิตเป็นอย่างไรใน ISO ๙000 ก็บอกให้บริษัทได้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้า ส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน มีดังนี้

๑. ศรัทธาในการทำความดี หรือต้องการให้ผลงานออกมาดี

๒. มีศีลมั่นคง ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท และข้อปฏิบัติงานมาตรฐานอย่างเคร่ง ครัด

๓. ตั้งใจศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาตนเองได้อย่างถูกต้อง

๔. มีการเสียสละ การให้ทาน การทำงานทุ่มเทเพื่อองค์กร ใจก็จะเป็นกลาง สามารถพิจารณาตน พิจารณางานได้ดี

๕. ใช้ปัญญาโดยการหาความรู้เสมอ ไม่เชื่ออย่างงมงาย พยายามใช้สมองคิดจะใช้วิธีระดมกำลังสมองก็ได้

๖. มีปฏิภาณในการตอบโต้ปัญหา แก้ปัญหาเก่ง ซึ่งต้องหมั่นหาความรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือหมั่นถามผู้รู้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีเยี่ยม รู้จักว่าตนมีความสามารถเพียงใดปฏิบัติงานในด้านไหนได้ดีเพียงใด รู้หน้าที่ของตนและทำงานที่ได้รับมอบได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

รู้จักภาวะที่ตัวเองเป็น คือ เกิดมาก็เป็นสถานะลูก ต่อมาก็อาจเป็นพี่หรือเป็นน้อง เป็นคนไทย เป็นชาวเมืองไหน ตำบลไหน ต่อมาก็เป็นนักเรียน ลูกศิษย์ โตขึ้นก็อาจเป็นลูกจ้าง นายจ้าง เจ้าของธุรกิจ ถ้าออกบวชก็เป็นพระสงฆ์ มีลูกก็เป็นพ่อเป็นแม่ มีอาชีพก็เป็นวิศวกร เกษตรกร แพทย์ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เป็นต้น จากภาวะที่เราเป็น เช่น เป็นลูก ก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกที่ดี เป็นผู้จัดการส่วน ก็ต้องรู้หน้าที่ของผู้จัดการส่วนที่ดี เป็นลูกจ้างก็ต้องรู้หน้าที่ของลูกจ้างที่ดี เป็นชาวพุทธ ก็ต้องรู้หน้าที่ที่มีต่อศาสนาพุทธที่ดี เป็นต้น

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการรู้จักฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเอง มีปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิตเป็นอย่างไรใน ISO ๙๐๐๐ ก็บอกให้บริษัทได้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้า ส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คือคุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า มีมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความสัมพันธ์กับประชาชนซึ่งพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงประพฤติตนในด้านนี้ได้อย่างเหมาะสมเป็นผู้มีความใกล้ชิดสนิทสนมกับประชาชนวางตนได้อย่างดีเยี่ยมถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นก็ยังถือได้ว่าอยู่ในระดับที่ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **น้ำผึ้ง เอียงสันต์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร" ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒. ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีปัญหา การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ๓. แนวทางการพัฒนาปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ที่สำคัญได้แก่ ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรม ในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแล้วนำผลมาปรับปรุง และสอดคล้องกับหลักธรรม ของ **พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า อัตตัญญุตา รู้ตน คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเราโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร แล้วปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการ ต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม

ด้านการรู้จักประมาณ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักประมาณโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงเป็นรู้จักการประมาณตนในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประมาณการในการทำงานให้มากให้น้อยจนเกินไป รู้จักวางแผนว่าขอบเขตของงานขนาดนี้ควรทำประมาณไหนจึงจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และยังรู้จักประมาณในการใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ "แนวทางการพัฒนาจริยธรรม" ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ดีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป

การหาจุดพอดีของแต่ละคน ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่งตวงวัด มาบอกได้ว่าพอดี ต้องเอาใจที่ละเอียด ใจที่สุขุม ใจที่มีปัญญา ใจที่มีความรอบคอบเข้าไปวัดความพอดี ดังนั้น การหาจุดพอดีนั้นหายาก แต่ต้องฝึกหาให้เจอให้พบ จะให้ใครมาหาแทนเราก็ไม่ได้ เพราะจุดดีนั้นเป็นจุดเฉพาะตัว

