



พระราชบัญญัติพลเรือนไปใช้ในกรณีฉุกเฉิน
อำนาจตุลาการตุลาการ
อำนาจตุลาการตุลาการ

อำนาจพิเศษ

สารบัญนี้เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารเรียนการสอน
สาขาวิชารัฐศาสตรบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
พุทธศักราช ๒๕๕๓

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓

B 7621

**THE APPLICATION OF PRINCIPLES OF STRENGTH IN BUDDHISM
TO MUNICIPALITY OFFICIALS' DUTY PERFORMANCE
AT TAMBON SUWANNAPHUM MUNICIPALITY,
SUWANNAPHUM DISTRICT, ROI ET PROVINCE**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E.2553 (2010)**

หัวข้อสารนิพนธ์ : การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบล
สุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา : คำพัน เศรษฐโชติ
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ไพรัช พันชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : อาจารย์ธงชัย เจริญนนท์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นำสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์ (ดร.))

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร. ไพรัช พันชมภู)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(อาจารย์ธงชัย เจริญนนท์)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เดชา ใจกลาง)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อุดม พิริยสิงห์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : The Application of Principles of Strength in Buddhism to Municipality
Officials' Duty Performance at Tambon Suwannaphum Municipality,
Suwannaphum District, Roi Et Province

Student's Name : Lamphun Settho

Department : Government

Advisor : Dr. Phairat Phuenchomphoo

Co-Advisor : Lect. Thongchai Charoennon

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

P. Sampipattanavijarn
..... Dean of Graduate School
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

Thematic Committee

P. Sampipattanavijarn
..... Chairman
(Phrakhrupaladsampipattanaviriyajarn (Dr.))

P. Phuenchomphoo
..... Advisor
(Dr. Phairat Phuenchomphoo)

T. Charoennon
..... Co-Advisor
(Lect. Thongchai Charoennon)

D. Jaiklang
..... Member
(Asst. Prof. Dr. Decha Jaiklang)

Udom Piriyasing
..... Member
(Assoc. Prof. Udom Piriyasing)

หัวข้อสารนิพนธ์	: การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	: ถ้ำพันธ์ เศรษฐโธ
สาขาวิชา	: รัฐศาสตรการปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	: ดร. ไพรัช พันชมภู
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	: อาจารย์ธงชัย เจริญนนท์
ปีการศึกษา	: ๒๕๕๓

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๘๖ คน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน ๒๕ ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการทดสอบค่า t-test และ F-test นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ผลการวิจัยพบว่า

๑) พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากสามด้าน และอยู่ในระดับปานกลางสองด้าน เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสติพละ ด้านสัตยาพละ ด้านวิริยพละ ด้านสมาธิพละ และด้านปัญญาพละ ตามลำดับ

๒) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๓) ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ลำดับตามความถี่สูงอันดับแรกของแต่ละด้าน คือ ด้านสัตยาพละ ควรสร้างศรัทธาขององค์กรเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาชีวิต

ความเป็นอยู่ ด้านวิริยผละ ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงานด้านสติผละ ควรมีบทลงโทษอย่างหนักหากมีการทะเลาะเบาะแว้งในสถานที่ทำงาน ด้านสมาธิผละ ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และด้านปัญญาผละ ควรให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้โดยเฉพาะงานด้านเทคนิค เช่นการก่อสร้าง งานด้านกฎหมาย



Thematic Title : **The Application of Principles of Strength in Buddhism to Municipality Officials' Duty Performance at Tambon Suwannaphum Municipality, Suwannaphum District, Roi Et Province**

Student's Name : **Lamphun Settho**

Department : **Government**

Advisor : **Dr. Phairat Phuenchomphoo**

Co-Advisor : **Lect. Thongchai Charoennon**

Academic Year : **B.E. 2553 (2010)**

ABSTRACT

The objectives of this thematic paper were as follows: 1) to explore the application of 'Principles of Strength in Buddhism,' (Baladhamma)' to municipality officials' duty performance at Tambon Suwannaphum Municipality in Roi Et province's Suwannaphum district 2) to compare officials' application of the foregoing doctrine to their duty performance here, resting upon their differing genders, ages, educational backgrounds and work experience and, 3) to look into suggestions on their application to their duty performance here. The sampling group comprised 96 municipality officials of Tambon Suwannaphum Municipality in Roi Et province's Suwannaphum district. The tool used for the research was the five rating scale questionnaire containing twenty-five questions, endowed with the reliability for the whole volume at 0.96. The statistics utilized for the research included: frequency, percentage, standard deviation, t-test and F-test. Findings were presented through tables with the analytical description.

The results of research were found as follows :

1) Officials of Tambon Suwannaphum Municipality in Roi Et province's Suwannaphum district applied the foregoing doctrine to their duty performance in the overall perspective of five aspects at the high level. Given a single aspect, three aspects are found at the high level and other two at the middle level. Those aspects ranked in descending order of frequencies were: mindfulness strength, sati bala; confidence strength, saddha bala; effort strength, viriya bala; concentration strength, smadhi bala; wisdom strength, panya bala.

2) Thy hypothesis testing result indicated that Tambon Suwannaphum Municipality's officials with differing genders, ages, educational backgrounds and work experience had identically applied the

foregoing doctrine to their duty performance in overall aspect and each aspect, which was not in accordance with the set research hypothesis.

3) The suggestions garnered from the research, with the highest frequency of each aspect were: confidence in their municipality to help people have confidence in solving problems and well-beings for confidence strength (saddha bala), municipality officials' awareness should be raised and reinforced to encourage them to be enthusiastic to doing work for effort strength (viriya bala), heavy punishment should be enforced if they had quarrels in their work place for mindfulness strength, (sati bala), recreational activities should be organized to relax and alleviated work stresses for concentration strength (smadhi bala), and there should have in-service training courses in the fields of techniques, constructions and laws for wisdom strength, (panya bala).



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จ ได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากบุคคลหลายฝ่าย ในการให้คำแนะนำ
ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขสารนิพนธ์ ทำให้งานวิจัย ฉบับนี้สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ พระราชปรีดีติวิมล รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด ที่มอบโอกาส
ส่งเสริมสนับสนุน ให้ได้ศึกษาเล่าเรียนในระดับชั้นที่สูงขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานในอาชีพ
ที่ปฏิบัติอยู่ให้ดียิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณพระครูปลัดสัมพิพัฒน์นาวิวิจารย์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาราชวิทยาลัย ดร. ไพรัช พันธ์ชมภู อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ นายธงชัย เจริญนนท์ อาจารย์ที่
ปรึกษาร่วม ที่เมตตา ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาพร้อมทั้ง ให้คำแนะนำในการแก้ไขเพิ่มเติม
ข้อมูลทำให้สารนิพนธ์เล่มนี้แล้วเสร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ ดร. ประพิศ โบราณมูล อาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด นางกัญญา ทาสระกู รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒ และ
นายวิชพงษ์ พลดี ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
วิจัย ให้คำแนะนำปรับปรุงเนื้อหาสาระเพื่อให้อมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครองที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ และ
ประสบการณ์ตลอดระยะเวลาที่ศึกษา นายสมศักดิ์ เศรษฐ์ นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณภูมิ นางรุ่งฤดี เศรษฐ์
นายสรวิชัย รั้งศรีศักดิ์ นางพัทธริยา วัชรโรส และนางสาวอังคณา ศรีสวาสดี รวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่
มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ และให้กำลังใจด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ คุณแม่ อันเป็นที่เคารพรักยิ่งของผู้วิจัยผู้ซึ่งวางรากฐาน
การศึกษาที่ดี และเป็นพลัง กำลังใจที่สำคัญยิ่งของผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากงานวิจัยเล่ม
นี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของคุณพ่อ คุณแม่ ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ผู้วิจัยได้
มีโอกาสศึกษาจนสำเร็จ

ลำพิน เศรษฐ์

สารบัญย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย และ พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง (พระไตรปิฎกฉบับคอมพิวเตอร์ BUDSIR VI for Windows) การอ้างอิง ใช้ระบบระบุ เล่ม/ชื่อ/หน้า หลังคำย่อชื่อคัมภีร์ เช่น ที.ม.(บาลี) ๑๐/๑๕/๑๖, หมายถึง ทีฆนิกาย มหาคฺค (ภาษาบาลี) เล่ม ๑๐ ชื่อ ๑๕ หน้า ๑๖, ที.ป. (ไทย) ๑๑/๒๐๕/๑๗๒ หมายถึง ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย) เล่ม ๑๑ ชื่อ ๒๐๕ หน้า ๑๗๒

คำย่อ

คำเต็ม

พระสุตตันตปิฎก

อ.ป.น.จก.

อ.ก.ต.ต.ร.นิกาย

ป.น.จก.น.ป.ต

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อของคัมภีร์ใช้ ๒ แบบ ดังนี้

๑) แบบ ๓ ตอน คือ เล่ม/ชื่อ/หน้า ใช้อ้างอิงพระไตรปิฎก เช่น ม.น.อ. (บาลี) ๑๒/๒๐๗/ ๒๒๐, ช.ช.อ.น.จก.อ.(บาลี) ๕/๒๘๘. หมายถึง มัชฌิมนิกาย ปปฺนจสุทนี มูลปณฺณาสกอฏฺฐกถา (ภาษาบาลี) เล่ม ๑๒ ชื่อ ๒๐๗ หน้า ๒๒๐, ชุททกนิกาย อฏฺฐกน.ป.ต.ช.ต.ก.อ.น.จก.อ. (ภาษาบาลี) เล่ม ๕ หน้า ๒๘๘

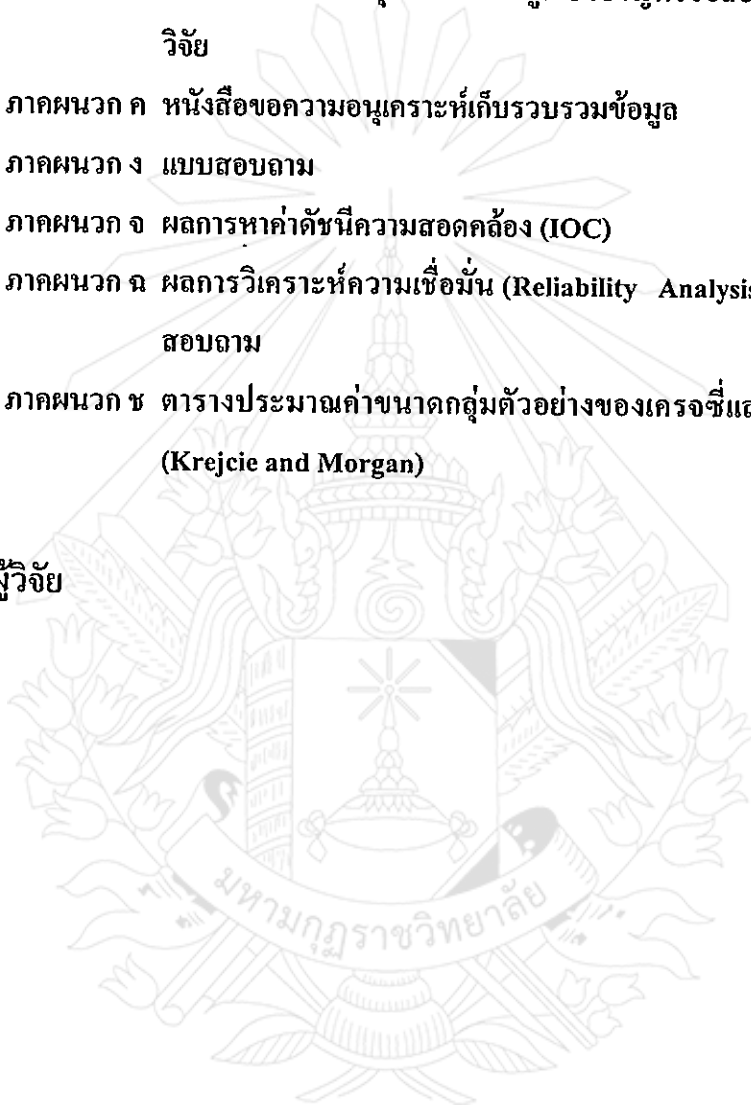
๒) แบบ ๒ ตอน คือ เล่ม/หน้า ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์ปกรณ์วิเสส ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย ใช้ระบบระบุชื่อคัมภีร์ ลำดับเล่ม(ถ้ามี)/ หน้า เช่น วิสุทฺธิ. (บาลี) ๒/๑๐๘. หมายถึง วิสุทฺธิมรรค ภาษาบาลี เล่ม ๒ หน้า ๑๐๘.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	ด
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ หลักทฤษฎี	๖
๒.๒ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ	๑๖
๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๒๔
๒.๔ เทคนิควิธีการ	๓๑
๒.๕ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	๔๐
๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๖
๒.๗ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๕๓

บทที่ ๓	วิธีดำเนินการวิจัย	๕๔
๓.๑	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๔
๓.๒	เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๕
๓.๓	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๕
๓.๔	การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๖
๓.๕	การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๗
๓.๖	การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๘
๓.๗	สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๘
บทที่ ๔	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
๔.๑	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
๔.๒	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๓
๔.๓	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๔
ตอนที่ ๑	ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๔
ตอนที่ ๒	การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	๖๖
ตอนที่ ๓	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การ ทดสอบความแปรทางเดียว (One-Way ANOVA)	๗๒
ตอนที่ ๔	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณ ภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	๘๗
บทที่ ๕	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๑๐๐
๕.๑	สรุปผล	๑๐๑
๕.๒	อภิปรายผล	๑๐๓
๕.๓	ข้อเสนอแนะ	๑๐๕
๕.๓.๑	ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๑๐
๕.๓.๒	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๑๓

	ม
บรรณานุกรม	๑๑๔
ภาคผนวก	๑๑๕
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๒๐
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย	๑๒๒
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๒๖
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๑๒๘
ภาคผนวก จ ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๓๕
ภาคผนวก ฉ ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม	๑๓๕
ภาคผนวก ช ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)	๑๔๒
ประวัติผู้วิจัย	๑๔๕



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๓.๑	จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๕๕
ตารางที่ ๔.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	๖๔
ตารางที่ ๔.๒	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	๖๔
ตารางที่ ๔.๓	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา	๖๕
ตารางที่ ๔.๔	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามประเภทการทำงาน	๖๕
ตารางที่ ๔.๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม และรายด้าน	๖๖
ตารางที่ ๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัตถาพละ โดยรวมและรายข้อ	๖๗
ตารางที่ ๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ โดยรวมและรายข้อ	๖๘
ตารางที่ ๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ โดยรวมและรายข้อ	๖๙
ตารางที่ ๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ โดยรวมและรายข้อ	๗๐
ตารางที่ ๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ โดยรวมและรายข้อ	๗๑

ตารางที่ ๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักผล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามเพศ	๗๒
ตารางที่ ๔.๑๒	แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักผลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตาม เพศ	๗๓
ตารางที่ ๔.๑๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักผล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านสัตหภาพละ จำแนกตามเพศ	๗๓
ตารางที่ ๔.๑๔	แสดงการเปรียบเทียบ การนำหลักผลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ดด้านสัตหภาพละ จำแนกตามเพศ	๗๔
ตารางที่ ๔.๑๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักผล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านวิริยพละ จำแนกตามเพศ	๗๔
ตารางที่ ๔.๑๖	แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักผลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามเพศ	๗๕
ตารางที่ ๔.๑๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักผลธรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านสติพละ จำแนกตามเพศ	๗๕
ตารางที่ ๔.๑๘	แสดงการเปรียบเทียบหลักผลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามเพศ	๗๖
ตารางที่ ๔.๑๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักผลธรรมไป ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านสมาธิพละ จำแนกตามเพศ	๗๖

ตารางที่ ๔.๒๐	แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามเพศ	๗๗
ตารางที่ ๔.๒๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านปัญญาพละ จำแนกตามเพศ	๗๗
ตารางที่ ๔.๒๒	แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามเพศ	๗๘
ตารางที่ ๔.๒๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามอายุ	๗๘
ตารางที่ ๔.๒๔	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้านจำแนกตามอายุ	๗๙
ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสหภาพพละ จำแนกตามอายุ	๗๙
ตารางที่ ๔.๒๖	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสหภาพพละ จำแนกตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๒๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามอายุ	๘๐
ตารางที่ ๔.๒๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนก ตามอายุ	๘๑

ตารางที่ ๔.๒๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามอายุ	๘๑
ตารางที่ ๔.๓๐	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามอายุ	๘๒
ตารางที่ ๔.๓๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามอายุ	๘๒
ตารางที่ ๔.๓๒	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามอายุ	๘๓
ตารางที่ ๔.๓๓	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามอายุ	๘๓
ตารางที่ ๔.๓๔	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัด ร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามอายุ	๘๔
ตารางที่ ๔.๓๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามระดับ การศึกษา	๘๔
ตารางที่ ๔.๓๖	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ๕ ด้าน จำแนกตาม ระดับการศึกษา	๘๕
ตารางที่ ๔.๓๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัทธาพละ จำแนกตามระดับการ ศึกษา	๘๕

- ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล
 ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวม ๕ ด้าน จำแนกตามประสพ
 การณ์ในการทำงาน ๕๐
- ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ
 จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ๕ ด้าน จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน ๕๑
- ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล
 ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสหภาพละหน้าที่ จำแนกตาม
 ประสพการณ์ในการทำงาน ๕๑
- ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ
 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสหภาพละ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน ๕๒
- ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล
 ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
 อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยผละจำแนกตามประสพการณ์
 ในการทำงาน ๕๒
- ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ
 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยผละ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน ๕๓
- ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรม
 ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ
 สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติผละ จำแนกตามประสพการณ์ในการ
 ทำงาน ๕๓
- ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ
 ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ
 จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติผละ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน ๕๔

ตารางที่ ๔.๕๕	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพล ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามประสพ การณ์ในการทำงาน	๕๔
ตารางที่ ๔.๕๖	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน	๕๕
ตารางที่ ๔.๕๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามประสพการณ์ในการ ทำงาน	๕๕
ตารางที่ ๔.๕๘	แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามประสพการณ์ในการทำงาน	๕๖
ตารางที่ ๔.๕๙	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านศัทธาพละ	๕๗
ตารางที่ ๔.๖๐	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยะพละ	๕๗
ตารางที่ ๔.๖๑	แสดงค่าความถี่ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ	๕๗
ตารางที่ ๔.๖๒	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ	๕๘
ตารางที่ ๔.๖๓	แสดงค่าความถี่ (Frequency) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรม ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอ สุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ	๕๘

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงวงจรของแรงจูงใจ

หน้า

๒๘

แผนภูมิที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๕๓



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พุทธศักราช ๒๕๓๔ มาตรา ๔ ได้จัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดินเป็น ๓ ส่วน ดังนี้ (๑) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง (๒) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค (๓) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นและมาตรา ๗๐ ให้จัดระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ดังนี้ (๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัด (๒) เทศบาล (๓) สุขาภิบาล (๔) ราชการส่วนท้องถิ่นอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนด การบริหารราชการส่วนท้องถิ่นอื่น คือการให้ราษฎรมีอำนาจในการปกครองตัดสินใจเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเองและตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นสาธารณะท้องถิ่นของตนเอง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบันประกอบด้วยกรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) และเมืองพัทยา ดังนั้นโดยหลักการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ในการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่ดีจะต้องมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติหน้าที่อยู่ภายใต้กรอบกฎหมาย ไม่ปฏิบัติการตามอำเภอใจ ไม่เบียดเบียนประชาชน ตลอดจนมีความประพฤติและจิตใจที่สูงส่ง ผู้รักษาและผู้ใช้กฎหมายจะเคารพนับถือกฎหมาย^๑ หลักธรรมหรือจริยธรรมคือสิ่งที่ต้องประพฤติและยังจะต้องถามต่อไปอีกว่าอะไรควรประพฤติหรือต้องประพฤติ ประพฤติเพื่ออะไร ได้อะไรจากการประพฤติ ในภาษาต่างประเทศใช้คำว่า Ethic มีความหมายเป็นปรัชญาของศีลธรรม (Philosophy of Morality) ไม่ใช่ตัวการปฏิบัติ ถ้าเป็นตัวการปฏิบัติใช้คำว่าศีลธรรม ถ้าอธิบายตามความหมายของจริยธรรมกับศีลธรรมแล้ว เราอาจจะใช้สิ่งทั้งสองคู่กันไปได้ คือจริยธรรมเป็นปรัชญา ศีลธรรมเป็นตัวปฏิบัติ^๒

^๑ฐาปนีย์ นาครทรรพ, วาตะครูเทพ, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศรีสยามการพิมพ์, ๒๕๓๒), หน้า ๑๕.

^๒จรัส พยัคฆราชศักดิ์, พระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๗๖.

เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาคาใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความชอบธรรมของเจ้าหน้าที่ของรัฐ จึงกำหนดบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับปี พ.ศ. ๒๕๕๐ หมวด ๑๓ จริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มาตรา ๒๗๕ มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม กล่าวคือ “รัฐต้องจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง ข้าราชการและพนักงาน หรือลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ข้าราชการพนักงานและลูกจ้างของรัฐเพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่” และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗ หมวดจรรยาบรรณต่อตนเอง ข้อ ๑ ความว่าข้าราชการพลเรือนพึงเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี และประพฤติตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ^๕ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชน ในการปฏิบัติหน้าที่จะต้องอาศัยหลักปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จ และทำหน้าที่เป็นผู้นำของประชาชน ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่นี้จะประสบกับปัญหาข้อปฏิบัติด้านระเบียบ กฎหมาย และความเข้าใจจากประชาชน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ประสบผลสำเร็จ จึงได้นำหลักพฤติกรรม ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้บุคคลมีบุคลิกภาพของผู้นำ ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีสติปัญญาที่จะนำตนให้ยิ่งใหญ่ในกิจการงานที่ทำ ทำให้เกิดความมั่นคงแก่ชีวิต ซึ่งประกอบด้วยหลักสัทธาพละ หลักวิริยพละ หลักสติพละ หลักสมาธิพละ และหลักปัญญาพละ

ดังนั้นผู้วิจัยซึ่งเป็น พนักงานเทศบาลสามัญ ตำแหน่งนักบริหารงานเทศบาล (รองปลัดเทศบาล) สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีความสนใจศึกษาการนำหลักพฤติกรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้ในการพัฒนางานในหน้าที่ต่อไป

^๕สถานิติบัญญัติแห่งชาติ, “รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐”, ใน ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๔๗ ก., (๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐) :๑๒๘.

^๖ข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “บังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗” ในราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๑๕, (๘ มีนาคม ๒๕๓๗), หน้า ๒.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

๑.๓.๒ พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

๑.๓.๓ พนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการแตกต่างกัน

๑.๓.๔ พนักงานเทศบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ พนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๑๒๘ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน และตัวแปรตาม ได้แก่ การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ดังนี้

๑) ด้านศรัทธาพละ

๒) ด้านวิริยพละ

- ๓) ด้านสติพละ
- ๔) ด้านสมาธิพละ
- ๕) ด้านปัญญาพละ

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

หลักพลธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นกำลัง ๕ ประการที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าตรัสไว้ วิตถตสูตร ทัญฐัพพสูตร และ ปุณณสูตร ซึ่งประกอบด้วย ๑) สัทธาพละ กำลังแห่งความเชื่อ ๒) วิริยพละ กำลังแห่งความเพียร ๓) สติพละ กำลังแห่งความระลึกได้ ๔) สมาธิพละ กำลังแห่งความตั้งใจมั่น และ ๕) ปัญญาพละ กำลังแห่งความรู้

พนักงานเทศบาล หมายถึง พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป สังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล หมายถึง การปฏิบัติตนตามภาระหน้าที่ของแต่ละกอง / ฝ่าย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานนั้น ได้นำเอาหลักพลธรรม ๕ มาใช้ในการปฏิบัติงานด้วย ดังนี้

๑) ด้านสหภาพผล หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยเชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เชื่อว่าเมื่อทำงานเต็มความรู้ความสามารถแล้ว จะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ เชื่อว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ได้โดยไม่มีปัญหา เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น และเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีความยุติธรรม

๒) ด้านวิริยะผล หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการแสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลียง ไม่หวั่นไหวเมื่อเจออุปสรรค ช่วยงานเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ให้ออกห่าง

๓) ด้านสติผล หมายถึง การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบ วินัย อย่างเคร่งครัด ระลึกอยู่เสมอว่าเป็นผู้รับใช้ประชาชน จะให้บริการประชาชนอย่างเป็นมิตร ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระลึกอยู่เสมอว่าจะไม่พุดจากระทบกระถ่าง เสียดสี ว่าร้าย นินทา เพื่อนร่วมงาน

๔) ด้านสมาธิผล หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยสภาพจิตใจปกติ เข้มแข็ง ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุขุม รอบคอบ มีความตั้งใจ จะไม่ล่า และขาดราชการ อดทนต่อความเจ็บใจ และสิ่งยั่วยุต่าง ๆ และ ไม่หวั่นไหวในผลประโยชน์

๕) ด้านปัญญาผล หมายถึง การปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล ไม่ใช่ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด รู้ว่างานใดควรทำก่อนงานใดควรทำทีหลัง และทบทวน และปรับปรุงการทำงานอยู่เป็นประจำ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ซึ่งประกอบด้วย

๑) เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๒ เพศ ได้แก่ เพศชายและเพศหญิง

๒) อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ช่วงอายุ ได้แก่ ช่วงอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี อายุ ๓๕ - ๕๐ ปี อายุ ๕๐ ปี

๓) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ระดับ ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับปริญญาตรี และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี

๔) ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้แก่ มีระยะเวลาการทำงาน ๑ - ๕ ปี ระหว่าง ๖ - ๑๐ ปี ระหว่าง ๑๑ ปีขึ้นไป

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การนำหลักพลธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงนำเสนอตามลำดับดังนี้

๒.๑ หลักพลธรรม

๒.๒ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๔ เทศบาล

๒.๕ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ หลักพลธรรม

๒.๑.๑ ความหมายของหลักพลธรรม

หลักพลธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นกำลัง มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ ๕ ประการด้วยกัน คือ

๑. สัทธา คือ ความเชื่อ
๒. วิริยะ คือ ความเพียร
๓. สติ คือ ความระลึกได้
๔. สมာธิ คือ ความตั้งใจมั่น
๕. ปัญญา คือ ความรอบรู้

พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจก – ฉักกนิบาต ได้อธิบายว่า พระพุทธเจ้าตรัสว่าด้วยวิตถตสูตร อธิบายกำลัง ๕ ประการดังต่อไปนี้ คือ ๑. สัทธา ๒. วิริยะ ๓. สติ ๔. สมาธิ กำลัง ๕ คือ ปัญญา กำลัง คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ที่มีสัทธาขอมเชื่อพระปัญญาตรัสรู้ของพระตถาคตว่า

แม้เพราะเหตุนี้ๆ พระผู้มีพระภาคองค์นั้นเป็นอรหันต์ เป็นผู้เบิกบานแล้วเป็นผู้จำแนกธรรม นี้เรียกว่า กำล้าง คือ สัทธา ก็ กำล้าง คือ อริยสาวก ในธรรมวินัยนี้ เป็นผู้ปรารภความเพียร เพื่อละอกุศลธรรม ไม่ทอดธุระในกุศลกรรมทั้งหลาย นี้เรียกว่ากำล้าง คือ วิริยะ ก็กำล้าง คือ สติ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้เป็นผู้มีสติประกอบด้วยสติเครื่องรักษาตัวชั้นเยี่ยม ระลึกตามแม้สิ่งที่ทำแม้คำพูดไว้นานได้ นี้เรียกว่ากำล้าง คือ สติ ก็กำล้าง คือ สมาธิ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้ สัจจจากกามสังขจจากอกุศลกรรม บรรลุปฐมฌาน อันเป็นความผ่อนคลายแห่งจิตภายใน เป็นธรรมเอกผุดขึ้น ไม่มีวิตก วิจารณ์ มีปีติและสุข เกิดแต่สมาธิอยู่ เพราะปีติสิ้นไป เป็นผู้มิอุเบกขา มีสติ มีสัมปชัญญะ เสวยสุขด้วยนามกาย บรรลุตติยฌานที่พระอริยทั้งหลายสรรเสริญว่าผู้ได้ฌานนี้เป็นผู้มิอุเบกขา มีสติ อยู่เป็นสุขบรรลุตตฌาน อันไม่มีทุกข์ ไม่มีสุข เพราะสุขและทุกข์และดับ โสมนัสโทมนัสก่อนๆ ได้มีอุเบกขาเป็นเหตุให้สติบริสุทธิ์อยู่ นี้เรียกว่า ปุณฺณกุฎสูตร ว่าด้วยกำล้างที่เป็นยอด กำล้าง คือ สมาธิ ก็กำล้าง คือ เป็นผู้มิปัญญา ประกอบด้วยปัญญาที่หยั่งถึงความเกิดและความดับ เป็นอริยะ ชำแรกกิเลสเป็นเครื่องให้ความถึงความสิ้นไปแห่งทุกข์โดยชอบ นี้เรียกว่ากำล้าง คือ ปัญญา กำล้าง ๕ ประการนี้

สมหวัง วิทยาปัญญานนทฺ์ ได้กล่าวถึง ผลธรรมว่า กำล้าง ๕ ประการนี้ ๕ ประการ คือ ๑. สัทธา ๒. วิริยะ ๓. สติ ๔. สมาธิ กำล้าง ๕ คือ ปัญญา ก็พึงเห็นกำล้าง คือ สัทธาในที่ไหน พึงเห็นในโสตปิณฑังคะ (องค์เป็นเครื่องให้บรรลุความเป็นพระ โสตดา ๔) พึงเห็นกำล้าง คือ สัทธาในที่นี้ พึงเห็นในกำล้าง คือ วิริยะในที่ไหน พึงเห็นในสัมมปฺปราน ๔ พึงเห็นกำล้าง คือ วิริยะในที่นี้ พึงเห็นกำล้าง คือ สติในที่ไหน พึงเห็นในสติปฏิฐาน ๔ พึงเห็นกำล้าง คือ สติในที่นี้ พึงเห็นกำล้าง คือ สมาธิในที่ไหน พึงเห็นในฌาน ๔ พึงเห็นกำล้าง คือ สมาธิ ในที่นี้ พึงเห็นกำล้าง คือ ปัญญาในที่ไหน พึงเห็นในอริยสัจ ๔ พึงเห็นกำล้าง คือ ปัญญาในที่นี้ กำล้าง ๕ ประการนี้ คือ ๑. สัทธา ๒. วิริยะ ๓. สติ ๔. สมาธิ กำล้าง ๕ คือ ปัญญา กำล้าง ๕ ประการนี้ บรรดา กำล้าง ๕ ประการนี้ กำล้าง คือ ปัญญาเป็นเลิศ เป็นยอด เป็นที่รวบรวมเหมือนสิ่งที่เป็นเลิศ เป็นยอด เป็นที่รวบรวมเหมือน สิ่งที่เป็นเลิศ เป็นยอด เป็นที่รวบรวม แห่งเรือนยอด คือ ยอด ฉันทโค บรรดากำล้าง ๕ ประการนี้ กำล้าง คือ ปัญญาเป็นเลิศ เป็นยอด เป็นที่รวบรวมฉันทโคเหมือนกัน^๒

หลวงปู่มั่นภูริทัตโต ได้อธิบายผลธรรมว่า ผลธรรม หรือ ธรรมเปรียบเสมือนกำล้างผล ผลธรรม คือ กำล้างผล สำหรับบุคคลที่จะต้องปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานนั้น จะต้องมี ผลธรรม ๕ ประการ คือ

^๒กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, พระไตรปิฎก ฉบับหลวงภาษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๕), หน้า ๒.

