



การนำหลักสี่ป่วิสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคคล กรมพิเศษในเขต
อำเภอเมืองพิษณุโลก จังหวัดนครสวรรค์

พระชินทร์ ปภังโส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สิงหาคม 2559

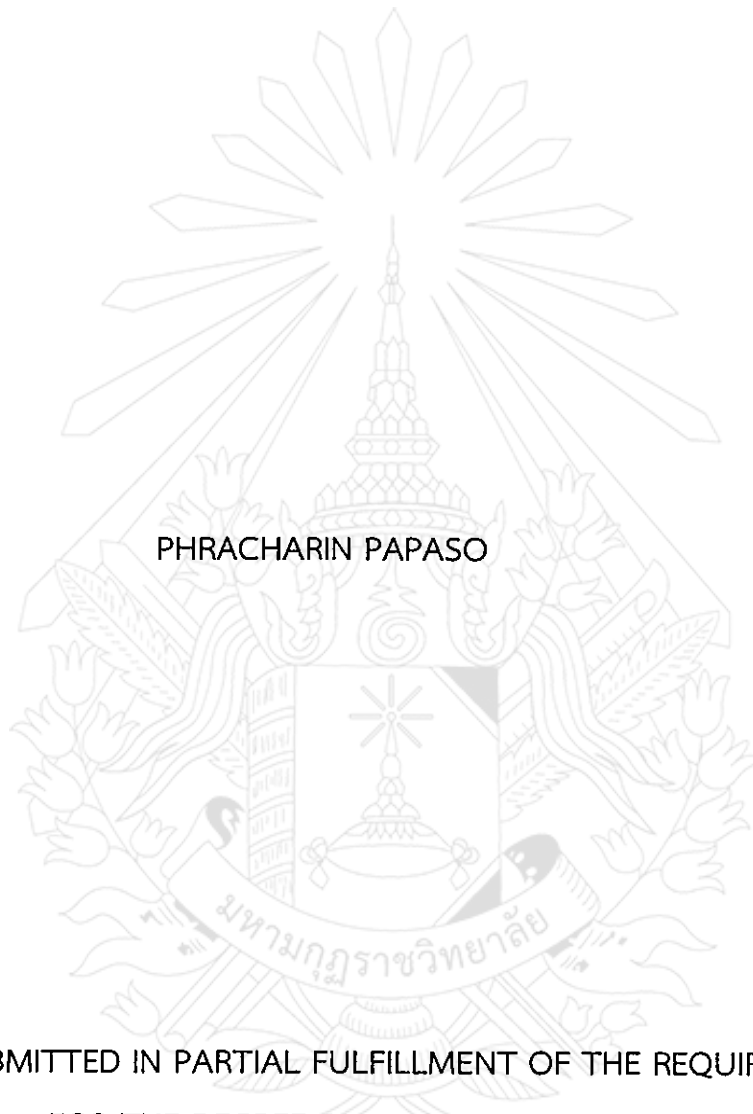
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

การนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต
อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
สิงหาคม 2559
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK
PERFORMANCE OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN
THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON
SI THAMMARAT PROVINCE



PHRACHARIN PAPASO

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF SOCIOLOGY
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY

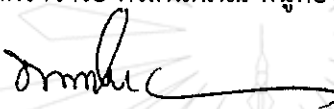
AUGUST 2016

(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)


คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณาวิทยานิพนธ์
ของ พระชรินทร์ ปภาโส ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา คณะสังคมศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

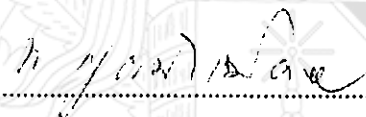
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กณ หนูทองแก้ว)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริ์ทรัพย์)

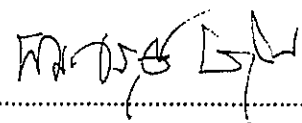
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก นุ่นกล้า)


..... กรรมการ
(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล, ดร.)


..... กรรมการ
(ดร.สุปรียา ชำนาญภูมิพร)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปณญารุโณ)

วันที่ 20 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2559

๗๒๐๖๕๐๔๑๒๐๐๓ : สาขาวิชา : สังคมวิทยา : ศศ.ม. (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ : หลักสัปปุริสธรรม/การปฏิบัติงาน

พระชรินทร์ ปภาโส : การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF APPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา, รองศาสตราจารย์ ดร. เดชชาติ ตรีทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. ๒๒๐ หน้า ปี พ.ศ. ๒๕๕๙

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ๒) เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน และ ๓) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประชากร ได้แก่บุคลากรในเขตเทศบาล อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๒๙๓ คน คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๓๔ คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบบปลายปิดและแบบปลายเปิดวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t - test และ F - test และทดสอบค่าคะแนนเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยพบว่า

๑) การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านธัมมัญญตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านกาลัญญตา ส่วนด้านปริสัญญตามีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก

๒) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าจำแนกตามเพศ และอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านที่มีผู้เสนอแนะ

มากที่สุด คือ ด้านปรีชาญาณ ได้แก่ ข้อควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับชุมชนมากขึ้น ผลสัมฤทธิ์ การนำหลักสี่ปรีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช หลักสี่ปรีธรรมเป็นธรรมของสี่ปรีชน คือ คนดีหรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ ถ้าเรามีหลักธรรมทั้ง ๗ นี้ เราก็สามารถครองตนอย่างมีความเหมาะสม ครองคนคือสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นทำงานร่วมกับคนอื่นได้ และครองงาน เข้ากับคำว่าคนก็สำราญ งานก็สำเร็จ ถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งไปคุณสมบัติของผู้ดีก็ไม่สมบูรณ์ จะเกิดความบกพร่องซึ่งทั้งตนเองทั้งการทำงานและการอยู่ร่วมกับคนอื่น เพราะฉะนั้น หลักสี่ปรีธรรมจึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาล แต่ไม่ใช่เฉพาะพนักงานในเขตเทศบาลเท่านั้น ทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร ทุกอาชีพจะต้องนำหลักสมบัติของผู้ดีหรือหลักสี่ปรีธรรมนี้ไปใช้ทั้งในการครองชีวิตและการทำงานเพื่อจะให้มีคุณสมบัติยิ่งขึ้น



5720650412003 : MAJOR : SOCIOLOGY, M.A. (MASTER OF ARTS)

KEY WORDS : SAPPURISADHAMMA/ WORK PERFORMANCE/PERSONNEL

PHRACHARIN PAPASO : AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE. ADVISORY COMMITTEE : ASSOC.PROF.DR. KANTAPHON NUTHONGKAEW, ADVISOR. ASSOC.PROF.DR. DATECHART TREESAP, CO-ADVISOR. 220 PP. B.E. 2559 (2016).

The objectives of this thesis were as follows 1) To study an application of Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province. 2) To compare an application on Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province in terms of sex, age, degree of education, monthly income and work statuses as differently. 3) To study the suggestion on application of Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province. The population were personel who work in municipality in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province there are for 293 persons, sample size by Krejcie and Morgan's table measurement, the samples were about 234 persons. Data collection by questionnaire. The statistics were applied as follows, frequency, percentage, arithmetic mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA and LSD method.

The findings were as follows

1) An application of Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province by overview in seven aspects found that there were at more level, when considered in each aspect found that the aspect of Dhammanyutawas the highest mean and followed up the aspect of Kalanyutaand the aspect of Parisanyuta was the lowest mean respectively. Classified in terms of sexes, ages, degrees of education, monthly incomes and work statuses found that by overview was at more level.

2) The comparative result An application of Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si

Thammarat province found that in terms of sexes, ages there were not different as statistically significance at .05 and in terms of degrees of education, monthly incomes and work statuses found that there were different as statistically significance at .05.

3) The suggestion of application on Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronphibun district, Nakhon Si Thammarat province found that the aspect of Parisanyuta was the highest frequency i.e. There should have more activities for community relations, and the result of dept interview for application of Suppurisadhamma in work performance of municipality personnel in the area of Ronpibul district, Nakhon Si Thammarat province, there should be full characters those who have this principle and suitable practice they can be lived with others, both work and happiness if lost any of them there will not be full character , that why those are very important will personnel municipality not only those but also other organizations for their living with completely.



ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นการศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอขอบคุณ พระครูวิจิตรคณาทร เจ้าคณะอำเภอรัตนพิบูลย์ พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร. นายอัศวิน จิตวร นายกเทศมนตรีตำบลรัตนพิบูลย์ นายมาโนต สวัสดิ์นฤมล นายกเทศมนตรีตำบลหินตก นายไพโรจ อำนภมณี นายกเทศมนตรีตำบลเขาชุมทอง ในการให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ และให้ความร่วมมือในการประสานงานเป็นอย่างดี

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องของวิทยานิพนธ์เป็นอย่างดียิ่งมา โดยตลอดทำให้รายงานผลการวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ถูกต้อง รองศาสตราจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมและประธานสาขาวิชาสังคมวิทยา ในความกรุณา ถ่ายทอดความรู้แนวคิด แนววิเคราะห์ การให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะ รวมถึงการแก้ไขข้อบกพร่องของสารนิพนธ์เป็นอย่างดียิ่งมาโดยตลอด

ขอขอบคุณ พระครูอรุณสุตาลังการ, ผศ.ดร. พระครูเหมเจติยาภิบาล (โสพิทร์) และนายมาโนต สวัสดิ์นฤมล เป็นผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัย ชี้แนะแนวทางการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ช่วยอนุเคราะห์ประสานงานด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงด้วยความมีมิตรไมตรีที่ดีเยี่ยม และเพื่อนๆ คณะสังคมวิทยา รุ่น ๙ ทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ และให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

สุดท้ายขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่ให้ชีวิตและคุณธรรมที่เป็นเครื่องชี้นำทางชีวิต ญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้ขวัญและกำลังใจและสนับสนุน คุณค่าและประโยชน์อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตา บูชาแต่ บิดา มารดา คุณครู คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ และทุกท่านผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ณ ที่นี้

พระชรินทร์ ปภาโส

สารบัญคำย่อ

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พ.ศ. ๒๕๑๔ อักษรย่อชื่อคำภีร์ เป็นอักษรย่อที่ใช้ในการอ้างอิง ซึ่งมีไว้ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์นี้โดยเรียงตามลำดับคำภีร์ในการ อ้างอิง ดังนี้

คำย่อ	คำเต็ม
พระสุตตันตปิฎก	
ที.ม.	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวัคค์
ที.ปา.	สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฎิกวัคค์
ม.มู.	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย มูลปิ่นณาสร์
ม.อุ.	สุตตันตปิฎก มัชฌิมนิกาย อุปรินัณณาสร์
ส.ส.	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สคถวรรค
ส.สพ.	สุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย สฬายตนวรรค
อง.ทุก.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต
อง.สตตก.	สุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย สตตกนิบาต-อัฐก
ขุ.ม.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย มหานิเทศ
ขุ.อป.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย อปทาน
ขุ.พุทธ.	สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย พุทธวงศ์

ตัวเลขที่อยู่หลังคำภีร์ ๒ แบบ คือ แบบ ๒ ตอน และ แบบ ๓ ตอน แบบ ๒ ตอนหมายถึง เลขเล่ม และเลขหน้า เช่น ๒๓/๑๗ หมายถึง เล่มที่ ๒๓ หน้า ๑๗ ส่วนแบบ ๓ ตอน หมายถึง เลขเล่ม ข้อ และหน้า เช่น ๒๔/๑๑๓/๖๗ หมายถึง เล่มที่ ๒๔ ข้อ ๑๑๓ หน้า ๖๗

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศคุณูปการ	จ
สารบัญคำย่อ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญแผนภูมิ	น
บทที่	
๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย	๒
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๓
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๖
๒.๑ ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักสัจปฐิธรรม	๖
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหลักสัจปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	๑๐
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ	๑๙
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล	๒๖
๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน	๒๗
๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน	๓๐
๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ	๓๖
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๗
๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	๔๙
๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๕๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๕๑
๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	๕๒
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๕๓
๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๕๔

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๕
๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๖
๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย	๕๗
๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๐
๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๒
ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๒
ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสี่ปฐุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๖๕
ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสี่ปฐุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๗๓
ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๘๒
ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสี่ปฐุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๓๗
๕ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๔๗
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๕๓
๕.๓ อภิปรายผลสัมภาษณ์	๑๗๑
๕.๔ ข้อเสนอแนะ	๑๗๒
๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๗๒
๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๗๔
บรรณานุกรม	๑๗๕

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	หน้า
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	๑๗๙
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	๑๘๐
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	๑๘๒
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๑๘๖
ภาคผนวก จ แบบสอบถาม	๑๙๐
ภาคผนวก ฉ วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC	๑๙๖
ภาคผนวก ช รูปถ่ายในการสัมภาษณ์	๒๐๔
ภาคผนวก ซ ค่าความเชื่อมั่น (Try Out)	๒๑๑
ประวัติผู้วิจัย	๒๑๗
	๒๒๐



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๓.๑	แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕ ท่าน	๕๒
๓.๒	แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาล	๕๖
๔.๑	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	๖๒
๔.๒	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	๖๒
๔.๓	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	๖๓
๔.๔	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๖๓
๔.๕	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการทำงาน	๖๔
๔.๖	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม	๖๕
๔.๗	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัมมัญญาตา	๖๖
๔.๘	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถัญญาตา	๖๗
๔.๙	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตตัญญาตา	๖๘
๔.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา	๖๙
๔.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญาตา	๗๐
๔.๑๒	แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญาตา	๗๑

สารบัญญัตินี้ (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา	๗๒
๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามเพศ	๗๓
๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ใน การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามอายุ	๗๔
๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๗๖
๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๗๘
๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรี- ธรรมราช โดยรวม จำแนกตามสภาพในการทำงาน	๘๐
๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามเพศ	๘๒
๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่ มีเพศต่างกัน	๘๒
๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา จำแนกตามเพศ	๘๓
๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน	๘๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามเพศ	๘๙
๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้าน บุคคลัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน	๘๙
๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามอายุ	๙๐
๔.๓๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน	๙๐
๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา จำแนกตามอายุ	๙๑
๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๑
๔.๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านอัติัญญาตา จำแนกตามอายุ	๙๒
๔.๔๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัติัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๒
๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านอัติัญญาตา จำแนกตามอายุ	๙๓
๔.๔๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัติัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามอายุ	๙๔
๔.๔๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๔
๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญูตา จำแนกตามอายุ	๙๕
๔.๔๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๕
๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญูตา จำแนกตามอายุ	๙๖
๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๖
๔.๔๙ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๗
๔.๕๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญูตา จำแนกตามอายุ	๙๘
๔.๕๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน	๙๘
๔.๕๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๙๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๖๓ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตตัญญา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	๑๐๖
๔.๖๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๗
๔.๖๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	๑๐๗
๔.๖๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๘
๔.๖๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	๑๐๘
๔.๖๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๐๙
๔.๖๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	๑๐๙
๔.๗๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญา จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๑๐
๔.๗๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน	๑๑๐
๔.๗๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๑๑

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๘๓ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๑๘
๔.๘๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๑๙
๔.๘๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๑๙
๔.๘๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๒๐
๔.๘๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๒๐
๔.๘๘ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๒๑
๔.๘๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๒๒
๔.๙๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปริสัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๒๒
๔.๙๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๑๒๓
๔.๙๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๒๓

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๙๓ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน	๑๒๔
๔.๙๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	๑๒๕
๔.๙๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๒๕
๔.๙๖ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๒๖
๔.๙๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัมมัญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	๑๒๗
๔.๙๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัมมัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๒๗
๔.๙๙ แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัมมัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๒๘
๔.๑๐๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอิตัญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	๑๒๙
๔.๑๐๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอิตัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๒๙
๔.๑๐๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอิตัญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน	๑๓๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๑๓	แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน	๑๓๖
๔.๑๑๔	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมในการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๓๗



สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

หน้า

๕๐



บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เทศบาล มีภารกิจบทบาทและหน้าที่ในการให้บริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชนในเขตเทศบาลและมีการประสานความร่วมมือช่วยเหลือระหว่างเทศบาลกับประชาชน โดยอำนาจหน้าที่ของเทศบาล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ คือ รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง ให้ราษฎรได้รับการศึกษา ส่งเสริม การพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมอันดี ของท้องถิ่นและหน้าที่อื่นตามกฎหมายบัญญัติ ให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล (สำนักนายกรัฐมนตรี รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐, หน้า ๑๕๐ - ๑๕๑) การปกครองท้องถิ่นเป็นโรงเรียนฝึกปฏิบัติที่สำคัญของการปกครองระบบประชาธิปไตย ในระดับชาติ ทั้งนี้เพราะเป็นการปกครองที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่น ได้ตัดสินใจปัญหาซึ่งมีลักษณะเป็นปัญหาของท้องถิ่นตนเองแต่ละองค์กรปกครองท้องถิ่นของไทยตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยเฉพาะก่อนมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐ หรือเป็นที่รู้จักในนามรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนนั้น ยังขาดลักษณะการปกครองตนเองของท้องถิ่นที่แท้จริง ทั้งนี้เนื่องจากหน่วยการปกครองตนเองของท้องถิ่นยังถูกควบคุมจากส่วนกลางค่อนข้างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านอำนาจหน้าที่การบริหารงานบุคคล และการหารายได้มาเพื่อนำมาใช้จ่ายในท้องถิ่น (อมร รักษาสัตย์, ๒๕๕๕, หน้า ๓๕๒)

โดยหลักองค์การการปกครองท้องถิ่นซึ่งมาจากการเลือกตั้งของประชาชน ในท้องถิ่นนั้นๆ ผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งก็จะดำเนินงานตามนโยบายที่แถลงการณ์ ขณะรณรงค์หาเสียง การบริหารของส่วนท้องถิ่นคือหลักการกระจายอำนาจ (Decentralization) โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการในแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยพนักงานเทศบาล เป็นผู้นำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตการประพฤติมิชอบ และการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ มาตรฐาน ทางคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเครื่องมืออันสำคัญยิ่งที่จะช่วยให้ราชการ พนักงาน และลูกจ้างของรัฐ เพื่อป้องกันการทุจริตและการประพฤติมิชอบและการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่และข้อบังคับ ก.พ. ว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนทั้งเป็นผู้มีศีลธรรมอันดีและประพฤติตนให้เหมาะสมกับเป็นข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างขององค์กรการปกครองท้องถิ่นได้มีหลักการและแนวทางประพฤติปฏิบัติตนไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมนำมาซึ่งประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ความพอใจ ความผาสุกของประชาชน ความ

เจริญรุ่งเรืองของประเทศชาติและส่งผลให้เกิดความสุขความเจริญอันมาสู่ผู้ประพฤติเอง (ในราชกิจจานุเบกษา, เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๑๙)

พฤติกรรมด้านคุณธรรมของพนักงานเทศบาล มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องมีหลักธรรมในการครองตน หลักธรรมในการครองคน หลักธรรมในการครองงาน พระผู้มีพระภาคตรัสไว้ว่า ผู้ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม ๗ ประการ ย่อมเป็นผู้ควรแก่การคำนับยกย่อง นับถืออย่างยิ่งของบุคคลทั้งหลายเพื่อเป็นกรอบในการประพฤติปฏิบัติตามสภาพของสังคมวัฒนธรรมของสังคมไทย เพราะ สังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีการรับเอาคำสอนทางพระพุทธศาสนามาเป็นรากฐานของการดำเนินชีวิตจนกลายเป็นค่านิยม ประเพณีวัฒนธรรมของสังคมไทย และหลักของกฎหมายระเบียบแบบแผนเพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยนำเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นกรอบในการศึกษาวิจัย เพราะสังคมไทยส่วนใหญ่เป็นสังคมชาวพุทธ มีการนำเอาหลักสัปปุริสธรรมมาเป็นรากฐานการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยที่ได้จะได้นำไปให้พนักงานเทศบาลนำไปใช้ในการพัฒนางานของตนเองต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๓ สมมติฐานของการวิจัย

๑.๓.๑ บุคลากรเทศบาลที่มีเพศต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๓.๒ บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๓.๓ บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๓.๔ บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๓.๔ บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๒๙๓ คน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ๗ ด้านดังนี้

ด้านอัมมัญญ	ด้านการรู้จักเหตุ
ด้านอัทธัญญ	ด้านการรู้จักผล
ด้านอัตตัญญ	ด้านการรู้จักตน
ด้านมัตตัญญ	ด้านการรู้จักประมาณ
ด้านกาลัญญ	ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา
ด้านปริสสัญญ	ด้านการรู้จักชุมชน
ด้านบุคคลัญญ	ด้านการรู้จักบุคคล

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่ใช้ในการวิจัยคือเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มี ๓ เทศบาล ประกอบด้วย ๑. เทศบาลตำบลอ่อนพิบูลย์ ๒. เทศบาลตำบลเขาชุมทอง ๓. เทศบาลตำบลหินตก

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๕.๑ ทำให้ทราบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๕.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน

๑.๕.๓ ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๕.๔ ทำให้สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อไป

๑.๖ คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษหรือ เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มี ๗ ประการ ด้วยกัน คือ

ด้านธัมมัญญุตาท่านมีความรับผิดชอบต่อนักๆที่ได้รับมอบหมาย (รัฐภารกิจ) ในการปฏิบัติงาน ท่านเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตน ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่

ด้านอัตถัญญุตาท่านมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้ ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ท่านมีความเพียรในการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

ด้านอัตตัญญุตาท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงาน ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

ด้านมัตตัญญุตาท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ท่านมีปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน)ต่อเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนาน ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ ท่านชอบงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่

ด้านกาลัญญุตาท่านรู้จักการบริหารเวลาในปฏิบัติงาน ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลา ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด ท่านปฏิบัติงานทันตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย

ด้านปริสัณญุตาท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

ด้านบุคคลัญญุตาท่านหน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงาน ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผล

บุคลากรเทศบาล หมายถึง บุคลากรเทศบาลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้การปฏิบัติราชการโดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนของเทศบาล และให้หมายความรวมถึงบุคลากรครูเทศบาลหรือพนักงานเทศบาลอื่นที่ได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนของ รัฐบาลและเทศบาลนำมาจัดเป็นเงินเดือน ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ เทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มี ๓ เทศบาล

เทศบาลตำบล หมายถึง ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล ตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒

การนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชซึ่งในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นได้นำ หลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานด้วย

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๒ เพศ คือ ๑. เพศชาย ๒. เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ช่วง คือ ๑. ๑๘ - ๓๐ ปี, ๒. ๓๑ - ๕๐ ปี และ ๓. ๕๑ - ๖๐ ปี

ระดับการศึกษา หมายถึงระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ระดับคือ ๑. มัธยมศึกษา/ปวช., ๒. อนุปริญญา/ปวส. และ ๓. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

รายได้ต่อเดือน หมายถึง รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๔ ระดับ คือ ๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๒. ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๓. ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๔. ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

สถานภาพการทำงาน หมายถึงสถานภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น ๓ ระดับ คือ ๑. ข้าราชการการเมือง, ๒. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ๓. ลูกจ้าง

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทฤษฎี แนวความคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการวิจัยเป็นลำดับดังนี้

- ๒.๑ หลักคำสอนสัปปุริสธรรม ๗
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากรเทศบาล
- ๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ
- ๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๒.๑ หลักคำสอนสัปปุริสธรรม ๗

๒.๑.๑ ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม ๗

สมัยหนึ่งพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของอนาถบิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี ณ ที่นั้นแล พระผู้มีพระภาคเจ้ารับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเหล่านั้นทูลรับสนองพระดำรัสแล้ว พระผู้มีพระภาคจึงได้ตรัสเรื่องนี้ว่า

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วย ธรรม ๗ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในพระธรรมวินัย นี้ (อง.สตุตทก. ๒๓/๖๘/๑๔๓) เป็นผู้ควรแก่ของที่นำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก ธรรม ๗ ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑. เป็น ธรรมัญญ
๒. เป็น อถถัญญ
๓. เป็น อถตัญญ
๔. เป็น มัตตัญญ
๕. เป็น กาลัญญ
๖. เป็น ปริสัณญ
๗. เป็น ปุคคลโปปรัญญ

ภิกษุเป็นธัมมัญญู อย่างไร

คือ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้ผู้รู้ธรรมคือ สุตตะ เวชยการณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัมภุตธรรม เวทลละ หากภิกษุในที่นี้ ภิกษุไม่รู้จักธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้น เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรม คือ สุตตะ ฯลฯ เวทลละ ฉะนั้นเราจึงเรียกเธอว่าเป็นธัมมัญญูด้วยประการฉะนี้

ในพระสูตรนี้ พระพุทธเจ้าได้ตรัสถึง ธัมมัญญูปุคคล ซึ่งหมายถึง ผู้รู้ธรรม ซึ่งเป็นคุณสมบัติประการที่ ๑ ในคุณสมบัติ ๗ ประการของภิกษุ ภิกษุประกอบด้วยธรรม ๗ ประการย่อมเป็นผู้ควรแก่การค้ำนบยกย่อง นับถืออย่างยิ่งของบุคคลทั้งหลาย ถือเป็นผู้มีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ คุณสมบัติ ๗ ประการนั้นคือ

๑. เป็นธัมมัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้ธรรม หรือ ผู้รู้หลักธรรม อันเป็นคำสอนที่สำคัญ คือ สุตตะ (พระสูตรต่างๆ) เคยยะ (พระสูตรที่ประกอบด้วยคาถา) เวชยการณะ (พระอภิธรรมทั้งหมด) คาถา (พระธรรมบท เถรคาถา เถรีคาถา) อุทาน (พระสูตรที่พระพุทธเจ้าทรงเปล่งอุทานด้วยโสมนัส) อิติวุตตกะ (พระสูตรที่ขึ้นต้นด้วยคำว่าคำนี้สมจริง ดังคำสอนที่พระพุทธองค์ตรัส) ชาตก (พระสูตรที่แสดงเรื่องในอดีตชาติของพระพุทธเจ้า) อัมภุตธรรม (พระสูตรที่ประกอบด้วยปาฏิหาริย์) เวทลละ (พระสูตรที่เทวดาและมนุษย์ทั้งหลายถามแล้วได้รับความรู้และถามยิ่ง ๆ ขึ้นไป (พระสามมถ อานนโท, ๒๕๔๗, หน้า ๕๓)

๒. เป็นอัทธัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้ความหมายแห่งภาสิต กล่าวคือ เป็นผู้รู้จุดมุ่งหมายและรู้จักผลที่เกิดจากการกระทำที่มีประโยชน์ และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งมั่นไว้

๓. เป็นอัทธัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักตนว่ามีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา และปฏิภาณเท่าใด ตามหลักแห่งอารยะวิถี ๕

๔. เป็นมัตตัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักประมาณในการรับปัจจัย ๔ กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักความพอดีตามหลักแห่งมัชฌิมาปฏิปทาและหลักสันโดษ

๕. เป็นกาลัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักเวลาอันเหมาะสมที่จะประกอบกิจการต่างๆ อย่างถูกต้อง

๖. เป็นปริสัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักวิธีการเข้าหาประชาชน กล่าวคือ เป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคมอย่างถูกต้อง และเข้าใจถึงวิธีการปฏิบัติอย่างถูกต้องในชุมชนหรือสังคมนั้น

๗. เป็นปุคคัลโปรบรัญญู หมายถึง เป็นผู้รู้จักเลือกคบคนให้ถูกต้อง

๒.๑.๒ ความหมายของหลักสัปปริสธรรม

สัปปริสธรรมเป็นธรรมของสัปปริสชน คือ คนดีหรือคนที่แท้ ซึ่งมีคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ และถือเป็นคุณธรรมที่สำคัญของการเป็นผู้นำที่สมบูรณ์ในการนิยามความหมายของสัปปริสธรรม ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่างๆไว้ดังนี้

พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลศัพท์ของพระธรรมปิฎก : สัปปริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้สัตบุรุษมี ๗ ประการ คือ ธัมมัญญูตา รู้หลักหรือรู้จัก

เหตุ ๒. อุตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล ๓. อุตตัญญตา รู้จักตน ๔. มัตตัญญตา รู้จักประมาณ ๕. กาลัญญตา รู้จักกาล ๖. ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน ๗. ปุคคัญญตา รู้จักบุคคล (ป.อ. ปยุตโต, ๒๕๓๘, หน้า ๒๗๖)

กลิน อุตถโยธิน (๒๕๔๗, หน้า ๓๓ - ๓๔) ได้กล่าวถึง สปัปฺริสธรรม ๗ คือ คุณสมบัติของผู้ดี ถ้าบุคคลใดประกอบด้วยคุณธรรม ๗ ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคลแล้ว บุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักกาลเทศะมีเหตุผลในการทำงานโดยเฉพาะผู้ทำหน้าที่ปกครองคนอื่น จะสามารถบริหารงานได้อย่างราบรื่น

พระพรหมคุณาภรณ์ (๒๕๔๗, หน้า ๑๔) ได้กล่าวในหนังสือธรรมนุญแห่งชีวิต ว่า สปัปฺริสธรรม ๗ คือ คนดี มี ๗ ประการ ประกอบด้วย

๑. อัมมัญญตา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ดีนั้นจะต้องประพฤติตามเหตุผลตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อุตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรกิจกรรมที่ตนกระทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรเป็นผลดีหรือผลเสียตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

๓. อุตตัญญตา รู้ตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้อง ที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

๔. มัตตัญญตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕. กาลัญญตา รู้กาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล

๖. ปรีชาญาณ รู้ชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้การอันควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ๆ เป็นต้น

๗. บุคคลัญญา รู้บุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีว่า ควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น

สรุปได้ว่า สัปปริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรมที่สำคัญ ๗ ประการ สำหรับ สัปปริสชน หรือคนดี และเป็นธรรมสำคัญของผู้นำที่สมบูรณ์แบบด้วย เพราะคุณธรรมทั้ง ๗ ประการนี้ ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เรียกได้ว่าเป็นคนสมบูรณ์แบบ ซึ่งเป็นผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

พระธรรมปิฎก (๒๕๔๖, หน้า ๒๕ - ๒๘) ได้กล่าวว่า สัปปริสธรรม ๗ หมายถึงคุณธรรม ๗ ประการ อันเป็นคุณสมบัติภายในตัวของผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง ๗ ประการนี้เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ทองย้อย แสงสินชัย (๒๕๔๓, หน้า ๕๖) ได้กล่าวถึง “หลักสัปปริสธรรมว่าเป็นของสัตบุรุษ คือธรรมของคนดีของผู้นำและได้กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้ดีนั้น ว่าไม่ได้ดีเพราะเป็นผู้ที่เกิด ในตระกูลสูงมีฐานะทางเศรษฐกิจดี ผู้ที่มีอำนาจทางการเมือง ผู้มีอำนาจทางการทหารและผู้มีการศึกษา

ประภาศรี สีหอำไพ (๒๕๓๑, หน้า ๕๘ - ๖๓) ได้กล่าวว่า การเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ความมีจิตประเสริฐด้วยคุณธรรมนั้นคือ ต้องมีธรรมของสัตบุรุษ คือ สัปปริสธรรม ๗ ประกอบด้วย

๑. รู้เท่าทันกฎหรือหลักความจริงของสิ่งทั้งหลาย
๒. รู้ความมุ่งหมาย และผลประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต
๓. รู้จักตนตามสภาวะ และความสามารถ
๔. รู้จักประมาณ คือ ความดีตามฐานะของตน
๕. รู้จักกาลที่พึงกระทำการ ให้เป็นไปโดยเรียบร้อย
๖. รู้จักชุมชน ประพฤติในระเบียบ วินัยและวัฒนธรรม
๗. รู้จักบุคคล ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นตามสถานะ