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติ ได้เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพธ์อย่างดีเลิศ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า รู้จักความพอดีในการสนุกสนาน แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ทำงานด้วยกันเป็นคนพื้นที่เดียวกัน ทำให้มีความสนิทสนมกันดีทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสนุกสนาน แต่อย่างไรก็ดีพนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่มีการวางตัวที่เหมาะสมรู้จักกาลเทศะรู้จักประมาณมีความพอดีในการยอกล้อกันไม่ทำให้เสียงาน ถือได้ว่าเป็นรู้จักความพอดีในการสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า มัตตัญญุตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดจา การปฏิบัติและกระทำการต่าง ๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า มีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงาน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานด้วยกันอาจมีการกระทบกระทั่งกัน ทำให้เกิดปากเสียงกันบางในการทำงานและเนื่องด้วยพนักงานส่วนใหญ่ก็เป็นคนในพื้นที่เดียวกันทำให้การพูดจากันในการทำงานยังไม่ค่อยสุภาพเท่าที่ควรแต่ถึงอย่างไรพนักงานก็ยังเป็นผู้รู้จักประมาณในการพูดรู้เวลาไม่แสดงอาการที่ไม่เหมาะสมออกมาจึงทำให้ค่าเฉลี่ยในข้อนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือธรรมนูญแห่งชีวิต ว่า มัตตัญญุตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดจา การปฏิบัติและกระทำการต่าง ๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นผู้รู้เวลาในการทำงานแม้บางครั้งอาจมีข้อบกพร่องไปบ้าง แต่ก็ถือได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่รู้จักเวลามีการวางแผนเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน บริหารเวลาได้ถูกต้อง รู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ทำให้งานออกมาดี ตรงตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม”ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อ

ประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลักษณะการใช้เวลามี ๔ ลักษณะ คือ

๑. ทำให้ทันเวลา เช่น นักเรียนทำข้อสอบไม่ทันเวลา แม้ว่าจะมีความรู้เท่าไร ก็สอบตกได้ ชาวนาถึงจะดำไถคราดเก่งอย่างไร ถ้าทำไม่ทันเวลา เลยฤดูกาลไปก็ปลูกข้าวไม่ได้ หรือได้ผลผลิตไม่ดี ผลิตสินค้าปูนซิเมนต์ก็ต้องผลิตให้ทันเวลาที่ลูกค้ามารอรับปูนไปใช้งาน ซ่อมเครื่องจักรให้ทันเวลาที่จะใช้งาน การปฏิบัติงานตามแผนงานให้แล้วเสร็จทันเวลา

๒. ทำให้ถูกเวลา เช่น การใส่ปุ๋ยต้องทำให้ถูกเวลา ตอนเล็กใช้ปุ๋ยไนโตรเจน เพื่อเร่งใบ พอโตก็เร่งปุ๋ยโปแตสเซียมเร่งต้นให้แข็งแรง พอโตอีกหน่อยก็ต้องเร่งปุ๋ยฟอสฟอรัสเพื่อให้ข้าวตกรวง ในกระบวนการผลิตในโรงงานก็มีการทำให้ถูกเวลา เช่น เวลานี้ต้องเติมน้ำมัน ช่วงนี้ต้องเอาเครื่องจักรออกจากหน้างานหลบระเบิด สต๊อกต่ำแล้วต้องเร่งทำสต๊อก ๗ กะ เวลาอบรมต้องตั้งใจฟัง เวลานี้ต้องเก็บตัวอย่างมาวิเคราะห์คุณภาพ เวลาเครื่องจักรชำรุดหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์มีปัญหาต้องรีบแก้ไขและหาสาเหตุรากเหง้า เวลานี้ไฟไหม้ต้องรีบดับเพลิง สิ้นปีต้องทำแผนงบประมาณ เป็นต้น

๓. ทำตามเวลา เช่น วันที่กำหนดตายตัวเลื่อนไม่ได้ เช่น วันเฉลิมพระชนมพรรษา วันมาฆบูชา วันวิสาขบูชา วันคล้ายวันเกิด เป็นต้น เวลาเหล่านี้ต้องปฏิบัติตาม ให้ถูกต้องและต้องทำตามเวลา