๑. สัทธาพละ

๒. วิริยพละ

๓. สติพละ

๔. สมာธิพละ

๕. ปัญญาพละ

๑. สัทธาพละ องค์ธรรมได้แก่ สัทธาเจตสิก คือความเลื่อมใสอย่างแรงกล้า ไม่มีความย่อท้อหรือทอดอຍในการปฏิบัติ มุ่งหน้าที่จะปฏิบัติบำเพ็ญวิปัสสนาธุระเพื่อให้ได้มาซึ่งมรรคผลนิพพาน ปหานอนุสัยเสียได้ นี่คือ สัทธาพละ

๒. วิริยพละ องค์ธรรมได้แก่ วิริยเจตสิก คือความองอาจกล้าหาญ มีความองอาจกล้าหาญอย่างแรงกล้าพากเพียรที่จะปฏิบัติวิปัสสนาเท่านั้น โดยไม่มีความย่อท้อถอย สะดุ้งกลัวหวาดเกรงอะไรเกิดขึ้น เพื่อที่จะได้มาซึ่งมรรคผลนิพพาน วิริยะนี้ทำลายโกสัชชะคือความเกียจคร้าน มีความเพียร ถึงเวลาพัก เหนื่อยก็พักหนักก็วาง แต่อย่าห่างจากความเพียร

๓. สติพละ องค์ธรรมได้แก่ สติเจตสิก คือความระลึกได้ อย่างถูกต้องและแรงกล้าด้วย เป็นไปกับนามรูปไม่ขาดสาย ติดกันไปเป็นปัจจุบันธรรมทุกขณะ จนกระทั่งปรากฏเด่นชัดเป็นพิเศษ ความพิเศษนี้เพื่อกำจัดกิเลสร้าย เพื่อจะได้ถึงซึ่งมรรคผลนิพพาน อำนาจของสติพละนี้ ประหารปมาทะ คือความประมาท แล้วก็โดยเฉพาะสตินี้ ท่านบอกว่าให้ปฏิบัติพละ โดยเฉพาะสติพละนี้ยิ่งเพิ่มพูนมากเท่าไรยิ่งจะให้ผลดีต่อผู้ปฏิบัติเท่านั้น ฉะนั้น ฝึกสติอยู่เสมอ

๔. สมာธิพละ องค์ธรรม ได้แก่ เอกัคคาเจตสิก คือความสงบตั้งมั่นอยู่ในอารมณ์เดียวอย่างแรงกล้าต่อวิปัสสนากรรมฐานเพื่อมิให้หวั่นไหว โยกคลอน ท้อถอย เจตนาเพื่อให้ได้มาซึ่งมรรคผลนิพพาน อำนาจของสมာธิพละประหาร ๒ ตัว คือ วิหะระ ความซัดส่าย ไม่หยุดนิ่งแห่งจิต และ อุทธัจจะ ความฟุ้งซ่านแห่งจิต

๕. ปัญญาพละ องค์ธรรม ได้แก่ ปัญญาเจตสิก คือ การกำหนดรู้แจ้งสอดส่องในธรรมปฏิบัติอย่างแรงกล้าเป็นพิเศษเพื่อจะทำลายกิเลสอันเป็นอริร้าย โดยไม่มีความย่อท้อเบื่อหน่ายหรือสะดุ้งกลัวหวั่นไหว เพื่อเจตนาให้สมนึกคือมรรคผลนิพพานอำนาจของปัญญาพละประหาร โมหะอวิชชา ฉะนั้น ผู้มีปัญญาทั้งหลายจะพูดถึงพละ หรือ พลธรรมนี้ หรือธรรมอันเปรียบเสมือนกำลังพล ๕ ประการนี้ ที่องค์สมเด็จพระบรมโลกุตตระเจ้าทรงประทานไว้แก่นักปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐานในพระพุทธศาสนาเท่านั้น”

“หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต, พลธรรม.ธรรมะจากห้องเสื่อพิทักษ์,

<<http://thaimisc.pukpik.com/freewebboard/php/vreply.php?user=dokgaew&topic=๒๑๒๐>>

(๑๕ Nov ๒๐๐๘)

พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ปัญจก - จักกนิบาต ได้ถึงผละ ๕ ว่า สมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคเจ้าประทับอยู่ ณ พระวิหารเชตวัน อารามของท่านอนาถบิณฑิตเศรษฐี ใกล้พระนครสาวัตถี ณ ที่นั้นแล พระผู้มีพระภาคเจ้าตรัสเรียกภิกษุทั้งหลายว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเหล่านั้นทูลรับ พระผู้มีพระภาคเจ้าแล้ว พระผู้มีพระภาคเจ้าได้ตรัสว่า ดูก่อนภิกษุทั้งหลายกำลังของเลขบุคคล ๕ ประการ ๕ ประการเป็นไฉน คือ กำลัง คือ สัทธา กำลัง คือ หิริ กำลัง คือ โอตตปปะ กำลัง คือ วิริยะ กำลัง คือ ปัญญา ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย กำลังของเลขบุคคล ๕ ประการนี้แล ดูก่อนภิกษุทั้งหลายทั้งหลาย เพราะเหตุนั้นแหละ เธอทั้งหลายพึงศึกษาอย่างนี้ว่า พวกเราจักเป็นผู้ประกอบด้วยกำลัง คือ สัทธา กำลัง คือ หิริ กำลัง คือ โอตตปปะ กำลัง คือ วิริยะ กำลัง คือ ปัญญา อันเป็นกำลังของพระเสขบุคคล ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย เธอทั้งหลายพึงศึกษาอย่างนี้แล^๔

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายกได้กล่าวถึง ผละ ๕ นี้ คือกำลังหรือพลัง ๕ ข้อ มีชื่อเช่นเดียวกันกับอินทรีย์ ๕ คือ ๑ สัทธาผละ กำลังคือสัทธา ๒ วิริยพล กำลัง คือ วิริยะความเพียร ๓ สติผละ กำลังคือสติ ๔ สมာธิผละ กำลังคือสมာธิ ๕ ปัญญาผละ กำลังคือปัญญา และธรรมะ ๕ ข้อนี้ก็มีอธิบายเช่นเดียวกันกับอินทรีย์ สัทธาผละ สัทธานั้นมีพระพุทธาธิบายว่า ความเชื่อความศรัทธาของพระตถาคตพุทธเจ้า และตรัสอธิบายเพียงเท่านี้ก็มี บางแห่งตรัสอธิบายว่าเชื่อความศรัทธาของพระพุทธเจ้าตามพระพุทธคุณทั้ง ๘ บทนั้นก็มี จึงจะอธิบายเพิ่มเติมในข้อสัทธาแต่เพียงว่า พระพุทธคุณทั้ง ๘ บทนั้นเมื่อย่อลงก็เป็น ๓ คือ พระปัญญาคุณ คุณคือความตรัสรู้จริง พระวิสุทธิคุณ คุณคือความบริสุทธิ์จริง พระกรุณาคุณ คุณคือพระกรุณาจริง พระคุณทั้ง ๓ นี้ ได้มีในบทสวดหลังทำวัตรเช้า คือหลังสวดสวดศุติพระพุทธเจ้า พระธรรม พระสงฆ์ คือบทว่า พุทโธ สุ สุทโธ กรณามหัง โว พุทโธพระผู้ตรัสรู้แล้ว แสดงถึงพระปัญญาคุณ วิสุทธิ พระผู้บริสุทธิ์แล้ว แสดงถึงพระวิสุทธิคุณ กรณามหัง โว มีพระกรุณาคั่งห้วงทะเลหลวง แสดงถึงพระกรุณาคุณ และในบทนอบน้อมพระพุทธเจ้าที่สวดน้า หรือคิดพิจารณาทำภาวนาทางจิตใจ ก็ก็นำด้วยบท นโม ตัสสะ ภควโต อรหโต สัมมาสัมพุทธัสสะ ซึ่งทุกคนย่อมสวดกันได้ และถือเป็นบทสวดน้าอันจะขาดมิได้ ที่แปลความว่า นโม นอบน้อม ตัสสะ ภควโต แต่พระผู้มีพระภาคเจ้า ซึ่งมีคำแปลด้วยความหมายอันหนึ่งว่า พระผู้จ้านเนกแจกธรรมสั่งสอนประชุมชน อรหโต ผู้เป็นพระอรหันต์ ควรไหว้ควรบูชา เพราะเป็นผู้ไกลกิเลส จึงเป็นผู้บริสุทธิ์กายวาจาใจสิ้นเชิง สัมมาสัมพุทธัสสะ ผู้ตรัสรู้เองโดยชอบ^๕

^๔อง.ปญจก.๓/๑ / ๒.

^๕สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, คำสอนเถรวาท, (<http://www.mahayana.in.th/tsavok/tape/116อินทรีย์%205.htm>)

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้กล่าวถึง พละ ๕ ในนวโกวาท ว่า พละ คือ ธรรมเป็นกำลัง ๕ อย่าง ๑) สัทธา ความเชื่อ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) สติ ความระลึกได้ ๔) สมာธิ ความตั้งใจมั่น ๕) ปัญญา ความรอบรู้ อินทรีย์ ๕ ก็เรียกเพราะเป็นใหญ่ในกิจของตน^๖

พระราชนิโธรรังสี (เทศก์ เทศรังสี) ได้กล่าวถึงหลักพละ ๕ ว่า สำหรับบำรุงใจ พละ ๕ นั้นมิใช่เป็นตัวกำลังที่เดียว มันเป็นเรื่องทำให้ใจมีกำลัง บำรุงด้วยพละ คือ “สัทธาพละ” ความเชื่อ เป็นกำลังใหญ่โต “วิริยพละ” ความเพียร ก็เป็นกำลังอันหนึ่ง “สติพละ สมာธิพละ ปัญญาพละ” ก็เป็นกำลังของใจแต่ละอย่าง

สัทธาพละ ความเชื่อ เชื่อแน่วแน่ในคุณงามความดีว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว

วิริยพละ เพียรพยายามอยู่ตลอดเวลา

สติพละ สติจดจ่อตั้งมั่นอยู่ในเรื่องนั้นๆ

สมာธิพละ ลึกขณะจิตสงบ ตั้งมั่น

ปัญญาพละ การพิจารณา

พละ ๕ นี้แหละบำรุงให้ใจมีกำลังเข้มแข็งกล้าหาญสามารถที่จะทำสมาธิ สามารถที่จะให้เกิดปัญญาอุบายอันยิ่งใหญ่ และสามารถทำให้ลุล่วงมรรคผลนิพพานได้^๗

อภิไนโย สุจิตโต กล่าวว่า พระพุทธเจ้า พระบรมศาสดาของเราได้สอนหลักธรรมซึ่งเป็นกำลัง ๕ อย่าง คือ

- | | |
|-----------|----------------|
| ๑) สัทธา | ความเชื่อ |
| ๒) วิริยะ | ความเพียร |
| ๓) สติ | ความระลึกได้ |
| ๔) สมာธิ | ความตั้งใจมั่น |
| ๕) ปัญญา | ความรอบรู้ |

หากกล่าวในทางโลกุตรธรรม (พ้นทุกข์ทางโลก) แล้ว สัทธา (บาลี) หรือสัทธา (สันสกฤต) หมายถึง ความเชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ ได้แก่ เชื่อว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว ส่วนวิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายามอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อดทนต่อความทุกข์ยาก สติ หมายถึง ความระลึกได้ในสิ่งที่กำลังทำอยู่ ในสิ่งที่กำลังพูดอยู่ และในสิ่งที่คิดอยู่ ไม่เผลอปล่อยใจให้ล่องลอยไปโดยไร้แก่น

^๖สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, นวโกวาท, พิมพ์ครั้งที่ ๑๘, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๔๕.

^๗พระราชนิโธรรังสี (เทศก์ เทศรังสี), “พละ ๕ (อินทรีย์พละ ๕)”, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๗, <<http://www.kanlayanatam.com/sara/sara72.htm>> (15 Nov 2009)

สาร สมานี หมายถึง การตั้งจิตได้แน่วแน่ไม่แกว่งไกว และปัญญา คือ ความรู้ในสิ่งที่ควรรู้ ได้แก่รู้
ทุกข์ รู้เหตุแห่งทุกข์ รู้ความดับทุกข์ และหนทางสู่ความดับทุกข์ เป็นต้น

ส่วนในทางโลก อาจกล่าวได้ว่า ผละ ๕ เป็นกำลังอันยิ่งใหญ่ในหน้าที่การงาน สัทธา คือ
เชื่อในสิ่งที่ประ โยชน์ หรือในเป้าหมายที่กำหนดไว้ดีแล้ว วิริยะ คือ ขยันทำงานหนักจนกว่าจะ
สำเร็จดังที่ตั้งใจ สติ คือ รู้ตัวอยู่เสมอว่าสิ่งที่กำลังทำนั้นเป็นประ โยชน์ หรือทำแล้วจะบรรลุ
เป้าหมาย สมานี คือ จดจ่ออยู่แต่การงานหรือเป้าหมายที่กำลังพยายามอยู่ หลีกเลียงหรือขจัดอุปสรรค
ต่างๆ และปัญญา คือ รู้กระบวนการที่จะไปสู่เป้าหมายอย่างแจ่มแจ้ง รู้ถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จ แล้ว
สร้างเหตุปัจจัยนั้น และรู้เหตุแห่งความล้มเหลว แล้วไม่สร้างเหตุปัจจัยนั้น และรู้ประมาณว่า
เป้าหมายบรรลุถึงเป้าหมาย^๕

พระมหาวิบูลย์ พุทธานุโณ ได้กล่าวถึงพลธรรม ๕ ประการ ไว้ว่าผละ ในที่นี้ก็หมายความว่า
ถึงกำลังนั่นเอง ถ้าหากว่าคนเรขาดกำลัง จะเป็นกำลังกายก็ดีหรือกำลังใจก็ดี ก็จะทำอะไรไม่สำเร็จ
เช่นกำลังกายไม่สมบูรณ์มีโรคภัยไข้เจ็บเบียดเบียน อันนี้ก็อุปสรรคต่อการทำงานต่อหน้าที่ และ
โดยเฉพาะผู้ที่มีกำลังกายดี แต่ถ้าหากขาดกำลังใจ หรือกำลังใจเสีย แม้กำลังกายจะดีก็ไม่สามารถจะ
ทำสิ่งที่ประ โยชน์ต่อตนเองและส่วนรวมได้สำเร็จ พลธรรมทั้ง ๕ ข้อ

ข้อ ๑ คือ สัทธาผละ ในความหมายแท้จริงนั้น ก็คือความเชื่อ

ข้อที่ ๒ วิริยะผละ หมายถึง ความเพียร

ข้อที่ ๓ คือ สติผละ คือ การระลึกได้

ข้อที่ ๔ คือ สมานีผละ คือ ความตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่าน

กำลังข้อที่ ๕ คือ ปัญญาผละ คือ รู้ตามความเป็นจริง^๖

ทองหล่อ วงษ์ธรรมา ได้ให้ความหมายของ พลธรรม ๕ ดังนี้

พลธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นพลังหรือกำลังภายในอันเป็นฝ่ายกุศลหรือแปลว่าคุณธรรมที่
เป็นกำลังในการปกครองคุ้มครองจิตไม่ให้อกุศลเข้าครอบงำได้ พลธรรม มี ๕ ประการ คือ

๑) สัทธาพลัง คือ สัทธา คำว่า “สัทธา” แปลว่า ความเชื่อ หมายถึง เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ
คือ เชื่ออย่างมีเหตุผล ไม่มั่งงาย เช่น ความเชื่อที่ว่า “ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว” เป็นต้น เมื่อความชั่ว

^๕ อภินโย สุจิตโต, “พลังทางโลก กำลังทางธรรม”, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗,

<www.DRAMA4BIZ.com> (15 Nov 2009)

^๖ พระมหาวิบูลย์ พุทธานุโณ, โภชนงค์และพลธรรม ๕ ประการ, (กรุงเทพมหานคร : ชุมทอง
อุตสาหกรรมพิมพ์, ๒๕๕๑) หน้า ๖๐ – ๖๒.

เกิดขึ้นในใจแล้ว ย่อมเป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านอกุศลมิให้เข้ามาครอบงำจิตใจได้จิตใจก็ไม่ตกไปอยู่ภายใต้อำนาจของบาปอกุศล

๒) วิริยพละ พลัง คือ ความเพียร ความพยายาม หมายถึง ความเพียรในทางที่ถูกต้อง นั่นคือ เพียรระวังมิให้ความชั่วหรือบาปอกุศลเกิดขึ้นในจิตใจ เพียรเพื่อเลิกละความชั่วแล้วเพียรทำความดีและเพียรเพื่อรักษาความดีให้คงอยู่และให้พอกพูนยิ่งขึ้นความเพียรนี้จะเป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านอกุศลอันเป็นปรปักษ์คือความเกียจคร้าน (โง่ซั่ว) ที่เข้ามาครอบงำจิตใจ

๓) สติพละ พลัง คือ สติ คำว่า “สติ” แปลว่า ระลึกได้ หมายถึง ระลึกก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนทำ เป็นคุณธรรมที่ทำให้เกิดความรอบคอบ ไม่หลงลืม ไม่หลงใหล ไม่ลืมตัว บุคคลประกอบกิจการใดๆ โดยใช้คุณธรรม คือ สตินี้กำกับแล้วก็ไม่ให้เกิดความผิดพลาด บกพร่อง สตินี้เป็นพลังต่อต้านอกุศลอันปรปักษ์คือความประมาท (ปมาทะ) มิให้เกิดขึ้นได้

๔) สมာธิพละ พลัง คือ สมาธิ คำว่า “สมาธิ” แปลว่า ความตั้งมั่นแห่งจิต หมายถึง มีจิตใจมั่นคง ในการบุญการกุศล สมาธินี้จะเป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านอกุศลอันเป็นฝ่ายปรปักษ์ คือ ความฟุ้งซ่าน (วิกเขปะ) มิให้เกิดขึ้นในจิตใจ

๕) ปัญญาพละ พลัง คือ ปัญญา คำว่า “ปัญญา” คือ ความรู้ รู้ทั่ว หมายถึง รู้ตามความเป็นจริง เช่น รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควร ไม่ควร ถูก ผิด หรืออะไรเป็นจริง ไม่จริง เป็นต้น เมื่อมีความรอบรู้เกิดขึ้นเช่นนี้ ปัญญาก็จะเป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านความหลง ความโง่เขลา (โมหะ) อันเป็นปฏิปักษ์ต่อความรอบรู้ มิให้เกิดขึ้นในจิตใจได้

จากกล่าวสรุปได้ว่า พละธรรม ทั้ง ๕ ประการ ดังกล่าวว่าเป็นคุณธรรมที่ทำให้จิตใจเข้มแข็ง มีพลัง (กำลัง) มากจนสามารถปราบบาปอกุศลทุกชนิด มิให้เข้าครอบงำเหมือนกับป้อมปราการที่เข้มแข็งสามารถป้องกันศัตรูภายนอกมิให้เข้ามารุกรานภายในพระนครได้ฉะนั้น^{๑๑}

สุภรณันท์ สุภาวศ์วัน กล่าวว่า อินทรีย์ ๕ และพละ ๕ อินทรีย์ ๕ อินทรีย์ ๕ เป็นองค์ธรรม ๕ อย่าง ที่ผู้ปฏิบัติธรรมจะต้องทำให้มีกำลังมากพอ จึงจะสามารถเอาชนะกิเลสถึงขั้นบรรลุมรรคผลได้ ในการปฏิบัติธรรมช่วงแรก ของผมนั้นได้ใช้วิปัสสนาญาณ ๑๖ ในการตรวจสอบความก้าวหน้า ปรากฏว่า แทนที่จะช่วยให้ได้ผลเร็วขึ้น กลับเป็นอุปสรรคเสียอีกเพราะมีแต่สำรวจตนเองอยู่เสมอว่าเราถึงญาณขั้นไหนแล้ว มีสติสัมปชัญญะเกิดขึ้นครั้งหนึ่ง ก็มีตรวจสอบครั้งหนึ่ง เสียเวลาไปนาน เมื่อปฏิบัติธรรมต่อ มีสติสัมปชัญญะเกิดขึ้นอีกครั้งหนึ่ง ก็มาเสียเวลาตรวจสอบอีก ทำให้การปฏิบัติธรรมไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร ภายหลังผมใช้อินทรีย์ ๕ ในการตรวจสอบปรากฏว่าได้ผลก้าวหน้าเร็วขึ้น ที่เป็น

^{๑๑}ทองหล่อ วงษ์ธรรมา, ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : โอเคียนส โตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๕๕.

เช่นนี้ก็เพราะการสำรวจตนเองด้วยอินทรีย์ ๕ จะทำให้เรารู้จุดอ่อน จุดบกพร่องต่างๆ ของตัวเรา เมื่อรู้ข้อบกพร่องแล้ว เราก็สามารถที่จะปรับปรุงแก้ไขได้ถูกต้อง อุปสรรคในการปฏิบัติธรรมก็หมดไป องค์ธรรมทั้ง ๕ ในอินทรีย์ ๕ ก็ได้แก่

๑) สัทธา คือ ความเชื่อ ความเลื่อมใส

๒) วิริยะ คือ ความเพียร

๓) สติ คือ การระลึกได้

๔) สมာธิ คือ ความตั้งมั่นของจิต

๕) ปัญญา คือ การรู้ตามความเป็นจริง

การที่บุคคลบรรลุธรรมผลได้ จะต้องมียินทรีย์ ๕ ที่แก่กล้าหรือมีกำลังมากพอ ถ้าหยาบในอย่างใดอย่างหนึ่ง ก็จะไม่สามารถบรรลุธรรมผล หน้าที่ของผู้ปฏิบัติก็คือตรวจสอบดูว่า องค์ธรรมข้อใดบกพร่องหรืออ่อนกำลัง เมื่อทราบแล้วก็พยายามหาวิธีทำให้องค์ธรรมข้อนั้นมีกำลังมากขึ้น ถ้าองค์ธรรมทั้ง ๕ มีกำลังสมบูรณ์ การปฏิบัติธรรมจะก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว โดยปรกต่องค์ธรรมทั้ง ๕ จะเกี่ยวพันซึ่งกันและกัน เช่น ถ้าสัทธามีกำลังมาก ก็จะเป็นเหตุให้ความเพียรมีกำลังมากขึ้นด้วย ถ้าปัญญา มีกำลังมากก็จะทำให้สัทธามีกำลังมากขึ้นด้วย ต่อไปจะกล่าวถึงรายละเอียดขององค์ธรรมทั้ง ๕ ข้อ ดังนี้

๑) สัทธา

สัทธา หมายถึง ความเชื่อ คือเชื่อว่ามรรคผลนิพพานมีจริง ปฏิบัติให้บรรลุได้จริง เชื่อว่าการปฏิบัติธรรมเป็นของดี มีประโยชน์ สัทธาในขั้นต้นก่อนลงมือปฏิบัติธรรมมักจะเกิดจากการได้ฟังธรรมจากผู้รู้ธรรม อาจจะเป็นการไปนั่งฟังธรรมที่บรรยายตามสำนักต่างๆ การดูรายการธรรมะทางโทรทัศน์ หรือการอ่านหนังสือธรรมะทั่วไป ถ้าผู้บรรยายธรรมพูดเก่ง พูดดีมีเหตุผล เราก็จะมีสัทธามาก แต่สัทธาในขั้นต้นนี้ก็ยังไม่มั่นคง เพราะเป็นการเชื่อจากการฟังไม่ได้รู้แจ้งเห็นจริงด้วยตนเอง ต่อเมื่อปฏิบัติธรรมได้ผล ได้รู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริงด้วยตนเองแล้ว สัทธาจึงจะแก่กล้าหรือมีกำลังมากขึ้น

ลักษณะที่สัทธาอ่อนกำลังในขณะที่ปฏิบัติธรรมก็คือ เราจะรู้สึกว่าจะไม่อยากปฏิบัติธรรม เพราะเห็นว่าไปทำก็จ้ออย่างอื่นดีกว่า เห็นว่าการปฏิบัติธรรมแล้วไม่ได้ผลดีอะไรขึ้นมา สาเหตุที่สัทธาอ่อนกำลังอาจจะเกิดจากการปฏิบัติที่ผิดวิธีทำให้ไม่ได้ผล เมื่อตั้งใจทำแล้วไม่ได้ผลก็เกิดความท้อใจเกิดความเบื่อหน่าย วิธีแก้ไขให้สัทธามีกำลังมากขึ้นก็คือ ต้องศึกษาหาวิธีปฏิบัติธรรมที่ถูกต้อง หมั่นสนทนาธรรมกับผู้รู้ธรรม หรือผู้ที่ปฏิบัติธรรมได้ผลแล้ว เพื่อให้ตนเองมีกำลังใจในการปฏิบัติธรรมมากขึ้น เมื่อปฏิบัติธรรมได้ผลแล้ว สัทธาก็จะมีกำลังเพิ่มมากขึ้น ไม่มีใครในโลกนี้ที่เชื่อคนอื่นมากกว่าตนเอง เมื่อเราปฏิบัติจนได้เห็นธรรมด้วยตนเอง ย่อมไม่มีความลังเลสงสัย ย่อมมีความเชื่ออย่างสนิทใจได้เชื่อว่ามีสัทธาอย่างแท้จริง

๒) วิริยะ

วิริยะ หมายถึง ความเพียร ซึ่งก็คือความตั้งใจในการปฏิบัติธรรมนั่นเอง ลักษณะที่วิริยะหรือความเพียรอ่อนกำลังก็คือ การไม่ตั้งใจปฏิบัติ ให้ความเวลากับการปฏิบัติธรรมน้อยลง ความเพียรย่อมเกิดจากสัทธา ถ้าสัทธามีกำลัง ความเพียรก็ย่อมมีกำลังด้วย ถ้าสัทธาอ่อนห่อน ความเพียรก็อ่อนห่อนด้วย เช่นเมื่อเห็นว่าปฏิบัติธรรมแล้วไม่ได้อะไรดีขึ้นมา ความตั้งใจ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติก็ย่อมลดลง

นอกจากนี้สภาพแวดล้อมก็มีผลให้ความเพียรอ่อนห่อนได้ เช่น อากาศร้อนเกินไป มีเสียงดัง หนาวหิว กินอาหารอิ่มเกินไป ง่วงนอน ก็จะทำให้ความเพียรอ่อนห่อนได้ มีกิจการงานมาก ความเพียรก็อ่อนห่อนได้ ถ้าสติและสมาธิอ่อนกำลัง ความเพียรก็อ่อนห่อนได้ ในการแก้ปัญหา เราจะต้องหาสาเหตุที่ถูกต้องแล้วแก้ไข เช่น ถ้าอากาศร้อนเกินไป ปฏิบัติธรรมไม่ได้ ก็อาจจะเปลี่ยนสถานที่ไปหาที่เย็นสบายกว่า หรือไปอาบน้ำล้างหน้าให้สบายใจเสียก่อน แล้วจึงมาปฏิบัติธรรมต่อ ถ้าวิริยะหรือความเพียรมีกำลัง เราจะรู้สึกว่ามีความขยัน มีความเอาใจใส่ มีความตั้งใจในการปฏิบัติธรรม

๓) สติ

สติ หมายถึง การระลึกได้ สตินับว่ามีความสำคัญมากในการปฏิบัติธรรม เพราะเป็นตัวที่ฝึกได้ง่าย สามารถกั้นกิเลสไม่ให้ครอบงำจิตได้ สามารถทำจิตที่หัดหุ้เศร้าหมองให้กลับเป็นจิตที่สดชื่นเบิกบานได้โดยรวดเร็ว เราจึงควรฝึกฝนสติให้มาก ลักษณะที่สติอ่อนกำลังก็คือ ความรู้สึกในการรับรู้อารมณ์ต่างๆ ไม่ชัดเจนแจ่มใส รู้สึกซึมเซา ไม่กระปรี้กระเปร่า วิธีแก้ไขทำได้โดยการฝึกสมาธิให้มากๆ เพราะการฝึกสมาธิจะทำให้ทั้งสติและสมาธิมีกำลัง เวลาทำอะไรก็พยายามตั้งใจทำให้มากๆ เช่น เวลา มองก็ตั้งใจมองให้มากๆ ให้รู้ชัดเจนว่ามองอะไร เวลาฟังเสียงก็ตั้งใจฟังให้มากๆ เวลาพูดก็ให้ตั้งใจพูด เวลาคิดก็ให้ตั้งใจคิดให้เป็นเรื่องเป็นราว ให้รู้ชัดในเรื่องราวนั้นๆ การฝึกเช่นนี้จะทำให้สติมีกำลังมากขึ้น ถ้าสติมีกำลังเราจะรู้ชัดในอารมณ์ต่างๆ เช่น เวลา มองก็จะเห็นภาพชัดเจน จิตใจรู้สึกปลอดโปร่งแจ่มใส มีความกระปรี้กระเปร่า รู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

๔) สมาธิ

สมาธิ หมายถึง ลักษณะที่จิตสงบ ตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่าน ประกติแล้วสติกับสมาธิเกี่ยวพันกันอยู่เสมอ คือ ถ้าสติมีกำลังก็จะฝึกสมาธิได้ง่าย ถ้าสมาธิมีกำลังก็จะฝึกสติได้ง่าย ลักษณะที่สมาธิอ่อนกำลังก็คือ มีความคิดฟุ้งซ่าน แผลงง่าย ใจรวนเร สับสน หงุดหงิดง่าย โกรธง่าย วิธีแก้ไขก็คือ ต้องฝึกสมาธิให้มากๆ ซึ่งวิธีฝึกก็ได้กล่าวไว้แล้วในบทที่ผ่านมา มา การหัดทำอะไรที่จำเจเหมือนเดิมเป็นเวลานานๆ เช่น การเคาะจังหวะ การตีกลอง การเคาะลูกตะกร้อหรือลูกบอล การนับลูกประคำ ก็เป็นการฝึกสมาธิที่ดีวิธีหนึ่ง เราอาจจะฝึกสมาธิด้วยการหัดทำอะไรอย่างเดียวตลอดเวลาหลายๆ ก็ได้ เช่น เอาแก้วน้ำมาวางไว้ข้างหน้า แล้วตั้งใจมอง มองให้นานๆ ให้ใจอยู่ที่แก้วน้ำนั้นตลอดเวลา ไม่ให้ไปรับรู้อารมณ์อื่นเลย ถ้าผลออกไปแล้วนึกขึ้นมาได้ ก็ให้ตั้งใจดูที่แก้วน้ำใหม่ ให้ใจอยู่แต่ที่แก้วน้ำเท่านั้น พยายามทำให้นานที่สุดเท่าที่

จะนานได้ ถ้าสมาธิของเรามีกำลัง เราก็จะรู้สึกว่าการนั่งสมาธิกับเรื่องราวที่สนใจ ไม่ฟังผ่าน จิตใจสบาย มีความสุข จะนึกอะไรคิดอะไร ก็เป็นเรื่องเป็นราวไม่สับสน

๕) ปัญญา

ปัญญา หมายถึง การรู้สภาวะธรรมตามความเป็นจริง ซึ่งก็คือการมีสติอยู่กับปรมาตถธรรมนั่นเอง ลักษณะที่ปัญญาอ่อนกำลังก็คือ การบังคับให้สติอยู่กับปรมาตถ์ ทำได้ยาก สติคอยแต่จะอยู่กับสมมุติรำไป สาเหตุที่ปัญญาอ่อนกำลังก็เพราะมีตัณหา มีใจเพติดเพลินอยู่กับเรื่องราวต่างๆ ในสมมุติ ติดอยู่ในสมมุติ ไม่อาจจะละความรู้สึกที่เป็นสมมุติต่างๆ ได้ วิธีแก้ไขก็ต้องพิจารณาธรรมให้มากๆ เช่น พิจารณาถึงความแก่ ความตาย เพื่อให้จิตคลายกำหนดจากเรื่องราวต่างๆ ในสมมุติ เมื่อไม่ติดใจในสมมุติแล้ว ก็สามารถที่จะเอาสติไปอยู่กับปรมาตถ์ได้ง่าย เรียกว่าปัญญามีกำลังมากขึ้น

ส่วนการที่เรามีสติอยู่กับสมมุติ แต่ไม่ยินดียินร้ายในสมมุติ ก็ได้ชื่อว่ามีปัญญาเช่นกัน เพราะเรารู้สมมุติตามความเป็นจริง ไม่ติดในสมมุติเหมือนกัน

อินทรีย์ ๕ นี้ เมื่อทำให้แก่กล้า คือ มีกำลังมากขึ้นแล้ว เรียกชื่อใหม่ว่า พละ ๕ ในการปฏิบัติธรรม ผู้ปฏิบัติจะต้องคอยตรวจสอบอยู่เสมอว่า ตนย่อหย่อนในข้อใด แล้วหาทางแก้ไขให้ถูกต้อง ถ้าเรานำอินทรีย์ ๕ มาใช้ในการตรวจสอบหาข้อบกพร่องของการปฏิบัติธรรมอยู่เสมอ ก็จะทำให้เราสามารถฟันฝ่าอุปสรรคต่างๆ ไปได้^{๑๑}

สรุปได้ว่า พละธรรม ๕ หมายถึง ธรรมที่เป็นพลังหรือกำลังภายในอันเป็นฝ่ายกุศลหรือแปลว่า คุณธรรมที่เป็นกำลังในการปกครองคุ้มครองจิตใจไม่ให้กุศลเข้ามาครอบงำได้ พละธรรม มี ๕ ประการ คือ สัทธาพละ คือ ความเชื่ออย่างมีเหตุผลไม่มงมงาย วิริยพละ หมายถึง ความเพียรในทางที่ถูกต้อง สติพละ หมายถึง ระลึก่อนคิด ก่อนพูด และก่อนทำ สมาธิพละ หมายถึง มีจิตใจมั่นคงในการบุญการกุศล และปัญญาพละ หมายถึง รู้ตามความเป็นจริง เช่นรู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควร อะไรไม่ควร ซึ่งพละธรรม ทั้ง ๕ ประการ เป็นคุณธรรมที่ทำให้จิตใจเข้มแข็ง มีพลัง (กำลัง) มากจนสามารถปราบบาปอกุศลทุกชนิด มิให้เข้ารบกวนเหมือนกับป้อมปราการที่เข้มแข็งสามารถป้องกันศัตรูภายนอกไม่ให้เข้ามารุกรานภายในพระนครได้

^{๑๑}ศุภรณันท์ สุภาวงศ์วันดี, สำนักส่งเสริมมหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕), หน้า ๒๖ - ๒๗.