จ.เปรี๊ญ (๒๕๒๒, หน้า ๑๓๓) ได้กล่าวว่า หลักสัปปริสธรรม๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุผลมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทาง

พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคน อื่น จะสามารถบริหารงานได้

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลสังฆปริณายก (อภฺรฺสุทฺธฺโย, ๒๕๐๙, หน้า ๑๒) ได้กล่าวว่า สัปปุริสธรรม ๗ หมายถึง คุณธรรม ๗ ประการที่บริบูรณ์ในตัวผู้โดยย้อมส่งเสริมผู้นั้นให้เป็นสัปปุริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติ ควรแก่การเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติกิจการงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำตนให้เป็นผู้สงบ และเป็นผู้นำในทางสงบ และสามารถบริหารหมู่คณะประเทศชาติให้ถึงความสงบและความ เจริญก้าวหน้าได้ (สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลสังฆปริณายก

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหลักสัปปุริสธรรม ๗ ไปใช้ในการปฏิบัติงาน

๒.๒.๑ การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการปฏิบัติงาน

๑) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ

ความเป็นผู้รู้จักเหตุ หมายถึง ความรู้ถึงหลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน รู้กฎเกณฑ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่า เหตุเกิดอย่างไรแล้ว จะส่งผลออกมาอย่างไร คุณสมบัติของผู้รู้จักเหตุ ๓ ประการ

๑) ต้องเป็นคนใฝ่ศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรม

๒) ต้องเป็นคนช่างสังเกต เพราะถ้าเรียนรู้หลักแต่ไม่ช่างสังเกต ก็เอาประโยชน์

ไม่ได้

๓) ต้องมีกัลยาณมิตร คบคนดีเป็นเพื่อน คอยเป็นที่เลี้ยง หรือหาผู้รู้ (ศิษย์ต้องมีครู)

ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือ เห็นเหตุหรือการกระทำเกิดขึ้นในปัจจุบัน แล้วรู้ว่าจะส่งผลในอนาคตอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลเตือนภัย ในการวางแผนป้องกันต่อไป ตัวอย่างการเห็นเหตุ แล้วหยั่งรู้ผล มีดังนี้

๑) ชี้เกี่ยอ่านหนังสือ อาจสอบได้คะแนนไม่ดี

๒) ชยันทำงาน ปลายปีได้เงินเดือนเพิ่มมากขึ้น

๓) ฝนตกทั้งปี วัตถุประสงค์มีความชื้นสูงขึ้น

๔) ทำดีได้ดี

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

๑) เห็นคนไข้เป็นกามโรค ทราบเหตุเลยว่าต้องไปเที่ยวชุกชุกมา

๒) เห็นคนหลักกลางวัน ทราบเลยว่า พ่อแม่เลี้ยงมาแบบปล่อย ไม่เคยให้เกณฑ์ในการเข้านอน

๓) นักโบราณคดีเห็นกะโหลกชิ้นเดียว สามารถตอบได้เลยว่า บริเวณนี้เจริญรุ่งเรืองมาเป็นพันปี เป็นหมื่นปีมาแล้ว

๔) เห็นหินปูนและฟอสซิล นักธรณีวิทยาก็จะทราบว่าหินปูน เกิดในยุคไหน สภาพแวดล้อม การเกิดเป็นอย่างไร

๕) ในการบริหารงานมักพบปัญหาอยู่บ่อย ๆ เช่น เครื่องจักรชำรุดบ่อย คุณภาพผลิตภัณฑ์ตกบ่อย วัตถุดิบเปื่อยขึ้น สิ่งนี้เป็นผล (Result) ซึ่งหากแตกต่างจากเกณฑ์กำหนดก็จะเป็นปัญหาขึ้นมาทันที นั่นคือ เห็นผลแล้ว การที่จะรู้เหตุรากเหง้า นั้น บางอย่างก็ดูไม่ยาก บางอย่างก็ต้องสืบสวนสอบสวน ตามกระบวนการแก้ไข้ปัญหา ซึ่งอยากที่บอกสาเหตุรากเหง้าหรือลงลึกละเอียดพอที่จะเอาเหตุนั้นไปแก้ไข้ปัญหาหรือตอบโต้ปัญหา

ในทางอริยสัจ ๔ การที่จะแก้้ปัญหาได้ก็ต้องรู้เหตุรากเหง้า จึงจะมามาตรการแก้ไข้ปัญหาได้ เช่นเดียวกันกับกระบวนการแก้้ปัญหาด้วย QC Story ในการทำงานเชิงธุรกิจและชีวิตประจำวันจะมีปัญหามากมาย การแก้้ปัญหาไม่ตรงเหตุรากเหง้า ปัญหาจะเกิดซ้ำอีกในกระบวนการ QCC ก็มีการใช้ผังก้างปลาค้นหาเหตุ้ปัญหาในการหาเหตุ้เกิดขึ้นนั้นได้อย่างไรนั้นต้องทำ ๓ GEN นั่นคือ ต้องลงพื้นที่จริง เหตุการณ์จริง และของจริง

๓) ความเป็นผู้รู้จักตน

ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

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

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

เครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็น และฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน มีดังนี้

๑. ศรัทธาในการทำความดี หรือต้องการให้ผลงานออกมาดี
๒. มีศีลมั่นคงปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท และข้อปฏิบัติงานมาตรฐานอย่างเคร่งครัด

๓. ตั้งใจศึกษาธรรมชาติ การเฝ้าหาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาตนเองได้อย่างถูกต้อง

๔. มีการเสียสละ การให้ทาน การทำงานทุ่มเทเพื่อองค์กร ใจก็จะเป็นกลาง สามารถพิจารณาตน พิจารณางานได้ดี

๕. ใช้ปัญญาโดยการหาความรู้เสมอ ไม่เชื่ออย่างงมงาย พยายามใช้สมองคอยจะใช้วิธีระดมสมองก็ได้

๖. มีปฏิภาณในการตอบโต้ปัญหา แก้ปัญหาเก่ง ซึ่งต้องหมั่นหาความรู้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือหมั่นถามผู้รู้

๔) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ตีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป

การหาจุดพอดีของแต่ละคน ของแต่ละหน่วยงานไม่เท่ากัน และไม่มีเครื่องชั่งตวงวัดมาบอกได้ว่าพอดีต้องเอาใจที่ละเอียด ใจที่สุขุม ใจที่มีปัญญา ใจที่มีความรอบคอบเข้าไปวัดความพอดี ดังนั้น การกาจุดพอดินั้นหายาก แต่ต้องฝึกหาให้เจอให้พบ จะให้ใครมาหาแทนเราก็ไม่ได้ เพราะจุดดีนั้นเป็นจุดเฉพาะตัว

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่าความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติที่เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพธ์อย่างดีเลิศ ตัวอย่างความเป็นผู้รู้จักประมาณ ดังนี้

๑. ตำนาน้ำพริกตามตำราสัดส่วนวัตถุดิบถูกต้อง แต่ใช้เวลาตำเร็ว ต่ำละเอียดเลยเหม็นเขียวกินไม่ได้ กินไม่อร่อย เป็นความไม่พอเหมาะพอดีทางด้านเวลาตำและความละเอียดของน้ำพริกหลังตำเสร็จ

๒. สัดส่วน Raw meal ถูกต้อง แต่เผาปูนไฟอ่อนไปน้อย ปูนไม่สุก เกิดฟรี้โลมสูง เป็นความไม่พอเหมาะพอดีด้านอุณหภูมิการเผา หรือช่วงเวลาที่ใช้ในการเผาปูน

๓. การเตือนคน ถ้าพูดไฟเพราะก็เป็นการ “เตือน” ถ้าพูดแรงไปนิดหนึ่งก็เป็น “ตักเตือน” ถ้าแรงไปอีกก็เป็น “ตู่ตัก” ถ้าแรงขึ้นไปอีกก็เป็น “ด่าตีเตือน” ดังนั้นคำพูด ถ้าไม่ปรับให้เหมาะสม ก็คือไม่รู้จักประมาณ ก็อาจเปลี่ยนความหมายได้

๔. ทำความดีให้พอเหมาะพอดี ทำดีแล้วยังไม่ได้ดี ก็อาจเกิดจากทำความดีที่ยัง ไม่พอดี คือ ไม่ตรงจุดปริมาณการกระทำน้อยไป หรือทำมากไป จนลงรายละเอียดงานหรือปัญหาไม่ได้

๕. ถ้าเรากินจนอึดเมื่อไร ก็จะอึดอัดไม่พอดี

๖. ใช้สมรรถนะชักโครก ใช้น้ำมากแหล่งน้ำไม่เพียงพอ อาจต้องเปลี่ยนมาเป็นส้วมราด

๗. ใช้ไฟฟ้า ใช้น้ำแต่เพียงพอดี ไม่มากเกินไป เท่าที่จำเป็นต่อการใช้งาน ซึ่งจะทำให้ประหยัดค่าใช้จ่าย และลดการทำลายสิ่งแวดล้อมด้วย

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

๙. เรื่องที่อยู่อาศัยก็ควรเลือกแต่พอดี ไม่ใหญ่โตเกินไป เพราะดอกเบี้ยยแพง หรือเป็นหนี้เป็นสินมาก

๑๐. จัดหาเครื่องจักรมาแต่พอดี ไม่เผื่อมากเกินไปจะเปลืองต้นทุนเครื่องจักรทำให้ต้นทุนการผลิตสูง

๑๑. สต็อกวัสดุ พัสดุ แต่พอดี ไม่เผื่อมากเกินไปทำให้สินทรัพย์ที่พัสดुकงคลังสูง เงินจม

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

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

๑๔. คนเจ็บไข้เล็กน้อยไม่ไปหาแพทย์ ปล่อยให้หนักก็ยากที่จะรักษาแล้ว

๑๕. เครื่องจักรชำรุดเล็กน้อยไม่ใส่ใจ ปล่อยให้ลุกลามจนชำรุดหนัก ก็จะเสียค่าใช้จ่ายมาก

๑๖. การเรียน การทำงาน การพักผ่อน การเที่ยว การเล่นเกม ต้องรู้จักแบ่งเวลา ให้เหมาะสม

๑๗. ไม่ตระหนี่จนเกินไป หรือสุรุ่ยสุร่ายเกินไป ต้องมีความพอดี ทำบุญก็ต้องทำ แล้วไม่เบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น เช่น ทำบุญจนหมดตัวจนครอบครัวไม่มีอะไรจะกิน

๕) ความเป็นผู้รู้จักกาล

ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา

ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง” ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติ ว่าควรจะทำให้ทันเวลา กำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลักษณะการใช้เวลามี ๔ ลักษณะ คือ

๑. ทำให้ทันเวลา เช่น นักเรียนทำข้อสอบไม่ทันเวลา แม้ว่าจะมีความรู้เท่าไร ก็สอบตกได้ ขาวนาถึงจะดำไถคราดเก่งอย่างไร ถ้าทำไม่ทันเวลา เลยฤดูกาลไปก็ปลูกข้าวไม่ได้ หรือ ได้ผลผลิตไม่ดี ผลิตสินค้าปูนซีเมนต์ก็ต้องผลิตให้ทันเวลาที่ลูกค้ามารับปูนไปใช้งาน ซ่อมเครื่องจักรให้ทันเวลาที่จะใช้งาน การปฏิบัติงานตามแผนงานให้แล้วเสร็จทันเวลา

๒. ทำให้ถูกเวลา เช่น การใส่ปุ๋ยต้องทำให้ถูกเวลา ตอนเล็กใส่ปุ๋ยไนโตรเจน เพื่อเร่งใบ พอโตก็เร่งปุ๋ยโปรแตสเซียมเร่งต้นให้แข็งแรง พอโตอีกหน่อยก็ต้องเร่งปุ๋ยฟอสฟอรัสเพื่อให้ข้าวตกรวง ในกระบวนการผลิตในโรงงานก็มีการทำให้ถูกเวลา เช่น เวลาที่ต้องเติมน้ำมัน ช่วงนี้ต้องเอาเครื่องจักรออกจากหน้างานหลบระเบิด สต็อกต่ำแล้วต้องเร่งทำสต็อก ๓ กะ เวลาอบรมต้องตั้งใจฟัง เวลาที่ต้องเก็บตัวอย่างมาวิเคราะห์คุณภาพ เวลาเครื่องจักรชำรุดหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์มีปัญหาต้องรีบแก้ไขและหาสาเหตุรากเหง้า เวลาไฟไหม้ต้องรีบดับเพลิง ลื่นปีแล้วต้องทำแผนงบประมาณ เป็นต้น

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

๔. ทำงานให้ตรงตามเวลา เช่น การนัดหมายพบกัน การปฏิบัติงานตามเวลา เข้าออกประจำวัน เลิกบรรยายตรงเวลาที่กำหนดในแผนการ อบรม การเข้าประชุม เลิกประชุมตรงเวลา

๖) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน

ความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักสังคมชนบทรรมนิยมประเพณีของสังคม ซึ่งแตกต่างกันไป แล้วปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ทำไม่จึงต้องรู้จักชุมชน

๑. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ตัวคนเดียวไม่ได้

๒. วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละสังคมแตกต่างกันไป การเข้าสู่สังคมต้องศึกษา วัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ เรียกว่า “เข้าเมืองตาหลิว ต้องหลิวตาตาม” แต่ถ้าเข้าถิ่นโจร ก็ไม่ต้องเป็นโจรตาม เพราะไม่ถูกต้อง

๓. ชุมชนนั้น ๆ อาจนับถือศาสนาที่แตกต่างไปจากเรา

๔. ชุมชน เช่น เทศบาล ปัจจุบันนี้มีอำนาจที่จะร้องเรียนกิจการหรือโรงงาน หากไปสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของเขา

๕. จำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับชุมชนให้ดี เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องมีการปรึกษาหารือเข้าแก้ไขปัญหาร่วมกัน หลักเกณฑ์ในการเข้ากับชุมชน

๑. ต้องไม่เสียศีล หรือไม่ขัดต่อระเบียบ

๒. ต้องไม่เสียธรรมะ เห็นความเดือดร้อนของชุมชนก็เข้าช่วยเหลือ ตามควร

๓. ต้องไม่เสียประเพณีของชุมชน

๔. ต้องไม่ผิดกฎหมาย

ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ มองงานของตัวเองว่า ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนอะไรบ้างในเชิงธุรกิจ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร แล้วชุมชนนั้นคิดอย่างไร เดือดร้อนอย่างไร เชื้ออย่างไร เพื่อเราจะได้ปฏิบัติกับสังคมได้อย่างถูกต้อง หลักการบริหารงานด้านชุมชนของธุรกิจควรดำเนินการ

๑. ศึกษางานของตนเองว่าไปทำให้ชุมชนเดือดร้อน ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้าน อื่น ๆ ใดบ้าง มากน้อยเท่าใด

๒. ศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ ตลอดจนให้ความร่วมมือและความมีส่วนร่วมกับประเพณีนั้น ๆ เช่น งานลอยกระทง งานวันเด็ก งานทอดกฐิน งานทอดผ้าป่า

๓. การที่จะทำเหมือง และขนส่งวัตถุพิษ ต้องแจ้ง เทศบาลทราบเพื่อวางแผน การทำงานร่วมกัน

๔. ช่วยเหลือความเดือดร้อนของชุมชนตามควรหรือกำลังความสามารถของบริษัท เช่น ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม การสร้างฝาย การขุดคูคลองระบายน้ำท่วม การจัดแหล่งน้ำใช้ให้ชุมชน

๕. การอุดหนุนงบประมาณ เทศบาลควรให้เขาได้รับประโยชน์บ้าง จากการที่บริษัทเข้าไปทำประโยชน์ในพื้นที่ของเขา แล้วทำให้เขาเดือดร้อน

๖. การทำแผนงานใดที่จะกระทบต่อชุมชน เช่น เส้นทางสัญจร ต้องแจ้งนายกเทศบาลทราบ เพื่อขอความเห็นชอบร่วมกัน

๗. รับชาวบ้านชุมชนรอบๆ โรงงานมาทำงานในรูปแบบพนักงานบริษัท หรือแรงงานรับเหมา หรือมีการจ้างเหมาให้คนในท้องถิ่นทำงานหาเลี้ยงชีพบ้าง ตามที่เห็นสมควร

๘. หากชุมชนร้องเรียนความเดือดร้อนที่ได้รับจากการดำเนินงานของบริษัท ไม่ควรนิ่งดูดาย ให้เข้าสำรวจความเดือดร้อน บรรเทาปัญหาเร่งด่วน เช่น การรักษาพยาบาล และหาสาเหตุโดยไม่ชักช้า หากแก้ไขไม่ได้ก็ต้องแจ้งให้ชุมชนทราบ และประชุมร่วมกันเพื่อหาแนวทางแก้ไขใหม่ต่อไป

๑. ไม่ดูหมิ่นผู้นำชุมชน ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง

๒. หมั่นคอยระมัดระวังป้องกันมิให้พนักงานบริษัทไปทะเลาะเบาะแว้งกับชาวบ้านในชุมชน

๓. หากคนในชุมชนเป็นฝ่ายคิด เช่น ลักขโมยของในบริษัท ให้แก้ไขปัญหา ด้วยการเมตตา พยายามหลีกเลี่ยงความรุนแรง

๗) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง รู้จักเลือกคบคนว่าผู้นั้นเป็นคนดีควรคบ และผู้นั้นเป็นคนไม่ดีไม่ควรคบ ทำให้ต้องรู้จักบุคคลในการบริหารงาน

๑. การบริหารงานต้องใช้คนทำงาน และจำเป็นจะต้องติดต่อกับบุคคลในชุมชน บุคคลที่เป็นข้าราชการในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตต่าง ๆ

๒. การจัดหาคนเข้าทำงาน ต้องสอบสัมภาษณ์คนเข้าไปเป็นพนักงานต้องเลือกให้ ถูกต้องกับความรู้ความสามารถ และต้องเป็นคนดีด้วย งานจะบรรลุความสำเร็จ .