๔. ทำงานให้ตรงตามเวลา เช่น การนัดหมายพบกัน การปฏิบัติงานตามเวลา เข้าออกประจำวัน เลิกบรรยายตรงเวลาตามที่กำหนดในแผนการ อบรม การเข้าประชุม เลิกประชุมตรงเวลา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นผู้รู้เวลา มีการวางแผนเกี่ยวกับเวลาในการทำงานบริหารเวลาได้ถูกต้อง รู้ว่าเวลาใดควรทำอะไรทำให้งานออกมาดี ตรงตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จ ตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ความรอบรู้เป็นคนช่างสังเกตเป็นคุณสมบัติที่ดีที่จะช่วยให้คนเรามองสถานการณ์ต่าง ๆ และวิเคราะห์สถานการณ์นั้นได้อย่างแม้นยำ การทำงานต่าง ๆ ย่อมพบเจอกับปัญหาจำเป็นต้องอาศัยประสบการณ์และความรอบรู้ ซึ่งพนักงานในองค์กรนี้มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ "แนวทางการพัฒนาจริยธรรม" ของ **วีระ บำรุงศักดิ์** ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า "เวลาเป็นเงินเป็นทอง"

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จ ตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการรู้จักชุมชน การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องสร้างความสนิทสนมกับประชาชนและคนในพื้นที่เพื่อทำให้ทราบถึงความต้องการของประชาชน เป็นที่มาของข้อมูลในการพัฒนาชุมชน ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมในด้านการรู้จักชุมชนเป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ ซึ่งพนักงานของเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **กำธร มิตรเปรียญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒" ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่าการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการ

ประสานงาน ด้านการรายงานและด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการจัดองค์กรและด้านอำนวยการอยู่ในระดับสูง ๓) อุปลักษณะภายในสัป ปุริสธรรมที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเขต ๑๒ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีตามลำดับดังนี้ ๑) การรู้จักบุคคล ๒) การรู้จักเหตุ ๓) การรู้จักกาล ๔) การรู้จักตน ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องใน การบริหารงานสาธารณสุขควรใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นแกนกลางในการฝึกอบรม ต่าง ๆ และควรเน้นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้ปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวในหนังสือ "ธรรมนูญแห่งชีวิต" ว่า ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน และ รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้น ชุมชนนี้เมื่อเข้าไป ควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า มีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน มีค่า แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ได้นำหลักธรรมข้อนี้มาประยุกต์ใช้ได้อย่างเยี่ยม โดยมีการลงพื้นที่พบปะประชาชนหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี รู้ว่าสิ่งใดกระทำแล้วเกิดประโยชน์กับประชาชน เป็นการพัฒนาชุมชนได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ"งานวารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้นหรือองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ "เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม" เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวเองให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มชนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่า เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย ฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า รู้จักวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า แม้ว่าพนักงานเทศบาลจะมีการลงพื้นที่เพื่อ

เข้าถึงประชาชนแต่บางครั้งวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เหมาะแต่ถึงอย่างไรก็ถือได้ว่ายังประพฤติปฏิบัติตนได้ดีอยู่ ยังรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับชุมชนได้ดี รู้ว่าหน้าที่ของตนต้องปฏิบัติกับชุมชนอย่างไรทำให้ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อัญญา ศรีสมพร** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าหลักธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) ในเรื่องสัปปุริสธรรม ๗ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ ๑ และเห็นว่าหลักอาชชวะ ตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง ๑๗ ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และมีความถี่ในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากชาวพุทธไม่ว่าจะเพศใดการศึกษาเท่าใด อายุต่างกันเท่าใด และจะเคยอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานมากน้อยเท่าใด ก็ไม่สำคัญ อยู่ที่ว่าจะสามารถปฏิบัติ ตามหลักพุทธธรรมของพระพุทธเจ้าได้มากน้อยเท่าใด ซึ่งสอดคล้องกับ "วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้น หรือองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ "เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม" เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวเองให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มชนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่า เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย ฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ด้านการรู้จักบุคคล พบว่าการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านการรู้จักบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าโดยรวมพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง เป็นผู้รู้จักบุคคลเข้าใจ