๒.๒ ทฤษฎีองค์การและการจัดการ

ทฤษฎีองค์การและการจัดการ ทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไร จำเป็นต้องมีการจัดการที่ดี ซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโต และการดำรงอยู่ต่อไปของ องค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การ ในยุคศตวรรษที่๒๑ ซึ่งต้องเผชิญกับ ปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และ เทคโนโลยี ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว นี้ เพื่อให้เข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการจัดการสมัยใหม่ ในบทนี้จะได้นำเสนอหัวข้อเกี่ยวกับเรื่อง องค์การ สมัยใหม่ ความหมายของการจัดการ ขบวนการจัดการ บทบาทของการ จัดการ คุณสมบัติของนักบริหารที่ประสบความสำเร็จ

๑) ความหมายของการจัดการ (Defining management)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ได้รวบรวมความหมายของคำว่าการบริหารจัดการและการจัดการ ได้ดังนี้

การบริหารคือกลุ่มของกิจกรรม ประกอบด้วยการวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organnizing) การสั่งการ (Leading/Directing) หรือการอำนวยความสะดวก (Controlling) ซึ่งจะมี ความสัมพันธ์โดยตรงกับทรัพยากรขององค์กร คือ คน เงิน วัสดุ ดิน เครื่องจักร วิธีการ การบริหาร (Man Money Material Machine Method Management หรือ ๖ M's)เพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์และด้วย จุดมุ่งหมายสำคัญในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิด ประสิทธิภาพผลครบถ้วน

การจัดการ (Management) จะเน้นการปฏิบัติการให้เป็นไปตามนโยบาย (แผนที่วางไว้)ซึ่งนิยม ใช้ในการจัดการธุรกิจ(Business Management) ส่วนคำว่าผู้จัดการ (Manager) จะหมายถึงบุคคลใน องค์กรซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบต่อกิจกรรมในการบริหารทรัพยากรและกิจการงานอื่นๆเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ขององค์กร

การบริหารจัดการ (Management) หมายถึงชุดของหน้าที่ต่างๆ (A set of Functions) ที่กำหนด ทิศทางในการใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของ องค์กร การใช้ทรัพยากรทั้งหลายอย่างมีประสิทธิภาพ(Efficient) หมายถึงการใช้ทรัพยากรได้อย่างเฉลียว ฉลาดและคุ้มค่า(Cost-Effective) การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ(Effective)นั้นหมายถึงการตัดสินใจ ได้อย่างถูกต้อง (Right Decision) และการปฏิบัติการสำเร็จตามแผนที่กำหนดไว้ดังนั้นผลสำเร็จของการ บริหารจัดการจึงจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพและประสิทธิผลควบคู่กัน ในอีกแนวทางหนึ่งอาจกล่าว ได้ว่าการบริหารจัดการ หมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรจากการทำงานร่วมกัน

โดยใช้บุคคลและทรัพยากรอื่นๆ หรือกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมที่บุคคลทำงานร่วมกันในนามกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำว่าการบริหาร (Administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน "Administrare" หมายถึงการช่วยเหลือ (Assist) หรืออำนวยความสะดวก (Direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า "Minister" ซึ่งหมายถึงการรับใช้หรือผู้รับใช้คือรัฐมนตรีสำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า Administer หมายถึงการติดตามดูแลสิ่งต่างๆ

ส่วนคำว่าการจัดการ (Management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (Profits) หรือกำไรสูงสุด (Maximum Profits) สำหรับผลประโยชน์ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือผลพลอยได้ (By Product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (Public Services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่าการบริหารจัดการ (Management Administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่นการนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการด้วยความรวดเร็ว ลดพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทนเป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่นให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตามภาคธุรกิจก็ได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น การจัดโครงการคืนกำไรให้สังคมด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหารบางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึงของหน่วยงานและ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน 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) การอำนวยความสะดวก (Directing) (๙) การประสานงาน (Coordinating) (๑๐) การรายงาน (Reporting) และ (๑๑) การงบประมาณ (Budgeting) เช่นนี้ เป็นการนำ "กระบวนการบริหาร" หรือ "ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร" ที่เรียกว่า แฟ้มสัคคอรอร์บ (PAMS-POSDCORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของ และหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารคน (Man) (๒) การบริหารเงิน (Money) (๓) การบริหารวัสดุ

อุปกรณ์ (Material) (๔) การบริหารงานทั่วไป (Management) (๕) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (๖) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๗) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (๘) การบริหารเวลา (Market) และ (๙) การบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า ๘M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง ๒ ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายค่าว่าการบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจ ได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจากนี้ ๒ ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า ๓M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ ๕ป ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และประชาสัมพันธ์^{๑๒}

เกษม จันทร์แก้ว ได้ให้ความหมายของคำว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะการดำเนินการนำวัตถุดิบสู่ระบบด้วยระบบกระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้ การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กันเป็นเรื่องยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดี ซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนการบริหารอย่างไร องค์กรที่ดีผู้บริหารมีหน้าที่ อำนาจการ (Directing) ตามอำนาจหน้าที่จากหน่วยงาน (Organizing) ที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุม (Controlling) ในการนำแผนงาน (Planning) ที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร (Assembling Resource) ทำให้การผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร (ได้แก่คน งบประมาณ เครื่องมือ อุปกรณ์ สวัสดิการ ฯลฯ)ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย^{๑๓}

วิโรจน์ สารรัตนะ ได้กล่าวถึงการบริหารว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่หลักทางการบริหารอย่างน้อยสี่ประการ คือ การวางแผน การจัดการองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งกระบวนการดังกล่าวมีผู้บริหารรับผิดชอบที่จะให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๑๔}

^{๑๒}ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ชรรมา, ๒๕๔๕) หน้า ๑๘-๑๙

^{๑๓}เกษม จันทร์แก้ว, การวางแผนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม, (ปทุมธานี : กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๔๐) หน้า ๔๑๒-๔๑๓

^{๑๔}วิโรจน์ สารรัตนะ, วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหารการศึกษา, (ขอนแก่น : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕-๑๖.

โดยสรุปคำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีความหมายแตกต่างกันเล็กน้อย โดยการบริหารจะสนใจและสัมพันธ์กับการกำหนดนโยบาย ไปลงมือปฏิบัติ นักวิชาการบางท่านให้ความหมายว่าการบริหารใช้ในภาครัฐ ส่วนการจัดการใช้ในภาคเอกชน อย่างไรก็ตาม ในตำราหรือหนังสือส่วนใหญ่ทั้งสองคำนี้มีความหมายไม่แตกต่างกัน สามารถใช้แทนกันได้และเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

๒) กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process)

กระบวนการการบริหารจัดการ (Management Process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร ซึ่งกระบวนการการบริหารจัดการนี้ สามารถแสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวเนื่องกันได้อย่างมีปฏิสัมพันธ์ สอดคล้องและต่อเนื่อง ดังแสดงให้เห็นดังภาพประกอบที่ ๒.๒

ทั้งนี้หน้าที่ของการบริหารประกอบด้วยกิจกรรมพื้นฐานสี่ประการหรืออาจแบ่งในลักษณะที่เป็นขั้นตอนดังนี้ (POLC)

๑) การวางแผน (Planning) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการเปลี่ยนแปลงในอนาคตการวางแผนเป็นสานเชื่อมระหว่างเหตุการณ์ปัจจุบันและอนาคต ซึ่งทำได้โดยการให้บรรลุเป้าหมายผลลัพธ์ที่ต้องการ การวางแผนจึงต้องอาศัยการกำหนดกลยุทธ์ที่ประสิทธิภาพ แม้ว่าพื้นฐานของการจัดการโดยทั่วไปเป็นงานของผู้บริหารเป็นงานของผู้บริหาร การวางแผนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับ การปฏิบัติตามกลยุทธ์ให้ประสบความสำเร็จและการประเมินกลยุทธ์ เพราะว่า การจัดการองค์กร การจูงใจ การจัดบุคคลเข้าทำงานและ กิจกรรมควบคุม ขึ้นกับการวางแผน กระบวนการวางแผนจะต้องประกอบด้วยผู้บริหารและพนักงานภายในองค์กร

การวางแผน (Planning) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งนักวิชาการทั้งหลายกำหนดขึ้น จะเริ่มต้นด้วยหน้าที่ทางการวางแผนเป็นอันดับแรก จึงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการวางแผนเป็นอย่างดี โดยที่องค์ประกอบของกระบวนการวางแผนขององค์กรหนึ่ง ๆ ประกอบด้วย ภารกิจ จุดหมาย และแผน โดยภารกิจเป็นข้อประกาศอย่างกว้าง ๆ เกี่ยวกับจุดมุ่งหมายหรือเหตุผลพื้นฐานในการดำรงอยู่ขององค์กร และขอบข่ายงานเฉพาะขององค์กรหรือที่ทำให้ให้องค์กรแตกต่างจากองค์กรอื่น สำหรับจุดหมายเป็นเป้าหมายแห่งอนาคต หรือผลลัพธ์สุดท้ายที่องค์การต้องการให้บรรลุผล ขณะเดียวกันแผนงานหมายถึงวิถีทางที่จะก่อให้เกิดการกระทำเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับองค์กร

การวางแผนจะช่วยให้องค์กรกำหนดข้อดีจากโอกาสภายนอกและทำให้เกิดผลกระทบจากอุปสรรคภายนอกต่ำสุด โดยต้องมองเหตุการณ์ในอดีตและปัจจุบันเพื่อคาดคะเนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต การวางแผน ประกอบด้วย การพัฒนาภารกิจ (Mission) การคาดคะเนเหตุการณ์ปัจจุบัน เหตุการณ์อนาคตและแนวโน้ม การกำหนดวัตถุประสงค์ และการเลือกกลยุทธ์ที่ใช้การวางแผนจะช่วย

ให้ปรับตัวสู่การเปลี่ยนแปลงของสังคมและสามารถกำหนดเป้าหมายได้ การบริหารเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องการให้องค์กรติดตามในลักษณะเชิงรุก (Proactive) มากกว่าที่น้ำจะเป็นเชิงรับ (Reactive) องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องควบคุมอนาคตขององค์กร มากกว่าที่จะรอรับผลจากอิทธิพลสภาพแวดล้อมภายนอก และเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การตัดสินใจ (Decision Making) ถือเป็นส่วนหนึ่งของการวางแผน การปรับตัวเป็นสิ่งจำเป็น เพราะจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมทั่วโลกจุดเริ่มต้นของความสำเร็จที่ดีของธุรกิจ คือการวางแผนที่เหมาะสม เห็นผลได้จริง ชัดช่วน มีประสิทธิภาพ และทรงประสิทธิภาพ

๒) การจัดการองค์กร (Organizing) จุดมุ่งหมายของการจัดการองค์กรคือ การใช้ความพยายามทุกกรณีโดยการกำหนดงานและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ การจัดการองค์กร หมายถึงการพิจารณาถึงสิ่งที่ต้องการทำและผู้ที่ทำการจัดองค์กรที่ดี สามารถประสบความสำเร็จ จูงใจผู้บริหารและบุคลากรให้มองเห็นความสำคัญของความสำเร็จขององค์กรการกำหนดลักษณะเฉพาะของงาน (Work Specialization) โดยการแบ่งงาน ประกอบด้วยงานที่กำหนดออกมาเป็นแผนก การจัดแผนก (Delegating Authority) การแยกงานออกเป็นย่อยตามการพัฒนารายละเอียดของงาน (Job Description) และคุณสมบัติของงาน (Job Specification) เครื่องมือเหล่านี้มีความชัดเจนสำหรับผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งต้องการทราบถึงลักษณะของงาน

การจัดองค์กร (Organizing) เป็นหน้าที่ทางการบริหารที่สืบเนื่องจากการวางแผน กล่าวคือ เมื่อองค์กรจัดทำจุดหมาย และแผนเชิงยุทธศาสตร์แล้ว ผู้บริหารควรต้องออกแบบ โครงสร้างองค์กร เพื่อให้การบริหารงานบรรลุจุดหมายแผนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น การออกแบบ โครงสร้างองค์กร เป็นกิจกรรมที่ควรได้รับการตรวจสอบอยู่เสมอ เนื่องจากปัจจัยที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบโครงสร้างองค์กรเกิดขึ้นมากมาย

การกำหนดแผนกในโครงสร้างขององค์กร (Organization Structure) ขนาดของการควบคุม (Span of Control) และสายการบังคับบัญชา (Chain of Command) การเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ต้องการการเปลี่ยนแปลงใน โครงสร้าง เพราะตำแหน่งใหม่ๆ ที่สร้างขึ้นหรือลดลงหรือรวมกัน โครงสร้างองค์กรจะต้องระบุถึงวิธีการใช้ทรัพยากรและวิธีการซึ่งวัตถุประสงค์มีการกำหนดขึ้น

๓) การนำหรือการสั่งการ (Leading/Directing) เป็นการใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจบุคลากรให้ปฏิบัติงานและนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ระบุไว้ หรือเป็นกระบวนการจัดการให้สมาชิกในองค์กรทำงานร่วมกันได้ด้วยวิธีการต่างๆ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ซับซ้อน และเข้าใจองเห็นได้ยาก การนำหรือการสั่งการ จึงต้องใช้ความสามารถหลายเรื่องควบคู่กันกันไป อาทิ ภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ การติดต่อสื่อสารในองค์กรและการทำงานเป็นทีม เป็นต้น หน้าที่ในการนำหรือสั่งการนี้ มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าหน้าที่อื่น เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทของผู้สั่งการอย่างมีคุณภาพ ถ้าไม่เช่นนั้นแผนงานที่วางไว้ตลอดจนทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้อาจไม่เกิดประสิทธิภาพ ถ้า

ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมด้านการสั่งการไม่ดีพอ ดังนั้น การสั่งการจึงเป็นเรื่องของความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ และความสามารถที่จะชักจูงให้บุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ให้องค์กรประสบความสำเร็จตามต้องการ

การนำ (Leading) เป็นสถานะที่ผู้นำใช้ความพยายามที่จะให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีศักยภาพดังภาพดังกล่าวได้พึงทำความเข้าใจทฤษฎีการจูงใจ ภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสาร และการบริหารกลุ่ม เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม

๔) การควบคุม (Controlling) การใช้ทรัพยากรต่างๆขององค์กรถือว่าเป็นกระบวนการตรวจสอบ หรือติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในกิจกรรมต่างๆของบุคลากรเพื่อรักษาให้องค์กรดำเนินไปในทิศทางสู่เป้าหมายอย่างถูกต้องตามวัตถุประสงค์หลักขององค์กร ในเวลาที่กำหนดไว้ องค์กรที่ประสบความสำเร็จล้มเหลวอาจเกิดจากการขาดการควบคุม หรือมีการควบคุมที่ไร้ประสิทธิภาพ และหลายแห่งเกิดความไม่ใส่ใจในเรื่องของการควบคุม ละเลยเพิกเฉย หรือในทางกลับกันคือมีการควบคุมมากจนเกิดความผิดพลาดขององค์กรเอง การควบคุมจึงเป็นหน้าที่หลักทางการบริหารที่มีความสำคัญ ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทางการบริหารการควบคุมเป็นการตรวจตราและตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและดำเนินการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าจะบรรลุผลลัพธ์ตามต้องการนอกจากนี้การควบคุมยังเป็นกระบวนการรวบรวมและแสดงถึงข้อมูลย้อนกลับเรื่องผลของการดำเนินงานในฐานะที่เป็นพื้นฐานสำหรับการปฏิบัติและการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอีกด้วย

การควบคุม (Controlling) เป็นกระบวนการวางระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุผลตามจุดหมายที่กำหนดไว้ มุ่งให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์กรได้ประพฤติปฏิบัติไปในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งขององค์กร การเสริมสร้างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของสมาชิกในองค์กร

บทบาทสำคัญของการควบคุมอยู่สามข้อได้แก่ มาตรฐาน (Standard) การวัดผล (Measurement) การเปรียบเทียบ (Comparison) และการปฏิบัติ (Take Action) โดยการควบคุมจะครอบคลุมดูแลพื้นที่ที่พื้นที่ใหญ่ๆของการบริหาร คือพฤติกรรมบุคคลในองค์กร การเงิน การปฏิบัติการ และข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร ประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงินปฏิบัติการและข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรข้อมูลขององค์กร ซึ่งผู้บริหารจะเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่ในกระบวนการบริหารจัดการขององค์กร โดยอาศัยหน้าที่ทั้งสี่ประการนี้

๓. ความสำคัญของการบริหารจัดการ

ความสำคัญของการบริหารจัดการมีดังนี้

- ๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์กรใดองค์กรหนึ่งได้
- ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคนคือการสร้างกำไร
- ๓) การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (Efficiency) (วิธีการใช้ทรัพยากร โดยประหยัดที่สุด) และประสิทธิผล (Effectiveness) (บรรลุเป้าหมายคือ ประโยชน์สูงสุด)

๔) การบริหารจัดการสามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์กร

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ กล่าวว่า การบริหารจัดการ (Management Administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (Service Administration) แต่ละคำ มีความหมายคล้ายคลึงกันคือ

๑) เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐหน่วยงานของรัฐหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ

๒) มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วยสามขั้นตอนคือการผลิต (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (Evaluating)

๓) มีจุดมุ่งหมายปลายทางคือการพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคง สำหรับส่วนที่แตกต่างกันคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่นการมุ่งแสวงหากำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผนงานโครงการ หรือกิจกรรมของหน่วยงานรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน^{๕๕}

สมคิด บางโม ได้กล่าวถึงการจัดการองค์กรว่าเป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างหน้าที่การงาน บุคลากรและปัจจัยภายนอกต่างๆขององค์กรในที่นี่จะนำหลักการจัดการองค์กรในระบบราชการมาศึกษาหลักที่สำคัญของการจัดการองค์กรมีดังนี้

^{๕๕}วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญ, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า๕.

๑) การกำหนดหน้าที่การงาน (Function) นั้นขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดการหน้าที่การงานและภารกิจ จึงหมายถึงกลุ่มของกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร หน้าที่การงานจะมีอะไรบ้างจะมีก็ขึ้นอยู่กับเป้าหมายขององค์กร ลักษณะขององค์กรและขนาดขององค์กร

๒) การแบ่งงาน(Division of Work) หมายถึงการแยกงานหรือรวมหน้าที่ของงานที่มีลักษณะเดียวกันหรือใกล้เคียงกันไว้ด้วยกัน หรือแบ่งงานตามลักษณะเฉพาะของงาน แล้วมอบงานนั้นๆให้แก่บุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความสามารถหรือความถนัดในการทำงานนั้นๆโดยตั้งเป็นหน่วยงานย่อยขึ้นมารับผิดชอบ

๓) หน่วยงานที่สำคัญขององค์กร หน่วยงานย่อยที่สำคัญขององค์กร ได้แก่หน่วยงานหลัก (Line) หน่วยงานที่ปรึกษา(Staff) และหน่วยงานอนุกร (Auxiliary) การแบ่งหน่วยงานเช่นนี้ทำให้เห็นลักษณะของงานเด่นชัดขึ้น

หน่วยงานหลักหมายถึงหน่วยงานที่ทำหน้าที่โดยตรงกับวัตถุประสงค์ขององค์กรและบุคคลที่ปฏิบัติงานที่ขึ้นตรงต่อสายบังคับบัญชา องค์กรทุกแห่งจะต้องประกอบด้วยหน่วยงานหลักซึ่งเป็นหน่วยงานหลัก ซึ่งเป็นหน่วยปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์โดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร

ในธุรกิจขนาดเล็กมักจะมีแต่หน่วยงานหลักเท่านั้นอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทุกอย่างขึ้นตรงอยู่กับเจ้าของหรือผู้จัดการ สมาชิกทุกคนอยู่ภายใต้การสั่งการจากผู้จัดการแต่เพียงผู้เดียว ในบริษัทผู้ผลิตหน่วยงานหลักคือฝ่ายผลิต ในห้างสรรพสินค้าหน่วยงานหลักคือฝ่ายขาย ส่วนหน่วยอื่นๆถือเป็นหน่วยงานประกอบที่อำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานหลัก

หน่วยงานที่ปรึกษา หมายถึงหน่วยงานที่ช่วยให้หน่วยงานหลักปฏิบัติงาน ได้ดียิ่งขึ้นส่วนใหญ่จะเป็นลักษณะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะงาน หรือเป็นรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาในบริษัทต่างๆได้แก่คณะกรรมการบริหาร ฝ่ายวิจัยวางแผน ฝ่ายตรวจสอบ

หน่วยงานอนุกร หมายถึงหน่วยงานที่ช่วยบริการแก่หน่วยงานหลักและหน่วยงานที่ปรึกษา หน่วยงานอนุกรเป็นงานด้านธุรการและงานอำนวยความสะดวกเป็นส่วนใหญ่ไม่มีหน้าที่บริการลูกค้าขององค์กร โดยตรงหรือไม่ได้ปฏิบัติงานอันเป็นหลักขององค์กร ในบริษัททั่วไปได้แก่ฝ่ายการงาน ฝ่ายบุคคล เป็นต้น

๔) สายการบังคับบัญชา(Chain of Command) หมายถึงความสัมพันธ์ตามลำดับชั้นระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบว่าการติดต่อสื่อสารมีทางเดินอย่างไรมีการควบคุมและรับผิดชอบอย่างไรสายการบังคับบัญชาที่ดีควรมีลักษณะเช่นนี้^{๑๖}

^{๑๖}สมคิด บางโม, “ขวัญ”, มิตรกรู, ปีที่ ๒๑ : (ฉบับที่ ๓ ๒๓-๒๔ พฤศจิกายน, ๒๕๔๓).

สรุปได้ว่าองค์กรเป็นที่รวมของคน และเป็นที่ยรวมของหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ จึงจำเป็นต้องจัดแบ่งหน้าที่การทำงานกันทำ และมอบอำนาจให้รับผิดชอบตามความสามารถและความถนัดถ้าเป็นองค์กรขนาดใหญ่และมีคนมาก ตลอดจนงานที่ทำมีมากจะมีการจัดหมวดหมู่ของงานในลักษณะใกล้เคียงกันที่เรียกว่าฝ่ายหรือแผนกงาน จึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อศักยภาพขององค์กรในที่สุด

๒.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

มนุษย์ทุกคนต้องการ โอกาสความก้าวหน้าในชีวิตหรือการพัฒนาการมาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้น อาจมีความต้องการแตกต่างกัน ไปของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการเมฆพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เหมาะสมกับความต้องการด้านการจ้างงานของประเทศ โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือพัฒนาบุคคลเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการปฏิบัติงานสร้างความตื่นตัวให้กับพนักงานที่จะพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ สร้างทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและงานมีความรับผิดชอบตลอดจนมีความรู้ความพร้อมในการที่จะปฏิบัติในหน้าที่ที่มีต่อไป ผู้วิจัยจึงนำแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับความรู้ ความสนใจในการทำงานต่างๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมาประกอบการศึกษาดังนี้

๑) ทฤษฎีสัมพันธ์เชื่อมโยงของ ธอร์นไดค์ (Thorndike) (Connectionism Theory หรือ Bond Theory หรือ S - R Theory)

ทฤษฎีนี้มีแนวคิดว่าการเรียนรู้ที่ได้นอกจากจะมีแรงจูงใจมีการตั้งเงื่อนไขให้เกิดการเรียนรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความสัมพันธ์เชื่อมโยง จึงจะเกิดการเรียนรู้ที่แน่นแฟ้นและเป็นการบูรณาการของการเรียนรู้ด้วยความหมายของความสัมพันธ์การเชื่อมโยง คือ การเรียนรู้เกิดจากการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองที่มักจะออกมาในรูปแบบต่างๆ หลากรูปแบบ โดยการลองผิดลองถูก จนกว่าจะพบรูปแบบที่ดีหรือเหมาะสมที่สุด

ธอร์นไดค์ (Thorndike) ซึ่งได้กล่าวว่าการเรียนรู้คือ การที่ผู้เรียนสามารถสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยง (Bond) ระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนองและได้รับความพึงพอใจจะทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ธอร์นไดค์ เป็นผู้ตั้งทฤษฎีนี้จากการศึกษาลักษณะการเรียนรู้ของสัตว์ (แมว เป็นส่วนใหญ่) ในการเปิดหีบกล เป็นระยะเวลาานานได้ข้อสรุปว่า การเรียนรู้เกิดจากการลองผิดลองถูกโดยเชื่อว่าการเรียนรู้เกิดจากการที่มองเห็นความต่อเนื่องของปัญหา หรือมองเห็นการเชื่อมโยง หรือ

เกี่ยวข้อง ระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองการเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก ผู้เรียนต้องอาศัยเวลาหรือจำนวนครั้งของการลองผิดลองถูกมากเพียงพอ จึงจะนำสู่เป้าหมายที่ต้องการได้สำเร็จ^{๑๗}

๑. กฎแห่งความพร้อม (Law of Readiness) เป็นกฎที่กล่าวถึงสภาพการณ์ ๓ สภาพการณ์ คือ

๑) การกระทำที่เกิดขึ้นจากความพร้อมของร่างกาย ถ้าได้กระทำก่อนจะก่อให้เกิดความพอใจ

๒) เมื่อร่างกายเกิดความพร้อมที่จะกระทำสิ่งใด ถ้าไม่ได้กระทำก่อนจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือความรำคาญใจ

๓) เมื่อร่างกายไม่พร้อมที่จะกระทำสิ่งใดแล้ว ถ้าถูกบังคับให้กระทำก่อนจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือรำคาญใจ

๒. กฎแห่งการฝึกหัด (Law of Exercise)

การสร้างเสริมเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองด้วยการฝึกจะทำให้เกิดความแน่นแฟ้นและมั่นคง แต่ถ้การฝึกหัดปฏิบัติไม่ต่อเนื่องกัน หรือการไม่ได้นำไปใช้จะทำให้เกิดการลืมได้ ความหมายของกฎแห่งการฝึกอาจสรุปได้ดังนี้

ก. การเชื่อมโยง หรือข้อต่อจะกระชับมั่นคงยิ่งขึ้น ถ้ามีการใช้และจะเสื่อมลงหรืออ่อนลง (Weakness of Connection) เมื่อไม่ได้ใช้

ข. สิ่งใดมีการกระทำซ้ำ ๆ หรือมีการฝึกเสมอ ๆ ผู้ฝึกย่อมกระทำสิ่งนั้นได้ดี สิ่งใดที่ไม่ได้ทำนาน ๆ ย่อมทำสิ่งนั้นไม่ได้เหมือนเดิม

ค. พฤติกรรมใดๆ ได้มีการกระทำต่อเนื่องกันอยู่ย่อมมีผลให้การกระทำนั้นสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ถ้าพฤติกรรมใดไม่มีโอกาสได้ใช้หรือเว้นว่างไป หรือไม่ได้กระทำซ้ำๆ บ่อยๆ พฤติกรรม นั้นก็มีแนวโน้มที่จะถูกลืม หรือแม้จะไม่ลืมก็ไม่อาจทำให้ถูกต้องสมบูรณ์ขึ้นได้

๓. กฎแห่งผล หรือกฎแห่งผลตอบสนอง (Law of Effect) กฎนี้กล่าวว่าเมื่อการเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้ากับการตอบสนองถูกกระทำขึ้น และติดตามด้วยสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจแล้วความเข้มแข็งของการเชื่อมโยงก็จะแน่นแฟ้นขึ้น แต่ถ้าการเชื่อมโยงนี้ถูกติดตามด้วยสภาพการณ์ที่ทำให้เกิดความรำคาญใจแล้วการเชื่อมโยงจะคลายความแน่นแฟ้นลง ดังนั้นสภาพที่ทำให้เกิดความพึงพอใจจึงเป็นที่มนุษย์หรือสัตว์ไม่พยายามหลีกเลี่ยง จะพยายามรักษาสถานภาพนั้นไว้ หรือทำให้เกิด

^{๑๗} อัครชัย ชัยแสง, “ความรู้ของนักศึกษาในหลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยญาณสังวร), ๒๕๔๗, หน้า ๕-๑๑.