๓. คนมีหลายแบบ บางคนเข้าใจเร็ว บางคนฟังแล้วทะเลาะชู้ชายทะเลาะชู้ชว้า จำไม่ได้ บางคนจำแบบนกขุนทอง บางคนมีการพิจารณาใช้ปัญญา บางคนหวงวิชากลัวคนอื่นจะได้ดี บางคน ถูกเตือนแล้วโกรธ บางคนต้องใช้วิธีจูงใจบางคนต้องใช้วิธีการบังคับ บางคนอารมณ์เย็น บางคนโกรธ ง่าย

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

๕. พนักงานเวลาปฏิบัติงานมีความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย และขวัญ กำลังใจ

๖. การทำงานในธุรกิจต้องทำงานเป็นทีม หากไม่รู้จักบุคคลก็ย่อมประสานงานยาก จะเป็นประสานงานกันมากกว่า ทำงานไม่ประสบความสำเร็จ

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

๘. อาจจำเป็นต้องเอาคนไม่ต้อออกจากงาน (ไม่ควรคบ)

การบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ๗ (หลักคนดีที่ถูกต้อง) สามารถประยุกต์ใช้งาน ในชีวิตประจำวันทั่วไป การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงาน การบริหารธุรกิจ การบริหารงานราชการ และการบริหารประเทศชาติ หลักสัปปุริสธรรม ๗ มีดังนี้ รู้จักเหตุ - รู้จักผล - รู้จักตน - รู้จักประมาณ - รู้จักกาล - รู้จักชุมชน - รู้จักบุคคล ซึ่งใช้หลักคนดีที่ถูกต้องนำมาบริหารงาน ซึ่งพิจารณาตามแผนภูมิ การไหลของการบริหารงานด้วยหลักสัปปุริสธรรม ก็จะเข้าใจถึงการประยุกต์ใช้กับธุรกิจองค์กรได้เป็นอย่างดี (วีระ บำรุงศักดิ์, ๒๕๒๓, หน้า ๓๕)

พระธรรมปิฎก (๒๕๔๗, หน้า ๑๔) ได้กล่าวว่าคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่ง ถือได้ว่าสมาชิกที่ดีมีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชน และสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี ควรมีคุณสมบัติ ดังนี้

๑. อัมมัญญตา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการ ดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่างๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็น หลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผล สำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือ หลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็น ทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัตถัญญุตตา รู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุ นั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลु ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้จุดหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน

๓. อัตถัญญุตตา รู้จักตน คือ รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้มีเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนถึงไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

๔. มัตถัญญุตตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี รู้จักประมาณ ทั้งในการบริโภคและใช้จ่ายทรัพย์ การพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับ การสนุกสนานบันเทิงทั้งหลายต้องทำด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อบังเกิดผลที่ดี มิใช่ทำ เพียงเพราะความพอใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕. กาลัญญุตตา รู้จักกาล คือการรู้จักการเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ประกอบกิจการต่าง ๆ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสม เวลาให้ถูกเวลา ตลอดจนถึงรู้จักวางแผนใช้เวลาในแต่ละวัน ให้เหมาะสม เพราะทุกคนมีเวลาเท่ากันคือคนละ ๒๔ ชั่วโมงในแต่ละวัน จึงไม่ควรอ้างเรื่องไม่มีเวลา ถ้าทำกาสิ่งใดไม่สำเร็จ ดังนั้น เรื่องการบริหารเวลาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ทุกคน พึงปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละวัน

๖. ปริสัญญุตตา รู้จักชุมชน คือ การรู้จักชุมชน รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้ อย่างนี้ๆ เป็นต้น

๗. บุคคลัญญุตตา รู้จักบุคคล การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คิดอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้วาน จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น

ณัฐ วัฒนพานิช (๒๕๔๗, หน้า ๓๔) ได้กล่าวว่า หลักสัปปริสธรรม ๗ สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกันคือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือ การปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของเรา เช่น การกระทำทางกาย และการพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาคิดพิจารณาให้รู้เหตุ และผลที่เกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ผลก็จะไม่

ดี ฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิฉชาติทิฐิ และให้ฝึกทำเหตุ อันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำอะไรๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่น เหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจ ในท้ายที่สุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้วผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและรู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรให้เพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มที่ หรือมีอะไรพอจะช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มที่และจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านั้นก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ข้อที่ ๖ คือ ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่าย จะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้นหรือองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ “เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม” เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน

ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวเองให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มคนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่า เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย ฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใดเราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ข้อที่ ๗ คือ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กร ใครคือผู้ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะเตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในองค์กร ได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กรว่า คนไหนพอจะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกให้มีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อนๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนๆ ไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็น

ประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

สรุปได้ว่า การที่เราจะศึกษาถึงพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กรที่เราปฏิบัติงานอยู่ หรือคิดจะมาทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ มีสุภาชิตว่า ฮัมโม หเว รักขติ ฮัมมจรี ผู้ประพฤติปฏิบัติธรรม ธรรมย่อมรักษาไม่ให้ออกไปเ็นทางที่ไม่ดี ฉะนั้นการที่เราจะอยู่ในองค์กร ได้อย่างมีความสุข และกลมเกลียว เราควรใช้คำสอนในหลักธรรมของพุทธศาสนา ที่มีส่วน สัมพันธ์ กันกับพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร ก็คือหลักสี่ปฐิสธรรม ๗ คือ ธรรมของ สัตบุรุษ หรือ ธรรมของผู้สงบ ซึ่งหมายถึงผู้มี กาย วาจา สงบ เยือกเย็น ที่เรียกว่า หลักสี่ปฐิสธรรม ๗ ปัจจุบันนี้ เป็นยุคที่ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก ในเรื่องต่างๆ ไม่ว่าจะ เป็น ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยี แต่มีคำสอนของพระพุทธเจ้าที่ไม่เคยเปลี่ยนแปลง โดยหลักคำสอนที่สำคัญของศาสนาพุทธคือ สอนให้เราละชั่ว ทำดี และทำจิตใจให้ผ่องใส เพื่อที่จะได้ปรับความเห็นกับการกระทำของเราให้สอดคล้อง เพื่อจะได้ไม่ปฏิบัติหน้าที่คลาดเคลื่อนไปจากที่ควร โดยก่อนอื่นเราต้องมาปรับเปลี่ยนความเห็น ให้ตรงว่า สิ่งใดควรและสิ่งใดไม่ควรปฏิบัติในองค์กร

๒.๓ แนวความคิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการ

วงศ์กร ภูทอง (๒๕๓๘, หน้า ๓๔) ได้สรุปว่า ระบบราชการคือ แบบหนึ่งขององค์กรหรือประเภทหนึ่ง ขององค์กรซึ่งมีโครงสร้างดังนี้

๑. มีสายบังคับบัญชาตามลำดับชั้น
๒. มีการแบ่งงานกันตามความสามารถพิเศษเฉพาะด้านต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายโดยมีประสิทธิภาพ
๓. ข้าราชการเป็นงานของส่วนรวม ที่ต้องคำนึงถึงประโยชน์ของคนทั้งชาติ ไม่คำนึงเฉพาะผลประโยชน์เฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเท่านั้น

นักวิชาการบางท่านเห็นว่า ระบบราชการเป็นระบบที่มีพฤติกรรมตามเป้าหมาย มีวัตถุประสงค์ที่แน่นอน มีการวินิจฉัยสั่งการตามหลักแห่งเหตุผล มีความยุติธรรม ปราศจากอคติส่วนตัวและมีมาตรฐานเดียวกัน

ระบบราชการต้องประกอบด้วยพฤติกรรม ดังนี้

๑. ต้องมีพฤติกรรมที่สมเหตุสมผล (Rationality) และมีสถานะเป็นสากลนิยม (Universalism)
 ๒. ต้องมีพฤติกรรมที่มีลักษณะชั้นของสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
 ๓. ต้องมีพฤติกรรมที่เป็นไปโดยรอบคอบ ระมัดระวัง เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายขึ้น
- ภายหลัง

นอกจากนี้ เวเบอร์ (Max Weber, 1920, p. 32) นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ได้ให้ความหมายของระบบราชการ “หมายถึง อาชีพระบบหนึ่ง ตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยราชการจะถูกครอบครองโดย

บุคคลที่ได้รับคัดเลือกมาอย่างดีและเหมาะสม การพิจารณาความดี ความชอบก็ดำเนินไปด้วยความเป็นธรรม ตามลำดับอาวุโส และความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ นักวิชาการอื่น ๆ เช่น Michel Grozier เห็นว่าระบบราชการเป็นระบบไร้ประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัว เป็นแหล่งให้อำนาจเกินขอบเขต ขาดความคิดริเริ่มมีกฎและข้อบังคับมากมาย มีรายละเอียดมากเกินไป จนขาดความจำเป็น การวินิจฉัยสั่งการเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สามารถจะแก้ไขความผิดพลาดของตน”

ลักษณะโครงสร้างองค์กระบบราชการ

เวเบอร์ (Max Weber 1920, p. 65) ได้สรุปว่า ตัวแบบสมบูรณ์ของระบบราชการ ชื่อว่า “ระบบราชการในอุดมคติหรือแบบบริสุทธิ์” (Ideal or Pure Type of Bureaucracy) ซึ่งประกอบด้วยโครงสร้างขององค์การบริหาร (Administrative Organization) ดังนี้

๑. มีสายการบังคับบัญชา (Hierarchy)
๒. มีความรับผิดชอบในหน้าที่ (Responsibility)
๓. ความมีเหตุผล (Rationality)
๔. มีความมุ่งไปสู่ความสำเร็จ (Achievement orientation)
๕. มีการเน้นถึงความแตกต่างหรือความชำนาญเฉพาะอย่าง (Differentiation or Specialization)

๕.๑ เน้นถึงความมีระเบียบวินัย (Discipline)

๕.๒ ถือว่าราชการเป็นวิชาชีพ (Professionalization)

สายการบังคับบัญชา นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของโครงสร้างองค์กระบบราชการมากเพราะองค์กรใหญ่ ๆ เช่น ระบบราชการย่อมต้องประกอบด้วยสมาชิกจำนวนมาก การให้คนจำนวนมากมาทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และไร้ความสับสนนั้น จำต้องกำหนดโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเอาไว้อย่างพอเหมาะ ชัดเจน แจงกระจ่าง จนสามารถบ่งชี้ได้ว่า ตำแหน่งใด หน่วยงานใด อยู่ในลำดับอำนาจหน้าที่ชั้นใด อยู่สูงหรือต่ำกว่าตำแหน่ง หรือหน่วยงานใดบ้าง ผลของการจัดสายลำดับการบังคับบัญชาที่ดี ย่อมจะก่อผลดีต่างๆ เช่น

๑. ทำให้ทราบว่าใครเป็นผู้บังคับบัญชาใครเป็นผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาใคร

๒. ทำให้ทราบว่าหน่วยงานใด เป็นผู้บังคับบัญชาตรวจสอบ และหน่วยงานใด อยู่ใต้บังคับบัญชาที่ต้องการควบคุมดูแล และตรวจสอบ

๓. ภายใต้อำนาจชั้นบังคับบัญชาเดียวกัน เช่น แต่ละกองในกรมเดียวกัน แต่ละหน่วยงานจะต้องอยู่บนบรรทัดฐานเดียวกัน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและความมั่นคงทั่วไป

เวเบอร์ (Max Weber, 1920, p. 70) ได้แบ่งระบบราชการแบบอุดมคติของคนเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. ระบบราชการระบบดั้งเดิม (Traditional Bureaucracy) เป็นระบบราชการที่เกิดขึ้นในสังคมโบราณดั้งเดิม ข้าราชการในระบบนี้นอกจากมีหน้าที่งานประจำของตนแล้วยังต้องปฏิบัติ

หน้าที่อื่น ๆ เช่น หน้าที่เกี่ยวกับศาสนา เศรษฐกิจของชาติ เป็นต้น การประเมินคุณค่า ของข้าราชการ สมัยนั้นพิจารณาคุณสมบัติด้านอื่นๆ สำคัญกว่าความสำเร็จของงานในหน้าที่ จึงเป็นระบบที่ค่อนข้าง สับสนวุ่นวาย

๒. ระบบราชการแบบบุญญาธิการ (Pharismatic Bureaucracy) ระบบราชการแบบ บุญญาธิการนี้ ผู้นำได้รับและรักษาอำนาจของตนเองไว้ด้วยการพิสูจน์ว่าตนมีสติปัญญาฉลาดมีพลัง อำนาจเหนือมนุษย์ธรรมดาโดยทั่วไปจนเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วประเทศ ผู้นำระบบส่วน ผู้ที่ ได้รับเลือกให้เป็นบรืวารจะต้องมีคุณสมบัติที่ซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อผู้นำ การบริหารงานบุคคลจะเป็น ไปตามระบบคุณธรรม (Merit System) แต่ขึ้นอยู่กับความพอใจรักใคร่เป็นส่วนตัวกับผู้นำแบบ บุญญาธิการเพียงผู้เดียว เป็นปัจจัยที่สำคัญเหนือกว่าคุณสมบัติอื่นใดทั้งสิ้น ระบบนี้เชื่อใน ความสามารถของผู้นำแบบบุญญาธิการ มีวิจารณ์ญาณที่ถูกต้องในการเลือกบุคคลเป็นพิเศษด้วย

๓. ระบบราชการแบบนิติและความสมเหตุสมผล (Legal Rational Bureaucracy) MaxWeber พอใจระบบราชการมาก เพราะว่าเป็นระบบบริหารที่ใช้อำนาจหน้าที่ตามตัวบทกฎหมาย จึงเหมาะสมกับระบบราชการสมัยใหม่มาก ระบบราชการแบบนิติ และมีความสมเหตุสมผลนี้มี ลักษณะดังนี้