สถานภาพของบุคคลแต่ละตำแหน่งหน้าที่ มีการศึกษานิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน รู้ว่ากับบุคคลเช่นไรควรวางตัวอย่างไร คนประเภทไหนควรเข้าหาแบบไหน รู้จักปรับตัวให้เข้ากับองค์กร การวางตัวการพูดจาปราศรัยยังให้เกียรติซึ่งกันและกันทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **เสาวณี ใหม่ด้วง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช" กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบล เชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗๕ คน สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงแบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ กาย วาจา ใจและสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปากกลาง และพบว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการฝึกปฏิบัติธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่รับการบรรจุใหม่เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการยึดเหนียวจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความสบายใจทั้งให้ผู้ให้บริการและผู้รับ นอกจากนั้นพนักงานส่วนตำบลมีความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง สังคมประเทศชาติ ให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้เกิดความรักความเมตตา กรุณาต่อสัตว์โลก อีกด้วย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลเชียรใหญ่ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงาน ในด้านการบริการประชาชนใกล้ชิดมากที่สุด และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่จึงเน้น จริยธรรมเป็นส่วนใหญ่ และสอดคล้องกับ "วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือเริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การให้บริการถือเป็นเรื่องสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างพนักงานเทศบาล การให้บริการต่อบุคคลเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเป็นผู้รู้จักบุคคลปรับตัวเข้าหาบุคคลอื่น พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองปฏิบัติข้อนี้ได้ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับ "วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัป ปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อน ไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้งานนั้นออกมามีคุณภาพ องค์กรเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง มีการจัดการบริหารงานโดยดูความเหมาะสมของงานกับคน ซึ่งยึดหลักการรู้จักบุคคลเห็นซึ่งความสามารถของบุคคลทำงานออกมามีประสิทธิภาพทำให้ค่าเฉลี่ยข้อนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ "วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์" ของ **ณัฐ วัฒนพานิช** การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลาไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อน ๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเรา

แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือนต่างกัน ดังนี้

๑) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานของเทศบาลในเขตอำเภอทั้งหญิงและชาย มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบเป็นผู้ที่รู้จักเหตุผล วางตนได้เหมาะสมรู้จักบริหารเวลาในการทำงานรู้ถึงความพอเหมาะพอควรไม่มากไม่น้อยเกินไปในการทำงานได้ใกล้เคียงกันจึงทำให้เพศหญิงและชายนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์การบริการส่วนตำบล

การศึกษาใช้แบบสอบถามรวมรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน ๒๑๗ คน วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๒) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไม่ไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตเทศบาลเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะมีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน อายุจึงไม่ส่งผลกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๓) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงไม่แตกต่างกัน การศึกษาทำให้คนมีความรู้มีประสบการณ์มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่างๆ พนักงานเทศบาลเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๔) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ประสบการณ์ในการทำงานจะแตกต่างกัน แต่เนื่องด้วยการบริหารขององค์กรได้วางระบบไว้ดีแล้ว ทำให้พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากนักจึงทำให้ไม่แต่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๕) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงต่างกัน ผล การวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า รายได้ไม่มีผลการต่อการนำหลักสัปปุริสรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มองเห็นถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีคุณธรรมศีลธรรมที่ดี รายได้ที่มากน้อยต่างกันจึงไม่ส่งผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานที่มีรายได้ในการทำงานต่างกันไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่มากนักจึงทำให้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธงชัย เจริญนนท์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรสและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความ

สามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

เรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุงโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของหลักธรรมคำสั่งสอนของพุทธศาสนาให้มากขึ้นให้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

ด้านการรู้จักเหตุ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริม ให้รู้จักประสานงานวางแผนงานของตนให้ดีขึ้นเมื่อสร้างเหตุดีผลก็จะออกมาดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่ ค่าแปลผล อยู่ในระดับมากทีสุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริมให้พนักงานตระหนักอยู่เสมอว่าค่าคนอยู่ผลของงาน

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๔** ที่ว่า ทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาและพัฒนาต่ออีกไปให้ถึงที่สุด โดยเทศบาลส่งเสริมให้มีการจัดอบรม สัมมนาพนักงานเทศบาลปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานศึกษาบทบาทและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น

ด้านการรู้จักผล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริม ยกระดับตัวเองขึ้นให้เป็นคนช่างสังเกตเมื่อเจอปัญหาก็สามารถแก้ไขได้ทันที

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า มีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง

จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ โดยส่งเสริมให้พนักงานศึกษาหน้าที่ของตนไม่ท้อแท้และมีความชำนาญมากขึ้นเมื่อประสบกับปัญหาก็สามารถตัดสินได้ทันถ่วงที่

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๔** ที่ว่า มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ โดยส่งเสริมและพัฒนาให้พนักงานได้รับการศึกษาดูงานในที่ต่าง ๆ เพื่อหาความรู้เพิ่มความชำนาญให้มากขึ้น