ขึ้นมาใหม่ แต่สภาพใดที่ทำให้เกิดความรำคาญใจ เขาจะพยายามหาทางหลีกเลี่ยง ไม่อยากได้และต้องการให้สถานภาพนั้นสิ้นสุดโดยเร็ว

ข้อสรุปเกี่ยวกับการเรียนรู้

๑. จากกฎแห่งความพร้อม ในปัจจุบันความพร้อม หมายถึง ผู้เรียนมีความเจริญพร้อมทั้งทางกายใจ มีการปรับตัวเตรียมพร้อมมีความตั้งใจ ความสนใจ และมีทัศนคติอันจะก่อให้เกิดการกระทำขึ้น ภาวะที่สมบูรณ์คือ การมีวุฒิภาวะ ดังนั้นก่อนที่ผู้สอนจะสอนจะต้องสำรวจและศึกษาความพร้อมของผู้เรียนเตรียมผู้เรียนให้พร้อมก่อนให้การศึกษาจัดบทเรียนสนองต่อความต้องการของผู้เรียน สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้เรียน

๒. จากกฎแห่งการฝึกหัด หลักการสำคัญของการฝึกมีดังนี้

๑) การฝึกให้กระทำซ้ำสิ่งเดียวกันในสถานการณ์ที่ต่างกัน การกระทำซ้ำซากในสิ่งเดียวกัน เหมือน ๆ กัน จะทำให้เกิดความเหนื่อยอ่อน รู้สึกขุ่นเคือง และอารมณ์เสีย ดังนั้นในการฝึกเรื่องใดเรื่องหนึ่งควรจะต้องทำแบบฝึกหลาย ๆ แบบ

๒) ระยะเวลาของการฝึกขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน และสำหรับการฝึกงานทักษะ การฝึกที่มีการพักสลับกันไป ผู้เรียนจะได้มีเวลาวิเคราะห์ วิพากษ์วิจารณ์ผลของการฝึกก่อนที่จะลงมือฝึกต่อไป ส่วนงานที่เป็นงานสร้างสรรค์ การฝึกติดต่อกันไปโดยไม่หยุดจะมีผลดีกว่า เพราะจะทำให้ความคิดต่อเนื่องกันไป

๓) ทุกครั้งที่ผู้เรียนตอบสนอง ได้ถูกต้อง จะต้องให้รางวัล หรือให้สิ่งที่ทำให้ความพอใจแก่ผู้เรียน การฝึกจะมีผลสมบูรณ์หากผู้กระทำนั้นรู้วัตถุประสงค์และมองเห็นคุณค่าและประโยชน์ของสิ่งที่กระทำนั้นด้วย พร้อมทั้งมีความสนใจและตั้งใจอีกด้วยดังนั้นก่อนการฝึกจะต้องสร้างความอยากที่จะฝึกเพื่อให้ผู้เรียนสามารถฝึกซ้ำ ๆ ฝึกหลาย ๆ ครั้ง หรือสามารถเรียนเกินขีด (Over Learning) ได้โดยไม่เหนื่อยหน่าย

๓. จากกฎแห่งผลตอบสนองธอร์นไดน์ โดยอธิบายความสำคัญของกฎแห่งผลได้โดยเชื่อมโยงรางวัลกับความสำเร็จ การลงโทษกับความล้มเหลว แนวโน้มของพฤติกรรมมนุษย์มีดังต่อไปนี้

๑) คนจะเรียนได้ดี ถ้าผลตอบสนองของการเรียนนั้นทำให้ผู้เรียนพอใจ และคนเราจะเรียนเลวลงถ้าผลการเรียนนั้นทำให้ผู้เรียนรำคาญใจ รางวัลและความสำเร็จจะช่วยส่งเสริมการแสดงพฤติกรรมมากขึ้นและขจัดสิ่งรบกวนออกไปแต่การทำโทษและความล้มเหลวจะลดการกระทำนั้นลงถ้าจะให้เรียนรู้บางอย่าง จะต้องมิรางวัลให้เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ

๒) ถ้าต้องการจะให้พฤติกรรมบางอย่างหายไป เมื่อผู้เรียนแสดงพฤติกรรมนั้นจะต้องมีการทำโทษการเรียนรู้ขึ้นอยู่กับผลของพฤติกรรมถ้าแสดงพฤติกรรมแล้วนำมาซึ่งความพึงพอใจพฤติกรรมอันนั้นจะถูกเก็บไว้ แต่ถ้าทำแล้วนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจ พฤติกรรมอันนั้นจะถูกขจัดทิ้งไป

ธอร์นไคค์ จึงสรุปว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ด้วยการที่มนุษย์หรือสัตว์ได้เลือกวิถีตอบสนองที่ดีที่สุดเพื่อเชื่อมโยงกับสิ่งเร้าให้เหมาะสม^{๔๔}

๒) ทฤษฎีแรงจูงใจหรือความสนใจ

การปฏิบัติงานนั้น เป็นประสบการณ์ที่พึงปรารถนาของพนักงานส่วนตำบลทุกคนแต่การจะเกิดประสบการณ์นั้นยังต้องอาศัยปัจจัยอีกหลายประการและหนึ่งในปัจจัยเหล่านั้นคือแรงจูงใจและความสนใจของพนักงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจนั้น มีนักการศึกษาได้คิด ได้ค้นคว้าทดลองจนเป็นทฤษฎีหลายทฤษฎีที่สำคัญ เช่น

๑. ทฤษฎีแรงจูงใจของเมอร์เรย์ (Murray) ทฤษฎีนี้เป็นทฤษฎีที่ได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีจิตวิเคราะห์และทฤษฎีสนาม (Field Theory) แต่ทฤษฎีนี้เชื่อว่า ความต้องการมีอิทธิพลทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมจนกว่าจะได้รับสนองความต้องการ ความต้องการแต่ละประเภทเกี่ยวข้องกับอารมณ์ของมนุษย์ ทฤษฎีนี้ตั้งสมมติฐานว่า มนุษย์สร้างความตึงเครียด (Tension) ขึ้นมา เพื่อให้มีโอกาสลดความตึงเครียดนั้นลงไป และมนุษย์มิได้พอใจในสภาวะความตึงเครียดที่ลดลงไป แต่พอใจกระบวนการของการลดความตึงเครียดมากกว่า ทั้งนี้เพราะมนุษย์พอใจที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น เมอร์เรย์แบ่งความต้องการออกเป็น ๒ ประเภทใหญ่ ๆ คือ ประเภทที่ ๑ เป็นความต้องการทางสรีระ (Viscerogenic Needs) ซึ่งมีอยู่ ๑๑ ชนิด ได้แก่ อากาศ น้ำ เป็นต้น ส่วนประเภทที่ ๒ คือความต้องการทางจิต (Psychologenic Needs) ซึ่งมีอยู่ ๑๘ ชนิด เช่น ความต้องการที่จะแสดงความทะเยอทะยาน มีความปรารถนาที่จะมีความสัมฤทธิ์ผล และมีเกียรติยศได้แก่ ความต้องการที่จะเอาชนะและประสบผลสำเร็จ ความต้องการที่จะเด่นกว่าผู้อื่น ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องชมเชยและนับถือจากผู้อื่น (Recognition) เป็นต้น^{๔๕}

๒. ความหมายของแรงจูงใจ (Motive) หมายถึง ภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และการจูงใจ (Motivation) หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจมาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ปัจจัยต่าง ๆ ที่นำมาอาจเป็นเครื่องล่อ รางวัล การลงโทษ การทำให้เกิดการตื่นตัว รวมทั้งทำให้เกิดการคาดหวังซึ่งกลายเป็นความสนใจ เป็นต้น เราสามารถสร้างวงจรของแรงจูงใจให้เห็นชัดเจน โดยยกการหิวข้าวมาเป็นตัวอย่างคือ

^{๔๔} เรื่องเดียวกัน

^{๔๕} อัลตรัช ชัยแสง, “ความรู้ของนักศึกษาในหลักสูตรศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยญาณสังวร), ๒๕๔๗, หน้า ๕-๑๑.



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงวงจรของแรงจูงใจ

๓. ทฤษฎีแรงจูงใจของมาสโลว์ (Maslow) มาสโลว์มีความคิดเป็นเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนจะมีความต้องการที่จะแสดงหาสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ความต้องการของบุคคลนั้น มีหลายอย่าง ตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำจนถึงความต้องการขั้นสูง โดยมนุษย์จะต้องมีการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการขั้นสูงอื่น ๆ ต่อไปได้ ทฤษฎีความต้องการตามลำดับชั้นของ มาสโลว์ (Maslow) ผู้บริหารสามารถจูงใจให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการนำทฤษฎีตามลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) มาประยุกต์ใช้ดังนี้

ขั้นที่ ๑ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการในเรื่องอาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ที่พักอาศัย และความต้องการทางเพศ

ขั้นที่ ๒ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or security Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการคุ้มครองป้องกันต่าง ๆ ที่จะเกิดหรืออาจเกิดแก่ชีวิตทรัพย์สิน สิทธิเสรีภาพความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน สถานะทางสังคม

ขั้นที่ ๓ ความต้องการทางด้านสังคม (Belonging needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน มีเพื่อนพรรคพวก การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ขั้นที่ ๔ ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเอง ในเรื่องของความรู้ความสามารถ รวมทั้งความต้องการที่จะให้บุคคลอื่นยกย่อง สรรเสริญ หรือเป็นที่ยอมรับนับถือในสังคมและความต้องการในด้านสถานภาพ

ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดหรือความคาดหวังของตน^{๒๐}

ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) จะเห็นได้ว่า คนเราเกิดมามีความต้องการ ซึ่งความต้องการในสถานการณ์ปัจจุบันของพนักงาน มีความต้องการในด้านความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงในการหารายได้ ซึ่งเป็นความต้องการที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของคนในการที่จะซื้อหาปัจจัยต่าง ๆ เพื่อมาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับความสนใจในการทำงาน

ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นนอกจากผู้บริหารจะต้องจัดการทรัพยากรในองค์กรแล้วทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสนใจในด้านการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรมีหลายทฤษฎีด้วยกันที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับข้อสนับสนุนแนวทางเพื่อการพัฒนาบุคลากรมีหลายทฤษฎีด้วยกันที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับข้อสนับสนุนแนวทางในการแก้ไขปัญหา

๑. ทฤษฎีการพึ่งตนเอง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้มีพระราชดำริและพระราชดำรัสเกี่ยวกับการพัฒนาและการพัฒนาแบบพึ่งตนเองไว้หลายวโรกาส

เป้าหมายของการพัฒนา คือ การมีเศรษฐกิจแบบพอเพียง เพื่อให้ชุมชนเข้มแข็งพึ่งตนเองได้ และพร้อมที่จะรับความเจริญจาก โลกภายนอก โดยการพยายามพึ่งตัวเอง ช่วยตัวเองให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ให้ “พอมิ พอกิน” โดยเฉพาะอาหารและที่อยู่อาศัยส่วนที่ไม่สามารถผลิตเองได้ก็แลกเปลี่ยนและ

^{๒๐} อรอนงค์ พิลาบูรณ์, “บทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาประชาคมเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้ โลตัส สาขา มีนบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๘, หน้า ๑๑๘.

ซึ่งจากภายนอกบ้าง แต่ควรซื้อและใช้จากของที่ผลิตได้ในท้องถิ่นหรือในประเทศให้มากที่สุด ก่อหนี้ให้น้อยที่สุด มีชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย และพอใจในสิ่งที่ได้รับมาโดยชอบธรรมไม่ฟุ้งเฟ้อ หรือมีรายจ่ายไม่เกินรายรับ

๒. ทฤษฎีความเป็นพื้นฐาน มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของคน โดยให้คนได้รับสิ่งที่เป็นความจำเป็นพื้นฐาน ทั้งทางวัตถุและจิตใจ ในขณะที่การพัฒนาชุมชนมีเป้าหมายเพื่อการพัฒนาคุณภาพและคุณธรรมของคนเป็นหลัก แต่การมีคุณภาพและคุณธรรมมีลักษณะเป็นนามธรรมและต้องใช้เวลานาน จึงควรพัฒนาให้คนได้รับการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานควบคู่กันไปด้วยเพราะความจำเป็นขั้นพื้นฐานเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตของคน โดยให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนบท และเศรษฐกิจภาคเกษตรกรรม เพราะมีประชากรมากและยากจน มีคุณภาพชีวิตต่ำด้อยโอกาสในด้านต่าง ๆ แต่ต้องไม่ลืมว่า ในชุมชนเมืองก็มีกลุ่มคนประเภทนี้เช่นเดียวกัน การเลือกพื้นที่และกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนจึงต้องใช้หลักเกณฑ์หลาย ๆ หลักเกณฑ์ แนวทางของทฤษฎีความจำเป็นพื้นฐานก็สามารถนำมาใช้เป็นทางเลือกหนึ่งได้ และมีความเชื่อว่า การวางแผนเป็นสิ่งที่ทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จ และต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวางแผนด้วยในการวางแผนและโครงการเพื่อการพัฒนาชุมชน จึงควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนและเพิ่มบทบาทในการวางแผนและโครงการให้แก่ชุมชนมากขึ้นเป็นลำดับ

๓. ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า สังคมประกอบด้วยโครงสร้างที่เป็นระบบย่อย ๆ หลายระบบ ระบบเหล่านี้ต่างมีหน้าที่ของตนเองแตกต่างกันออกไป แต่จะประสานสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี สังคมจึงจะเกิดความมั่นคงหรือดุลยภาพ ในการพัฒนาชุมชนจึงต้องมุ่งเน้นให้โครงสร้างต่าง ๆ ของชุมชน คือ บุคคล กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เต็มศักยภาพและประสานสัมพันธ์กันกลายเป็นพลังของชุมชนที่พร้อมจะร่วมมือเพื่อพัฒนาชุมชนของตนไปและเชื่อว่า สังคมจะดำรงอยู่ได้นั้นระบบสังคมจะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีการปรับตัวในลักษณะบูรณาการ และควบคุมสังคมไม่ให้เกิดความตึงเครียดหรือความขัดแย้ง ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน โครงการและการดำเนินงานพัฒนาชุมชนได้ โดยการให้ผู้เกี่ยวข้องทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าว แผนและโครงการมีลักษณะยืดหยุ่นสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงได้ และพยายามหลีกเลี่ยงไม่ให้เกิดข้อพิพาทหรือความขัดแย้งขึ้น โดยเชื่อว่าสังคมที่สามารถดำรงอยู่ได้หรือสังคมที่พัฒนาแล้วนั้น เป็นสังคมที่มีดุลภาพ หรือมีความสมดุล ในการพัฒนาชุมชนก็ควรดำเนินการให้ชุมชนเป้าหมายเป็นชุมชนที่มีดุลภาพเช่นเดียวกัน^{๒๐}

^{๒๐} สมักร ใจมาแก้ว, “การนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา”, รายงานการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักวิจัยในความอุปถัมภ์ของสภาวิจัยแห่งชาติ), ๒๕๔๘, หน้า ๖๒.

จากทฤษฎีที่ได้กล่าวมาแล้วพอสรุปรวมๆ ได้ว่ามนุษย์ในสังคมทุกคนล้วนมีความเชื่อในเหตุผลของแต่ละคนอันเกิดจากการสังสมทางปัญญาความรู้แตกต่างกันจึงทำให้การดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ไปด้วย เมื่อมาอยู่ร่วมกันชุมชนสังคมเดียวกันต้องมีหน้าที่ตามความจำเป็นพื้นฐานของกฎเกณฑ์ในการควบคุมทางสังคม ตามโครงสร้างหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นส่วนของการพัฒนาเอง ครอบครัว ชุมชน สังคม ตลอดจนถึงประเทศชาติ อันมีเป้าหมายหลักเดียวกันคือ ความอยู่ดีกินดีและความรุ่งเรืองนั่นเอง

๒.๔ เทศบาล

๒.๔.๑ ความเป็นมา

เทศบาลถือว่าเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่น ที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการบริหารเมืองเป็นหลัก ซึ่งหลายประเทศประสบความสำเร็จ ในการใช้ “เทศบาล” เป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปกครองประเทศโดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วทั้งหลาย สำหรับสังคมไทยเทศบาลเป็นรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ในเขตชุมชนเมืองที่ใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ จนถึงปัจจุบัน (พ.ศ. ๒๕๕๒) เกือบ ๖๖ ปีแล้ว

พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๔๗๖ และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปแบบหนึ่งของราชการบริหารส่วนท้องถิ่น และมีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล

พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรก ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม ๓๕ แห่งขึ้นเป็นเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่นในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ และ พ.ศ. ๒๔๘๓

พ.ศ. ๒๔๘๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๘๖ ขึ้นใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด และได้มีการใช้กฎหมาย พ.ร.บ. เทศบาล ๒๔๘๖ (โดยมีการแก้ไขเพิ่มเติมอยู่เป็นระยะ) จนถึงปัจจุบัน (๒๕๕๑) ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับบทบัญญัติหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐

พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) ๒๕๕๒ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๒

โครงสร้างการบริหารงานเทศบาล

เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยที่เก่าแก่ที่สุด คือ เริ่มใช้มาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นในเขตชุมชนที่มีความเจริญและใช้ในการ

บริหารเมืองเป็นหลัก เทศบาลของไทยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทคือ เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ตามเกณฑ์รายได้และประชากรในพื้นที่สำหรับการจัดโครงสร้างองค์กรของเทศบาลได้ใช้รูปแบบของระบบรัฐสภาเป็นหลัก โดยแบ่งโครงสร้างออกเป็น ๒ ส่วน คือ สภาเทศบาลเป็นฝ่ายนิติบัญญัติ และคณะเทศมนตรีเป็นฝ่ายบริหาร

๑) สภาเทศบาล

เป็นฝ่ายที่คอยควบคุมและตรวจสอบฝ่ายบริหารตามหลักการถ่วงดุลอำนาจของระบบรัฐสภา สภาเทศบาลนี้จะประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ซึ่งอยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี โดยจำนวนของสมาชิกสภาเทศบาลนี้จะขึ้นอยู่กับประเภทของเทศบาล คือ

- เทศบาลตำบล มีสมาชิกทั้งหมด ๑๒ คน
- เทศบาลเมือง มีสมาชิกทั้งหมด ๑๘ คน
- เทศบาลนคร มีสมาชิกทั้งหมด ๒๔ คน

สภาเทศบาลจะมีประธานสภาหนึ่งคน และรองประธานสภาหนึ่งคน โดยจะเลือกมาจากสมาชิกตามมติสภาเทศบาล ประธานสภามีหน้าที่ดำเนินกิจการของสภาเทศบาลให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการประชุมเทศบาล และควบคุมบังคับบัญชาข้าราชการความสงบ รวมทั้งเป็นตัวแทนของสภาเทศบาลในกิจการภายนอก

๒) คณะเทศมนตรี

สำหรับคณะเทศมนตรีตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๘๖ (รวมทั้งที่ได้แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ.๒๕๔๒) ได้กำหนดให้คณะเทศมนตรีประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน มาจากสมาชิกสภาเทศบาลตามความเห็นชอบของสภาเทศบาล และเทศมนตรีอื่นๆ ตามจำนวนที่กฎหมายระบุ ดังนี้

- เทศบาลตำบล มีเทศมนตรี จำนวน ๒ คน
- เทศบาลเมือง มีเทศมนตรี จำนวน ๒ คน แต่ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใดมีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไปให้มีเทศมนตรีได้อีก ๑ คน
- เทศบาลนคร มีเทศมนตรี จำนวน ๔ คน

เทศมนตรีเหล่านี้มาจากสมาชิกสภาตามความเห็นชอบของสภาเทศบาลเช่นกัน และคณะเทศมนตรีนี้จะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี

นอกจากคณะเทศมนตรีแล้ว ในฝ่ายบริหารก็ยังมีพนักงานเทศบาลเป็นเจ้าหน้าที่ท้องถิ่นของเทศบาลที่ปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจประจำสำนักงาน หรืออาจจะนอกสำนักงานก็ได้ ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างใกล้ชิด โดยมีปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น

สำหรับพระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ.๒๕๔๓ ซึ่งเป็นกฎหมายฉบับใหม่ได้มีการกำหนดโครงสร้างเทศบาลให้มีองค์ประกอบใหม่ดังนี้

๑. สำหรับเทศบาลเมืองและเทศบาลนครให้เปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรี คือ ให้เทศบาลนั้นมีนายกเทศมนตรีหนึ่งคน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และจะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกินสองวาระไม่ได้ นอกจากนี้นายกเทศมนตรียังมีอำนาจในการแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายให้ โดยจำนวนของรองนายกเทศมนตรีจะมีได้ดังนี้

- เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน
- เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน
- เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

อย่างไรก็ดีการเปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีนั้น ประชาชนในเขตเทศบาลต้องออกเสียงแสดงมติให้การบริหารในเขตเทศบาลใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีด้วย

๒. สำหรับเทศบาลตำบลให้มีทางเลือกว่า เทศบาลตำบลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี ให้เป็นไปตามเสียงแสดงมติของประชาชนในเขตเทศบาลนั้นๆ โดยในรูปแบบคณะเทศมนตรีก็ยังคงตามโครงสร้างเดิมที่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้เลือกคณะเทศมนตรี ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรี ๑ คน และเทศมนตรี ตามจำนวน ดังนี้

- เทศบาลตำบล ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน
- เทศบาลเมือง ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน
- เทศบาลนคร ให้มีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติเทศบาลฉบับนี้ได้ระบุว่า วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๐ เป็นต้นไป เทศบาลทุกแห่งจะต้องเปลี่ยนมาใช้โครงสร้างตามรูปแบบนายกเทศมนตรี หรือถ้าจะคงโครงสร้างตามรูปแบบคณะเทศมนตรี ก็ให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชน โดยการแสดงประชามติ ซึ่งในปัจจุบันมีเทศบาลที่เปลี่ยนมาใช้รูปแบบนายกเทศมนตรีแล้ว จำนวน ๑๔ แห่ง จากทั้งหมด ๑,๑๒๕ แห่ง

อำนาจและหน้าที่ของเทศบาล

บทบาทภายใต้กฎหมายเทศบาลไว้โดยชัดเจนว่าเทศบาลมีหน้าที่ที่ต้องดำเนินงานอะไรบ้าง และอาจเลือกดำเนินโครงการอะไรบ้าง ในกรณีของเทศบาลนคร กฎหมายกำหนดให้มีหน้าที่ให้บริการสาธารณะต่อประชาชนดังต่อไปนี้

๑. รักษาความสงบของสาธารณะชน
๒. บำรุงรักษาระบบถนนและแม่น้ำลำคลอง
๓. รักษาความสะอาดของถนน ทางเดินเท้า สถานที่สาธารณะ จัดเก็บและกำจัดขยะ

๔. ป้องกันและปราบปรามโรคติดต่อ
๕. จัดให้มีเครื่องดับเพลิงและอุปกรณ์
๖. จัดให้มีการศึกษาและการฝึกอบรมในท้องถิ่น
๗. จัดให้มีน้ำสะอาดและน้ำประปา
๘. จัดให้มีโรงฆ่าสัตว์
๙. จัดให้มีบริการทางการแพทย์
๑๐. จัดให้มีการบำรุงรักษาระบบระบายน้ำ
๑๑. จัดให้มีและดูแลเรื่องสุขาสาธารณสุข
๑๒. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าหรือการให้แสงสว่างด้วยระบบอื่น
๑๓. จัดให้มีสวัสดิการแม่และเด็ก
๑๔. จัดให้มีบริการรักษาสุขภาพอื่นๆ ที่จำเป็นสำหรับสาธารณสุข

ส่วนบริการที่เทศบาลอาจเลือกดำเนินการได้ หากมีงบประมาณเพียงพอ ได้แก่ จัดให้มีตลาด
ท่าเรือ เรือข้ามฟาก สุสานฝังศพ และเมรุเผาศพ ส่งเสริมการประกอบอาชีพสำหรับประชาชนในท้องถิ่น

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาโรงพยาบาล
๒. จัดให้มีบริการสาธารณสุขปศุสัตว์
๓. จัดให้มีและบำรุงรักษาโรงเรียนอาชีวศึกษา
๔. จัดให้มีและบำรุงรักษาบริการด้านกีฬาและพลศึกษา
๕. จัดให้มีและบำรุงรักษาสวนสาธารณะและสวนสัตว์
๖. จัดให้มีวิสาหกิจและการพาณิชย์โดยเทศบาล

ตามกฎหมายเทศบาล เทศบาลเมืองต้องปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๑ ถึงข้อ ๑๒ ของเทศบาลนคร และสามารถเลือกดำเนินโครงการต่างๆ ได้เช่นเดียวกับเทศบาลนคร ส่วนเทศบาลตำบลนั้นกฎหมายกำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่จากข้อ ๑ ถึง ๖ และหน้าที่อื่นๆ ตามที่บัญญัติไว้ สำหรับงานที่เทศบาลตำบลอาจเลือกปฏิบัตินั้น ได้แก่

๑. การจัดให้มีน้ำสะอาด ระบบประปา ตลาด โรงฆ่าสัตว์ ท่าเรือ เรือข้ามฟาก สุสาน และเมรุเผาศพ
๒. จัดให้มีงานอาชีพสำหรับประชาชนในท้องถิ่น
๓. จัดให้มีบริการด้านการแพทย์
๔. จัดให้มีและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าหรือการให้แสงสว่างด้วยระบบอื่น

๕. จัดให้มีวิสาหกิจและการพาณิชย์โดยเทศบาล^{๒๒}

๒.๔.๒ แนวคิดเกี่ยวกับพนักงานเทศบาล

พนักงานเทศบาล เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีผู้ศึกษา และให้ความหมายเกี่ยวกับพนักงานเทศบาลไว้หลายท่าน ดังนี้

ดำรง ลัทธพิพัฒน์ ได้ให้ความหมายและที่มาของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ว่า พนักงานส่วนท้องถิ่นหมายถึงผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้รับเงินเดือนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งคำว่าพนักงานส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ยังไม่มีการตกลงกันแน่ชัดลงไปว่าหมายถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการบริหารท้องถิ่นประเภทใดบ้าง เพราะเมื่อกล่าวถึงบุคคลประเภทที่เป็นปัจจัยหลักของการบริหารกิจการของท้องถิ่นไทย ซึ่งได้แก่ เทศบาล เมืองพัทยา กรุงเทพมหานคร องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล แล้วจะเห็นว่าในกรณีบุคคลที่ทำหน้าที่บริหารนั้น ในกรณีเทศบาลคือนายกเทศมนตรี หรือคณะเทศมนตรี องค์การบริหารส่วนจังหวัดคือนายกองค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลคือนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

ส่วนคณะบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นฝ่ายนิติบัญญัติ ก็ได้แก่ สมาชิกสภาเทศบาล ในกรณีของเทศบาล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ในกรณีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากบุคคลที่กล่าวมาข้างต้น ในองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กฎหมายยังกำหนดให้มีพนักงานประจำปฏิบัติงานของหน่วยปกครองท้องถิ่นแต่ละประเภท แยกกันออกไปอีก ซึ่งได้แก่พนักงานเทศบาล ข้าราชการส่วนจังหวัด ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยาและพนักงานส่วนตำบล^{๒๓}

อมร รักษาสัตย์ กล่าวว่าพนักงานประจำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในความหมายของ Personnel Administration ซึ่งในทางวิชาการย่อมหมายถึงระเบียบวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับบรรดาพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำขององค์กรต่างๆ ซึ่งกินความหมายถึงลูกจ้าง คนงาน คนใช้ และกินความถึงแบบแผนปฏิบัติตั้งแต่การสรรหาคนเข้าทำงาน การสมัครสอบ การคัดเลือก การบรรจุ แต่งตั้ง โอนย้าย การฝึกอบรม การประเมินผล การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การปกครองบังคับบัญชา และการดำเนินการทางวินัย การให้พ้นจากงาน

^{๒๒}โกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร : วิทยุชุมชน, ๒๕๔๔), หน้า ๒๐๐ - ๒๑๕.

^{๒๓}ดำรง ลัทธพิพัฒน์, “รายงานสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น”, กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๐๘, (อัดสำเนา).

ระบบการปกครองตนเองของท้องถิ่นในประเทศไทยนั้นมีความสับสนไม่น้อย เช่น องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีข้าราชการประจำ ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของฝ่ายการเมือง โดยจะเห็นได้ว่าเทศบาลเป็นรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือกำเนิดมานานมากกว่าองค์กรอื่นๆ ซึ่งจะเห็นว่าในส่วนที่เกี่ยวกับพนักงานส่วนท้องถิ่นประเภทที่เป็นฝ่ายการเมืองหรืออาจจะเรียกได้ว่าฝ่ายนโยบายหรือฝ่ายสั่งการและควบคุมนโยบายการบริหาร จึงมีข้อพิจารณาเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของนายกเทศมนตรี สภาเทศบาลและปลัดเทศบาลดังนี้

ก) พหุติกรรมการปฏิบัติงานของนายกเทศมนตรีและสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งการกำหนดแบบนี้เป็นการนำเอาระบบรัฐสภามาใช้ในองค์กรเทศบาล โดยกำหนดให้นายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรีต้องรับผิดชอบต่อสภาเทศบาลในทำนองเดียวกับคณะรัฐมนตรีรับผิดชอบต่อรัฐสภา เป็นผลเสียต่อกิจการเทศบาล เพราะก่อให้เกิดความขัดแย้งและโคล้นล้มกันเป็นประจำ

ข) พหุติกรรมการปฏิบัติและปัญหาการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ระหว่างนายกเทศมนตรีกับปลัดเทศบาลตามกฎหมายเทศบาลกำหนดให้นายกเทศมนตรีหรือคณะเทศมนตรีควบคุมและรับผิดชอบในกิจการบริหารเทศบาลตามกฎหมาย โดยมีนายกเทศมนตรีเป็นหัวหน้า และกำหนดให้ปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาล และรับผิดชอบในงานประจำทั่วไปตามส่วนการบริหารของเทศบาล แต่นายกเทศมนตรีหาได้ควบคุมเฉพาะกิจกรรมทางนโยบาย ตรงกันข้ามได้เข้าไปก้าวก่ายกิจการบริหารประจำ ซึ่งเป็นหน้าที่ของปลัดเทศบาลตามกฎหมาย ทำให้การบริหารกิจการประจำของเทศบาลอยู่ในอำนาจของนักบริหารฝ่ายการเมืองและนำมาซึ่งเสื่อมประสิทธิภาพในการบริหารกิจการเทศบาลในที่สุด

สำหรับข้อพิจารณาเกี่ยวกับระบบพนักงานประจำของเทศบาล โดยการจัดการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้รวบรวมไว้ แบ่งได้ ๓ ระบบดังนี้

ก) ระบบที่ให้สิทธิอำนาจในการบริหารงานบุคคลของท้องถิ่นอย่างเต็มที่ (separate local government service) ระบบนี้มีอบอำนาจการจัดการเกี่ยวกับบุคคลให้แก่ท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการจัดการเอง โดยรัฐบาลกลางเข้าไปเกี่ยวข้องน้อยที่สุด ระบบนี้ถือได้ว่าเทศบาลมีอิสระมาก ในการที่จะกำหนดเกณฑ์วิธีการสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง และการจัดการบริหารงานบุคคลทั้งหลายตามที่ท้องถิ่นเห็นว่าเป็นประโยชน์ วิธีการเช่นนี้ปฏิบัติในประเทศบราซิล ซึ่งรัฐบาลของมลรัฐเข้าไปเกี่ยวข้องน้อยที่สุด ไปจนถึงรัฐบาลกลางได้กำหนดเกณฑ์กว้างๆและเข้าไปเกี่ยวข้องเพียงข้อเสนอควรปฏิบัติ หรือเจรจากับสมาคมพนักงานท้องถิ่น วางมาตรการต่างๆเพื่อเทศบาลปฏิบัติ ซึ่งเป็นวิธีปฏิบัติอยู่ใน ชิลี ญี่ปุ่น มลรัฐบางรัฐในสหรัฐอเมริกา ฝรั่งเศส เซเนกัล ฟินแลนด์ นอร์เวย์ นิวซีแลนด์ และสหราชอาณาจักร

ข) ระบบให้กิจการงานบุคคลของท้องถิ่นเป็นส่วนหนึ่งของระบบข้าราชการพลเรือนของประเทศ (Integrated national and local service) ระบบนี้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือน (civil service commission) มีอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการจัดดำเนินการบริหารบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไป

ด้วย โดยเริ่มตั้งแต่การที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนดำเนินการส่งบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้อำนาจท้องถิ่นในการมีสิทธิมีเสียงเกี่ยวกับบุคคลในบางประเภทไปจนถึงให้ผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของสมาคมพนักงานท้องถิ่นเข้าเป็นสมาชิกในคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน แบบแผนการปฏิบัติเช่นนี้ได้อยู่ในประเทศจีน มอริออคโก อินเดีย ปากีสถาน สหรัฐอาหรับเอมิเรต

ก) ระบบให้มีคณะกรรมการในระดับชาติของรัฐบาลกลางเป็นผู้วางหลักเกณฑ์และควบคุมการดำเนินการบริหารงานบุคคล ของท้องถิ่น (unified local government service) ระบบนี้โดยหลักให้มีคณะกรรมการในระดับชาติเป็นเอกเทศ ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในทำนองเดียวกับการมีคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในระดับชาติ เป็นการให้รัฐบาลแห่งชาติเข้าไปควบคุมการบริหารงานบุคคลมากขึ้น โดยอาจจะให้มีผู้แทนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสมาคมพนักงานประจำต่างๆ เข้าร่วมเป็นสมาชิกได้บ้างตามที่แต่ละประเทศเห็นว่าเหมาะสม ระบบนี้ใช้ในประเทศไทย จากแก้มลรัฐบางมลรัฐในอินเดีย^{๒๔}

วิทยา นภาศิริกุลกิจ อธิบายว่า การดำเนินกิจการขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น นอกจากจะมีฝ่ายที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้วางนโยบายหรือควบคุมนโยบายระดับสูงมาจากการเลือกตั้งโดยราษฎรในท้องถิ่นหรือโดยหน้าที่ตำแหน่งงานที่เกี่ยวข้องแล้ว ยังมีบุคคลที่ปฏิบัติงานอีกประเภทหนึ่ง ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือหรือกลไกที่สำคัญขององค์กรปกครองท้องถิ่นในอันที่ทำให้การบริหารงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือนโยบายที่กำหนดไว้ คือ คือพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ประจำซึ่งรับเงินเดือนประจำจากงบประมาณขององค์กรปกครองท้องถิ่นนั้น

พนักงานปกครองท้องถิ่นนี้ เป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งขององค์กรปกครองท้องถิ่น เพราะถ้าพนักงานเหล่านี้ขาดความรู้ความสามารถและขาดการจัดระเบียบบริหารงานบุคคลที่เหมาะสม จะทำให้การบริหารงานของท้องถิ่นขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นแม้จะมีการจัดองค์กรปกครองท้องถิ่นไว้ดีเพียงใด เป้าหมายหรือนโยบายขององค์กรปกครองท้องถิ่นก็ยากจะประสบผลสำเร็จ

พนักงานปกครองท้องถิ่นขององค์กรปกครองท้องถิ่นในประเทศนี้ มิได้ใช้ระเบียบการบริหารงานบุคคลตัวเดียวกัน องค์กรปกครองท้องถิ่นแต่ละรูปมีกฎหมายจัดระเบียบบริหารงานบุคคลของตนเอง อย่างไรก็ตามมีข้อสังเกตว่าระเบียบบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองท้องถิ่นมักอิงระเบียบข้าราชการพลเรือน นับตั้งแต่การบรรจุ แต่งตั้ง อัตราเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโอนย้ายและอื่นๆ องค์กรปกครองท้องถิ่นบางรูป เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและกรุงเทพมหานคร

^{๒๔}อมร รักษาสัตย์, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๘), หน้า ๑๗-๑๘.