๓.๑ แบ่งงานกันตามความรู้ ความชำนาญพิเศษต่างๆ ไป (Specialization)

๓.๒ การสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ ต้องถือหลักการผ่านการศึกษาอบรมมาแล้วและ ต้องผ่านการสอบคัดเลือกที่เป็นธรรมด้วย

๓.๓ การบรรจุแต่งตั้ง และการปูนบำเหน็จความชอบ เลื่อนยศ ปลดออก ต้องเป็นไป ตามหลักการสากลนิยม (Universalism) มากกว่าหลักเกณฑ์ที่มีลักษณะส่วนตัวเฉพาะเจาะจง (Practicalarism)

๓.๔ งานอาชีพรับราชการ ถือว่าเป็นงานอาชีพที่มีเกียรติเช่นเดียวกับอาชีพอื่นๆ

๓.๕ การวินิจฉัยสั่งการของระบบราชการ จะต้องกระทำด้วยความมีเหตุผล (Ration Decision Making) ต้องอยู่ในขอบเขตของสายการบังคับบัญชาและอยู่ในขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบประเพณี

๓.๖ ข้าราชการต้องได้รับเงินเดือนเป็นสิ่งตอบแทนที่แน่นอน โดยมีอัตราเงินเดือน ขึ้นตอนขึ้นอยู่กับตำแหน่งในสายบังคับบัญชา และระดับการศึกษาอบรม

๓.๗ ข้าราชการจะต้องอยู่ในระเบียบวินัยและการควบคุมจากผู้บังคับบัญชา โดย เข้มงวดกวัดขันจากส่วนกลาง และระเบียบกฎเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานอีกด้วย จึงจัดว่าระบบ ราชการเป็นระบบที่มีการควบคุมอย่างมาก ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานประจำ ทำให้เกิด ความล่าช้า (Red Tape) ภาวการณ์เช่นนี้ยังคงตกอยู่ในระบบราชการตราบเท่าถึงปัจจุบัน

ข้อดีของระบบราชการ

๑. มีการแบ่งงานกันทำตามความถนัด (Specialization) ทำให้เกิดผลผลิตที่สูงเพราะ คนงานได้ทำงานที่ตนถนัดและมีความรู้ความชำนาญดีแล้ว

๒. มีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสม องค์กรนระบบราชการย่อมแสดงให้เห็นถึงสายบังคับบัญชา โครงสร้างขององค์กรที่ดีและเหมาะสม ย่อมเป็นแนวทางที่ดีที่จะทำให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ด้วยความมีประสิทธิภาพสูงสุด

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

๔. มีเหตุผล ระบบราชการเป็นระบบใช้เหตุผล การวินิจฉัยสั่งการใด ๆ ย่อมต้องกระทำด้วยเหตุผล มิได้กระทำตามอำเภอใจของคนใดคนหนึ่ง ห้ามนำระบบอุปถัมภ์เข้ามาแทรกแซง การใช้อำนาจในระบบราชการต้องเป็นการใช้อำนาจที่มีความชอบธรรมและมีเหตุผลเท่านั้น ระบบอุปถัมภ์เป็นระบบทำลายความสมเหตุของส่วนรวมในชาติ

ข้อเสียของระบบราชการ

๑. ความไม่เกี่ยวกับบุคคล (Impersonality) หมายถึงองค์กรแบบราชการนั้นต้องทำงานตามระเบียบแบบแผน ไม่คำนึงถึงตัวบุคคล องค์กรระบบราชการถูกโจมตีว่าเป็นองค์กรที่ปราศจากบุคคล เช่นเดียวกับระบบบริหารแบบวิทยาศาสตร์

๒. ความเข้มงวดกวดขันจนเกิดความไม่คล่องตัว (Rigid) หมายถึงองค์กรแบบราชการไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง จึงก่อให้เกิดความล่าช้า

๓. ความล่าช้า (Behavioral Emphasis) การยอมรับว่าการที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้โดยอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

นอกจากนี้ สตีน์ส์ ยังได้เสนอตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรซึ่งแยกตามลักษณะไว้ ๔ ประการ คือ

๑. ลักษณะขององค์กร (Organizational Characteristics)

๑.๑ โครงสร้าง ได้แก่ ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ขนาดขององค์กรและช่วงการบังคับบัญชา

๑.๒ เทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือหรือวิธีการ ซึ่งองค์กรใช้ในการแบ่งสภาพตัวป้อนออกไปเป็นผลผลิต ได้แก่ เครื่องมือ เครื่องจักรที่ใช้ในการผลิตกระบวนการและวิธีผลผลิต

๒. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

๒.๑ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง

๒.๒ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ บรรยากาศขององค์กร เช่น นโยบาย การบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กร

๓. ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อองค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร

๔. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายขององค์กร การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงการปรับตัวขององค์กรและการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร มีดังนี้

๑) ทฤษฎีการลงทุน (side-Bet Theory) ของเบคเกอร์ (Becker) ชี้ให้เห็นว่าเหตุผลที่บุคคลเกิดความผูกพันต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เป็นเพราะว่าบุคคลนั้น ได้สร้างการลงทุน (Side-bet) ต่อสิ่งนั้น ๆ ไว้ เพราะฉะนั้น หากเขาไม่มีความผูกพันกับสิ่งเหล่านั้นต่อไปก็จะทำให้เขาสูญเสียมากกว่า การผูกพันไว้ จึงเป็นทางที่ต้องทำโดยไม่มีทางเลือกเป็นอื่น ระดับของการลงทุนในบางประการ จะผันแปรตามมิติระยะเวลาเป็นสำคัญ กล่าวคือ คุณภาพของสิ่งที่ลงทุนไปจะมีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น ตามระยะเวลาที่บุคคลได้เสียไปในเรื่องนั้น ๆ เช่น ตัวแปรด้านอายุการทำงานในองค์กร บุคคลที่ทำงานให้กับองค์กรมานานเท่าใด ก็จะทำให้เกิดความสะสมทรัพยากรที่จะได้รับจากระบบการจ้างงานขององค์กรมากขึ้นเท่านั้น ในรูปของเงินเดือน สวัสดิการ และอำนาจหน้าที่ หรือสิ่งที่ได้อุทิศในรูปของกำลังกาย กำลังใจ บุคคลที่ทำงานกับองค์กรมานาน ย่อมตัดสินใจที่จะลาออก จากองค์กร ได้ยาก กว่าคนที่ทำงานให้กับองค์กรไม่นาน เพราะเขาจะพิจารณาว่า หากลาออกจากองค์กร ก็เท่ากับว่าการลงทุนของเขา ก็จะเสียเปล่า และอาจไม่คุ้มกับการได้รับผลตอบแทน จากหน่วยงานใหม่ (พิมพ์ชนก เพ็ญเรนทร์, ๒๕๔๕, ๒๔ - ๒๕)

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

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

๒.๒ ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (The Safety Needs) เป็นความต้องการความมั่นคงทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและงาน

๒.๓ ความต้องการทางด้านสังคมและความรัก (The Belongings Love Needs) เป็นความต้องการความยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียงและรู้สึกว่าคุณค่าต่อผู้อื่น

๒.๔ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ (The Esteem Needs) เป็นความต้องการยอมรับนับถือ การมีชื่อเสียง การมีความเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกตนเองมีคุณค่า

๒.๕ ความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเอง (The need-Self-Actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน การรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีความสำคัญ งานท้าทายความสามารถของตนเอง

ดังนั้น ความต้องการขั้นต้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกายของมนุษย์ จำเป็นที่จะต้องได้รับอย่างสมบูรณ์เสียก่อน มนุษย์จึงจะเกิดความต้องการในขั้นต่อ ๆ ไป จนกระทั่งถึงขั้นที่ ๕

คือ ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต และความปรารถนาของตนเอง ซึ่งเป็นขั้นที่จะมีอยู่ เฉพาะบางคนเท่านั้นที่จะทำได้หรือสามารถถึงขั้นนี้ได้เท่านั้น (Maslow. A.S., 1970)

๓) แนวคิดของสตีเยอร์ (steers) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยเบื้องต้นของความผูกพันต่อองค์กร โดยแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ ๆ คือ

๑. ลักษณะส่วนบุคคล (personal Characteristics) ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร และระดับตำแหน่ง อายุ เป็นสิ่งที่แสดงถึงวุฒิภาวะของบุคคล บุคคลที่มีอายุมากขึ้นจะมีความคิด มีความรอบคอบในการตัดสินใจมากกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย บุคคลที่มีอายุมาก ทำงานอยู่กับองค์กรมาระยะหนึ่งแล้วจะเกิดความคุ้นเคยกับสิ่งแวดล้อมขององค์กร การที่จะเปลี่ยนงานเขาก็ไม่แน่ใจว่าตนเองจะมีความสามารถเหมาะสมกับงานใหม่ องค์กรส่วนใหญ่จึงมีความจำกัดในเรื่องอายุ การรับบุคลากรใหม่โดยเริ่มจากอายุน้อยและจะไม่รับผู้ที่มีอายุมาก ดังนั้น บุคคลที่มีอายุมากจึงเลือกที่จะอยู่กับองค์กรเดิมต่อไป

ระดับการศึกษา บุคคลที่มีโอกาสศึกษาในระดับสูงมีประสบการณ์ชีวิตจะมีข้อมูลต่างๆ ในการประกอบการตัดสินใจและมีวุฒิการศึกษาเป็นข้อต่อรองมากกว่า ดังนั้น ผู้ที่มีการศึกษาสูงจึงมี โอกาสเลือกที่ทำงานและมีโอกาสย้ายงานจากองค์กรหนึ่งไปยังอีกองค์กรหนึ่ง

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรนั้น เป็นระยะเวลาที่สมาชิกเสียสละกำลังกาย กำลังสติปัญญา สะสมประสบการณ์ สะสมทักษะความ ขำนาญในงานตามระยะเวลาที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้นเมื่อสมาชิกในองค์กรปฏิบัติงานนานเท่าใด ก็จะมี ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

ระดับทางตำแหน่งจะเป็นตัวแสดงสถานภาพทางสังคมประการหนึ่ง เพราะเมื่อบุคคล นั้น มีตำแหน่งหน้าที่สูงมากขึ้นเท่าไร การได้รับการยกย่อง ยอมรับ และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เช่น อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนสิทธิการบังคับบัญชาจะมีมากขึ้นไปด้วย

๒. ลักษณะการปฏิบัติงาน (Working characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ความหลากหลายในงาน ความมีอิสระในการทำงาน จะเห็นได้ว่ากฎระเบียบภายในองค์กรจะเป็นตัวกำหนดหน้าที่ของบุคคลใน องค์กร หากเข้มงวดเกินไปก็จะทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร กล่าวคือ จะเป็นตัวบิดเบือนเป้าหมาย องค์กร เพราะจะกลายเป็นว่าพฤติกรรมที่ดี คือยึดติดอยู่กับกฎระเบียบเท่านั้น โดยไม่คำนึงถึง วัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริง นอกจากนี้ยังจะทำให้สมาชิกในองค์กรขาดความผูกพันกับงาน เนื่องจากขาดแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกไม่เป็นอิสระในการทำงาน และ จะไม่เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ทำให้เขาเบื่อหน่ายและไม่รู้สึกเกี่ยวข้อง หรือผูกพันต่อองค์กร

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การที่สมาชิกในองค์กรมีโอกาสจะติดต่อสัมพันธ์กับ ผู้อื่น การได้เข้าสังคมทำให้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้อื่น ก่อให้เกิดความคิด ที่

หลากหลายในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน เมื่อมีสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นก็จะกระตุ้นให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร เป็นเจ้าของและจะรู้สึกผูกพันกับองค์กร

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพัน ขององค์กร กล่าวคือ การที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจ ทั้งในระดับนโยบายและปฏิบัติ มีการกระจายการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน แม้จะไม่ใช่อำนาจหน้าที่มากเกินไป จะเป็นปัจจัยให้สมาชิกมีความผูกพันต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

ความหลากหลายของงาน จะมีอิทธิพลต่อระดับการผูกพันขององค์กร โดยสมาชิกในองค์กรที่มีความรู้สึกว่าเขาได้รับผิดชอบ และต้องเอาชนะปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในงานมากเท่าใดก็ จะยิ่งทำให้เขามีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

๓. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (Working Experience) หมายถึง ความรู้สึก ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า ตนมีความรู้ต่อการทำงานในองค์กรที่ผ่านมาอย่างไร โดยกำหนดไว้ ๔ ลักษณะ คือ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร ทศนคติของเพื่อนร่วมงานต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร กล่าวคือ เมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานในองค์กรก็ต้องเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ถ้าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยการให้เกียรติ ให้ความวางใจ ให้มีส่วนร่วมในการบริหาร มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ตรงกับความสามารถ บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร เขาจะเกิดความจงรักภักดี และคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือและพึ่งพาได้ขององค์กร เป็นสิ่งที่ทำให้สมาชิกในองค์กรมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อเขารู้สึกว่าองค์กรเป็นที่พึ่งพาของเขาได้ก็จะรู้สึกผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้น ถ้าองค์กรไม่สามารถสร้างความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน ก็จะเป็นสาเหตุทำให้เขาไม่อยากทำงาน ซึ่งอาจจะลาออกและโอนย้ายไปจากองค์กรเดิม ทศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ความเกี่ยวพันทางสังคมกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การมีโอกาสเข้าสังคม พบปะ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาจะเป็นปัจจัยกำหนดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร ซึ่งความไว้วางใจระหว่างบุคคลมีความสำคัญต่อโครงสร้างของระบบสังคมและทัศนคติ พฤติกรรมของผู้ร่วมอยู่ในสังคมและการที่บุคคลมองเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรมีลักษณะของความร่วมมือเป็นมิตร จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบสนองจากองค์กร ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ได้รับจากการทำงานเป็นสิ่งจูงใจให้สมาชิกมีพลังในการทำงาน เมื่อสมาชิกลงทุนกับองค์กรแล้วเขาก็คาดหวัง จะได้รับตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม เช่น ค่าตอบแทนระบบการพิจารณาความดีความชอบ เมื่อองค์กรตอบสนองความคาดหวังของสมาชิกได้ จะทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร (Steer.M.R., 1997)

๔) แนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์กรของฮอฟสเต็ด (Hofstede) ซึ่งแต่ละลักษณะได้ กำหนดปัจจัยบ่งชี้ไว้อย่างละเอียด และครอบคลุมลักษณะต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ดังจะเห็น

ได้จากลักษณะความเหลื่อมล้ำของอำนาจ (Power Distance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน การมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งความแตกต่างของผลตอบแทน และสิทธิพิเศษต่าง ๆ ระหว่างบุคคลที่มีอำนาจต่างกัน ลักษณะความเป็นปัจเจกนิยม และกลุ่มนิยม (collectivism) แสดงถึงพฤติกรรมในการทำงาน เช่น การทำงานเดี่ยว การทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงานและการใช้ชีวิต ลักษณะความเป็นเพศชาย ลักษณะความเป็นเพศหญิง แสดงถึงบทบาทและค่านิยมในการทำงานของแต่ละองค์กร ลักษณะการหลีกเลี่ยง ความไม่แน่นอน (Uncertainly Avoidance) แสดงถึงลักษณะการทำงาน กฎระเบียบต่าง ๆ และบรรยากาศในการทำงาน และลักษณะการมุ่งเน้นระยะยาว (Long-term Orientation) แสดงถึงนโยบายและแนวทาง ในการทำงาน (Hofstede.G.H., 1997)