ด้านการรู้จักตน พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมให้พนักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม จะได้วางตนได้เหมาะสม

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมเพิ่มสิ่งจูงใจ โดยมอบรางวัลในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานเพื่อสร้างผลสัมฤทธิ์ของงานตอนสิ้นปี

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่** ๓ ที่ว่า มีความรอบรู้งานในการปฏิบัติหน้าที่มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมในการพัฒนา ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาหาความรู้โดยการสัมมนาเพิ่มความชำนาญให้มากขึ้นสร้างความรอบรู้ในการทำงาน

ด้านการรู้จักประมาณ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงคำว่าพอประมาณให้มากขึ้น ไม่เพียงแต่การพอประมาณในการใช้จ่ายแต่ต้องหมายรวมถึงการประมาณในการดำรงชีวิต รู้จักวางแผนในการทำงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า รู้จักความพอดีในการสนุกสนาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้โดยส่งเสริมให้พนักงานทำหน้าที่ของตนในปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างให้กับชุมชน รู้จักกาลเทศะในการปฏิบัติตนในระหว่างทำงาน

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่** ๒ ที่ว่า มีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงานมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควร

รักษาและพัฒนาต่ออีกไปให้ถึงที่สุด และจัดให้มีการฝึกอบรมสมาธิในวันสำคัญทางศาสนาเพื่อส่งเสริมให้พนักงานใช้คำพูดในขณะเวลาทำงานให้สุภาพมากยิ่งขึ้น

ด้านการรู้กาลรู้เวลา พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของเวลา รู้จักการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริมให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำงานเสร็จตามกำหนดเวลาและสร้างแรงจูงให้กับพนักงานให้มากขึ้น

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๒** ที่ว่า มีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น แปลผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้และพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด และส่งเสริมพนักงานในด้านนี้ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของพนักงานที่ต้องเพิ่มศักยภาพของตนเพื่อให้มีความเชี่ยวชาญและรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ

ด้านการรู้จักชุมชน พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อจะได้ศึกษาความต้องการของประชาชน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า มีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และส่งเสริมพนักงานให้รักษาเรื่องนี้ไว้ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ของพนักงานของรัฐที่ต้องเข้ามาดูแลประชาชนอย่างใกล้ชิดเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน

และ **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๑** ที่ว่า รู้จักวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาและพัฒนาต่ออีกไปให้ถึงที่สุด และส่งเสริมโดยการหากลวิธีในการเข้าหาประชาชนสร้างความเชื่อมั่นให้ประชาชนเห็นว่าเจ้าหน้าที่ลงมาเพื่อสร้างความเจริญให้สังคม

ด้านการรู้จักบุคคล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้

พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานโดยจัดโครงการให้มีอบรมบุคลิกภาพเพื่อยกระดับตนเอง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาระดับนี้ไว้ และควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานเพื่อการให้บริการที่ดีต่อบุคคลอย่างนี้ต่อไป

และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ควรรักษาและพัฒนาต่ออีกไปให้ถึงที่สุด และส่งเสริมให้ผู้นำขององค์กรรู้จักวางแผนในการใช้คนให้ถูกกับงานมีการประชุม ประกาศเกียรติคุณ และมอบเกียรติบัตร แก่พนักงาน

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานอื่น ๆ

๒. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการในหน่วยงานต่าง ๆ

๓. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนทุกชุมชนในจังหวัดพัทลุง

๔. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดพัทลุง

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. พิมพ์ที่มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๓๙. เล่มที่ ๒๓ อังคุตตรนิกาย สัตตกนิบาตมหาวรรค (องฺสตฺตก.)

ข้อมูลทุติยภูมิ

๑) หนังสือทั่วไป

กิติพันธ์ รุจิรกุล. **พฤติกรรมผู้นาทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙.

กุลธน ธนาพงศธร. **เทศบาลกับการพัฒนา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์, ๒๕๓๑.

คณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนักงาน. **พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖.

_____. **พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๖.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณมหา วิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ชูศักดิ์ เที่ยงตรง. **การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.

ติน ปรัชญพฤทธิ์. **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

ทวี พันธุวาสิฏฐ์. **การปกครองท้องถิ่น**. มหาสารคาม : วิทยาลัยครูมหาสารคาม, ๒๕๓๗.