ยังอนุโลมให้ใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือ ก.พ. ฉะนั้นกระบวนการบริหารงานบุคคลจึงคล้ายกับระบบข้าราชการ นอกจากนั้นคณะกรรมการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองท้องถิ่นทุกรูปยังประกอบด้วยข้าราชการชั้นสูงของกระทรวงมหาดไทย เช่นรัฐมนตรี ปลัดกระทรวง อธิบดี ผู้ว่าราชการจังหวัด ฯลฯ และบางรูปยังมีการยืมตัวข้าราชการส่วนภูมิภาคมาปฏิบัติงานประจำขององค์การปกครองท้องถิ่นอีกด้วย วิธีการเหล่านี้ทำให้ราชการบริหารส่วนกลางเข้าไปแทรกแซงกิจการขององค์การปกครองท้องถิ่นมากเกินไป จนทำให้การปฏิบัติงานขององค์การปกครองท้องถิ่นขาดอิสระ จนเกือบจะเป็นการปกครองส่วนภูมิภาคหรือมีลักษณะที่เป็นการปกครองส่วนภูมิภาคไป ซึ่งได้ให้ความหมายของพนักงานปกครองท้องถิ่นดังนี้

๑) ข้าราชการส่วนจังหวัด คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เรียกว่า “ข้าราชการส่วนจังหวัด” ตาม พ.ร.บ. ระเบียบบริหารส่วนจังหวัด กำหนดให้ข้าราชการส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นข้าราชการพลเรือน การจัดระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัดนั้น ให้ใช้ระเบียบข้าราชการพลเรือนตาม พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนมาใช้บังคับเป็นระเบียบข้าราชการส่วนจังหวัดโดยอนุโลม

๒) พนักงานเทศบาล คือ ผู้ปฏิบัติงานประจำของเทศบาล เรียกว่า “พนักงานเทศบาล” การบริหารงานบุคคลของเทศบาลมีกฎหมายวางระเบียบไว้ต่างหาก คือ “พระราชกฤษฎีการะเบียบพนักงานเทศบาล” ระเบียบพนักงานเทศบาลได้วางหลักการบริหารบุคคล โดยยึดหลักการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นแม่บท ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการกำหนดประเภท ชั้น ตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การพิจารณาความดีความชอบและการรักษาวินัย เป็นต้น

๓) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร คือ เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานประจำของกรุงเทพมหานคร เรียกว่า “ข้าราชการกรุงเทพมหานคร” กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานประจำเป็นของตนเองทั้งหมด เนื่องจากวิวัฒนาการมาจากเทศบาล และมีฐานะเช่นเดียวกับข้าราชการพลเรือน

๔) พนักงานเมืองพัทยา การบริหารเมืองพัทยา นอกจากจะมีปลัดเมืองพัทยาและรองปลัดเมืองพัทยา ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารกิจการของเมืองพัทยาและบังคับบัญชาพนักงานของเมืองพัทยา ซึ่งมาจากการจ้าง โดยมีสัญญาการจ้างแล้ว ยังมีพนักงานประจำอีกจำนวนหนึ่งตามความจำเป็นพนักงานเมืองพัทยานั้น พ.ร.บ.ระเบียบบริหารราชการเมืองพัทยา กำหนดให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาลมาใช้กับพนักงานเมืองพัทยา โดยอนุโลมโดยให้ถือว่าเมืองพัทยานี้อาศัยเทียบเท่าเทศบาลนคร และปลัดเมืองพัทยา มีอำนาจบังคับบัญชาเท่านายกเทศมนตรี ฉะนั้นการบริหารงานบุคคลของเมืองพัทยาก็เหมือนกับเทศบาล

กล่าวโดยสรุปการจัดระเบียบพนักงานปกครองท้องถิ่นในประเทศไทยได้นำเอาหลักเกณฑ์ของระบบราชการมาใช้ไม่ว่าเป็นด้านหลักเกณฑ์การบรรจุ อัตราเงินเดือน บำเหน็จบำนาญ ตลอดจน

สวัสดิการต่างๆ ทั้งนี้ เพื่อจะดึงดูดให้บุคคลเข้ามาทำงานในองค์กรปกครองท้องถิ่นนั่นเอง แต่ยังไม่ปรากฏว่าผู้มีความรู้ยังนิยมเข้ารับราชการในราชการบริหารส่วนกลางมากกว่า เพราะรู้ดีกว่ามีเกียรติสูงกว่า และมีความก้าวหน้าการทำงานในองค์กรปกครองท้องถิ่น ฉะนั้นในปัจจุบันขาดแคลนตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาบริหารงานส่วนท้องถิ่น จึงเป็นปัญหาที่สำคัญอย่างหนึ่ง^{๒๕}

รังสรรค์ ประเสริฐศรีและคณะ ได้กล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานส่วนท้องถิ่นไว้ว่า ตามรูปแบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบัน “องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง และพนักงานส่วนท้องถิ่น หมายถึง ข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พนักงานเทศบาล พนักงานส่วนตำบล ข้าราชการกรุงเทพมหานคร พนักงานเมืองพัทยา และข้าราชการหรือพนักงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติราชการ โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนำมาจัดตั้งเป็นเงินเดือนของข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๒ องค์การกลางบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นทั้งหมด ได้แก่ “คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น” เรียกโดยย่อว่า ก.ถ. มีอำนาจที่สำคัญเกี่ยวกับการกำหนดมาตรฐานกลางและแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งและการให้พ้นจากตำแหน่งของพนักงานส่วนท้องถิ่นรวมตลอดถึงการกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมแก่รายได้และการพัฒนาท้องถิ่น ตามอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การกำหนดแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น การส่งเสริมให้การศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น การให้คำปรึกษา แนะนำ และพิจารณาปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

นอกจากนี้ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่างๆ ยังมีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนท้องถิ่น แต่ละกลุ่ม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นแต่ละกลุ่มในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปให้เป็นไปโดยมีมาตรฐานสอดคล้องกันและให้มีคณะกรรมการพนักงาน

^{๒๕}วิทยา นาภาศิริกุลกิจ, การเมืองส่วนท้องถิ่นประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๐๘), หน้า ๑๑๐-๑๑๒.

ส่วนท้องถิ่นแต่ละกลุ่มในแต่ละจังหวัดทำหน้าที่บริหารงานบุคคลของพนักงานส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละรูปแบบในเขตจังหวัด กล่าวคือมีคณะกรรมการกลางข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด และในองค์การบริหารส่วนจังหวัดแต่ละแห่ง ให้มีคณะกรรมการข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดคณะหนึ่ง มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลและในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลร่วมกันคณะหนึ่ง มีพนักงานคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบล และในเขตจังหวัดหนึ่ง ให้มีคณะกรรมการกลางพนักงานส่วนตำบลรวมคณะหนึ่ง เฉพาะกรณีเมืองพัทยา ให้มีคณะกรรมการพนักงานเมืองพัทยา ทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์และดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของพนักงานเมืองพัทยา ส่วนการบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร^{๒๖}

๒.๕ สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะจากสุขาภิบาลเป็นเทศบาล เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๔๒ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒

๒.๕.๑ ที่ตั้ง/จำนวนประชากร

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิประกอบด้วย ๑๒ ชุมชน คือ ชุมชนหมู่ที่ ๔ สามัคคี ชุมชนยูเนียนพัฒนา ชุมชนดอนเจ้าบ้าน ชุมชนเจริญราษฎร์ ชุมชนพลังเมืองทอง ชุมชนพระรัตนวงษา ชุมชนเมืองใหม่ หมู่ที่ ๒๐ ชุมชนหอแก้วพัฒนา ชุมชนหลักเมืองพัฒนา ชุมชนหมู่ ๕ โชนเหนือชุมชนหมู่ ๕ โชนใต้ ชุมชนบ้านสนาม ซึ่งเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ในเขตตำบลสระคู มีพื้นที่ทั้งหมด ๖.๘๐ ตารางกิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลหัวโพน

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลเมืองทุ่ง – ทุ่งศรีเมือง

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลทุ่งหลวง – ทุ่งกุลา

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลดอกไม้

มีจำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๓,๐๕๖ หลังคาเรือน จำนวนประชากรประมาณ ๑๐,๔๓๒ คน แยกเป็น ชายจำนวน ๕,๑๑๘ คน หญิง จำนวน ๕,๓๑๔ คน

^{๒๖}รังสรรค์ ประเสริฐศรีและคณะ, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทยหน่วยที่ ๕-๑๕, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๘ - ๑๕๙.

๒.๕.๒ โครงสร้างการบริหารงาน

การบริหารงานของเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย ๓ ส่วนดังนี้

๑) สภาเทศบาล ประกอบด้วย สมาชิกสภาเทศบาลที่ได้รับเลือกตั้ง โดยตรงจากประชาชน ทำหน้าที่ควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหาร จำนวนสมาชิกสภาเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีจำนวน ๑๒ คน ดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี อำนาจหน้าที่ที่สำคัญของสภาเทศบาล สรุปได้ดังนี้

๑.๑ ตราเทศบัญญัติ เทศบัญญัติเป็นกฎหมายของเทศบาล ใช้บังคับเฉพาะในเขตเทศบาลผู้มีสิทธิเสนอร่างเทศบัญญัติ ได้แก่ คณะเทศมนตรี สมาชิกสภาเทศบาล หรือประชาชนผู้มีสิทธิ เลือกตั้ง ตามที่กฎหมายกำหนด เว้นแต่เกี่ยวกับการเงินจะต้องให้นายกเทศมนตรีรับรองด้วย การพิจารณาให้พิจารณา ๓ วาระ เมื่อสภาเห็นชอบแล้วจะส่งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วประกาศใช้ต่อไป

๑.๒ ควบคุมการบริหารงานของคณะเทศมนตรี กระทำได้ ๓ แนวทาง คือ การตั้งกระทู้ถาม การอภิปรายไม่ไว้วางใจ และการอนุมัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี

๑.๓ ให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งคณะเทศมนตรี ตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการสามัญ และคณะกรรมการวิสามัญ เพื่อทำหน้าที่หรือพิจารณาในภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสภาเทศบาล

๒) นายกเทศมนตรี ประกอบด้วย นายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน รองนายกเทศมนตรี จำนวน ๒ คน ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน และเลขานุการนายกเทศมนตรี จำนวน ๑ คน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารกิจการของเทศบาล ดังนี้

๑. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารกิจการของเทศบาลตามกฎหมาย
๒. มีอำนาจเปรียบเทียบคดีละเมิดเทศบัญญัติ โดยจำต้องประกาศในราชกิจจานุเบกษา
๓. มีอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติ ของกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ได้แก่ อำนาจ เช่นเดียวกับ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน หรือกฎหมายอื่น ๆ ตามที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยกำหนด ตามที่เห็นสมควร

๓) บุคลากรฝ่ายประจำ สังกัดส่วนราชการต่าง ๆ

มีปลัดเทศบาลเป็นหัวหน้าพนักงานฝ่ายประจำ และมีรองปลัดเทศบาลเป็นผู้ช่วย นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าส่วนราชการที่เป็นผู้อำนวยการกองและหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาลเป็นผู้บังคับบัญชา สำหรับส่วนราชการสังกัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีดังนี้

๑. สำนักปลัดเทศบาล มีหัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้างภายในสำนักปลัดเทศบาล ประกอบด้วย

- งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องงานสารบรรณ หนังสือติดต่อราชการของหน่วยงาน การจัดประชุมสภาเทศบาล งานการเลือกตั้ง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานทะเบียนราษฎร มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการให้บริการและอำนวยความสะดวกกับประชาชนในงานทะเบียนราษฎร การจัดเตรียมการเลือกตั้งและดำเนินการเลือกตั้ง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานการเจ้าหน้าที่ มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง การพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการของพนักงาน ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการป้องกันและระงับเหตุอันเนื่องมาจากสาธารณภัยต่าง ๆ งานรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง มีหน้าที่รับผิดชอบเรื่องการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง การจัดระเบียบและดำเนินการให้เป็นไปตามเทศบัญญัติ และงานที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๒. กองการศึกษา มีผู้อำนวยการกองการศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา พนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง ประกอบด้วย

- งานธุรการมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ งานประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล ผู้บริหารและพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบแสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญของทางราชการ งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์หรือเหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรวบรวมข้อมูลและจัดทำแผนของกองการศึกษารวมถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานตามแผนการติดตามและการรายงาน งานการลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่นๆ งานสวัสดิการของกองหรือฝ่าย งานประชาสัมพันธ์และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย
- งานบริหารการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและจัดทำทะเบียนงานประมาณรายจ่าย งานจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐาน ใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท ตั้งฎีกาเบิกจ่ายทั้งในและนอกงบประมาณ งานการซื้อและการจ้าง งานการซ่อมและบำรุงรักษาทรัพย์สิน

งานจัดทำทะเบียนพัสดุ งานตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ โอนเงินงบประมาณ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายงานพัฒนาการศึกษา มีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- งานสำรวจความต้องการและปัญหาทางการศึกษา งานจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลสถิติทางการศึกษา งานวิจัยทางการศึกษา งานพัฒนาหลักสูตร งานให้บริการทางการศึกษาทั่วไป ด้วยสารนิเทศให้คำปรึกษาแนะนำปัญหาทางวิชาการ งานเขียนเอกสาร ตำรา ผลิตภัณฑ์และสื่อการเรียนการสอน งานค้นคว้าทดลอง และเผยแพร่เทคนิควิทยาการแผนใหม่ทางการศึกษา งานประชุม อบรม สัมมนา ประสานงาน และให้บริการทางด้านวิชาการ งานวัดผล ประเมินผลทางการศึกษา งานส่งเสริมสุขภาพ และควบคุมมาตรฐานทางการศึกษา งานประสานงานการดำเนินงานด้านวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง งานเกี่ยวกับขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ศาสนาและประเพณีในเทศกาลต่าง ๆ งานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมาย

๓. กองคลัง มีผู้อำนวยการกองคลังเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานสำหรับหน่วยงานภายในกองคลังประกอบด้วย

- งานธุรการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานสารบรรณ งานดูแลรักษา จัดเตรียมและให้บริการเรื่องสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อและอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ งานการประสานงานเกี่ยวกับการประชุมสภาเทศบาล คณะบริหาร และพนักงานเทศบาล งานสาธารณกุศลของเทศบาล หน่วยงานต่าง ๆ ที่ขอความร่วมมือ งานการตรวจสอบ แสดงรายการเกี่ยวกับเอกสารสำคัญทางราชการ งานขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ เหรียญจักรพรรดิมาลาและผู้ทำคุณประโยชน์ งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยของสถานที่ราชการ งานพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ลูกจ้าง และการให้บำเหน็จความชอบเป็นพิเศษ งานลาพักผ่อนประจำปี และการลาอื่น ๆ งานสวัสดิการของกองหรือฝ่าย งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับรายได้ และแนะนำอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน งานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท งานควบคุมและการจัดทำทะเบียนงบประมาณรายจ่าย งานจัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน งานการจ่ายเงินและตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท งานจัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี และรายงานอื่น ๆ

- งานพัสดุและทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานการซื้อและการจ้าง งานการซ่อมและบำรุงรักษา งานการจัดทำทะเบียนพัสดุ งานการตรวจสอบการรับจ่ายพัสดุและเก็บรักษาพัสดุ งานการจำหน่ายพัสดุงานเก็บรักษา และเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ

- งานแผนที่ภาษีและทะเบียนทรัพย์สิน มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานคัดลอกข้อมูลที่ดิน งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษี โรงเรือนและที่ดิน งานปรับปรุงข้อมูลแผนที่ภาษีบำรุงท้องที่ งาน

ตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน งานจัดทำรายงานเสนองานทะเบียนทรัพย์สินและงานบริการข้อมูล งานจัดเก็บและบำรุงรักษาแผนที่ภาษี งานปรับข้อมูลในทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารที่เกี่ยวข้อง (ผ.ท.๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๑๑,๑๒,๑๖) งานสำรวจและตรวจสอบข้อมูลภาคสนาม งานตรวจสอบรหัสประจำแปลงที่ดิน รหัสชื่อเจ้าของทรัพย์สินและรหัสชื่อผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๓ และ ๕) งานจัดเก็บและดูแลรักษาทะเบียนทรัพย์สินและเอกสารข้อมูลต่างๆ งานการจัดทำรายงานประจำเดือน

- งานผลประโยชน์ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ งานจัดทำประกาศให้มายื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สินเพื่อชำระภาษี งานตรวจสอบและจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) งานรับและตรวจสอบแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือแบบคำร้องของผู้เสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น ๆ งานพิจารณาการประเมินและกำหนดภาษี ค่าธรรมเนียมในเบื้องต้นเพื่อนำเสนอพนักงานเจ้าหน้าที่ งานแจ้งผลการประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานจัดเก็บและชำระรายได้จากภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น งานลงรายการเกี่ยวกับโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และภาษีป้ายในทะเบียนเงินผลประโยชน์ และทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี(ผ.ท.๕) ของผู้เสียภาษีแต่ละรายเป็นประจำทุกวัน งานดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาอุทธรณ์ภาษี งานเก็บรักษา และการนำส่งเงินประจำวัน งานเก็บรักษาและเบิกจ่ายแบบพิมพ์ต่าง ๆ งานเก็บรักษาเอกสารและหลักฐานการเสียภาษี ค่าธรรมเนียมและรายได้อื่น

- งานพัฒนารายได้และเร่งรัดรายได้ มีหน้าที่รับผิดชอบ งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียมและการจัดหารายได้อื่น ๆ ของเทศบาล งานวางแผนการจัดเก็บรายได้ และการแก้ไขปัญหาค่าอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้ งานวางแผนและโครงการเกี่ยวกับการจัดหารายได้ของเทศบาล งานพิจารณาปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและกำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ และรายได้อื่น งานประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการชำระภาษีอากร งานจัดทำหนังสือแจ้งให้ผู้อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีทราบล่วงหน้า

๔. กองวิชาการและแผนงาน มีผู้อำนวยการกองวิชาการและแผนงาน เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง ภายในกองวิชาการและแผนงานมีหน่วยงานในสังกัดดังนี้

- งานธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบควบคุมและการลงทะเบียนรับส่งหนังสือ ควบคุมการขออนุมัติจัดซื้อ-จ้างและการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์

- งานวิเคราะห์นโยบายและแผน มีหน้าที่รวบรวมวิเคราะห์ให้ข้อมูลสถิติที่จำเป็นที่ต้องนำมาใช้ในการวางแผนและการประเมินผลตามแผนงาน งานรวบรวมข้อมูลทางสถิติงบประมาณ งานจัดทำงบประมาณ

- งานนิติการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมาย วินิจฉัยข้อกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎระเบียบ จัดทำนิติกรรม รวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานในการดำเนินคดี การดำเนินการทางวินัย สอบสวนเปรียบเทียบปรับการกระทำละเมิดเทศบัญญัติ งานรับเรื่องราวร้องทุกข์

- งานบริการและเผยแพร่วิชาการ มีหน้าที่เผยแพร่ข่าวสาร งานศึกษาวิเคราะห์ วิจัยวางแผนด้านประชาสัมพันธ์ รวบรวมข้อคิดเห็นของประชาชน

๕. กองสวัสดิการสังคม มีผู้อำนวยการกองสวัสดิการสังคมเป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง มีหน่วยงานในสังกัดดังนี้

- งานธุรการ มีหน้าที่ควบคุมการลงรับ-รับส่งหนังสือ ควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างการเบิกจ่ายพัสดุ ครุภัณฑ์ของกอง

- งานพัฒนาชุมชน มีหน้าที่สำรวจข้อมูลเบื้องต้นในเขตพัฒนาชุมชนเพื่อ ดูแลส่งเสริมพัฒนาอาชีพ

- งานสังคมสงเคราะห์ จัดสวัสดิการ สงเคราะห์ช่วยเหลือ จัดทำสถิติและรวบรวมข้อมูลต่างๆเกี่ยวกับผู้รับการสงเคราะห์ และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

๖. กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม มีผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม เป็นผู้มีหน้าที่ควบคุมดูแลบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลสามัญและพนักงานจ้าง มีหน่วยงานในสังกัดดังนี้

- งานธุรการ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานสารบรรณ

- งานสุขาภิบาลอาหารและอนามัยสิ่งแวดล้อม มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการควบคุมสุขาภิบาลอาหารและสิ่งแวดล้อม งานสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการ ควบคุมแก้ไขเหตุรำคาญและมลภาวะ

- งานรักษาความสะอาด มีหน้าที่เกี่ยวกับการกวาด ล้าง ทำความสะอาด เก็บรวบรวมขนถ่ายขยะมูลฝอย สิ่งปฏิกูล

- งานส่งเสริมสุขภาพ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านสุขาภิบาล อนามัยโรงเรียน อนามัยแม่และเด็ก วางแผน ครอบ โภชนาการ งานสาธารณสุขมูลฐาน

- งานสัตวแพทย์ มีหน้าที่เกี่ยวกับการควบคุมและรักษาโรคสัตว์ งานควบคุมและรับผิดชอบโรคที่เกิดจากสัตว์ หรือสัตว์ที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ งานควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ งานควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า ป้องกันโรคติดต่อ

- งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ มีหน้าที่เกี่ยวกับป้องกันและสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค งานควบคุมแมลงและพาหะนำโรค

๗. กองช่าง มีผู้อำนวยการกองช่าง เป็นผู้ทำหน้าที่ควบคุมบังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง มีหน่วยงานในสังกัดดังนี้

- งานธุรการ มีหน้าที่รับส่งหนังสือ เก็บและคืนหนังสือ รวบรวมข้อมูล
- งานสาธารณูปโภค มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านก่อสร้างอาคาร ถนน สะพาน ทางเท้า เขื่อน และสิ่งก่อสร้างอื่นๆ
- งานวิศวกรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานออกแบบคำนวณด้านวิศวกรรม งานวางโครงการ และการก่อสร้าง
- งานสวนสาธารณะ มีหน้าที่เกี่ยวกับงานจัดสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานควบคุมดูแลบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ งานดูแลบำรุงรักษาต้นไม้^{๒๓}

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาธรรมรัตน์ อริยธมโม ได้ศึกษาเชิงวิเคราะห์ หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก พบว่า “ระบบการปกครองในอุดมคติทางพระพุทธศาสนานั้นคือ ระบบการปกครองที่มุ่งธรรม คือ ความถูกต้องดีงาม สันติภาพ ภราดรภาพ ให้เกิดขึ้นต่อประชาชนที่เรียกว่า “ระบบธรรมาธิปไตย” รูปแบบการปกครองไม่สำคัญเท่าคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนา หลักปฏิบัติสำหรับผู้ปกครองหรือผู้บริหารและหลักปฏิบัติสำหรับผู้ปกครองหรือประชาชนไว้อย่างมากมาย เพราะเห็นว่าการปกครองหรือระบบการปกครองใดๆ ก็ตามจะบรรลุผลตามเป้าหมายได้ ทั้งผู้ปกครองต้องมีธรรมประจำใจ ต้องมีธรรมะในการปฏิบัติหน้าที่”^{๒๔}

สมศักดิ์ ตรีบันพฤษ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในการบริหารจัดการ พบว่า “สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน บ้านมะม่วงทอง อำเภอ ลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช ความคิดต่อการนำหลักจริยธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวัน ด้าน ความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกันข้อที่มีค่าสูงสุดได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อตนเองและครอบครัวและสังคม รองลงมาได้แก่ มีความรับผิดชอบต่อองค์กร ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีความขยันและอดทน

^{๒๓} กองวิชาการและแผนงาน, “แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕)”, จังหวัดร้อยเอ็ด : เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, ๒๕๕๓, (อัดสำเนา)

^{๒๔} พระมหาธรรมรัตน์ อริยธมโม (ยศขุน), “หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”, วิทยานิพนธ์ ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), ๒๕๔๓, ๑๐๒ หน้า.

ความประหยัด จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความประหยัดและพึ่งตนเอง รองลงมาได้แก่ มีความสมถะและมีธำมรงค์ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ มีการวางแผนในการใช้จ่ายเงิน

ด้านความซื่อสัตย์จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส รองลงมาได้แก่ซื่อสัตย์และมีความจริงใจต่อตนเองและผู้อื่น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ ปฏิบัติงานโดยยึดผลประโยชน์ส่วนรวมอยู่เสมอ

ด้านความมีเหตุผล จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ปฏิบัติตนเป็นสมาชิกที่ดีในสังคม รองลงมาได้แก่เมื่อเกิดเรื่องไม่เป็นธรรมขึ้นจะรู้สึกไม่พอใจ ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุดได้แก่ ปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออำนาจที่ไม่ชอบธรรม

ด้านความกตัญญูกตเวที จำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในสังคมด้านศีลธรรมและวัฒนธรรม รองลงมาได้แก่ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับทุกชนชั้นตามโอกาสและหน้าที่ ส่วนข้อเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุดได้แก่เป็นผู้นำในการพัฒนาชุมชนและสังคมให้มีความเจริญก้าวหน้า

ด้านความสามัคคี จำแนกตามระดับการศึกษา อยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ยึดมั่นในศักดิ์ศรีของตนเองและองค์กร รองลงมาได้แก่สุภาพอ่อนน้อมและเป็นมิตรต่อบุคคลทั่วไป ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สนใจและให้ความร่วมมือในการแก้ปัญหาและพัฒนากองทุน”^{๒๕}

ลำพูน เศรษฐ์ ได้ศึกษาทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า “ทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นหลักธรรมพื้นฐานประกอบด้วย อิทธิบาท ๔ สังคหวัตถุ ๔ วุฒิธรรม ๔ อคติ

^{๒๕} สมศักดิ์ ตรีบันพฤกษ์, “ศึกษาการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านมะม่วงทอง อำเภอตานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๔๕, ๗๒ หน้า.

๔ พรหมวิหาร ๔ เบญจศีล เบญจธรรม สัปปริสธรรม ๗ อปริหานิยธรรม ๗ ทศพิทธราชธรรม ๑๐ จักรวรรดิวัตร ๑๒ และมงคล ๓๘ ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้ง ๒ ฝ่าย ทั้งฝ่ายการเมือง และฝ่ายข้าราชการประจำ มีทัศนคติทางจริยธรรมตามคำสอนทางพระพุทธศาสนาอยู่ในระดับมาก คือ ออกคิ ๔ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก”^{๓๐}

กัณวรัตน์ แสงโสภา ศึกษาภาพลักษณ์ทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย พบว่า “สมาชิกสภาท้องถิ่น พนักงานส่วนท้องถิ่น และพนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย เห็นว่า ภาพลักษณ์ทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักทศพิทธราชธรรม ด้านบริจาต : การเสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม อาชีวะ : ความซื่อตรง ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก ด้านทาน : การให้ การแบ่งปัน การสงเคราะห์ การอนุเคราะห์ ศีล : การรักษากาย วาจา ให้เรียบร้อยเป็นปกติ มัททวะ : ความเป็นผู้อ่อนโยน คบะ : การเป็นผู้มีความเพียรเพื่อเผาผลาญความชั่วออกจากจิต อักโกระ : ความเป็นผู้มีเมตตากรุณาไม่โกรธกริ้วฉุนเฉียว อวิหิงสา : ความเป็นผู้ไม่กดขี่ข่มเหง เบียดเบียนผู้อื่น จันติ : ความเป็นผู้อดทนอดกลั้นและอวิโรธนะ : ความเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติไม่พลาศ เพศชายอยู่ในระดับมากและหญิงอยู่ในระดับปานกลาง”^{๓๑}

วชิรพงษ์ พลดี ได้ศึกษาการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า “พนักงานส่วนท้องถิ่นเห็นว่าการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ (อิทธิบาท ๔) พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเต็มใจในการทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในการทำงานที่ทำและมีความรอบคอบในการทำงาน ด้านหลักสังคัมสงเคราะห์ (สังคหัตถ์ ๔) พนักงานส่วนท้องถิ่นได้ให้ความช่วยเหลือประชาชน ให้คำแนะนำ และให้บริการด้วยประชาชนผู้มาติดต่องานด้วยความเอื้อเฟื้อ พุคต่อประชาชนผู้มาติดต่องานโดยใช้วาจาสุภาพอ่อน โยน ด้านหลักธรรมเป็นเครื่องอยู่ (พรหมวิหาร ๔) พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความเมตตา การให้คำแนะนำในงานที่ผิดพลาด ด้านหลักธรรมด้านความลำเอียง (ออกคิ ๔) พนักงานส่วนท้องถิ่นมีความไม่ลำเอียงเพราะรักใคร่ ไม่ลำเอียงเพราะโกรธ ไม่ลำเอียง

^{๓๐}ลำพันธ์ เศรษฐโชติ, “ทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕, ๑๐๘ หน้า.

^{๓๑}กัณวรัตน์ แสงโสภา, “ภาพลักษณ์ทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕, ๑๐๘ หน้า.

เพราะเขาไม่ทำเอียงเพราะกลัว โดยรวมการนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด”^๒

วิเชียร คังวงษ์ ได้ศึกษาความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า “ด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ (เมตตา) ด้านพัฒนาสังคม (กรุณา) ด้านการเมืองการบริหาร (มุทิตา) และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก”^๓

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย ได้ศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม งานวิจัยเรื่องนี้ผู้วิจัยตั้งวัตถุประสงค์ไว้ ๓ ประการ คือ (๑) เพื่อศึกษาแนวคิดและหลักการเป็นผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีผู้นำทางตะวันตก (๒) เพื่อศึกษาแนวคิดการเป็นผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม (๓) เพื่อประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมในการพัฒนาลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า บทบาทผู้นำที่ดีตามแนวคิดทฤษฎีตะวันตกต้อง ประกอบด้วย บทบาทพื้นฐานสำคัญ ๔ ประการ คือ (๑) การกำหนดทิศทาง (Path finding) เป็นการกำหนดทิศทางขององค์กรให้เป็นที่ไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้วางไว้ (๒) การจัดการระบบการทำงาน (Alignment) (๓) การมอบอำนาจ (Empowerment) เป็นการมอบหมายอำนาจ ความรับผิดชอบให้แก่บุคคลที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (๔) แบบอย่างการเป็นผู้นำ (Modeling) สำหรับภาวะผู้นำที่ดีตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” เช่น พรหมวิหาร ๔ ธรรมาธิปไตย ๔ และสัพปริสธรรม ๗ เป็นต้น เป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติ หน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จที่วางไว้และนำพา หมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขและมั่นคงตลอดไป

รูปแบบผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ที่เกิดจากการประยุกต์ของภาวะผู้นำตาม แนวคิดตะวันตกและหลักพุทธธรรม ย่อมประกอบด้วยหลักการ ๓ ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตน การพัฒนาคน และการพัฒนาระบบงาน ให้มี

^๒“วัชรพงษ์ พลดี, “การนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๐๕ หน้า.