สรุปได้ว่า คนทุกคนในสังคมนี้ล้วน ต่างต้องการความสุขความสบายด้วยกันทุกคน โดยปกติแล้วคนทุกคนมีความต้องการเหมือนกัน คือ ต้องการอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข ไม่ต้องการจะมีปัญหา กระทบกระทั้งกับผู้อื่น ถ้าทุกคนรู้จักการปฏิบัติตนให้ถูกต้องต่อผู้อื่นและต่อตนเอง คือ ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนอย่างถูกต้อง ในองค์กรแห่งนั้น ก็จะมีแต่ความสุขใจชื่นใจอยู่ตลอดเวลา เมื่อทุกคนทำหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง และมีคุณธรรม องค์กรก็สามารถดำเนินกิจการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ การทำดีทำให้ตนเองมีความสุขนั้น ถ้าตั้งใจทำ ๆ ได้ไม่ยาก และผู้เขียนมีความเห็นสอดคล้องกับผู้รู้ทั้งหลายว่า มนุษย์ทุกคน เป็นผู้ที่มีปัญญาอยู่กับตัวในการคิด ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อปรับเปลี่ยนพัฒนา คุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น

๒.๔ แนวคิดการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาล

๒.๔.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๓, หน้า ๒๕๓) ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าจะอาชีพ การงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อย ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไร เป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

กิติพันธ์ รุจิรกุล (๒๕๒๙, หน้า ๕๘) กล่าวว่า การปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้ว ยังต้องมีการแบ่งสัณป็นส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติ ออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่

ของคนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มีทักษะ มีความรู้ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (๒๕๒๙, หน้า ๑๑๕ - ๑๑๖) กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

ดังนั้น สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มา ประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

๒.๕ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๕.๑ ทฤษฎีการบริหารองค์การอาจจัดได้ ๔ กลุ่มหลัก ดังนี้

๑. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก (classical organization theory) (วิชัย ตันสิริ, ๒๕๔๙, หน้า ๒๐๕ - ๒๐๖)

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

๑.๑.๑ การแบ่งงาน (division of labors)

๑.๑.๒ การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน (hierarchy)

๑.๑.๓ การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (incentive payment)

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

๑.๒.๑ หลักการทำงานเฉพาะทาง คือ การแบ่งงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

๑.๒.๒ หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชาสูงสุดสู่ระดับต่ำที่สุด

๑.๒.๓ หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา

๑.๒.๔ หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล

๑.๒.๕ การสื่อสารแนวดิ่ง

๑.๒.๖ หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาให้น้อยที่สุด

๑.๒.๗ หลักการแบ่งความรับผิดชอบระหว่างสายการบังคับบัญชา

หลักการบริหารการจัดโครงสร้างนี้ต่อมา Gulic ได้มาปรับจนเป็นหลักการบริหารที่สำคัญในยุคต้นของศาสตร์การบริหารที่มีชื่อย่อว่า POSDCORB

๑.๓ ทฤษฎีการบริหารองค์กรในระบบราชการ (bureaucracy) หลักการและ

แนวคิดนี้มาจากแนวคิดของ Weber ประกอบด้วยหลักการดังนี้

๑.๓.๑ หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือระเบียบ

๑.๓.๒ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๓.๓ การแบ่งงานตามชำนาญการเฉพาะทาง

๑.๓.๔ การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว

๑.๓.๕ มีความมั่นใจในอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักอาวุโส และระบบคุณธรรม

๒. ทฤษฎีการบริหารองค์กรเชิงมนุษย์สัมพันธ์ (human relations school) (วิชย์ ตันสิริ, ๒๕๔๙, หน้า ๒๙๗)

จากจุดอ่อนบางประการของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิก คือ การที่แนวคลาสสิกมองคนเป็นเครื่องยนต์กลไก และสมาชิกขององค์กรเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ด้วยข้อเท็จจริงแล้วในความเป็นมนุษย์ย่อมแตกต่างจากเครื่องยนต์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กร จำทำให้เกิดทัศนคติใหม่ของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ โดยมีข้อค้นพบที่สำคัญของกลุ่มนี้คือการค้นพบว่าคนงานจะสร้างความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก จึงเน้นให้ความสำคัญกับเรื่อง ขวัญกำลังใจแรงจูงใจ สติลาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ และพลวัตกลุ่ม

ทฤษฎีการจูงใจ (motivation hygiene theory) Herzberg เชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้คนทำงาน คือ

๑) ความสำเร็จ

๒) การยกย่อง

๓) ความก้าวหน้า

๔) ลักษณะงาน

๕) ความรับผิดชอบ

๖) ความเจริญเติบโต

๓. ทฤษฎีการบริหารอง ๕ กรตามแนวคิดเชิงระบบ (system theory) (วิชย์ ตันสิริ, ๒๕๔๙, หน้า ๒๙๘)

ทฤษฎีระบบมีข้อสมมติฐานว่าสังคมเป็นระบบอุปมาเหมือนระบบร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืชที่ทำงานเป็นระบบ ซึ่งหมายความว่า ทุก ๆ ส่วนของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กันหากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วย ขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายก็จะมีเหงื่อออก เพื่อลดความร้อนหรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาวร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิให้ร่างกาย โดยสรุประบบจึงมีข้อสมมติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กันระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมนอกจากนั้นสังคมยังต้องพิจารณาถึงระบบปิดระบบเปิด ระบบปิด คือ ไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา การบริหารเชิงระบบ การเอาแนวความคิดเชิงระบบเข้ามาใช้ในการบริหาร ก็ด้วยเหตุผลที่ว่าในปัจจุบันองค์กรมีการขยายตัว สลับซับซ้อนมากขึ้นจึงเป็นการยากที่พิจารณาถึงพฤติกรรมขององค์กรได้หมดทุกแง่มุม นักทฤษฎีบริหารสมัยใหม่จึงหันมาสนใจการศึกษาพฤติกรรมขององค์กร เพราะคนเป็นส่วนหนึ่งของระบบ องค์กร องค์กรเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคม ระบบในเชิงบริหารหมายถึงองค์กรประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กันและมีส่วนกระทบต่อบัจจัยระหว่างกันในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรประกอบพื้นฐานของทฤษฎีระบบ ได้แก่

- ๑) ปัจจัยนำเข้า Input
- ๒) กระบวนการ Process
- ๓) ผลผลิต Output
- ๔) ผลกระทบ Impact

วิธีการระบบเป็นวิธีการที่ใช้หลักตรรกศาสตร์วิทยาศาสตร์อย่างมีเหตุผล และ มีความสัมพันธ์กันไปตามขั้นตอนช่วยให้กระบวนการทั้งหลายดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและสามารถช่วยให้การบริหารบรรลุวัตถุประสงค์ไปด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างถูกต้องและไม่ลำเอียง (สมศักดิ์ คงเที่ยง, ๒๕๔๒, หน้า ๑๒๗) การบริหารระบบคุณภาพกระบวนการบริหารจัดการคุณภาพที่สำคัญและมีประสิทธิภาพก็คือ การใช้วงจร PDCA เป็นเครื่องมือบริหารระบบคุณภาพ

P คือ (Plan) เป็นองค์ประกอบแรกที่สำคัญที่สุด การวางระบบที่ดีจะต้องกำหนดขั้นตอนการทำงานเป็นกระบวนการ มาตรฐานแต่ละขั้นตอนมีวิธีการปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานและการทำงานทุกขั้นตอนเป็นปัจจุบัน ข้อมูลจากบันทึกนี้จะนำไปสู่การตรวจสอบ ประเมินตนเอง และให้ผู้อื่นตรวจสอบได้เพราะข้อมูลที่ได้จะเป็นสารสนเทศที่จะสะท้อนให้เห็นคุณภาพตามมาตรฐาน และตัวบ่งชี้ของระบบย่อยนั้น หลาย ๆ ระบบย่อยก็จะเห็นคุณภาพรวมทั้งหมด

D คือ (Do) การดำเนินการตามแผนที่วางไว้ เป็นการปฏิบัติร่วมกันของทุกคน โดย ฐานตามกระบวนการ วิธีการและบันทึก บุคคลที่รับผิดชอบในองค์กรต้องดำเนินการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

C คือ (Check) การตรวจสอบ/ประเมินผลทบทวนระบบ เป็นการประเมินตนเอง ร่วมกันประเมิน หรือผลัดเปลี่ยนกันประเมินเพื่อเป็นการทบทวนการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญและจำเป็นมากที่จะพัฒนาคุณภาพ

A คือ (Action) การแก้ไขพัฒนาระบบ เป็นการนำผลการประเมินมาแก้ไขพัฒนาระบบ ซึ่งอาจแก้ไขพัฒนาในส่วนที่เป็นกระบวนการ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, ๒๕๕๐, หน้า ๕)

๔. ทฤษฎีการบริหารองค์กรตามแนวปฏิบัติทางสังคม (social action theory)

ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลกตามอัตวิสัย “ความจริงที่ปรากฏ” ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละบุคคลโลกแห่งความเป็นจริงมิได้ดำรงอยู่ในสภาวะ “วัตถุวิสัย” ฉะนั้นการพิจารณาเป้าหมายขององค์กรว่าเป็นที่เข้าใจตรงกันของทุกๆ คน นั้นเป็นไปได้ไม่ได้ “เป้าหมาย” จะปรากฏเป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่มาทำงานร่วมกัน

แนวคิดนี้ถือว่าการลงมือปฏิบัติการเท่านั้นจึงจะให้ความหมายที่แท้จริงและการแปลความหมายของแต่ละบุคคลตามประสบการณ์ของแต่ละบุคคลจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ

ทฤษฎี Social Action Theory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของปัจเจกบุคคลในองค์กรและเน้นไปที่ “กระบวนการ” มากกว่าโครงสร้าง หรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิก และการแปลความหมายหรือความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, ๒๕๕๐, หน้า ๓๐๕ – ๓๐๖)

สรุปได้ว่าแนวคิด หรือทฤษฎีการบริหารองค์กรดังกล่าว จัดว่าเป็นกลุ่มของทฤษฎีเดิม เรียกว่า “คลาสสิก” (Classic) ซึ่งข้อสมมติฐานคือ มนุษย์มีเหตุผล และใช้หลักของเหตุผลในการบริหารงาน ขณะเดียวกันทฤษฎีบริหารดังกล่าวก็ถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่ามองคนมนุษย์ประดุจเป็นเครื่องมือหรือหุ่นยนต์ที่ต้อง อยู่ในกรอบขององค์การที่มีลักษณะของเครื่องยนต์กลไก (mechanistic) จึงมีข้อจำกัด แต่แนวคิด หรือ ทฤษฎียังเป็นพื้นฐานของการบริหารในระบบราชการจนกระทั่งมีทุกวันนี้ “ระบบราชการ” จึงมีทั้งข้อดี ข้อเสีย ดังที่เราทราบกัน ข้อเสียคือ สายบังคับบัญชายืดยาวการทำงานต้องอ้างอิงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทัน กับการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “red tape” แต่ข้อดีก็มีมากทั้งด้านการบริหารโดยยึด ผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก มิใช่ผลประโยชน์ส่วนตัว การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็มี ระบบระเบียบแน่ชัด ไม่มีระบบอภิสิทธิ์หรือไร้ระเบียบ แต่ข้อดีดังกล่าว ปัจจุบันนี้ก็ถูกกัดกร่อนด้วย ปรากฏการณ์ของการทุจริต และการแทรกแซงทางการเมือง และการเศรษฐกิจจากนักการเมืองและพ่อค้า วาณิชย์ ทำให้ระบบราชการเริ่มมีปัญหา

๒.๖ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๖.๑ ความหมาย

ในการศึกษาความหมายของการบริหารและการบริหารการจัดการ ควรทำความเข้าใจแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเป็นเบื้องต้นก่อน กล่าวคือ สืบเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ซึ่งหมายถึง

มนุษย์โดยธรรมชาติย่อมอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ไม่อยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่อาจมีข้อยกเว้นน้อยมากที่มนุษย์อยู่โดดเดี่ยวตามลำพัง เช่น ฤๅษี การอยู่รวมกันเป็นกลุ่มของมนุษย์อาจมีได้หลายลักษณะและเรียกต่างกัน เป็นต้นว่า ครอบครัว (Family) เผ่าพันธุ์ (tribe) ชุมชน (community) สังคม (society) และประเทศ (country) เมื่อมนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่มย่อมเป็นธรรมชาติอีกทีในแต่ละกลุ่มจะต้องมี “ผู้นำกลุ่ม” รวมทั้งมี “แนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่ม” เพื่อให้เกิดความสุขและสงบเรียบร้อย สภาพเช่นนี้ได้มีวิวัฒนาการตลอดมา โดยผู้นำกลุ่มขนาดใหญ่ เช่น ในระดับประเทศของภาครัฐในปัจจุบันอาจเรียกว่า “ผู้บริหาร” “ขณะที่การควบคุมดูแลภายในกลุ่มนั้น เรียกว่า การบริหาร (administration) หรือการบริหารราชการ (public administration) ด้วยเหตุผลเช่นนี้ มนุษย์จึงไม่อาจหลีกเลี่ยงจากการบริหารราชการได้ง่าย และทำให้กล่าวได้อย่างมั่นใจว่า “ที่ใดมีประเทศที่นั่นย่อมมีการบริหาร”

คำว่า การบริหาร (administration) มีรากศัพท์มาจากภาษาละติน “administration” หมายถึง ช่วยเหลือ (assist) หรืออำนวยความสะดวก (direct) การบริหารมีความสัมพันธ์หรือมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่า “minister” ซึ่งหมายถึง การรับใช้หรือผู้รับใช้ หรือผู้รับใช้รัฐ คือ รัฐมนตรี สำหรับความหมายดั้งเดิมของคำว่า administer หมายถึง การติดตามดูแลสิ่งต่าง ๆ

ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจ ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับผลประโยชน์ ที่จะตกแก่สาธารณะถือเป็นวัตถุประสงค์รองหรือเป็นผลพลอยได้ (by product) เมื่อเป็นเช่นนี้ จึงแตกต่างจากวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นเพื่อให้บริการสาธารณะทั้งหลาย (public services) แก่ประชาชน การบริหารภาครัฐทุกวันนี้หรืออาจเรียกว่า การบริหารจัดการ (management administration) เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจมากขึ้น เช่น การนำแนวคิดผู้บริหารสูงสุด (Chief Executive Officer) หรือซีอีโอ (CEO) มาปรับใช้ในวงราชการ การบริหารราชการ ด้วยความรวดเร็ว การลบกพิธีการที่ไม่จำเป็น การลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และการจูงใจด้วยการให้รางวัลตอบแทน เป็นต้น นอกเหนือจากการที่ภาครัฐได้เปิดโอกาสให้ภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจเข้ามารับสัมปทานจากภาครัฐ เช่น ให้สัมปทานโทรศัพท์มือถือ การขนส่ง เหล้า บุหรี่ อย่างไรก็ตาม ภาครัฐก็ทำได้ทำประโยชน์ให้แก่สาธารณะหรือประชาชนได้เช่นกัน เช่น จัดโครงการคืนกำไร ให้สังคม ด้วยการลดราคาสินค้า ขายสินค้าราคาถูก หรือการบริจาคเงินช่วยเหลือสังคม เป็นต้น

การบริหาร บางครั้งเรียกว่า การบริหารจัดการ หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ (ถ้าเป็นหน่วยงานภาคเอกชน หมายถึง ของหน่วยงาน และ/หรือบุคคล) ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน โดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารนโยบาย (Policy) (๒) การบริหารอำนาจหน้าที่ (Authority) (๓) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๔) การบริหารที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Society) (๕) การวางแผน (Planning) (๖) การจัดองค์การ (Organizing) (๗) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) (๘) การอำนวยความสะดวก (Directing) (๙) การประสานงาน (Coordinating) (๑๐) การรายงาน (Reporting) และ (๑๑) การประมาณ (Budgeting)

เช่นนี้เป็นการนำ “กระบวนการบริหาร” หรือ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า แพมส์ โปสคอร์บ (PAMS-POSDORB) แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