ทองย้อย แสงสินชัย. **สัปปุริสธรรม ๗ (สมบัติผู้ดี ๗ ประการ)**. กรุงเทพมหานคร: คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, ๒๕๔๓.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. **๑๐๐ ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. ๒๔๔๐ – ๒๕๔๐**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โครงการจัดพิมพ์คบไฟ, ๒๕๔๕.

ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนา พานิช, ๒๕๔๓.

นพพงษ์ บุณจิตราดุลย์. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.

บุญทัน ดอกไธสง. **การจัดองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

ประทาน คงฤทธิศึกษาการ. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖.

ประภาศรี สีหอำไพ. **พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๓๑.

ประหยัด หงส์ทองคำ. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๐.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **ภาวะผู้นำ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา, ๒๕๔๖.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **ธรรมนูญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๗.

พุทธทาสภิกขุ. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับคาสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สานักพิมพ์ธรรม สภา, ๒๕๔๓.

พีรสิทธิ์ คำนวณศิลป์. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สตาร์การพิมพ์, ๒๕๔๓.

ไพบูลย์ ช่างเรียน. **วัฒนธรรมการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๒.

ลิขิต ธีรเวคิน. **การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.

วิชัย ตันศิริ. **อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. **การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟร์เพซ, ๒๕๔๕.

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ. **การเมืองและการปกครองไทย**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.

วีระ บำรุงศักดิ์. **แนวทางการพัฒนาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๓.

สนธิ เตชานันท์. **แผนพัฒนาการเมืองไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. ๒๔๖๖ – ๒๔๗๕**. สถาบันพระปกเกล้า : นนทบุรี, ๒๕๔๕.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. **หลักการบริหารการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒.

อนันต์ เกตุวงศ์. **การบริหารการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓.

อุทัย หิรัญโต. **การบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดี่ยนสโตร์, ๒๕๑๙.

๒) บทความในวารสาร

ณัฐ วัฒนพานิช. "การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗". **วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.** ฉบับที่ ๑, พฤษภาคม ๒๕๔๗.

๓) บทความในหนังสือพิมพ์

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. "ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับคุณภาพของการศึกษา". **นสพ. มติชน.** ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๐.

๔) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ และงานวิจัย

กำธร มิตรเปรียญ. "ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเขต ๑๒". **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑.

ธงชัย เจริญนนท์. "การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด". **รายงานการวิจัย.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร. "การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนพระปริยัติธรรมอำเภอเมืองเชียงใหม่". **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

นิรันดร์ ปรัชญกุล. "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลตำบลบ้านฉาง". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

น้ำผึ้ง เอียงสันต์. “ศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร”. **สารนิพนธ์ศาสนศาตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

พระสามารถ อานนฺโท. “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”. **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, พ.ศ. ๒๕๔๗.

จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ. “การพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล”. **รายงานการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๒๔.

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. “การปกครองท้องถิ่นและจากฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร”. **สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒.

วงศ์กร ภู่ทอง. “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙.

เสาวณี ใหม่ด้วง. “การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบล อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

อัญญา ศรีสมพร. “การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธรกิจมหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”. **รายงานการวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีประทุม, ๒๕๔๘.

๕) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

ข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. “บังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๓๗”. ในราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๑๙. ๘ มีนาคม, ๒๕๓๗.

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. “รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐”. ในราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๔๗ ก. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐.

2. ภาษาอังกฤษ

Becker. H.S.. **Note on Concept of Commitment. American Journal of Sociology**. 66. (February), 1960

Hofstede. G.H. **Culture and Organization:Software of the mind**. New York : McGrawHill, 1997.

Maslow. A.H. **A Theory of Heckmann Motivation.In J.L.Jr.Heckmann&S.G.**, 1970

Huneryager (Eds). Human Relation in Management. Cincinnate : SouthSteer. M.R. (1997). **Antecedents and Outcomes of Oranizational Commitment.** Administrative Science Quaterly.22,(March).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

๑. ผศ.ดร. ส่งศรี ชมภูวงศ์

การศึกษา	คม. วิจัย
	ศน.ด. ศาสศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
	วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
	อาจารย์พิเศษมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. ผศ.ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

การศึกษา	Ph.D./Sociology
ตำแหน่งปัจจุบัน	หัวหน้าฝ่ายจัดการศึกษา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
	วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. นายสุเมธ บุญยก