^๓“วิเชียร คังวงษ์, “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของผู้นำท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๐๓ หน้า.

คุณภาพที่สมบูรณ์แบบ ทั้ง ๒ ด้าน คือ (๑) คุณภาพด้านความสามารถ เพื่อให้ผู้นำเกิดการ พัฒนา ตน พัฒนาคณะ และพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ปรับปรุงคุณภาพความเป็นผู้นำ คุณภาพบุคลากรในองค์กรและคุณภาพขององค์กรให้มีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในยุค โลกาภิวัตน์อยู่เสมอ (๒) คุณภาพด้านจิตใจ เพื่อให้เกิดการยกระดับจิตใจของผู้นำให้มีคุณธรรม จริยธรรม เห็นแก่ประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นหลัก เพื่อให้สามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคม ไปสู่ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนและมั่นคงตลอดไป^{๔๔}

ประเวศ มณีพันธ์ ได้วิจัยเรื่องการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธ ธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัด นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในด้านธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารมีความเต็มใจใน การทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่ในงานที่ทำ และมีความรอบคอบในการทำงาน ในด้าน สังคมสงเคราะห์ ผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลได้ให้ความช่วยเหลือประชาชน ให้คำแนะนำ และให้การช่วยเหลือประชาชนผู้มาติดต่องานด้วยความเอื้อเฟื้อ พูดย่อประชาชนผู้มาติดต่องาน โดย ใช้วาจาสุภาพอ่อน โยน ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ การศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบล ไม่ แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารองค์กรบริหารส่วนตำบลที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการนำหลัก พุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานองค์กรบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๕^{๔๕}

เฉลิมพงษ์ สกุลชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการ บริหารกิจการของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่าผู้บริหารเทศบาล ตำบลมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการ

^{๔๔} นันทวรรณ อีสรานูวัฒน์ชัยภาวะ, “ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุค โลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลัก พุทธธรรม,” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐, ๑๐๔ หน้า.

^{๔๕} ประเวศ มณีพันธ์, “การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กร บริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร), ๒๕๕๐, ๑๑๒ หน้า.

ทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าผู้บริหารเทศบาลที่มีเพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักกรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารเทศบาลที่มี ประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการนำหลักกรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๖

ไสว บุญขวัญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันและผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของกำนันผู้ใหญ่บ้านและการนำหลักกรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์ การดำเนินการวิจัยเป็นรูปแบบวิเคราะห์เอกสารและวิจัยเชิงสำรวจ โดยการวิจัยเอกสาร ส่วนการวิจัยเชิงสำรวจได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์ จำนวน ๒๓๐ คน โดยการวิเคราะห์แจกแจงความถี่ร้อยละเป็น แบบตารางและ ทำการศึกษาความถี่ของผู้นำในการนำหลักกรรมสี่ปรีธรรม ๗ และพรหมวิหาร ๔ ไปปฏิบัติใช้ในชุมชนของผู้นำ ผลการวิเคราะห์เอกสารพบว่า บทบาทของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านได้ปรับเปลี่ยนไปทำให้เหลือเพียง ๓ ภารกิจ ดังนี้ ๑.บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐ อันได้แก่การปกครองและการรักษาความสงบเรียบร้อย ซึ่งเป็นหน้าที่หลักและสำคัญการดำเนินนโยบายของรัฐไปสู่ประชาชน ๒.บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านในฐานะผู้นำชุมชน ๓ .บทบาทอำนาจหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยเป็นผู้ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ ผลการศึกษาพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักกรรมปรีธรรม ๗ ไปปฏิบัติใช้ในชุมชนผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า นำหลักกรรมสี่ปรีธรรม ๗ ไปประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่อง การเป็นผู้นำที่ปกครองดูแลคนในชุมชนด้วยความยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่า กำนันผู้ใหญ่บ้าน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน นำหลักกรรมพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้ในชุมชนของผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า กำนัน ผู้ใหญ่บ้านและผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านนำหลักกรรมพรหมวิหาร ๔ ไปประยุกต์ใช้กับชุมชนอยู่ในระดับมากที่สุดในเรื่องการเป็นผู้นำเป็นมิตรไมตรีกับทุกคนในชุมชน ผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำท้องถิ่นเชิงพุทธของผู้นำท้องถิ่นที่พึงประสงค์พบว่า ผู้นำต้องปรับกระบวนการพัฒนาโดยใช้รูปแบบการสร้าง

^๖เฉลิมพงษ์ สกฤษชัยนค์, "การนำหลักกรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ", วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๐, ๘๖ หน้า.

เครือข่ายระหว่างชุมชนเพื่อเป็นกระบวนการขึ้นตอนการทำงานกับชุมชนให้มีประสิทธิภาพ ผู้นำมีการพัฒนาระบบข้อมูลและองค์ความรู้เพื่อสนับสนุนด้านข้อมูลและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยผู้นำจัดทำฐานข้อมูลวิเคราะห์และประเมินสภาพชุมชน ผู้นำเรียนรู้การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมี แนวคิดการทำงานที่เกิดผลกับชุมชนโดยใช้หลักพรหมวิหาร ๔ เว้นอคติ ๔ มีรูปแบบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนโดยใช้หลักธรรมอริยสัจ ๔ มาวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น คือทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค แบบเชิงบูรณาการ ประชาชนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและร่วมมือกันทำให้งานเกิดผลสำเร็จ^{๓๓}

จินดา พลายแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล:ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้บริหารมีการนำหลักธรรมไปใช้ในการบริหารกิจการองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คือการสร้างคามพึงพอใจ การเพียรพยายาม การเอาใจใส่การบริหาร เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเรื่องลำดับจากมาไปหาน้อย ได้แก่ด้านคุณธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านนิติธรรม ด้านความโปร่งใสตรวจสอบได้ และด้านความคุ้มค่าตามลำดับ^{๓๔}

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมธ ได้ศึกษาเรื่องพระพุทธรูปที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ ผลการศึกษาพบว่าพุทธธรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผล ในการปฏิบัติบริหารราชการบรรลุผลได้ ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไปและด้านการแก้ไขปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้กาลเทศะ รู้จักบุคคลและสิ่งแวดล้อม

^{๓๓}ไสว บุญขวัญ, “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตากลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑, ๑๐๓ หน้า.

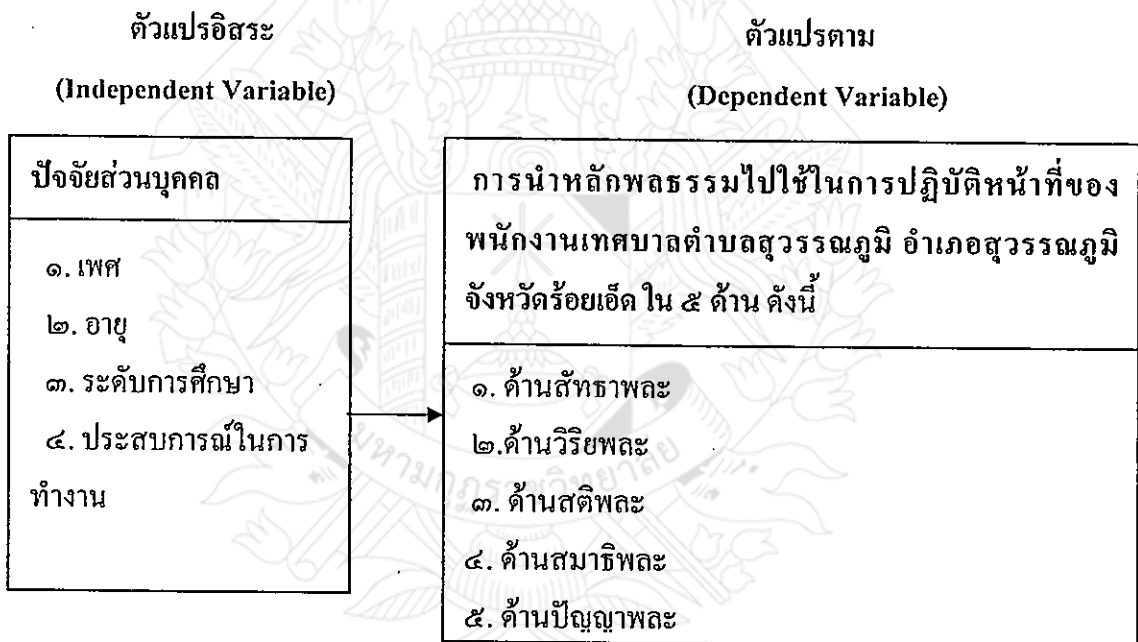
^{๓๔}จินดา พลายแก้ว, “การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑, ๑๓๖ หน้า.

เคารพความจริงและหลักการ ซึ่งเป็นหลักที่ส่งเสริมบุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์กรอื่นๆต่อไป^{๓๕}

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ได้ศึกษาหลักพลธรรม เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๒.๗ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักพลธรรม ๕ จากพระไตรปิฎก^{๓๖} และได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบคำถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ และสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

^{๓๕}พระมหาสุภีร์ จิตเมโธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒, ๒๕๕ หน้า.

^{๓๖}อง.ปญจก. ๓/ ๑ / ๒.

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งหมด จำนวน ๑๒๘ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเทียบตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan)^๑ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๕๖ คน

^๑บุญชม ศรีสะอาด, การวิจัยเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สุริยาสาน์จัดพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๔๓.

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling)^๒ คือ เอาจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๒๘ คน มาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แล้วนำมาคำนวณทางคณิตศาสตร์ เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๘๖ คน เมื่อได้จำนวนที่แน่นอนแล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampling Random Sampling)^๓ โดยใช้วิธีจับฉลากโดยทำการเขียนชื่อของพนักงานเทศบาลลงในแผ่นกระดาษใช้ ๑ แผ่นต่อ ๑ คน หรือ ๑ ชื่อใส่ ลงไปในกล่องเขย่าให้คละกัน ไปแล้วจึงหยิบขึ้นมาทีละแผ่น จนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ^๔ ของกลุ่มตัวอย่างตามตารางที่ ๓.๑

ตารางที่ ๓.๑ จำนวนประชากร และจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ชาย	๘๖	๖๕
หญิง	๔๒	๓๑
รวม	๑๒๘	๘๖

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามวัดระดับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีลักษณะแบบมาตราส่วน

^๒ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๔.

^๓ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

ประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ มี โดยแบ่งระดับของการวัด ออกเป็น ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน^๕ ดังนี้

คะแนน	๕	หมายถึง	การนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน	๔	หมายถึง	การนำไปใช้อยู่ในระดับมาก
คะแนน	๓	หมายถึง	การนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน	๒	หมายถึง	การนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย
คะแนน	๑	หมายถึง	การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สำหรับวัดค่าตัวแปรทั้งหมด โดยได้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อคำถามที่เป็นข้อคำถามเชิงบวก (Positive) ที่สร้างขึ้นจำนวน ๒๕ ข้อ โดยกำหนดการวัดค่าตัวแปร ซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม โดยใช้หลักทางคณิตศาสตร์ ๐.๕๑ ขึ้นไปปัด เป็นเลขจำนวนเต็ม เกณฑ์ที่ใช้เป็นดังนี้

- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๔.๕๑ – ๕.๐๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๓.๕๑ – ๔.๕๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๒.๕๑ – ๓.๕๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๕๑ – ๒.๕๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อย
- ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง ๑.๐๐ – ๑.๕๐ หมายถึง มีการนำไปใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการแก้ไขการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ ศึกษาจากตำรา เอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓.๔.๒ กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

^๕ชานินทร์ ศิลปจารุ, การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : บิซซิเนสอาร์แอนด์ดี, ๒๕๕๒), หน้า ๖๕ – ๖๖.

๓.๔.๓ นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ
วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

๓.๔.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ ๓ เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหา โดย
ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑. ดร.ประพิศ โบราณมูล อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ร้อยเอ็ดผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยและสถิติ

๒. นางกัญญา ทาสระคู รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒
ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา

๓. นายวิชรพงษ์ พลดี ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๗) สังกัดเทศบาลตำบล
สุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหา

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่
มีความตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้แบบวัด ดัชนีความสอดคล้อง (Index of
consistency: IOC)

$$\text{สูตร} \quad \text{IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทนดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทนจำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+๑	แน่ใจว่าสอดคล้อง
	๐	ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-๑	แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๖๗ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๒๕ ข้อ ใช้ได้
จำนวน ๒๕ ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง ๐.๖๗ – ๑.๐๐

๓.๔.๕ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือพนักงานเทศบาล
ตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบ
แบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
(Cronbach)

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

- เมื่อ α = ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
 k = จำนวนข้อของเครื่องมือ
 S_i^2 = ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทดลองใช้กับพนักงานเทศบาลตำบลอาจสามารถ อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๓๐ คน ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๖ ซึ่งแสดงผลเอาไว้อย่างละเอียดในภาคผนวก

๓.๔.๖ นำแบบสอบถามมาปรับปรุง แล้วเสนอบริการที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบพิจารณาจัดพิมพ์และนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การเก็บและรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

๓.๕.๑ ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเรียนนายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๓.๕.๒ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง โดยให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด

๓.๕.๓ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้แล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๓.๖.๑ ศึกษาข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

๓.๖.๒ ศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓.๖.๓ ทดสอบสมมุติฐาน โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดกับข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F - test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีวิธีการ LSD. (Least-Significant Different)

๓.๖.๔ วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยแจกแจงความถี่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย ๒ ประเภท ได้แก่

๓.๗.๑ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{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 Different)

๑) การหาค่าร้อยละ (Percentage)^๖

$$P = \frac{X \times 100}{N}$$

P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

๒) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) หรือมัธยฐานเลขคณิต^๗

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

\bar{x} = ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม

N = จำนวนประชากร

๓) การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๘

$$S = \sqrt{\frac{N \sum fx^2 - (\sum fx)^2}{N(N-1)}}$$

S = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$\sum fx$ = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละระดับ

N = จำนวนประชากร

^๖ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๘.

^๗ ส่องศรี ชมภูวงศ์, การวิจัย, (นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕.

^๘ ส้วน สายยศและอังคณา สายยศ, เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๒๕), หน้า ๕๓.

๔) การทดสอบสมมติฐาน (t-test)^๕

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

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

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

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)^๖

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

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน

MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

^๕ พงษ์รัตน์ ทวีรัตน์, วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด), (กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๕๓), หน้า ๑๘๓.

^๖ นิภา เมธาวิชัย, วิทยาการวิจัย, อ่างแล้ว, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สารนิพนธ์เรื่อง “การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ๓ ประการดังนี้คือ

๑. เพื่อศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๒. เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มี เพศ อายุ การศึกษาและประสบการณ์การทำงานต่างกัน

๓. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด รวมทั้งหมด จำนวน ๑๒๘ คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบตารางของเครจซีและมอร์แกน (R.V. Krejcie and D.W. Morgan) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๕๖ คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดสัดส่วน (Quota Sampling) คือ เอาจำนวนประชากรทั้งหมด ๑๒๘ คน มาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ แล้วนำมาคำนวณทางคณิตศาสตร์ เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ๕๖ คน เมื่อได้จำนวนที่แน่นอนแล้วจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sampling Random Sampling) โดยใช้วิธีจับฉลากโดยทำการเขียนชื่อของพนักงานเทศบาลลงในแผ่นกระดาษใช้ ๑ แผ่นต่อ ๑ คน หรือ ๑ ชื่อใส่ ลงไปในกล่องเขย่าให้คละกันไปแล้วจึงหยิบขึ้นมาทีละแผ่น จนกว่าจะครบตามจำนวนที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติสำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๒ ลำดับขั้นตอนการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบตัวแปรที่มีจำนวน ๒ กลุ่ม
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบตัวแปรที่มีจำนวนมากกว่า ๒ กลุ่ม
Sig	แทน	ความน่าจะเป็น
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อาชีพ และประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ ๒ การนำหลักพรรณมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการนำหลักพรรณมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๖๘	๗๐.๘๐
หญิง	๒๘	๒๘.๒๐
รวม	๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๐ และเพศหญิง จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๐

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๒๗.๑๐
๓๕-๕๐ ปี	๕๘	๖๑.๕๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๑๑.๕๐
รวม	๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๕ - ๕๐ ปี จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ รองลงมาอายุต่ำกว่า ๓๕ ปี จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๕๐

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๑๗.๗๐
ปริญญาตรี	๗๓	๗๖.๐๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๖.๓๐
รวม	๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๐ รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๐ และมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๐

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
๑-๕ ปี	๑๗	๑๗.๗๐
๖-๑๐ ปี	๕๓	๕๕.๒๐
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๖	๒๗.๑๐
รวม	๙๖	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๐ รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๑๐ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๑ – ๕ ปี จำนวน ๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๐

ตอนที่ ๒ การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

การวิเคราะห์การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน ๕ ด้าน คือ ด้านสัตถापละ ด้านวิริยพละ ด้านสติพละ ด้านสมาธิพละ และ ด้านปัญญาพละ ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยรวม และรายด้าน

ที่	การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านสัตถापละ	๓.๗๔	๐.๓๖	มาก
๒.	ด้านวิริยพละ	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก
๓.	ด้านสติพละ	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก
๔.	ด้านสมาธิพละ	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง
๕.	ด้านปัญญาพละ	๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง
	รวม	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก

(n=๕๖)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากสามด้านและระดับปานกลางสองด้าน ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาค่าต่ำ คือ ด้านสติพละ ด้านสัตถापละ ด้านวิริยพละ ด้านสมาธิพละ และด้านปัญญาพละ

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัมพันธภาพ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านสัมพันธภาพ	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	๓.๒๕	๐.๓๕	ปานกลาง
๒.	เชื่อว่าการทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ	๓.๗๓	๐.๓๖	มาก
๓.	เชื่อว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหา	๓.๕๕	๐.๓๘	มาก
๔.	เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น	๔.๔๒	๐.๓๘	มาก
๕.	เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีความยุติธรรม	๓.๓๐	๐.๕๐	ปานกลาง
	รวม	๓.๗๔	๐.๓๕	มาก

(n = ๕๖)

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากสามข้อ และอยู่ในระดับปานกลางสองข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น รองลงมาคือ เชื่อว่าสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพะละ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านวิริยพะละ	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	แสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	๓.๔๑	๑.๐๒	ปานกลาง
๒.	ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี่ยง	๓.๒๘	๐.๗๗	ปานกลาง
๓.	ไม่หวั่นไหวเมื่อเจออุปสรรค	๓.๔๔	๐.๘๖	ปานกลาง
๔.	ช่วยงานเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	๓.๔๘	๐.๕๒	ปานกลาง
๕.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้บกพร่อง	๓.๕๗	๐.๕๔	มาก
รวม		๓.๕๑	๐.๕๐	มาก

(n = ๕๖)

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพะละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางสามข้อ และอยู่ในระดับมากสองข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้บกพร่อง รองลงมา คือ ช่วยงานเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี่ยงตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านสติพละ	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท	๔.๑๕	๐.๔๒	มาก
๒	ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด	๓.๑๐	๐.๓๐	ปานกลาง
๓	ระลึกอยู่เสมอว่าเป็นผู้รับใช้ประชาชนจะให้บริการประชาชนอย่างเป็นมิตร	๓.๘๕	๐.๕๒	มาก
๔	ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	๔.๓๗	๐.๔๘	มาก
๕	ระลึกอยู่เสมอว่าจะไม่พุดจากระทบกระทั้ง เสียชื่อเสียง ว่าร้าย นินทา เพื่อนร่วมงาน	๓.๘๖	๐.๕๑	มาก
รวม		๓.๘๗	๐.๔๔	มาก

(n = ๕๖)

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิจึงมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด และอยู่ในระดับปานกลางหนึ่งข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต รองลงมา คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมรรถิผละ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านสมรรถิผละ	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ปฏิบัติงานด้วยสภาพจิตใจปกติ เขียวเขื่น	๓.๒๓	๐.๔๒	ปานกลาง
๒.	ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุชุม รอบคอบ	๓.๑๕	๐.๔๐	ปานกลาง
๓.	มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ	๓.๗๘	๐.๔๑	มาก
๔.	อดทนต่อความเจ็บใจ และสิ่งยั่วยุต่าง ๆ	๓.๕๘	๐.๔๕	มาก
๕.	ไม่หวั่นไหวในผลประโยชน์	๓.๓๗	๐.๔๘	ปานกลาง
รวม		๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง

(n = ๕๖)

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมรรถิผละ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางสามข้อ และอยู่ในระดับมากสองข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ รองลงมา คือ อดทนต่อความเจ็บใจ และสิ่งยั่วยุต่าง ๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุชุม รอบคอบ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญหาพละ โดยรวมและรายข้อ

ที่	ด้านปัญหาพละ	ระดับการนำไปใช้		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ	๓.๑๕	๐.๓๒	ปานกลาง
๒.	เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล	๓.๑๐	๐.๒๖	ปานกลาง
๓.	ไม่ใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด	๓.๑๕	๐.๒๐	ปานกลาง
๔.	รู้ว่าจะงานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง	๓.๓๗	๐.๓๕	ปานกลาง
๕.	ทบทวน และปรับปรุงการทำงานอยู่เป็นประจำ	๓.๓๐	๐.๔๐	ปานกลาง
รวม		๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง

(n = ๕๖)

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญหาพละ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้งห้าข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้ว่าจะงานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง รองลงมา คือ ทบทวน และปรับปรุงการทำงานอยู่เป็นประจำ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล คือ ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน ซึ่งการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่นั้น มี ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านสัตยาพล ๒) ด้านวิริยพล ๓) ด้านสติพล ๔) ด้านสมาธิพล และ ๕) ด้านปัญญาพล มีผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๕๓	๐.๕๑	มาก
หญิง	๒๘	๓.๕๘	๐.๔๕	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้านจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๕๓	๐.๕๑	.๔๖	.๘๐
หญิง	๒๘	๓.๕๘	๐.๔๕		

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัตยาปละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๗๓	๐.๔๐	มาก
หญิง	๒๘	๓.๗๕	๐.๓๘	มาก
รวม	๙๖	๓.๗๔	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัตยาปละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงการเปรียบเทียบ การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัทธา พละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๗๓	๐.๔๐		
หญิง	๒๘	๓.๗๕	๐.๓๘	.๐๑	.๕๖

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลัก พลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัทธาพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๕๒	๐.๕๑	มาก
หญิง	๒๘	๓.๕๑	๐.๘๕	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มี การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๕๒	๐.๕๑	.๔๘	.๗๔
หญิง	๒๘	๓.๕๑	๐.๘๕		

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๘๕	๐.๔๕	มาก
หญิง	๒๘	๓.๘๕	๐.๔๓	มาก
รวม	๙๖	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๘๕	๐.๔๕	.๔๕	.๖๐
หญิง	๒๘	๓.๘๕	๐.๔๓		

จากตาราง ที่ ๔.๑๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๔๕	๐.๔๓	ปานกลาง
หญิง	๒๘	๓.๔๑	๐.๔๕	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๔๕	๐.๔๓	.๓๓	.๓๖
หญิง	๒๘	๓.๔๑	๐.๔๕		

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๖๘	๓.๒๔	๐.๒๕	ปานกลาง
หญิง	๒๘	๓.๒๐	๐.๓๓	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงการเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละหน้าที่ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๖๘	๓.๒๔	๐.๒๕	.๑๖	.๕๑
หญิง	๒๘	๓.๒๐	๐.๓๓		

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๕๑	๐.๕๓	มาก
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๕๘	๐.๔๗	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๕๖	๐.๕๐	มาก
รวม	๙๒	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม
ทั้ง ๕ ด้านจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๔	๒	.๐๐๒	.๐๕	.๕๔
ภายในกลุ่ม	๓.๑๘๕	๕๓	.๐๓๔		
รวม	๓.๑๘๙	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพล
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของ
การวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้
ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ
จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัตททาพะละ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๗๔	๐.๓๗	มาก
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๗๕	๐.๓๕	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๗๒	๐.๔๕	มาก
รวม	๙๒	๓.๗๔	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลัก
พลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัตททาพะละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวน การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๘๕	๒	.๐๔๕	.๒๕	.๗๔
ภายในกลุ่ม	๑๔.๑๔๕	๕๓	.๑๕๒		
รวม	๑๔.๒๓๐	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัมฤทธิ์ผล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยผล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๕๑	๐.๘๗	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๕๒	๐.๕๔	มาก
รวม	๙๒	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยผล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านวิริยผละ จำแนก ตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๑๘๑	๒	.๐๙๐	.๕๘	.๕๕
ภายในกลุ่ม	๑๔.๓๒๕	๕๓	.๑๕๔		
รวม	๑๔.๕๐๖	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยผละไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติผละ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๘๒	๐.๔๒	มาก
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๕๑	๐.๔๖	มาก
รวม	๙๒	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติผละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๑๖๐	๒	.๐๘๐		
ภายในกลุ่ม	๑๑.๘๔๐	๕๓	.๑๒๗	.๖๒	.๕๓
รวม	๑๒.๐๐๐	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๔๓	๐.๔๓	ปานกลาง
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๔๐	๐.๔๒	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๔๖	๐.๔๖	ปานกลาง
รวม	๙๒	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๓๐๕	๒	.๑๕๔	๒.๐	.๑๓
ภายในกลุ่ม	๗.๐๑๐	๕๓	.๐๗๕		
รวม	๗.๓๑๕	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๓๕ ปี	๒๖	๓.๒๑	๐.๓๑	ปานกลาง
๓๕ - ๕๐ ปี	๕๕	๓.๑๗	๐.๒๗	ปานกลาง
๕๑ ปีขึ้นไป	๑๑	๓.๒๗	๐.๓๔	ปานกลาง
รวม	๙๒	๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามช่วงอายุ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามอายุ

อายุ	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๓	๒	.๐๐๒	.๐๒	.๙๗
ภายในกลุ่ม	๕.๕๗๓	๕๓	.๐๖๐		
รวม	๕.๕๗๖	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๕๑	๐.๔๗	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๕๕	๐.๕๓	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามระดับการศึกษามีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๓๕	๒	.๐๑๘	.๕๒	.๕๙
ภายในกลุ่ม	๓.๑๕๘	๙๓	.๐๓๔		
รวม	๓.๑๙๓	๙๕			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ สมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัทธิพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๘๐	๐.๔๐	มาก
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๗๐	๐.๓๗	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๗๒	๐.๔๐	มาก
รวม	๙๖	๓.๗๔	๐.๓๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามระดับการศึกษามีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัทธิพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสหภาพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๘๕๗	๒	.๔๔๘	.๓๑	๐.๕๐
ภายในกลุ่ม	๑๓.๓๔๒	๕๓	.๑๔๓		
รวม	๑๔.๒๓๘	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสหภาพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๕๑	๐.๘๘	มาก
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๕๒	๐.๕๓	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิทั้งสามระดับการศึกษา มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านวิริยะพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๖๔	๒	.๐๓๒	.๒๐	.๘๑
ภายในกลุ่ม	๑๔.๔๔๖	๕๓	.๑๕๕		
รวม	๑๔.๕๑๐	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๘๕	๐.๔๔	มาก
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๗๕	๐.๔๑	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๕๓	๐.๔๖	มาก
รวม	๙๖	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามระดับการศึกษา มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านสติพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๕๗๑	๒	.๒๘๖	๒.๓๒	.๑๐
ภายในกลุ่ม	๑๑.๔๒๕	๕๓	.๑๒๓		
รวม	๑๒.๐๐๐	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๓๕	๐.๔๒	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๔๗	๐.๔๗	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามระดับการศึกษา มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านสมาธิ พละ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๑๕	๒	.๐๐๘	.๐๕	.๕๐
ภายในกลุ่ม	๗.๓๐๓	๕๓	.๐๗๕		
รวม	๗.๓๑๘	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗	๓.๒๔	๐.๓๐	ปานกลาง
ปริญญาตรี	๗๓	๓.๑๕	๐.๒๖	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	๖	๓.๒๖	๐.๓๖	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามระดับศึกษา มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดด้านปัญญาพละ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๑๘๘	๒	.๐๙๔	๑.๖๒	.๒๐
ภายในกลุ่ม	๕.๓๘๘	๕๓	.๐๕๘		
รวม	๕.๕๗๖	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ๕ ด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๑๗	๓.๕๕	๐.๔๕	มาก
๖ - ๑๐ ปี	๕๓	๓.๕๒	๐.๔๘	มาก
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๕๗	๐.๕๓	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๕	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสามกลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพฤติกรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ๕ ด้าน จำแนกประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๑๑๕	๒	๐.๕๘	๑.๖๔	.๑๘
ภายในกลุ่ม	๓.๐๖๘	๕๓	๐.๓๓		
รวม	๓.๑๘๓	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพฤติกรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมทั้ง ๕ ด้าน ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพฤติกรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๑๖	๓.๖๔	๐.๔๑	มาก
๖ - ๑๐ ปี	๕๓	๓.๖๓	๐.๓๓	มาก
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๖๕	๐.๔๔	มาก
รวม	๙๖	๓.๖๔	๐.๓๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๙ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสี่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำหลักพฤติกรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัมพันธภาพ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๐๐๓	๒	.๐๐๒	.๐๑	.๕๘
ภายในกลุ่ม	๑๔.๒๓๕	๕๓	.๑๕๓		
รวม	๑๔.๒๓๘	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๑๗	๓.๔๕	๐.๔๐	ปานกลาง
๖ - ๑๐ ปี	๕๓	๓.๕๑	๐.๓๕	มาก
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๕๓	๐.๔๒	มาก
รวม	๙๖	๓.๕๑	๐.๕๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๖ - ๑๐ ปีและ ๑๑ ปีขึ้นไป มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ๑ - ๕ ปี มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยผล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๑๓๐	๒	.๕๖๕	๓.๕๒	.๒๑
ภายในกลุ่ม	๑๓.๓๗๕	๕๓	.๑๔๔		
รวม	๑๔.๕๐๕	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยผล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติผล จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๑๗	๓.๘๗	๐.๔๓	มาก
๖ - ๑๐ ปี	๕๓	๓.๕๔	๐.๔๑	มาก
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๘๕	๐.๔๘	มาก
รวม	๙๔	๓.๘๗	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสี่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติผล อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนหลักผลกระทบไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๓๗๕	๒	.๑๘๕	๑.๕๑	.๒๒
ภายในกลุ่ม	๑๑.๖๒๑	๕๓	.๑๒๕		
รวม	๑๒.๐๐๐	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิกำลังตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีการนำหลักผลกระทบไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) หลักผลกระทบไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ ถึง ๕ ปี	๑๗	๓.๔๔	๐.๔๓	ปานกลาง
๖ ถึง ๑๐ ปี	๕๓	๓.๔๐	๐.๔๑	ปานกลาง
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๔๖	๐.๔๗	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๔๓	๐.๔๔	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิทั้งสี่กลุ่มตามประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำหลักผลกระทบไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๖ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมรรถิผละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๒๖๓	๒	.๑๓๒	๑.๗๓	.๑๘
ภายในกลุ่ม	๗.๐๕๕	๕๓	.๐๗๕		
รวม	๗.๓๑๘	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๕๖ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมรรถิผละ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๕๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาผละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสบการณ์ในการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑ - ๕ ปี	๑๗	๓.๒๑	๐.๒๗	ปานกลาง
๖ - ๑๐ ปี	๕๓	๓.๑๘	๐.๓๒	ปานกลาง
๑๑ ปีขึ้นไป	๒๔	๓.๒๖	๐.๓๕	ปานกลาง
รวม	๙๖	๓.๒๒	๐.๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕๗ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ทั้งสี่กลุ่มประสบการณ์ในการทำงาน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาผละอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญหาพละ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	.๓๐๗	๒	.๑๕๔	๒.๗๑	.๐๗๒
ภายในกลุ่ม	๕.๒๖๕	๕๓	.๐๕๗		
รวม	๕.๕๗๒	๕๕			