พร้อมกันนี้ อาจให้ความหมายได้อีกว่า การบริการ หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับ คน สิ่งของ และหน่วยงานโดยครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ เช่น (๑) การบริหารคน (MAN) (๒) การบริหารเงิน (Money) (๓) การบริหารวัสดุอุปกรณ์ (Material) (๔) การบริหารงานทั่วไป (Management) (๕) การบริหารการให้บริการประชาชน (Market) (๖) การบริหารคุณธรรม (Morality) (๗) การบริหารข้อมูลข่าวสาร (Message) (๘) การบริหารเวลา (Minute) (๙) และการบริหารการวัดผล (Measurement) เช่นนี้ เป็นการนำ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” ที่เรียกว่า ๙ M แต่ละตัวมาเป็นแนวทางในการให้ความหมาย

การให้ความหมายทั้ง ๒ ตัวอย่างที่ผ่านมานี้ เป็นการนำหลักวิชาการด้านการบริหาร คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่า การบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหาร ชัดเจน เข้าใจได้ง่าย เป็นวิชาการ และมีกรอบแนวคิดด้วย นอกจากนี้ ๒ ตัวอย่างนี้แล้ว ยังอาจนำปัจจัยอื่นมาใช้เป็นแนวทางในการให้ความหมายได้อีก เป็นต้นว่า ๓ M ซึ่งประกอบด้วย การบริหารคน (Man) การบริหารเงิน (Money) และการบริหารงานทั่วไป (Management) และ ๕ ซึ่งประกอบด้วย ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด ประสานงาน และ ประชาสัมพันธ์เพื่อช่วยเพิ่มความเข้าใจการบริหารมากขึ้น จึงขอให้ความหมายคำว่า การบริหาร การจัดการ และการบริหารการจัดการ มาแสดงไว้ด้วย เช่น

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๕, หน้า ๓๖ - ๓๘) ได้แบ่งการบริหารตามวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งหน่วยงานไว้ ๖ ส่วน ดังนี้

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

๒. การบริหารงานของหน่วยงานภาคธุรกิจ ซึ่งเรียกว่า การบริหาร ธุรกิจ (business administration) หรือการบริหารภาคเอกชนหรือการบริหารของหน่วยงานของเอกชน ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักของการจัดตั้งเพื่อการแสวงหากำไร หรือการแสวงหากำไรสูงสุด (maximum profits) ในการทำธุรกิจ การค้าขาย การผลิตอุตสาหกรรม หรือให้บริการ เห็นตัวอย่างได้อย่างชัดเจนจากการบริหารงานของ บริษัท ห้างร้าน และห้างหุ้นส่วนทั้งหลาย

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

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

๕. การบริหารงานขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ การบริหารงานขององค์กรส่วนนี้เกิดขึ้นหลังจากประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. ๒๕๕๐) โดยบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญได้กำหนดให้มืองค์กรตามรัฐธรรมนูญขึ้น เช่น การบริหารงานของศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการการเลือกตั้ง และผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา เป็นต้น องค์กรดังกล่าวนี้ถือว่าเป็นหน่วยงานของรัฐเช่นกัน แต่มีลักษณะพิเศษ เช่น เกิดขึ้นตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญดังกล่าว และมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องคุ้มครองและรักษาสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตลอดจนควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๖. การบริหารงานของหน่วยงานภาคประชาชน มีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งเพื่อปกป้องรักษาผลประโยชน์ของประชาชนโดยรวมซึ่งเป็นประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศและถูกเอารัดเอาเปรียบตลอดมา เช่น การบริหารงานของหน่วยงานของเกษตรกร กลุ่มผู้ใช้แรงงาน และกลุ่มผู้ให้บริการ

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๕, หน้า ๓๙) ได้มีความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น โปสเตอร์บ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของ ลูเทอร์ กุลลิก (Luther Gulick) และ ลินดอล เออร์วิก (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (๒๕๔๕, หน้า ๔๐) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (management administration) การบริหารการพัฒนา (development administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ ๑. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของ

รัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ ๒. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (thinking) หรือการวางแผน (planning) การดำเนินงาน (acting) และการประเมินผล (evaluating) และ ๓. มีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไร การแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอน และการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ (policy, plan, program, project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

ธงชัย สันติวงษ์ (๒๕๔๓, หน้า ๒๑ - ๒๒) กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ ๓ ด้าน คือ

ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึง ภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์การ

๑. ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำ งานบริหารจัดการ หมายถึง การจัดระเบียบทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

๒. ทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์การ และการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน

๓. ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึง การต้องทำให้งานต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่าง ๆ เข้าด้วยกัน

บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๓๗, หน้า ๑) ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การ หรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ

ติน ปรัชญพฤทธิ์ (๒๕๓๕, หน้า ๘) มองการบริหารในลักษณะที่เป็นกระบวนการโดยหมายถึงกระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจหมายถึงเกี่ยวข้องกับก่นำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ

ไพบูลย์ ช่างเรียน (๒๕๓๒, หน้า ๑๗) ให้ความหมายการบริหารว่า หมายถึง ระบบที่ประกอบไปด้วยกระบวนการในการนำทรัพยากรทางการบริหารทั้งทางวัตถุและคนมาดำเนินการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

อนันต์ เกตุวงศ์ (๒๕๒๓, หน้า ๒๗) ให้ความหมายการบริหารว่า เป็นการประสานความพยายามของมนุษย์ (อย่างน้อย ๒ คน) และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อทำให้เกิดผลตามต้องการ

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๑๔, หน้า ๑๓ - ๑๔) มีความเห็นว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์นำเอาทรัพยากรบริหาร (administrative resource) เช่น คน เงิน วัสดุสิ่งของ และ

การจัดการมาประกอบการตามกระบวนการบริหาร (process of administration) เช่น POSDCORB Model ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารนิยมใช้กับการบริหารราชการ หรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ซึ่งมีศัพท์บัญญัติว่า รัฐประศาสนศาสตร์ (public administration) และคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน หรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ สมพงษ์ เกษมสิน ยังให้ความหมายการบริหารไว้ว่า การบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ ดังนี้

๑. การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
๒. การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบ
๓. การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
๔. การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
๕. การบริหารเป็นการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
๖. การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล กล่าวคือ ความร่วมมือ (collective mind) จะก่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (group cooperation) อันจะนำไปสู่พลังของกลุ่ม (group effort) ที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์
๗. การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
๘. การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์
๙. การบริหารไม่มีตัวตน (intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์ (สมพงษ์ เกษมสิน, ๒๕๑๔, หน้า ๕ - ๖)

เฮอริท เอ. ซิมอน (Herbert A. Simon, 1947, p 3) กล่าวถึงการบริหารว่า หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ ๓ คนขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

เฟรดเดอริค ดับบลิว. เทเลอร์ (Frederick W. Taylor, 1947, p 27) ให้ความหมายการบริหารไว้ว่า งานบริหารทุกอย่างจำเป็นต้องกระทำโดยมีหลักเกณฑ์ ซึ่งกำหนดจากการวิเคราะห์ศึกษาโดยรอบคอบ ทั้งนี้ เพื่อให้มีวิธีที่ดีที่สุดในอนาคตที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตมากยิ่งขึ้นเพื่อประโยชน์สำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ลิบเอ็ด ปีเตอร์ เอฟ. ดรักเกอร์ (Peter F. Drucker, 1947, p 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น การทำงานต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปโดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำภายในสภาพองค์การที่กล่าวนั้น ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์การที่เข้ามา ร่วมกันทำงานในองค์การ ซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้านวัตถุอื่น ๆ เครื่องจักร อุปกรณ์ วัตถุดิบ เงินทุน รวมทั้งข้อมูลสนเทศต่าง ๆ เพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนอง ความพอใจให้กับสังคม

แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold Koontz, 1947, p 7) ให้ความหมายของการจัดการ หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยอาศัยปัจจัยทั้งหลาย ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ เป็นอุปกรณ์การดำเนินการนั้น

สรุปได้ว่า การบริหารและการบริหารจัดการมีแนวคิดมาจากธรรมชาติของมนุษย์ที่เป็นสัตว์สังคมซึ่งจะต้องอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม โดยจะต้องมีผู้นำกลุ่มและมีแนวทางหรือวิธีการควบคุมดูแลกันภายในกลุ่มเพื่อให้เกิดความสุขและความสงบเรียบร้อย ซึ่งอาจเรียกว่าผู้บริหารและการบริหารตามลำดับ ดังนั้น ที่ใดมีกลุ่มที่นั่นย่อมมีการบริหาร

การบริหารและการบริหารจัดการ รวมทั้งคำอื่น ๆ อีก เป็นต้นว่า การปกครอง (government) การบริหารการพัฒนา การจัดการ และการพัฒนา (development) หรือแม้กระทั่งคำว่า การบริหารการบริการ (service administration) การบริหารจิตสำนึกหรือการบริหารความรู้จิตรู้ชอบ (consciousness administration) การบริหารคุณธรรม (morality administration) และการบริหารการเมือง (politics administration) ที่เป็นคำในอนาคตที่อาจถูกนำมาใช้ได้ คำเหล่านี้ล้วนมีความหมายใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจในแต่ละยุคสมัยจะนำคำใดมาใช้โดยอาจมีจุดเน้นแตกต่างกันไปบ้างอย่างไรก็ตาม ทุกคำที่กล่าวมานี้เฉพาะในภาครัฐ ล้วนหมายถึง (๑) การดำเนินงาน การปฏิบัติงาน แนวทาง (guideline) วิธีการ (method) หรือมรรควิธี (means) ไต่ ๆ (๒) ที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการบริหารราชการหรือปฏิบัติงาน (๓) ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (๔) เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทาง (end หรือ goal) หรือการเปลี่ยนแปลงในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม เช่น มีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางเบื้องต้น (primary goal) คือ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ หรือช่วยเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติราชการให้เป็นไปในทิศทางที่ดีกว่าเดิม หรือมีวัตถุประสงค์เพื่อนำไปสู่จุดหมายปลายทางสูงสุด (ultimate goal) คือ การพัฒนาประเทศที่ประเทศไทยและประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขอย่างยั่งยืน เป็นต้น และทุกคำดังกล่าวนี้ อาจมองในลักษณะที่เป็นกระบวนการ (process) ที่มีระบบและมีหลายขั้นตอนในการดำเนินงานก็ได้

๒.๗ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นและการกระจายอำนาจ

การปกครองท้องถิ่น เป็นการจัดระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชน ในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองและจัดการบริการสาธารณะบางอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นนี้ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเองหรือปกครองตนเองในท้องถิ่น ซึ่งมีผู้ให้ความสำคัญและอาจกล่าวได้ว่าเป็นรากฐานการปกครองในระบบประชาธิปไตย จึงมีผู้ให้ความสำคัญ องค์ประกอบและลักษณะความสำคัญต่าง ๆ ดังนี้

๒.๗.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ (๒๕๔๖, หน้า ๔๑๕) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง เป็นการจัดการระเบียบการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจปกครอง โดยรัฐหรือรัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่น โดยมีอิสระตามสมควรภายในขอบเขตของกฎหมาย การมอบอำนาจให้ในท้องถิ่นนี้ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเองหรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น”

ธเนศวร์ เจริญเมือง (๒๕๔๕, หน้า ๑๗) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง ระบบการจัดการท้องถิ่นภายในรัฐ รัฐหนึ่ง เป็นท้องถิ่นที่มีขอบเขตชัดเจน มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีโครงสร้างด้านอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมายทั่วไปและกฎหมายพิเศษ มีอิสระในด้านการบริหารการคลังที่แน่นอน

ชูวงศ์ ฉายาบุตร (๒๕๓๙, หน้า ๒๘ - ๒๙) การปกครองส่วนท้องถิ่น คือ การปกครองที่จัดตั้งขึ้นเพื่อแบ่งเบาภาระหน้าที่ของรัฐบาล เนื่องจากภารกิจรัฐที่ขยายตัวเพิ่มขึ้น แต่รัฐไม่สามารถสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึง ประชาชนในท้องถิ่นจึงเป็นผู้ที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นเอง

ทวี พันธวาริสิทธิ์ (๒๕๓๗, หน้า ๑๐๘) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นการปกครองตนเองของชุมชนที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการบริหารงานอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรสำคัญ”

ลิขิต อีร์เวคิน (๒๕๓๐, หน้า ๓๖) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระ และได้อำนาจโดยอิสระ ความรับผิดชอบซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยงานการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลางแต่การปกครองท้องถิ่น ยังอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ มิใช่การเป็นรัฐอธิปไตย”

ชูศักดิ์ เทียงตรง (๒๕๒๘, หน้า ๑๓) การปกครองที่ รัฐบาลกลางจะมอบอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือเพียงแต่บางส่วนในการ บริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย

ประทาน คงฤทธิศึกษากร (๒๕๒๖, หน้า ๑๖) ได้กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่นเป็นระบบการปกครองที่เป็นผล สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะเกิดองค์การทำหน้าที่ ปกครองท้องถิ่น โดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจ ในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง

อุทัย หิรัญโต (๒๕๒๔, หน้า ๔) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่น ๒ ประเภท คือ

๑. การปกครองท้องถิ่นที่รัฐบาลมอบอำนาจให้หน่วยงานปกครองหน่วยใดหน่วยหนึ่งของรัฐปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นรัฐบาลท้องถิ่น หรือทำหน้าที่เป็นสองสถานะ เป็นหน่วยงานปกครองที่รับมอบจากรัฐบาลตามหลักการกระจายอำนาจและขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นด้วย

๒. การปกครองท้องถิ่นที่ในรูปที่รัฐบาลกระจายอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่งมีอำนาจปกครองตนเองการปกครองท้องถิ่นที่เรียกว่า ในฐานะหน่วยการปกครองที่มีอิสระ เป็นของตนเอง หน่วยงานปกครองท้องถิ่นดังกล่าวจะมีรูปแบบและอำนาจหน้าที่ประการใด จะกำหนดไว้ในกฎหมายของรัฐอย่างชัดเจน

สมพงษ์ เกษมสิน (๒๕๒๓, หน้า ๓๐) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง “ส่วนการปกครองของประเทศหรือรัฐซึ่งทำหน้าที่ที่สำคัญรับผิดชอบเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับประชาชนในท้องถิ่นในขอบเขตแห่งใดแห่งหนึ่งโดยเฉพาะ และเป็นการที่สมควรที่จะมอบเรื่องดังกล่าวให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้บริหารของรัฐบาลในส่วนกลาง”

ประหยัด หงส์ทองคำ (๒๕๒๐, หน้า ๖) ได้ให้ความหมายว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศซึ่งมีอำนาจอิสระ (Automy) ในการปฏิบัติหน้าที่ตามสมควรอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ เพราะชุมชนท้องถิ่นมิใช่ชุมชนที่มีอำนาจอธิปไตย องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิตามกฎหมาย (Local Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั่นเอง

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้ประชาชนในแต่ละพื้นที่ดำเนินการปกครองตนเอง โดยมีการเลือกตั้งผู้แทนของตนเอง เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ และให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด มุ่งเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง และกิจกรรมการปกครองตนเองในระดับหนึ่ง โดยประชาชนมีส่วนร่วม และจะต้องมีอำนาจอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตามความเหมาะสม

๒.๗.๒ ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น

พิรสิทธิ์ คำวานศิลป์ (๒๕๔๓, หน้า ๙๕) ได้กล่าวถึงความสำคัญหลายประการ ดังนี้

๑. การปกครองท้องถิ่นจะช่วยในการแก้ปัญหาการปกครองสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริง เพราะประชาชนรู้ปัญหาและเป็นผู้แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่น และการแก้ปัญหานั้นย่อมได้ผลเพราะประชาชนรู้ปัญหาดีกว่าบุคคลอื่นเนื่องจากใกล้ชิดเหตุการณ์

๒. การที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นของตนเองเท่ากับเป็นการฝึกฝนรู้จักการเรียนรู้การปกครองระดับชาติไปในตัว กล่าวอีกนัยหนึ่งการปกครองท้องถิ่นจะเป็นสถาบันฝึกสอนให้ประชาชนรู้การปกครองระดับชาติ ซึ่งอำนาจการพัฒนาการทางการเมือง ไปในตัว