การศึกษา	ปริญญาโทสาขาการบริหารการพัฒนาชนบท
ตำแหน่งปัจจุบัน	นายกเทศมนตรีเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/ ๐๙๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ส่งศรี ชมภูวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ . เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระสมุห์อุทัย สนติสุโข (สุขน่วม) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง **การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง** โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล (ดร.))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/ ๐๙๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ . เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข (สุขน่วม) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง **การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง** โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล (ดร.))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/๐๙๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๖ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายสุเมธ บุญยก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑ . เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข (สุขน่วม) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง **การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง** โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกล่ำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้ จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าว และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล (ดร.))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/๐๙๖

๒๘ มีนาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อจัดทำสารนิพนธ์

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข (สุขน่วม) นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำสารนิพนธ์ เรื่อง **การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง** โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตรีทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดิเรก นุ่นกลำ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์นักศึกษาดังกล่าว หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล (ดร.))
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม
เรื่อง
การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

.....

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้มีจุดมุ่งหมาย ต้องการทราบข้อมูลการนำหลักสัปปุริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ท่านเป็นบุคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

ขอเจริญพร

พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข

นักศึกษาปริญญาโท สาขาสังคมวิทยา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจ้ง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

๑. เพศ

( ) ๑. หญิง

( ) ๒. ชาย

๒. อายุ

( ) ๑. ๒๐ - ๓๐ ปี

( ) ๒. ๓๑ - ๕๐ ปี

( ) ๓. ๕๑ – ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

( ) ๑. มัธยมศึกษา/ปวช.

( ) ๒. อนุปริญญา/ปวส.

( ) ๓. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

( ) ๑. ๑ - ๕ ปี

( ) ๒. ๖ - ๑๐ ปี

( ) ๓. ๑๑ ปีขึ้นไป

๕. รายได้ต่อเดือน

( ) ๑. ต่ำกว่า ๘.๐๐๐ บาท

( ) ๒. ๘,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท

( ) ๓. ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท

( ) ๔. ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบขวามือของแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	เนื้อหาเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตา						
๑.	ท่านรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๒.	ท่านเข้าใจในตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพียงใด					
๓.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด					
๔.	ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด					
๕.	ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด					
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถัญญุตา						
๖.	ท่านรู้จุดหมายของงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๗.	ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๘.	ท่านมีความมุ่งมั่นจะพัฒนาการปฏิบัติหน้าทีให้เจริญเพียงใด					
๙.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๐.	ท่านมีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
ด้านการปฏิบัติตามหลักอัตตัญญุตา						
๑๑.	ท่านมีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๒.	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๓.	ท่านมีความรอบรู้งานในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๔.	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๕.	ท่านประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด					

ข้อ	เนื้อหาเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญุตา						
๑๖.	ท่านมีความเสียสละต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๑๗.	ท่านมีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงานเพียงใด					
๑๘.	ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนานเพียงใด					
๑๙.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๒๐.	ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด					
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญุตา						
๒๑.	ท่านรู้จักบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๒๒.	ท่านมีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพียงใด					
๒๓.	ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงเวลา เพียงใด					
๒๔.	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด					
๒๕.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเพียงใด					
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสัญญุตา						
๒๖.	ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๒๗.	ท่านมีความสัมพันธ์และสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๒๘.	ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชนเพียงใด					
๒๙.	ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมากน้อยเพียงใด					
๓๐.	ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงเพียงใด					
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปุคคลัญญุตา						
๓๑.	ท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					
๓๒.	ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด					

ข้อ	เนื้อหาเกี่ยวกับสัปปุริสธรรม	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
๓๓.	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด					
๓๔.	ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพียงใด					
๓๕.	การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผลเพียงใด					

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดพัทลุง

๑. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตา (ความรู้จักธรรม รู้หลัก รู้เหตุผล ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถัญญุตา (ความรู้จักความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตตัญญุตา (ความรู้จักตน ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักหลักของความพอดี ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญุตา (ความรู้จักกาล รู้เวลาอันเหมาะสม ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติ การปรับตน ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปุคคลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตน ในการปฏิบัติหน้าที่)

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC

แบบสอบถาม

จากการหาคุณภาพเครื่องมือการวิจัยโดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง

(IOC : Index of Congruency)