จากตารางที่ ๔.๕๘ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญหาพละ ไม่แตกต่างกัน



ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานเทศบาล อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) สำหรับให้ผู้ตอบแบบสอบถาม
ได้นำเสนอข้อเสนอแนะข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและความคิดเห็นอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมการนำหลักพลธรรม
ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และ
นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่
ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้าน
สัตถาพละ

ที่	ข้อเสนอแนะด้านสัตถาพละ	ความถี่
๑.	ควรสร้างศรัทธาขององค์กรเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ไข ปัญหาชีวิตความเป็นอยู่	๖
๒.	ควรสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการของการ ทำงาน	๔

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดได้
เสนอแนะ ด้านหลักสัตถาพละ เรียงคะแนนความถี่มากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ควรสร้าง
ศรัทธาขององค์กรเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาชีวิตความเป็นอยู่ รองลงมา
คือ ควรสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการของการทำงาน

ตารางที่ ๔.๖๐ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ

ข้อเสนอแนะด้านวิริยพละ		ความถี่
๑.	ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน	๕
๒.	ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อจะได้รู้ว่างานในหน้าที่มีอะไรบ้าง	๓

จากตาราง ที่ ๔.๖๐ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะ ด้านหลักวิริยพละ เรียงคะแนนความถี่มาก ไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รองลงมา คือ ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อจะได้รู้ว่างานในหน้าที่มีอะไรบ้าง

ตารางที่ ๔.๖๑ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสติพละ

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านสติพละ	ความถี่
๑.	ผู้บริหารเทศบาลควรวางระบบการทำงานให้ชัดเจน และควรมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด	๕
๒.	ควรมีบทลงโทษอย่างหนักหากมีการทะเลาะเบาะแว้งในสถานที่ทำงาน	๑๓

จากตาราง ที่ ๔.๖๑ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะ ด้านหลักสติพละ เรียงคะแนนความถี่มาก ไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ควรมีบทลงโทษอย่างหนักหากมีการทะเลาะเบาะแว้งในสถานที่ทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารเทศบาลควรวางระบบการทำงานให้ชัดเจน และควรมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ตารางที่ ๔.๖๒ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมาธิพละ

ที่	ข้อเสนอแนะด้านสมาธิพละ	ความถี่
๑.	ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน	๑๐
๒.	ควรมีการจัดกิจกรรมการนั่งวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อการสงบจิตใจ	๔

จากตาราง ที่ ๔.๖๒ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะ ด้านหลักสมาธิพละ เรียงคะแนนความถี่มากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน รองลงมา คือ ควรมีการจัดกิจกรรมการนั่งวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อการสงบจิตใจ

ตารางที่ ๔.๖๓ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านปัญญาพละ	ความถี่
๑.	ควรให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้โดยเฉพาะงานด้านเทคนิค เช่นการก่อสร้าง งานด้านกฎหมาย	๑๕
๒.	ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้นำวิชาความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถ	๕

จากตาราง ที่ ๔.๖๓ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เสนอแนะ ด้านหลักสมาธิพละ เรียงคะแนนความถี่มากไปหาน้อย อันดับแรก ได้แก่ ควรมีการอบรมเพิ่มเติมความรู้โดยเฉพาะงานด้านเทคนิค เช่นการก่อสร้าง งานด้านกฎหมาย รองลงมา คือ ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้นำวิชาความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถ

บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ๒) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลปฐมภูมิ คือ พระไตรปิฎก แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนรวมทั้งสิ้น จำนวน ๑๒๘ คน และได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่ายโดยวิธีการจับสลาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด มีจำนวน ๒๕ ข้อ โดยแบ่งออกเป็น ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านสัทธาพละ ด้านวิริยพละ ด้านสติพละ ด้านสมาธิพละ และด้านปัญญาพละ

ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วน ๕ ระดับโดยใช้หลักของ Likert Scale คือ มากที่สุด มาก น้อย น้อยที่สุด และเป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีจำนวน ๕ ข้อสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่า (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผล

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๘๐ มีอายุ ๓๕-๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๕๐ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๖-๑๐ ปี จำนวน ๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๒๑

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมทั้ง ๕ ด้านอยู่ในระดับมาก ๓ ด้าน ระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อยคือ ด้านสติพละ ด้านสัทธาพละ ด้านวิริยพละ ด้านสมาธิพละ และด้านปัญญาพละ ตามลำดับ และมีผลการวิจัยรายด้านดังต่อไปนี้

๑) ด้านสัทธาพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๔ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น และข้อที่ ๑ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

๒) ด้านวิริยพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๕ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ให้เกิดพร่อง และข้อที่ ๒ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ หน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี้ยง

๓) ด้านสติพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๔ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระลึกรู้เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และข้อที่ ๒ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด

๔) ด้านสมาธิพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๓ มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ และข้อที่ ๒ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุจริต รอบคอบ

๕) ด้านปัญญาพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่ ๔ มีระดับ

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง และข้อที่ ๒ มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๑) ด้านสัทธาพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๒) ด้านวิริยะพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๓) ด้านสติพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๔) ด้านสมาธิพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๕) ด้านปัญญาพละ พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้

๕.๑.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีดังนี้คือ

๑) ควรสร้างศรัทธาขององค์กรเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการแก้ไขปัญหาชีวิตความเป็นอยู่

๒) ควรสร้างแรงกระตุ้นเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความเชื่อมั่นในกระบวนการของการทำงาน

- ๓) ควรเสริมสร้างจิตสำนึกให้พนักงานเทศบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน
- ๔) ควรมีการมอบหมายงานในหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อจะได้รู้ว่าจะทำงานในหน้าที่มีอะไรบ้าง
- ๕) ผู้บริหารเทศบาลควรวางระบบการทำงานให้ชัดเจน และควรมีการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
- ๖) ควรมีบทลงโทษอย่างหนักหากมีการทะเลาะเบาะแว้งในสถานที่ทำงาน
- ๗) ควรมีกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน
- ๘) ควรมีการจัดกิจกรรมการนั่งวิปัสสนากรรมฐาน เพื่อการสงบจิตใจ
- ๙) ควรให้มีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ โดยเฉพาะงานด้านเทคนิค เช่นการก่อสร้าง งานด้านกฎหมาย
- ๑๐) ควรส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลได้นำวิชาความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน โดยเฉพาะการเปิดโอกาสให้มีการแสดงความสามารถ

๕.๒ อภิปรายผล

การวิจัยการนำหลักพลธรรมไปในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ใน ๕ ด้าน คือ ด้านสหภาพผล ด้านวิริยผล ด้านสติผล ด้านสมาธิผล ด้านปัญญาผล สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๕.๒.๑ การวิเคราะห์การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

พบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมทั้ง ๕ ด้าน คือด้านสหภาพผล ด้านวิริยผล ด้านสติผล ด้านสมาธิผล ด้านปัญญาผล อยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดมีศรัทธาต่อหน่วยงานจึงมีความวิริยะพากเพียรในการปฏิบัติงาน โดยใช้สติใคร่ครวญงานที่ทำประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เณติมพงษ์ สกฤษชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสติผล ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ได้มีการใช้สติใคร่ครวญงานที่ทำส่วนมากประสบผลสำเร็จ จึงเป็นสาเหตุให้มีการนำหลักพลธรรม ด้านสติผล ไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวพระดำริของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่ตรัสว่า

สติคือความระลึกได้ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่หากระลึกอยู่เสมอในเรื่องนั้นๆก็จะทำให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ พระราชนิโรธรังสี (เทสก์ เทสรังสี) ที่กล่าวว่า สติพละ สติจคงจ่อ ตั้งมั่นอยู่ในเรื่องนั้นๆ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัญญาพละ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่ที่แก้ด้วยหลักเหตุผลไม่ได้ ประกอบกับไม่รู้ว่าจะงานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง สอดคล้องกับแนวพระดำริของสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ที่ตรัสว่า ปัญญา คือ ความรอบรู้ ธรรมข้อนี้จะทำให้เป็นคนมีการใช้หลักเหตุผลและผลมาใช้ในการแก้ไขปัญหารู้ว่าทำอะไร และสอดคล้องกับแนวพระดำริของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ที่ตรัสว่าปัญญาพละ กำลังคือปัญญาใคร่ครวญในการทำงาน

เมื่อแยกออกเป็นรายด้านเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาอภิปรายได้ ดังนี้

๑ ด้านสัตถาพละ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัตถาพละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ตามปกติแล้วจะมีความเชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเชื่อว่าการทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ ผลการวิจัย ด้านสัตถาพละ จึงอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ได้รับการฝึกอบรม พัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญงานและการทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ นอกจากนี้ยังทำให้สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหาซึ่งพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิได้นำไปใช้ออยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๑ เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการแบ่งงานจำแนกตามตำแหน่ง แต่มีบางคนได้ไปช่วยราชการยังส่วนราชการอื่น ทำให้งานที่รับผิดชอบไม่ตรงตามตำแหน่ง และมีการให้บุคลากรไปช่วยราชการยังกองฝ่ายต่างๆ ซึ่งไม่ตรงตามสาขาวิชาที่ได้เรียนมา ทำให้ไม่มีความถนัดในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย จึงทำให้ผลการวิจัยในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดแต่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยโดยรวมด้านสัตถาพละอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของพระราชนิโรธรังสี (เทสก์ เทสรังสี) ที่กล่าวว่าสัตถาพละ ความเชื่อ เชื่อแน่วแน่ในคุณงามความดีว่าทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่วเชื่อในสิ่งที่เป็นประโยชน์ หรือใน

เป้าหมายที่กำหนดไว้ดีแล้ว และสอดคล้องกับแนวคิดของทองหล่อ วงษ์ธรรมา ที่กล่าวว่า สัทธา เชื่อในสิ่งที่ควรเชื่อ คือ เชื่ออย่างมีเหตุผล ไม่มั่งงาย

๒) ด้านวิริยพละ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ เอาใจใส่ในงานของตนเอง ผลการวิจัยด้านวิริยพละ จึงอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๕ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ให้บกพร่อง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชน อย่างเต็มความสามารถ ความสำเร็จของงานคือความพึงพอใจของประชาชนและสำนักเสมอว่าในฐานะที่เป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชน จะต้องบำเพ็ญสิ่งที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชน และเป็นผลดีต่อทางราชการ ผลการวิจัยข้อนี้จึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี่ยง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิบางคน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน บางครั้งอาจมีเหตุจำเป็นที่จะต้องขาดงาน จึงทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้เต็มที่ ด้วยเหตุนี้ผลการวิจัยในข้อนี้จึงอยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยโดยรวมด้านวิริยพละอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวระคำริชของสมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ที่ตรัสว่า วิริยพล คำนี้ หมายถึง วิริยะความเพียร เพียรทำงานเพื่อไม่ให้บกพร่อง และสอดคล้องกับแนวคิด อภินโย สุจิต ที่กล่าวว่าวิริยะ หมายถึงความพากเพียร พยายามอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค อดทนต่อความทุกข์ยาก วิริยะ คือ ขยันทำงานหนักจนกว่าจะสำเร็จดังที่ตั้งใจ

๓) ด้านสติพละ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า อาจเป็นเพราะว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ มีการระลึกอยู่เสมอว่าจะต้องทำงานบริการประชาชน และให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารเทศบาล ด้วยความไม่ประมาท ผลการวิจัยจึงอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ หากมีการทุจริตจะถูกลงโทษทางวินัยและทางอาญา ประกอบกับในการปฏิบัติราชการนั้น มีระเบียบแบบแผน และมีขั้นตอนมาก ในการใช้จ่ายงบประมาณของทางราชการจะมีสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเป็นผู้เข้ามาตรวจสอบ หากมีการใช้จ่ายผิดระเบียบของทางราชการก็

จะได้รับการลงโทษ นอกจากนี้ยังมีคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติคอยตรวจสอบ การทุจริตอีกชั้นหนึ่ง จึงเป็นสาเหตุให้ผลการวิจัยข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อาจจะไม่เข้าใจในระเบียบ กฎหมาย บางอย่าง ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจ บางครั้งก็มีระเบียบใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นมา จึงทำให้ไม่เข้าใจในกฎหมาย ระเบียบเท่าที่ควร ซึ่งในการปฏิบัติงานของราชการส่วนท้องถิ่น จะอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของราชการส่วนกลาง คือกระทรวงมหาดไทย และราชการส่วนภูมิภาค คือจังหวัดและอำเภอ ซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะมีระเบียบต่างๆ ให้เทศบาลถือปฏิบัติ ในขณะที่เดียวกัน ระเบียบก็มีการเปลี่ยนแปลงเป็นประจำ ทำให้ไม่สามารถศึกษาได้ทันทั่วทั้งที่ จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้ผลการวิจัยข้อนี้อยู่ในระดับปานกลาง แต่ผลการวิจัยโดยรวมด้านสติพละอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ วงษ์ธรรมา ที่กล่าวว่าสติพละ พลังคือสติ คำว่า “สติ” แปลว่า ระลึกได้ หมายถึง ระลึกก่อนคิด ก่อนพูด ก่อนทำ เป็นคุณธรรมที่ทำให้เกิดความรอบคอบ ไม่หลงลืม ไม่หลงใหล ไม่ลืมตัว บุคคลประกอบกิจการใดๆ โดยใช้คุณธรรม คือ สตินี้กำกับแล้วก็ไม่ให้เกิดความผิดพลาด บกพร่อง

๔) ด้านสมาธิพละ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมาธิพละ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีความตั้งใจจะปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด แต่บางครั้งอาจจะต้องลาราชการ จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ประกอบกับในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องปฏิบัติภายใต้แรงกดดันโดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน หากทำงานไม่ทันตามความต้องการก็จะถูกตำหนิ ผลการวิจัยด้านสมาธิพละจึงอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๓ มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิเวลาที่มีการพิจารณาความดีความชอบผู้บริหารเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการนำผลการลา และขาดราชการมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งการลาหรือขาดราชการจะเป็นสิ่งชี้วัดถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นๆ ผลการวิจัยในข้อนี้จึงมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุจริต รอบคอบ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยหน้าที่หลักคือ จะต้องบริการประชาชนจำนวนมาก เพราะผลของการทำงานจะเป็นตัวชี้วัดความพึงพอใจของประชาชน แต่เจ้าหน้าที่ที่ให้บริการอาจจะมีจำนวนน้อย จึงจะต้องเร่งให้การบริการประชาชน จึงทำให้ขาดความรอบคอบในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยข้อนี้จึงมี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยโดยรวมด้านสมาธิพละก็อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับแนวพระดำริของ สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้กล่าวว่า สมาธิ คือความตั้งใจมั่นเป็นใหญ่ในกิจของตน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ สุภรณันท์ สุภางค์วัน กล่าวว่สมาธิ หมายถึง ลักษณะที่จิตสงบ ตั้งมั่น ไม่ฟุ้งซ่านจิตสงบตั้งมั่นอยู่กับเรื่องราวที่สนใจ คุณธรรมข้อนี้ทำให้คนมีความตั้งใจมั่นในการทำกิจการทั้งปวง และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของทองหล่อ วงษ์ธรรมมา กล่าวว่สมาธิเป็น ความตั้งมั่นแห่งจิต มีจิตใจมั่นคงในการบุญการกุศล สมาธินี้จะ เป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านอกุศลอันเป็นฝ่ายปรปักษ์ คือ ความฟุ้งซ่าน (วิกเขปะ) มิให้เกิดขึ้นในจิตใจ

๕) ด้านปัญญาพละ พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ จะต้องปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการ และนโยบายของผู้บริหาร ทำให้ไม่มีโอกาสได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ และเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผลไม่ได้ เพราะจะขัดกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ผลการวิจัยด้านปัญญาพละจึงอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ รู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมิหน้าที่ให้บริการประชาชน จึงจะต้องรู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ แต่ในการปฏิบัติหน้าที่นั้นจะต้องเป็นไปตามความต้องการของประชาชน ในทางปฏิบัติพบว่างานที่มีความสำคัญจะต้องทำก่อน แต่ไม่สามารถทำได้เพราะติดปัญหาขาดงบประมาณ ในขณะที่งานไม่มีความสำคัญแต่ไม่ผูกพันกับงบประมาณสามารถดำเนินการได้ จึงทำให้ผลการวิจัยในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อธิบายได้ว่า พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิมิหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามรายงานและการให้บริการประชาชนโดยตรง เมื่อเกิดปัญหา ในการปฏิบัติงานบางปัญหาจะแก้ไขด้วยหลักเหตุผลก็ไม่ได้ เพราะจะขัดกับระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ก็จะต้องแก้ไขไปตามกระบวนการที่เป็นบรรทัดฐาน เพราะเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผลการวิจัยในข้อนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยโดยรวมก็อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีเนื้อหา และเหตุผลสอดคล้องกับแนวคิดของ ทองหล่อ วงษ์ธรรมมา กล่าวว่ปัญญา” คือ ความรู้ รู้ทั่ว หมายถึง รู้ตามความเป็นจริง เช่น รู้ว่าอะไรดี อะไรชั่ว อะไรควร ไม่ควร ถูก ผิด หรืออะไรเป็นจริง ไม่จริง เป็นต้น เมื่อมีความรอบรู้เกิดขึ้นเช่นนี้ ปัญญา ก็จะเป็นพลัง (กำลัง) ต่อต้านความหลง ความโง่เขลา (โมหะ) อันเป็นปฏิปักษ์ต่อความรอบรู้ มิให้เกิดขึ้นในจิตใจได้

๕.๒.๒ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

๑) เพศ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า เพศไม่มีผลใด ๆ ต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใครนำไปใช้ก็ให้ผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพงษ์ สกุลชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน

๒) อายุ ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า อายุไม่มีผลใด ๆ ต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใครนำไปใช้ก็ให้ผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพงษ์ สกุลชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน

๓) ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลใด ๆ ต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใครนำไปใช้ก็ให้ผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เฉลิมพงษ์ สกุลชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล ไม่แตกต่างกัน

๔) ประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักพลธรรมไปใช้ใน

การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้สามารถอธิบายได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงานไม่มีผลใด ๆ ต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใครนำไปใช้ก็ให้ผลไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เถลิงพงษ์ สุกุลชัยยนต์ ได้ศึกษาเรื่องการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการเทศบาล:ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารเทศบาลตำบลในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัย เรื่อง การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่น่าสนใจ และนำมาเป็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย และเพื่อต่อยอดในการทำวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งห้าด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้หลักพลธรรมเป็นหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาที่ถือว่าเป็นหลักประกันคุณภาพในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ได้เป็นอย่างดี พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยั่งยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดเป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสติพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยั่งยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปัญญาพละ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรปรับปรุงการปฏิบัติหน้าที่ในการนำปัญญาพละไปใช้ให้ดีกว่าที่เป็นอยู่ และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

และแบ่งเป็นรายได้ในการเสนอแนะเชิงนโยบายตามลำดับดังนี้

๑) ด้านสัทธิภาพละ

จากการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสัทธิภาพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสัทธิภาพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของเชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๑ เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของเชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

๒) ด้านวิริยพละ

จากการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านวิริยพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๕ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ให้งบกพร่อง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของปฏิบัติงานที่ได้รับ

มอบหมายไม่ให้นักพร่อง ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี้ยง อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรปรับปรุงการปฏิบัติงานที่เต็มเวลาและไม่หลีกเลี้ยง และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี้ยง ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

๓) ด้านสติพละ

จากการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านวิริยพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสติพละให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอยู่ในระดับมาก ที่ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยังยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเรื่องของระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ ๒ ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด ให้ตีมีผลอันงอกงามและไพบุลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

๔) ด้านสมรรถิพละ

จากการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านสมรรถิพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยั้งยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านสมรรถิพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๓ มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยั้งยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ ให้ดีมีผลอันงอกงามและไพญลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือข้อที่ ๒ ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุชุม รอบคอบ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงปรับปรุงและพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดเหลือตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของการตั้งใจทำงาน ด้วยความสุชุม รอบคอบ ให้ดีมีผลอันงอกงามและไพญลย์ต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

๕) ด้านปัญญาพละ

จากการวิจัยพบว่า การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านปัญญาพละ อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษาระดับคุณภาพมาตรฐานนี้ไว้ให้ยั้งยืนต่อไป และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้านปัญญาพละให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้อที่ ๔ รู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง อยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรรักษามาตรฐานนี้ไว้ให้ยั้งยืนต่อไปและพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของรู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม และการปฏิบัติงานให้มี

ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อที่ ๒ เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดจึงควรปรับปรุง และพัฒนาเพิ่มเติมในส่วนที่ยังขาดตกบกพร่องที่เป็นอุปสรรคและปัญหาต่อการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ในเรื่องของเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล เพื่อจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคมส่วนรวม และการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ดให้มากที่สุดต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- ๑) ควรวิจัยเรื่อง การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ๒) ควรวิจัยเรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น
- ๓) ควรวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงพุทธของผู้บริหารเทศบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

๑) หนังสือทั่วไป

- เกษม จันทร์แก้ว, การวางแผนและการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม,(ปฐมธานี : ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม, ๒๕๕๐) หน้า ๔๑๒-๔๑๓
- การศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, กรม. พระไตรปิฎก ฉบับหลวงภาษาไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๒๕. หน้า ๒.
- โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร : วิญญชน, ๒๕๔๔.
- จรัส พัทธมราชศักดิ์. พระพุทธศาสนา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖.
- จูปนี นาคทรพร. วาตะครูเทพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศรีสยามการพิมพ์, ๒๕๓๒.
- ดำรง ลิขิตพิพัฒน์. “รายงานสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น”. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๐๘.
- ทองหล่อ วงษ์ธรรมา. ปรัชญา ๒๐๑ พุทธศาสน์. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘.
- ธีระศักดิ์ อุ่ณารมณเลิศ. เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา. นครปฐม : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕.
- นิภา เมธาวิชัย. วิทยาการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๓.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๓.
- พระมหาวิบูลย์ พุทธณาโณ. โทษณงค์และพลธรรม ๕ ประการ. กรุงเทพมหานคร : ชุมทอง อุดสาหกรรมการพิมพ์, ๒๕๕๑.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ ฉบับปรับปรุงใหม่ล่าสุด. กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๔๓.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี และคณะ. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารราชการไทยหน่วยที่ ๕ - ๑๕. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๗.
- ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ. เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, ๒๕๒๕.

วิทยา นาศิริกุลกิจ. การเมืองส่วนท้องถิ่นประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๐๘.

วิโรจน์ สารรัตน์. วิธีวิทยาการวิจัยแบบผสม กระบวนทัศน์ใหม่สำหรับการวิจัยทางการบริหาร การศึกษา. ขอนแก่น : อักษราพิพัฒน์, ๒๕๔๕.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาองค์กรตามรัฐธรรมนูญ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ชรรมา. ๒๕๔๕.

ศุภรานันท์ สุภาวงศ์วันดี. ส่งน้องผู้ร่วมมหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.

ส่งศรี ชมภูวงศ์. การวิจัย. นครศรีธรรมราช : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส นวโกนาท. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

อมร รักษาสัตย์. การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๘.

๒) บทความในวารสาร

สมคิด บางโม, “ขวัญ”, มิตรครู, ปีที่ ๒๑ : (ฉบับที่ ๓ ๒๓-๒๔ พฤศจิกายน, ๒๕๔๓). หน้า ๑๒๗-๑๓๐.

๓) กฎหมาย

สภานิติบัญญัติแห่งชาติ, “รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐” ในราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๔๗ ก. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐ : ๑๒๘.

ข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, “บังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗” ในราชกิจจานุเบกษา, เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๑๕. ๘ มีนาคม ๒๕๓๗ : ๒.

๔) บทความจากอินเทอร์เน็ต

พระราชานิโรธรังสี (เทศก์ เทศรังสี), “พละ ๕ (อินทรีย์พละ ๕)”, ๑๕ ตุลาคม ๒๕๔๗, (15 Nov 2009)

<<http://www.kanlayanatam.com/sara/sara72.htm>>

หลวงปู่มั่น ภูริทัตโต, “พลธรรม”, ธรรมะจากห้องเสื่อพิทักษ์ 15 Nov 2009 <http://thaimisc.pukpik.com/freewebboard/php/vreply.php?user=dokgaew&topic=120>

สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก, คำสอนเถรวาท,

<http://www.mahayana.in.th/tsavok/tape/116อินทรีย์%205.htm>

อกิน โย สุจิตโต, “พลังทางโลก กำลังทางธรรม”, ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๗, (15 Nov 2009),

<www.DRAMA4BIZ.com>

๕) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์/งานวิจัย

กันวรัตน์ แสงไสดา. “ภาพลักษณ์ทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอภูเรือ จังหวัดเลย”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.

จินดา พลายแก้ว. “การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

เฉลิมพงษ์ สกลชัยยนต์. “การนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารกิจการของเทศบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้บริหารเทศบาลตำบลในอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐.

นันทวรรณ อิศรานูวัฒน์ชัยภาวะ. “ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม.” ปริญญาานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ประเวศ มณีพันธ์. “การนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าอุเทน จังหวัดนครพนม”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๐.

พระมหาธรรมรัต อริยธมฺโม (ยศขุน). “หลักรัฐศาสตร์ที่มีในพระไตรปิฎก”. วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย , ๒๕๔๓.

พระมหาสุภีร์ จิตเมโธ “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ลำพัน เศรษฐ์. “ทัศนคติทางจริยธรรมของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

วชิรพงษ์ พลดี. “การนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

วิเชียร คังกร. “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของ ผู้นำท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลหัวไทร อำเภอหัวไทร จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

สมักร ใจมาแก้ว. “การนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา.” รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักวิจัยใน ความอุปถัมภ์ของสภาวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๘. หน้า ๖๒.

ไสว บุญขวัญ. “ภาวะผู้นำเชิงพุทธของกำนันผู้ใหญ่บ้าน อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สมศักดิ์ ด้วงพฤษ. “ศึกษาการนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันของสมาชิกกองทุนหมู่บ้านในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีบ้านมะม่วงทอง อำเภอลานสกา จังหวัด นครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

อัครชัย ชัยแสง. “ความรู้ของนักศึกษาในหลักสูตรศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”. รายงานการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยญาณสังวร, ๒๕๕๗.

อรอนงค์ พิลาประณะ. “บทบาทของภาคเอกชนในการพัฒนาประชาคมเมือง: ศึกษาเฉพาะกรณีพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทสโก้โลตัส สาขามีนบุรี”. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๘.

๕) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

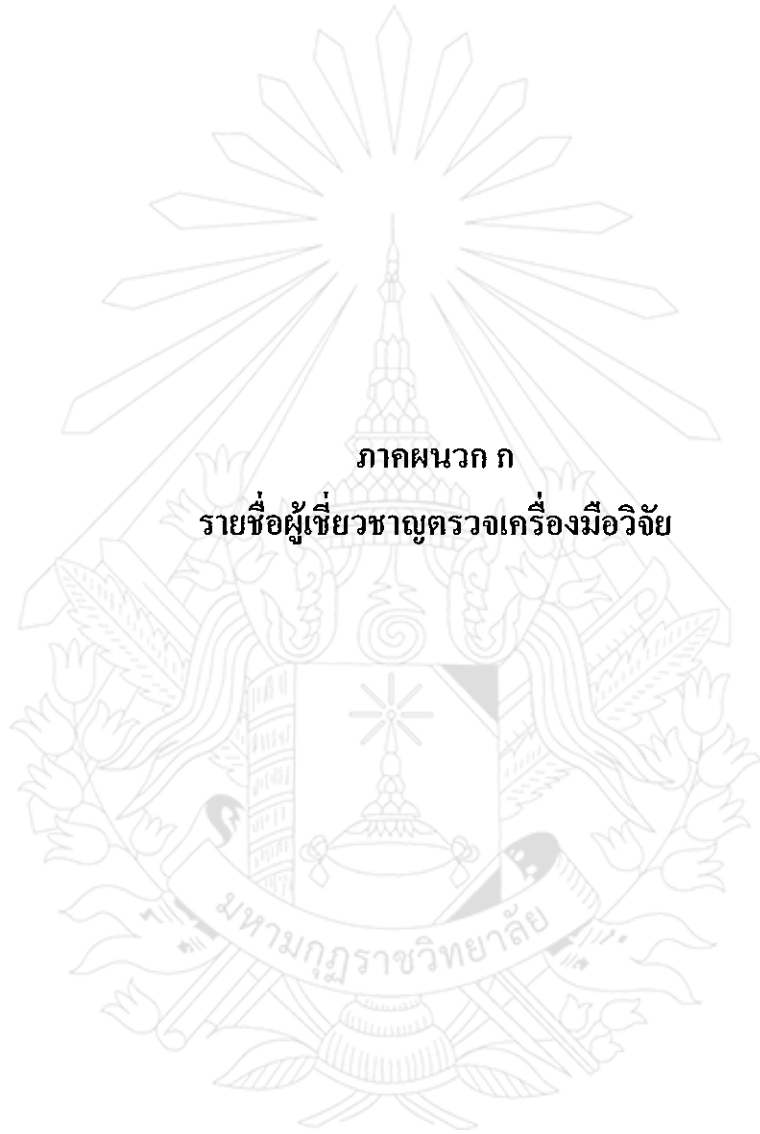
กองวิชาการและแผนงาน,กอง. “แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๓ – ๒๕๕๕)”. จังหวัดร้อยเอ็ด : เทศบาล
ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, ๒๕๕๓.