จากผู้เชี่ยวชาญผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย จำนวน ๓ ท่าน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตา					
๑.	ท่านรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๒.	ท่านเข้าใจในตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพียงใด				
๓.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด				
๔.	ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด				
๕.	ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด				
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถัญญุตา					
๖.	ท่านรู้จุดหมายของงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๗.	ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๘.	ท่านมีความมุ่งมั่นจะพัฒนาการปฏิบัติหน้าทีให้เจริญเพียงใด				
๙.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๑๐.	ท่านมีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
ด้านการปฏิบัติตามหลักอัตตัญญุตา					
๑๑.	ท่านมีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
๑๒.	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๑๓.	ท่านมีความรอบรู้งานในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๑๔.	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๑๕.	ท่านประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญุตา					
๑๖.	ท่านมีความเสียสละต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๑๗.	ท่านมีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
๑๘.	ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนานเพียงใด				
๑๙.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๒๐.	ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด				
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญุตา					
๒๑.	ท่านรู้จักบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๒๒.	ท่านมีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพียงใด				
๒๓.	ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงเวลา เพียงใด				
๒๔.	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด				
๒๕.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเพียงใด				
ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสัญญุตา					
๒๖.	ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				

ข้อที่	ข้อคำถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			หมายเหตุ
		เหมาะสม	ไม่แน่ใจ	ไม่เหมาะสม	
๒๗.	ท่านมีความสัมพันธ์และสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๒๘.	ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชนเพียงใด				
๒๙.	ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมากน้อยเพียงใด				
๓๐.	ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงเพียงใด				
	ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปุคคลัญญุตา				
๓๑.	ท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๓๒.	ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๓๓.	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด				
๓๔.	ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพียงใด				
๓๕.	การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผลเพียงใด				

หมายเหตุ +๑ = **เหมาะสม**

๐ = **ไม่แน่ใจ**

-๑ = **ไม่เหมาะสม**

ข้อคำถาม		ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
หลักธัมมัญญุตา						
๑.	ท่านรู้จักหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒.	ท่านเข้าใจในตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๔.	ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๕.	ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
หลักอัตถัญญุตา						
๖.	ท่านรู้จุดหมายของงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๗.	ท่านได้รับประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๘.	ท่านมีความมุ่งมั่นจะพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ให้เจริญเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๙.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๐.	ท่านมีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
หลักอัตตัญญุตา						
๑๑.	ท่านมีความรู้ความสามารถใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๒.	ท่านมีมนุษย์สัมพันธ์กับสังคมในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๓.	ท่านมีความรอบรู้งานในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๔.	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๕.	ท่านประพฤติปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

ข้อคำถาม		ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
หลักมัตตัญญุตา						
๑๖.	ท่านมีความเสียสละต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๗.	ท่านมีปิยะวาจากับเพื่อนร่วมงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๘.	ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๙.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๐.	ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติหน้าที่อยู่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
หลักกาลัญญุตา						
๒๑.	ท่านรู้จักบริหารเวลาในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๒.	ท่านมีความรอบรู้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๓.	ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร ตรงเวลา เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๔.	ท่านมาปฏิบัติหน้าที่ตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๕.	ท่านปฏิบัติหน้าที่ทันเวลาตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
หลักปริสัญญุตา						
๒๖.	ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๗.	ท่านมีความสัมพันธ์และสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๘.	ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชนเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๙.	ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนมากน้อยเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๐.	ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

ข้อคำถาม		ผลการตัดสินใจ				
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
หลักปุคคลัญญุตา						
๓๑.	ท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๒.	ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๓.	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๔.	ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๕.	การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรได้ผลเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

ห้องสมุด มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล : พระสมุห์อุทัย สนฺติสุโข

วัน / เดือน / ปีเกิด : ๑๑ กรกฎาคม ๒๔๘๗

สถานที่อยู่ปัจจุบัน : วัดควนปรง เลขที่ ๙๕ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่ามิหรำ
อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

การศึกษา

พ.ศ. ๒๕๕๔ : ปริญญาตรี (พธ.บ.) พุทธศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตนครศรีธรรมราช

ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน

พ.ศ. ๒๕๕๑ - ปัจจุบัน : เจ้าอาวาสวัดควนปรง เลขที่ ๙๕ หมู่ที่ ๒ ตำบลท่ามิหรำ
อำเภอเมืองพัทลุง จังหวัดพัทลุง

สิ่งพิมพ์นี้เป็นสมบัติของห้องสมุด มมร.
ผู้ใดพบอยู่ในที่อันไม่สมควร
โปรดนำมาส่งที่แผนกห้องสมุดด้วย ขอบคุณ