ภาคผนวก

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

๑. นายประพิศ โบราณมูล

การศึกษา

ปร.ค.(วัฒนธรรมศาสตร์)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต
ร้อยเอ็ด

๒. นางกัญญา ทาสระคู

การศึกษา

ค.ม. (บริหารการศึกษา)

ตำแหน่งปัจจุบัน

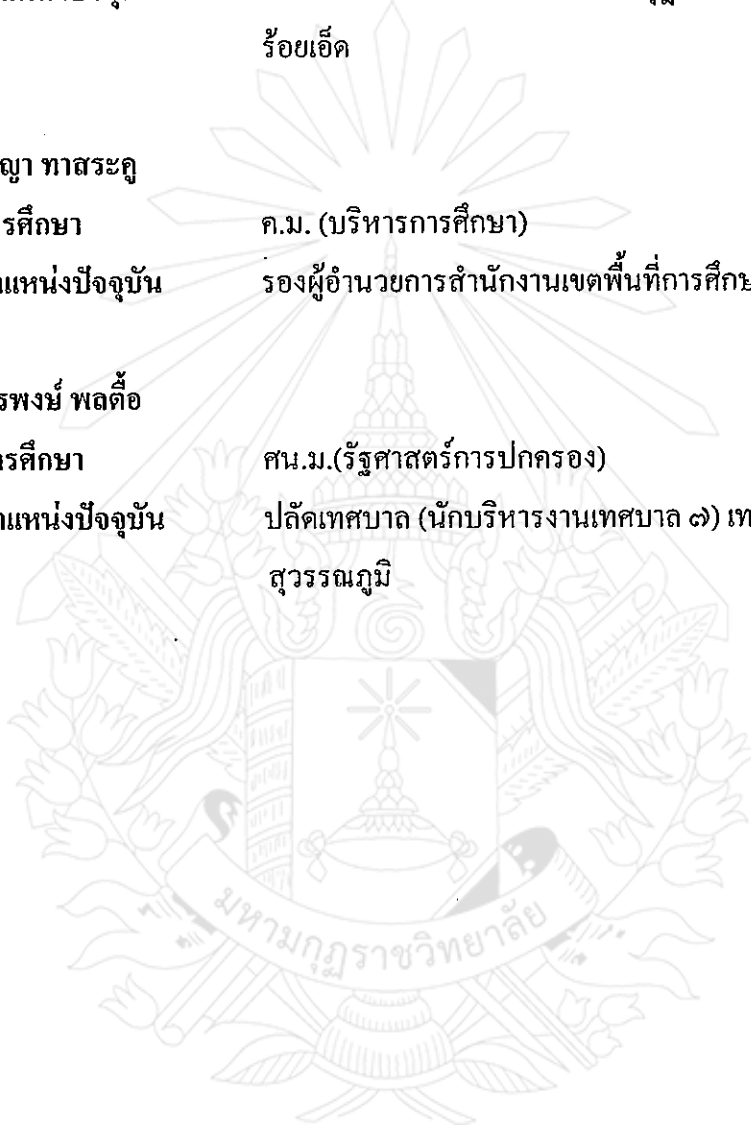
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ดเขต ๒

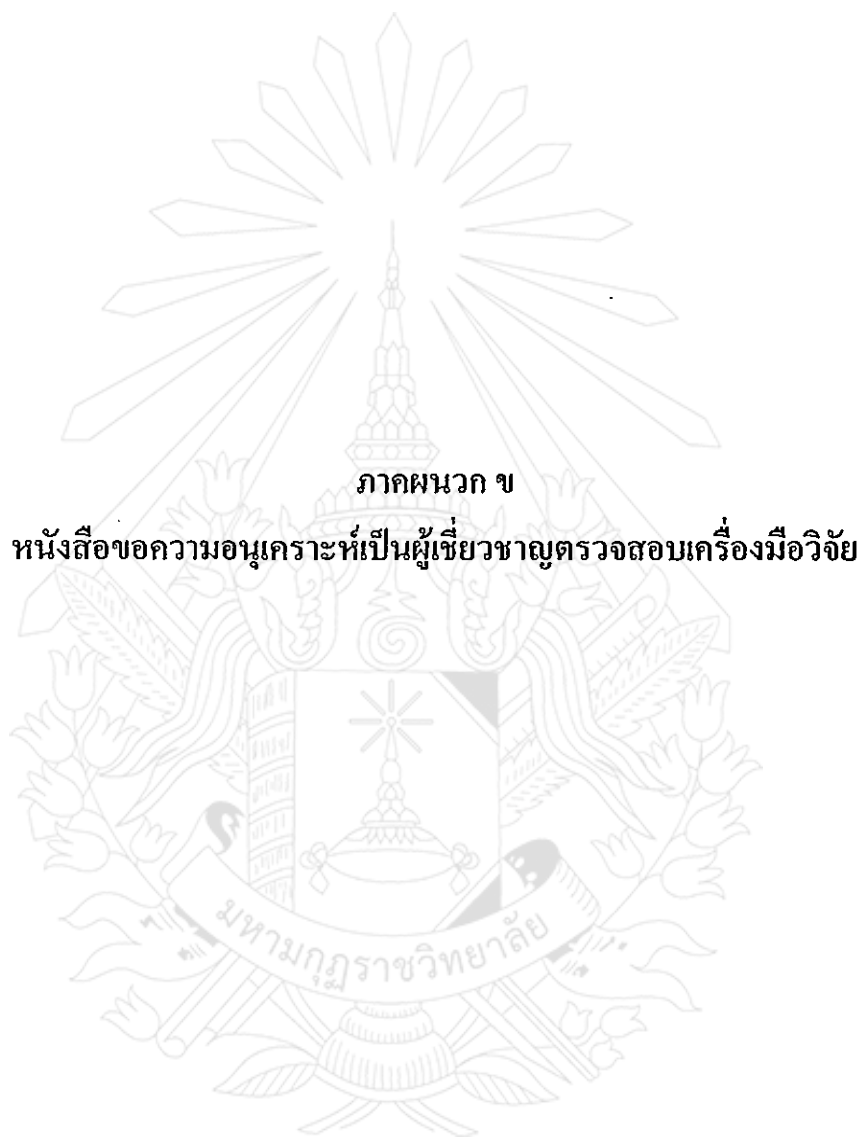
๓. นายวีรพงษ์ พลดี

การศึกษา

ศน.ม.(รัฐศาสตร์การปกครอง)

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปลัดเทศบาล (นักบริหารงานเทศบาล ๙) เทศบาลตำบล
สุวรรณภูมิ



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ศร 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอลาอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ศร.ประพิศ โบราณมูล

ด้วยนายลำพัน เศรษฐี นักศึกษาศาสนาวิชารัฐศาสตรบัณฑิตการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
อำเภอสวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตร
ศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่ง
เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร


(พระราชปริยัติวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)

10 พ.ค. 53
R
10 พ.ค. 53



ศร 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นางกัญญา ทาสระอุ

ด้วย นายลำพัน เศรษฐ์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

- ใ้ดูตรงจุดขอ ดะข้อนี้
คือให้ขอคุณพล
ขอคุณที่ ดะดะดะ ดะดะดะ
- ถ้าให้ดูไปก็แล้วกัน

ขอเจริญพร


(พระราชปรีดีวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

(ขอขุดดิน ทากัน)
รอ ๑๑.๓๐. ๑๑.๓๐. ๑๑.๓๐. ๑๑.๓๐

ศูนย์การศึกษาระดับบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ศธ 6015/ว 106

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี้ยวเมือง
ตำบลคงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายวัชรพงษ์ พลดี

ด้วย นายลำพัน เศรษฐ์ นักศึกษาศาสนาวิชาประวัติศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง “การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอกความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอบุ โมนนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปรีชิตวิมล)

รองอธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

- วัชรพงษ์ พลดี
1155 ราชพ.102/2553

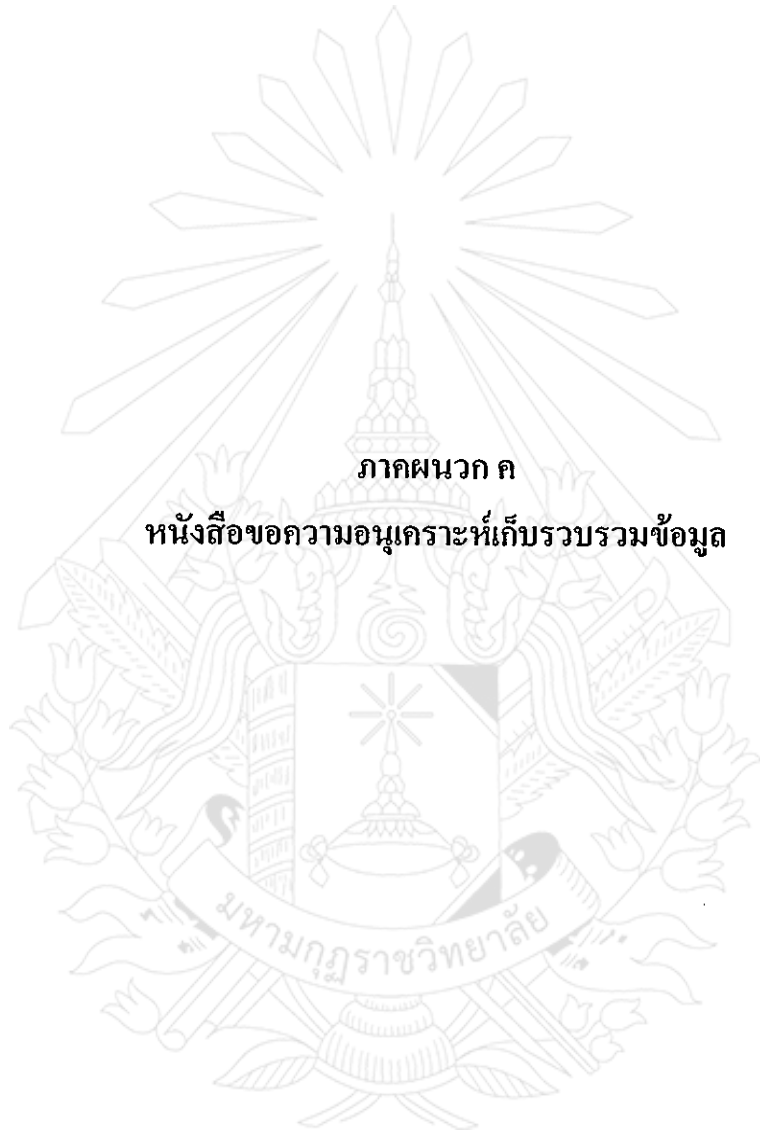
(นายวัชรพงษ์ พลดี)
ปลัดเทศบาล รักษาการแทน
ผู้อำนวยการกองคลัง

ศูนย์การศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

[http:// www.rec.mbu.ac.th](http://www.rec.mbu.ac.th)



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ศร 6015/ว 107



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
 1142
 17 พค 2553 ๑๒๕
 15-๐๐
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลียขเมือง
 ตำบลคงถ่าน อําเภอมือง
 จังหวัดร้อยเอ็ด 45000 582
 17, พค 2553
 15:30

12 พฤษภาคม 2553

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณภูมิ

ด้วยนายคำพันธ์ เศรษฐี นัคศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำสารนิพนธ์ เรื่อง "การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อําเภอสวรรภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสตราศตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษา ได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วนวันเวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์ จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ข้าพเจ้าทำน้กปลัดเทศบาล

- เพื่อโปรดทราบ

มีชกริทธิพันธ์ มหาจุฬาราชวิทยาลัย

ขอสงวนอนุโมทนาไว้ในวันรวม สือมูล

ด้วยทพ คำพันธ์ เศรษฐี

- 17 พค 2553 ณ อําเภอสวรรภูมิ

ขอเจริญพร

เรียน นายกเทศมนตรี

- เพื่อโปรดทราบ

- สักการะจิตตพของสภากลาง

(พระราชปรีชัติวิมล)

รองอธิการบดี

๑๗ พค ๕๓

(นางชฎิศจิตต์ อังกรกุล)

ได้แนบเพิ่มริการแบบต่างไป

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ปฏิบัติกรแทนอธิการบดี

(นายวิชิตพงษ์ พลดี) ปลัดเทศบาล

ศูนย์การศึกษามัธยมศึกษาวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

โทร. 0-4351-8364, 0-4351-6076

โทรสาร. 0-4351-4618

http:// www.rec.mbu.ac.th

(นายสมศักดิ์ สุขุมวิท) นายกเทศมนตรีตำบลสุวรรณภูมิ



ภาคผนวก ง

แบบสอบถาม

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล

ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นที่ตรงตามความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษา ค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบของท่านแต่อย่างใด

๒. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ตามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับ การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามข้อเสนอแนะของพนักงานเทศบาลเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นายลำพัน เศรษฐ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเติมคำตอบลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงสำหรับ

๑. เพศ

 ชาย หญิง

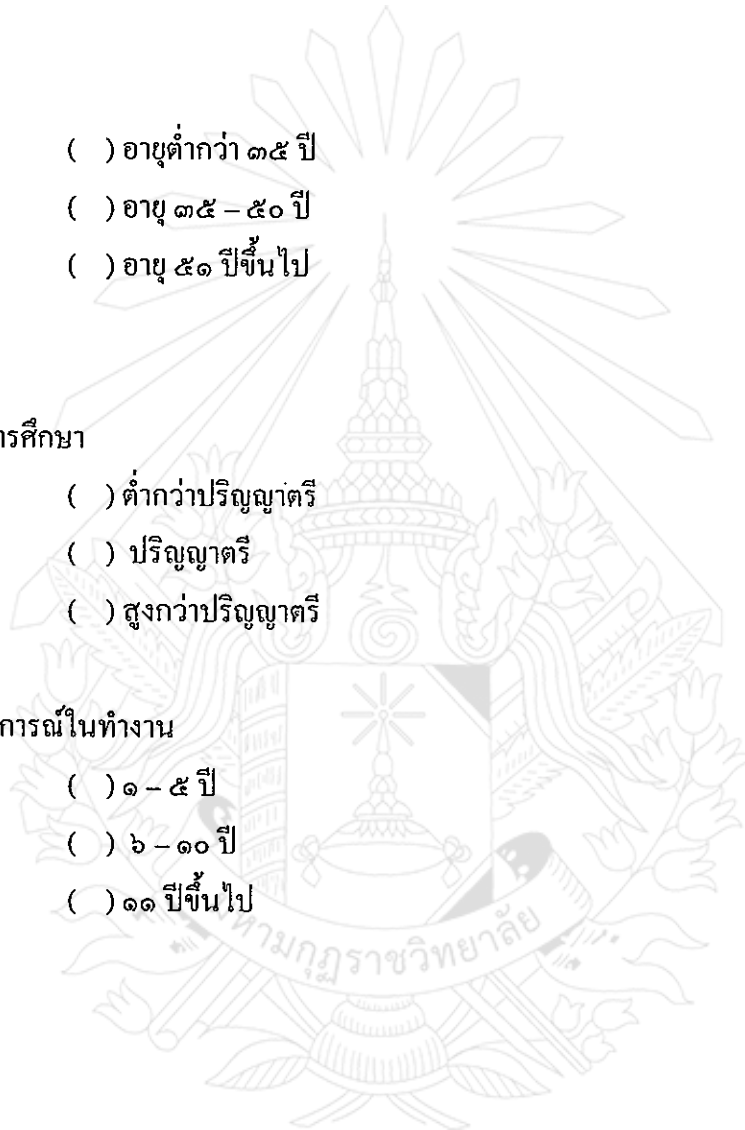
๒. อายุ

 อายุต่ำกว่า ๓๕ ปี อายุ ๓๕ - ๕๐ ปี อายุ ๕๑ ปีขึ้นไป

๓. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ประสบการณ์ในการทำงาน

 ๑ - ๕ ปี ๖ - ๑๐ ปี ๑๑ ปีขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล
ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องคำตอบขามือของแต่ละข้อเพียงช่องเดียวที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	เนื้อหาเกี่ยวกับหลักพลธรรม	ระดับการนำไปใช้				
		มากที่สุด (๕)	มาก (๔)	ปานกลาง (๓)	น้อย (๒)	น้อยที่สุด (๑)
ด้านหลักสัทธาพละ						
๑.	เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
๒.	เชื่อว่าการทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ					
๓.	เชื่อว่าสามารถทำงานกับเพื่อร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหา					
๔.	เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น					
๕.	เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีความยุติธรรม					
ด้านหลักวิริยพละ						
๖.	แสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ					
๗.	ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี้ยง					
๘.	ไม่หวั่นไหวเมื่อเจออุปสรรค					
๙.	ช่วยงานเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ					
๑๐.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่ให้บกพร่อง					
ด้านหลักสติพละ						
๑๑.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท					
๑๒.	ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด					

๑๓.	ระลึกอยู่เสมอว่าเป็นผู้รับใช้ประชาชนจะให้บริการประชาชนอย่างเป็นมิตร					
๑๔.	ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต					
๑๕.	ระลึกอยู่เสมอว่าจะไม่พุดจากระทบกระทั่ง เสียดสี ว่าร้าย นินทา เพื่อนร่วมงาน					
ด้านหลักสมรรถิพละ						
๑๖.	ปฏิบัติงานด้วยสภาพจิตใจปกติ เข้มแข็ง					
๑๗.	ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุชุม รอบคอบ					
๑๘.	มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ					
๑๙.	อดทนต่อความเจ็บใจ และสิ่งขั้วขั้วต่าง ๆ					
๒๐.	ไม่หวั่นไหวในผลประ โยชน์					
ด้านหลักปัญญาพละ						
๒๑.	ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ					
๒๒.	เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล					
๒๓.	ไม่ใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด					
๒๔.	รู้งานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง					
๒๕.	ทบทวน และปรับปรุงการทำงานอยู่เป็นประจำ					

**ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
เทศบาล ตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**

ในฐานะที่ท่านเป็นพนักงานเทศบาล โปรดเสนอปัญหาและแนวทางในการแก้ไขการปฏิบัติ
หน้าที่ตามหลักธรรมของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิตามความคิดเห็นและประสบการณ์ที่
ท่านพบในด้านต่างๆ ดังนี้

๑) ด้านศรัทธาพละ

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

๒) ด้านวิริยะพละ

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

๓) ด้านสติพละ

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

๔) ด้านหลักสมาธิพละ

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

๕) ด้านหลักปัญญาพละ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัย



วิเคราะห์ความเที่ยงตรงทางเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC)

ชื่อเรื่อง “การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด” รหัส ๕๑๑๑๒๐๔๑๐๘ ชื่อนักศึกษา นายลำพันธ์ เศรษฐ์ โสภณวิภา รัฐศาสตร์การปกครอง

๑. ชื่อสกุล+ของผู้เชี่ยวชาญ นายประพิศ โบราณมูล

ตำแหน่ง

อาจารย์ประจำ

สถานที่ทำงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

๒. ชื่อสกุล+ของผู้เชี่ยวชาญ

นางกัญญา ทาสระคู

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒

สถานที่ทำงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต ๒ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

๓. ชื่อสกุล+ของผู้เชี่ยวชาญ

นายวชิรพงษ์ พลดี

ตำแหน่งปัจจุบัน

ปลัดเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ

สถานที่ทำงาน

เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

คำชี้แจง

แบบวัดของการวิจัยตอนที่ ๒ ทำขึ้นเพื่อให้ผู้ตอบได้วัดระดับการนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ ในแต่ละหัวข้อหากท่านผู้เชี่ยวชาญพิจารณาเห็นว่าคำถามในข้อใดที่ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยตามความคิดเห็นของท่าน โปรดทำเครื่องหมาย (/) ลงในช่องความคิดเห็น

ให้คะแนน +๑ หมายถึง

แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ให้คะแนน ๐ หมายถึง

ไม่แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

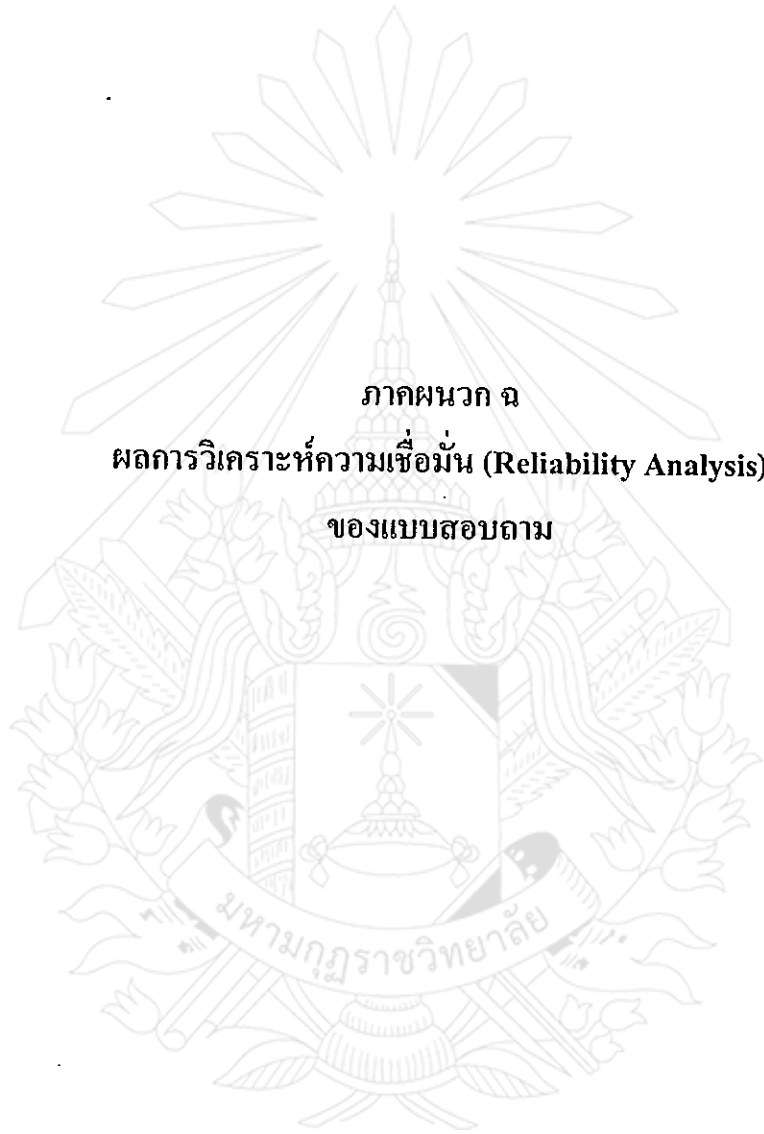
ให้คะแนน -๑ หมายถึง

แน่ใจว่าแบบสอบถามนี้ไม่มีความเหมาะสมกับเนื้อหาและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด		การพิจารณาของ			ค่าเฉลี่ย
		ผู้เชี่ยวชาญ			
		คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
๑.	เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	+๑	๐	+๑	๐.๖๗
๒.	เชื่อว่าการทำงานเต็มกำลังความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้ มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับ	+๑	+๑	+๑	๑
๓.	เชื่อว่าสามารถทำงานกับเพื่อร่วมงานได้โดยไม่มีปัญหา	+๑	๐	+๑	๐.๖๗
๔.	เชื่อว่างานที่ทำก่อให้เกิดความรู้ ความเชี่ยวชาญยิ่งขึ้น	๐	+๑	+๑	๐.๖๗
๕.	เชื่อว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้นมีความยุติธรรม	+๑	+๑	+๑	๑
๖.	แสวงหาความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะในงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ	+๑	+๑	+๑	๑
๗.	ปฏิบัติหน้าที่เต็มเวลา ไม่หลบหลีกเลี้ยง	+๑	+๑	๐	๐.๖๗
๘.	ไม่หวั่นไหวเมื่อเจออุปสรรค	๐	+๑	+๑	๐.๖๗
๙.	ช่วยงานเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ	+๑	+๑	+๑	๑
๑๐.	ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ให้บกพร่อง	+๑	+๑	+๑	๑
๑๑.	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่ประมาท	+๑	+๑	+๑	๑
๑๒.	ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ วินัยอย่างเคร่งครัด	+๑	๐	+๑	๐.๖๗
๑๓.	ระลึกอยู่เสมอว่าเป็นผู้รับใช้ประชาชน ให้บริการประชาชนอย่างเป็นมิตร	+๑	+๑	๐	๐.๖๗
๑๔.	ระลึกอยู่เสมอว่า จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต	+๑	+๑	+๑	๑
๑๕.	ระลึกอยู่เสมอว่าจะไม่พุดจากระทบกระแทง เสียดสี ว่าร้าย นินทา เพื่อนร่วมงาน	+๑	+๑	+๑	๑
๑๖.	ปฏิบัติงานด้วยสภาพจิตใจปกติ เยือกเย็น	+๑	+๑	+๑	๑
๑๗.	ตั้งใจทำงาน ด้วยความสุจริต รอบคอบ	+๑	+๑	+๑	๑
๑๘.	มีความตั้งใจ จะไม่ลา และขาดราชการ	+๑	+๑	+๑	๑
๑๙.	อดทนต่อความเจ็บใจ และสิ่งยั่วยุดต่าง ๆ	+๑	+๑	+๑	๑
๒๐.	ไม่หวั่นไหวในผลประโยชน์	+๑	+๑	+๑	๑
๒๑.	ปฏิบัติงานเต็มความรู้ ความสามารถ	+๑	+๑	+๑	๑
๒๒.	เมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติหน้าที่จะแก้ด้วยหลักเหตุผล	+๑	+๑	+๑	๑
๒๓.	ไม่ใช้ความรู้ความสามารถไปในทางที่ผิด	+๑	+๑	+๑	๑

การนำหลักพลธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด	การพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ			ค่าเฉลี่ย
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	
	๒๔. รู้ว่างานใดควรทำก่อน งานใดควรทำทีหลัง	+๑	+๑	
๒๕. ทบทวน และปรับปรุงการทำงานอยู่เป็นประจำ	+๑	๐	+๑	๐.๖๗





ภาคผนวก จ
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis)
ของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability Analysis) ของแบบสอบถาม
เรื่อง
การนำหลักพุทธธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลตำบลสุวรรณภูมิ
อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
๑.	๑๑๗.๖๑	๖๑๐.๖๔	.๖๖๓	.๕๖๑
๒.	๑๑๗.๘๐	๖๑๗.๖๖	.๔๖๕	.๕๖๒
๓.	๑๑๗.๗๑	๖๑๔.๘๑	.๔๕๐	.๕๖๒
๔.	๑๑๗.๕๐	๖๐๓.๘๕	.๕๘๐	.๕๖๑
๕.	๑๑๘.๐๐	๖๐๐.๑๐	.๕๘๕	.๕๖๑
๖.	๑๑๗.๘๐	๖๐๐.๘๖	.๗๒๗	.๕๖๐
๗.	๑๑๗.๕๐	๖๒๑.๓๕	.๕๘๘	.๕๖๑
๘.	๑๑๗.๕๕	๖๐๕.๓๔	.๖๗๐	.๕๖๑
๙.	๑๑๗.๕๕	๖๐๒.๘๔	.๖๘๖	.๕๖๐
๑๐.	๑๑๘.๐๔	๕๕๕.๓๔	.๖๒๑	.๕๖๑
๑๑.	๑๑๘.๑๕	๕๕๘.๑๖	.๗๑๒	.๕๖๐
๑๒.	๑๑๘.๐๐	๖๐๑.๔๐	.๗๑๕	.๕๖๐
๑๓.	๑๑๗.๘๐	๕๕๔.๘๖	.๘๕๐	.๕๕๕
๑๔.	๑๑๘.๑๔	๕๕๗.๗๒	.๗๗๘	.๕๖๐
๑๕.	๑๑๗.๕๐	๕๕๘.๘๕	.๖๔๕	.๕๖๑
๑๖.	๑๑๗.๗๖	๕๕๕.๖๕	.๘๔๓	.๕๖๐
๑๗.	๑๑๗.๘๐	๖๐๔.๕๖	.๖๒๑	.๕๖๑
๑๘.	๑๑๘.๐๐	๕๕๕.๑๐	.๖๗๐	.๕๖๐

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
๑๕.	๑๑๗.๑๔	๕๕๑.๐๒	.๖๖๔	.๕๖๑
๒๐.	๑๑๗.๒๗	๕๕๑.๗๑	.๖๒๐	.๕๖๑
๒๑.	๑๑๗.๕๐	๕๕๒.๐๕	.๗๒๗	.๕๕๕
๒๒.	๑๑๗.๑๕	๕๕๗.๖๖	.๖๕๓	.๕๖๐
๒๓.	๑๑๗.๕๕	๕๖๑.๗๔	.๗๕๕	.๕๕๕
๒๔.	๑๑๗.๐๐	๕๕๗.๖๐	.๗๒๗	.๕๖๐
๒๕.	๑๑๗.๗๖	๖๐๑.๐๕	.๖๕๑	.๕๖๐

Reliability Coefficients

N of Case = ๓๐

N of Items = ๓๕

Alpha = ๐.๕๖





ภาคผนวก ข
ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

ตารางประมาณค่าขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan)

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
๑๐	๑๐	๒๒๐	๑๔๐	๑,๒๐๐	๒๕๑
๑๕	๑๔	๒๓๐	๑๔๔	๑,๓๐๐	๒๕๓
๒๐	๑๕	๒๔๐	๑๔๘	๑,๔๐๐	๓๐๒
๒๕	๒๔	๒๕๐	๑๕๒	๑,๕๐๐	๓๐๖
๓๐	๒๘	๒๖๐	๑๕๕	๑,๖๐๐	๓๑๐
๓๕	๓๒	๒๗๐	๑๕๙	๑,๗๐๐	๓๑๓
๔๐	๓๖	๒๘๐	๑๖๒	๑,๘๐๐	๓๑๗
๔๕	๔๐	๒๙๐	๑๖๕	๑,๙๐๐	๓๒๐
๕๐	๔๔	๓๐๐	๑๖๙	๒,๐๐๐	๓๒๒
๕๕	๔๘	๓๑๐	๑๗๓	๒,๑๐๐	๓๒๖
๖๐	๕๒	๓๒๐	๑๗๖	๒,๒๐๐	๓๓๑
๖๕	๕๖	๓๓๐	๑๗๙	๒,๓๐๐	๓๓๕
๗๐	๕๙	๓๔๐	๑๘๓	๒,๔๐๐	๓๓๘
๗๕	๖๓	๓๕๐	๑๘๖	๒,๕๐๐	๓๔๑
๘๐	๖๖	๓๖๐	๑๙๐	๒,๖๐๐	๓๔๖
๘๕	๗๐	๓๗๐	๑๙๓	๒,๗๐๐	๓๕๑
๙๐	๗๓	๓๘๐	๑๙๖	๒,๘๐๐	๓๕๔
๙๕	๗๖	๓๙๐	๑๙๙	๒,๙๐๐	๓๕๗
๑๐๐	๘๐	๔๐๐	๒๐๓	๓,๐๐๐	๓๖๑
๑๑๐	๘๖	๔๑๐	๒๐๖	๓,๑๐๐	๓๖๔
๑๒๐	๙๒	๔๒๐	๒๑๐	๓,๒๐๐	๓๖๗
๑๓๐	๙๗	๔๓๐	๒๑๓	๓,๓๐๐	๓๖๘
๑๔๐	๑๐๓	๔๔๐	๒๑๖	๓,๔๐๐	๓๖๙
๑๕๐	๑๐๘	๔๕๐	๒๑๙	๓,๕๐๐	๓๗๑
๑๖๐	๑๑๓	๔๖๐	๒๒๓	๓,๖๐๐	๓๗๖
๑๗๐	๑๑๘	๔๗๐	๒๒๖	๓,๗๐๐	๓๗๙

จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง	จำนวน ประชากร	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง
๑๘๐	๑๒๓	๕๐๐	๒๖๕	๔๐,๐๐๐	๓๘๐
๑๕๐	๑๒๗	๕๕๐	๒๗๔	๕๐,๐๐๐	๓๘๑
๒๐๐	๑๓๒	๑,๐๐๐	๒๗๘	๗๕,๐๐๐	๓๘๒
๒๑๐	๑๓๖	๑,๑๐๐	๒๘๕	๑๐๐,๐๐๐	๓๘๔



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ สกุล : นายคำพันธ์ เศรษฐไชย
- วัน เดือน ปีเกิด : ๒๓ กันยายน ๒๕๑๗
- ชาติภูมิ : ๑๕๗ หมู่ที่ ๕ ตำบลคอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ที่อยู่ปัจจุบัน : ๒๔ หมู่ที่ ๕ ตำบลคอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- การศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๔๐ : ศศ.บ. ภาษาไทย (เกียรตินิยมอันดับ ๒)มหาวิทยาลัย
มหาสารคาม
- พ.ศ. ๒๕๔๕ : ร.บ.(ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศและการเมืองการปกครอง
เปรียบเทียบ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พ.ศ. ๒๕๔๘ : น.บ.(นิติศาสตร์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- พ.ศ. ๒๕๔๘ : ศน.ม.(พุทธศาสนาและปรัชญา)
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- ตำแหน่ง/สถานที่ทำงาน
- พ.ศ. ๒๕๔๑ : นักประชาสัมพันธ์ ๓ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- พ.ศ. ๒๕๔๒ : นักวิชาการประชาสัมพันธ์ ๓ เทศบาลเมืองร้อยเอ็ด
- พ.ศ. ๒๕๔๕ : เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ๖ ว เทศบาลตำบลสระคู
- พ.ศ. ๒๕๕๑ : นักบริหารงานเทศบาล ๗ (รองปลัดเทศบาล) เทศบาลตำบล
สุวรรณภูมิ