๓. การปกครองท้องถิ่นเป็นการแบ่งเบาภาระทางด้านการเงินและกำลังเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลไปได้ส่วนหนึ่ง

๔. การปกครองท้องถิ่นที่เข้มแข็งและบริหารงานมีประสิทธิภาพจะทำให้ประชาชนมีความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาต่อท้องถิ่น ประชาชนรู้สึกว่าจะมีความผูกพันและมีส่วนได้เสียความสำคัญ เช่นนี้จะสร้างสรรค์พลเมืองที่รับผิดชอบให้แก่ประเทศชาติเป็นส่วนรวม

๕. การปกครองเป็นรากแก้วของการปกครองระบบประชาธิปไตยเป็นการปกครองตนเอง

พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล (๒๕๓๒, หน้า ๗๓) ได้ให้ความสำคัญของการปกครองท้องถิ่นทำให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยมี ๕ ประการ คือ

๑. องค์การปกครองท้องถิ่นเป็นภาพจำลองของระบบการเมือง มีกิจกรรมทางการเมือง โดยเฉพาะการเลือกตั้ง เป็นการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการริเริ่มและฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

๒. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง นั้นคือต้องมีการเริ่มต้นจากท้องถิ่นก่อนเพื่อพัฒนาการเมืองในวงกว้างและนำไปสู่ความเข้าใจในระดับชาติโดยง่าย

๓. การปกครองท้องถิ่น จะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้ แจ่มแจ้งทางการเมืองกล่าวคือประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้ง การตัดสินใจ การบริหาร การเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมือง ทำให้เกิดการรวมกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

๔. การปกครองท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรงและใกล้ชิด และเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติ หากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ ก็จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นทางการเมืองท้องถิ่น และประชาชนในท้องถิ่นจะมีความเกี่ยวพันและเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

๕. การเมืองท้องถิ่นเป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ เพราะนักการเมืองท้องถิ่นได้ผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้น และจากการที่นักการเมืองท้องถิ่นได้รับการสนับสนุนจากคนในท้องถิ่นทำให้การเลือกตั้ง ในระดับชาติอยู่ในระดับที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ คือ เป็นรากฐานการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เพราะเป็นเสมือนสถาบันที่ฝึกสอนประชาชนให้รู้สึกรู้ว่ามีส่วนเกี่ยวข้อง มีส่วนได้เสียในการจัดการบริหารจัดการท้องถิ่น ทำให้เกิดความรับผิดชอบและห่วงหาพันต่อประโยชน์ อันพึงมีต่อท้องถิ่นตนเอง การมีส่วนร่วมของประชาชน ในการปกครองและควบคุมการปกครองส่วนท้องถิ่นถือว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการพัฒนาการเมือง ความสำคัญนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

๒.๗.๓ องค์ประกอบของการเมืองท้องถิ่น

คณะกรรมการปรับปรุงระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นได้ศึกษาระบบการบริหารการปกครองท้องถิ่นของไทยที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันในทุกรูปแบบหากแนวทางข้อเสนอในการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ การคลังและงบประมาณ ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างรัฐบาลหน่วยงานส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค กับหน่วยงานการปกครองท้องถิ่น ได้ข้อสรุปถึงองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๑. เป็นองค์กรที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล และทบวงการเมือง
๒. มีสภาและผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ตามหลักการที่บัญญัติไว้ในกฎหมายรัฐธรรมนูญ
๓. มีอิสระในการปกครองตนเอง
๔. มีเขตการปกครองที่ชัดเจนและเหมาะสม

๕. มีงบประมาณรายได้ของตนเองอย่างเพียงพอ
๖. มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานของตนเอง
๗. มีอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสมต่อการบริหาร
๘. มีอำนาจออกข้อบังคับเป็นกฎหมายของท้องถิ่นภายใต้ขอบเขตของกฎหมายแม่บท
๙. มีความสัมพันธ์กับส่วนกลางในฐานะเป็นหน่วยงานระดับรองของรัฐ (ชวงค์ ฉายะบุตร, ๒๕๓๙, หน้า ๓๑)

ประธาน คงฤทธิศึกษากร (๒๕๒๖, หน้า ๙) ได้สรุปองค์ประกอบสำคัญของการปกครองท้องถิ่น ดังนี้

๑. ต้องจัดให้มีการเลือกตั้ง (Election) เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเข้าไปเป็นตัวแทนของประชาชนในการปกครองตนเองด้วยการเป็นฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารขององค์กร การปกครองท้องถิ่น

๒. ต้องมีองค์กรที่สำคัญ ซึ่งหมายถึง สภาท้องถิ่น (Local Council) เพื่อเป็นสถาบันที่จะแสดงถึงเจตจำนงของคนในท้องถิ่น

๓. โดยกฎหมาย และเขตพื้นที่นี้จะต้องสอดคล้องกับงบประมาณหรือรายได้เพื่อการบริหารการปกครองตนเองอย่างเพียงพอ

๔. ต้องให้องค์กรที่จะจัดตั้งขึ้น เพื่อการบริหารการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ มีสภาพเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) เพื่อผลสมบูรณ์ตามกฎหมายในการปกครองตนเอง

๕. ต้องให้หน่วยงานการปกครองที่จัดตั้งขึ้นมีรายได้ (Revenue) และมีอำนาจในการจัดทำงบประมาณ (Budget) เพื่อการบริหารงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนได้

๖. ต้องไม่ให้นโยบายการปกครองท้องถิ่นนั้น ๆ ต้องอยู่ในสายการบังคับบัญชาหรืออยู่ภายใต้อำนาจการปกครองบังคับบัญชา ของนโยบายการปกครองทางราชการหรือหน่วย การปกครองท้องถิ่นด้วย ทั้งนี้เพื่อความมีอิสระในการปกครองตนเอง แต่หน่วยการปกครองท้องถิ่นต้องอยู่ในความควบคุมหรือกำกับดูแลของรัฐจะปลอดจากการควบคุมของรัฐไม่ได้

๗. ต้องมีอำนาจในการตราข้อบัญญัติท้องถิ่น เพื่อให้มีอำนาจบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย (Law Enforcement) ของท้องถิ่นและเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้ แต่ข้อบัญญัติของท้องถิ่นจะขัดหรือละเมิดบทบัญญัติหรือกฎหมายของรัฐมิได้

๘. ต้องให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น เป็นสถาบันทางการเมืองการปกครองระดับท้องถิ่นและจะต้องได้รับการสนับสนุนและการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในท้องถิ่น

อุทัย หิรัญโต (๒๕๑๙, หน้า ๘๐ – ๘๑) ได้กล่าวว่าระบบการปกครองท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ ๘ คือ

๑. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่าหากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็ง

กว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นโดยกฎหมายอื่นเพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง

๒. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการเช่น ปัจจัยด้านภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติและความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงมีเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติ โดยองค์การอาหารและการเกษตร องค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม องค์การอนามัยโลก และสำนักกิจการสังคม ได้ให้ความเห็นว่า หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ควรมีประชากรประมาณ ๕๐,๐๐๐ คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้ และบุคลากร

๓. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔. องค์การนิติบุคคลจัดตั้งขึ้น โดยผลจากกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางมีขอบเขตการปกครองท้องถิ่นที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎข้อบังคับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้น ๆ

๕. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหาร จะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ทั้งหมดหรือบางส่วน เพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชนโดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๖. อีสระในการปกครองตนเองสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเอง ในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมาย โดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้ การจัดเก็บภาษี เพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุงท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้า

๘. การควบคุมดูแลของรัฐเมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วคงอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยมีอีสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าอีสระอย่างเต็มที่คงมีอีสระเฉพาะในการดำเนินงานเท่านั้น เพราะมิฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตย รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแล

๒.๗.๔ รูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย

ในปัจจุบัน กฎหมายได้กำหนดให้หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีอยู่ ๒ ประเภทใหญ่ๆ คือรูปแบบทั่วไป และรูปแบบพิเศษ ได้แก่

องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

การจัดรูปองค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นการปกครองท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ ได้มีการปรับปรุงแก้ไข และวิวัฒนาการมาตามลำดับ โดยจัดให้มีสภาจังหวัดขึ้นเป็น ครั้งแรก ในปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ตามความในพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ฐานะของสภาจังหวัดตามพระราชบัญญัตินี้ มีลักษณะเป็นองค์กรที่ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาหารือแนะนำแก่กรรมการจังหวัด (ทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัด และ ให้ความเห็นชอบในการจัดทำแผนพัฒนาจังหวัดโดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธาน) โดยยังมีได้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่แตกต่างจากราชการการบริหารส่วนภูมิภาค

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ ได้มีการตราพระราชบัญญัติสภาจังหวัด พ.ศ. ๒๔๘๑ ขึ้นโดยมีความประสงค์ที่จะแยกกฎหมายเกี่ยวกับสภาจังหวัดไว้โดยเฉพาะ แต่สภาจังหวัดยังทำหน้าที่เป็นสภาที่ปรึกษาของกรรมการจังหวัดเช่นเดิม จนกระทั่งได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๔๙๔ ซึ่งกำหนดให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นหัวหน้าการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบบริหารราชการในจังหวัดของกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ทำให้อำนาจของกรรมการจังหวัดเป็นอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัด ดังนั้น โดยผลแห่งพระราชบัญญัติฉบับนี้ ทำให้สภาจังหวัดมีฐานะเป็นสภาที่ปรึกษาของผู้ว่าราชการจังหวัดด้วย ต่อมาได้เกิดแนวความคิดที่จะปรับปรุงบทบาทของสภาจังหวัดให้มีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้เข้ามา มีส่วนในการปกครองตนเองยิ่งขึ้น อันมีผลให้เกิด “องค์การบริหารส่วนจังหวัด” ขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการส่วนจังหวัด พ.ศ. ๒๔๙๘ ซึ่งกำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคลแยกจากจังหวัด ซึ่งเป็นราชการส่วนภูมิภาค และประกาศ คณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๑๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๑๕ ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บทว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ได้กำหนดให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นรูปหนึ่งจนกระทั่งปัจจุบัน

เทศบาล

ในรัชสมัยรัชกาลที่ ๖ พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงดำเนินการจัดระบบการปกครองท้องถิ่นต่อเนื่องโดยทรงจัดให้มีการปกครองตนเองแบบเทศบาลขึ้นในบริเวณวังพญาไท เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยโปรดเกล้าพระราชทานนามว่าดุสิตธานี ซึ่งเป็นรูปแบบทดลองการปกครองท้องถิ่น

ต่อมาในรัชสมัยรัชกาลที่ ๗ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงจัดตั้งคณะกรรมการจัดการประชาภิบาล (Municipality) ขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๗๐ ซึ่งทำหน้าที่ศึกษาดูงานกิจการสุขาภิบาลตามหัวเมืองต่าง ๆ ทั้งในประเทศ และประเทศเพื่อนบ้าน เพื่อทำรายงานประกอบการพิจารณาจัดตั้งการประชาภิบาลหรือเทศบาล จนกระทั่งปี พ.ศ. ๒๔๗๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบของเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ ขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายฉบับแรก ว่าด้วยการจัดระเบียบบริหารตนเองของเทศบาล ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๔๗๘ ได้มีการจัดตั้งเทศบาลเป็นครั้งแรกตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ โดยการยกฐานะสุขาภิบาลที่มีอยู่เดิม ๓๕ แห่งขึ้น

เป็นเทศบาลและได้มีการปรับปรุงกฎหมายดังกล่าวอยู่เป็นระยะ เช่น ในปี พ.ศ. ๒๔๘๑ และ พ.ศ. ๒๔๘๓

พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ขึ้นใช้แทนกฎหมาย เดิมทั้งหมด และได้มีการแก้ไขหลายครั้ง ครั้งที่สำคัญ คือ การปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ โดย พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล ๒๔๙๖ โดย พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๑) พ.ศ. ๒๕๔๓ มีหลักการที่สำคัญ คือ แก้ไขโครงสร้างเทศบาลให้ประกอบด้วย สภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี หรือนายกเทศมนตรีตามเจตนารมณ์ ของประชาชนในเขตเทศบาล และต่อมาได้มีการปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. เทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ โดย พ.ร.บ. เทศบาล (ฉบับที่ ๑๒) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีหลักสำคัญที่แก้ไข คือ นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน นายกเทศมนตรี อาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งไม่ใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือ ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี และเลขานุการนายกเทศมนตรีได้

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีฐานะเป็น นิติบุคคลตามกฎหมายจัดแบ่งออกเป็น ๓ ประเภท คือ

๑. เทศบาลนคร
๒. เทศบาลเมือง
๓. เทศบาลตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล ได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการ ส่วนตำบล พ.ศ.๒๔๙๙ เป็นการจัดตั้งหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีการบริหารตนเอง และมีสภาตำบลทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบล แต่เนื่องจากขาดประสิทธิภาพในการทำงาน จึงถูกยกเลิกไป

ในปี พ.ศ. ๒๕๑๕ รัฐบาลเห็นว่าควรจะมีการปรับปรุงรูปแบบการจัดการบริหารของตำบล ให้มีประสิทธิภาพและเป็นรูปแบบเดียวกันทั้งประเทศ สภาตำบลจึงไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงขาดอิสระในการทำงานประชาชนไม่สนใจเข้ามามีส่วนร่วมกับการดำเนินงานของสภาตำบล จากแนวคิดกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นรัฐบาลจึงออกพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหาร ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอิสระในการบริหารงานประชาชนในท้องถิ่นแล้วยังได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานในตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณ ที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท จะได้รับการจัดตั้งเป็นหน่วย การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งมีส่วนร่วมในการเลือกผู้บริหารและฝ่ายนิติบัญญัติมีงบประมาณเป็นของตนเอง เป็นไปตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. ๒๕๔๐ เกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นที่ระบุว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจาก การเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน มีวาระ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภา

ท้องถิ่น มีวาระ ๔ ปี โดยไม่ต้องเป็นข้าราชการ ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น

เทศบาลตำบล

แนวความคิดในการจัดการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยมีขึ้นครั้งแรกในรัชสมัยของ พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ซึ่งพระองค์ทรงปฏิรูประเบียบวิธีการบริหารราชการแผ่นดินที่ปฏิบัติอยู่เดิมเสียใหม่เพื่อให้ทันกับนานาอารยประเทศ นอกจากนี้พระองค์ยังทรงมีพระราชดำริที่จะให้ประชาชนพลเมือง ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองประเทศอีกด้วย เพื่อให้เป็นไปตามทัศนคติใหม่ของกระบวนการปกครองแบบตะวันตก อันเป็นผลสืบเนื่องจากการที่พระองค์ ได้เสด็จทอดพระเนตรกิจการปกครองต่าง ๆ ในทวีปยุโรป (จักรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ, ๒๕๒๔, หน้า ๒๗๘)

สำหรับการปกครองท้องถิ่นได้ทรงเริ่มจัดตั้งนั้น พระองค์ทรงพระราชดำริให้ทดลองการปกครองฝึกฝนรูปการปกครองแบบสุขาภิบาลขึ้นในกรุงเทพฯ ก่อนเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๔๐ และได้ตราเป็นการปกครองตนเอง เพราะกำหนดให้มีผู้บริหารเป็นข้าราชการประจำทั้งสิ้น ครั้งในวันที่ ๑๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๔๔๘ พระองค์ได้ทรงจัดตั้งสุขาภิบาลตำบลท่าฉลอม อำเภอเมืองสมุทรสาครซึ่งถือได้ว่าเป็น การปกครองหัวเมืองแห่งแรกของประเทศไทย ด้วยผลของการจัดสุขาภิบาล ที่ทำทดลองเป็นประโยชน์ แก่ทางราชการ จึงมีการขยายการจัดตั้งสุขาภิบาลออกไปในท้องถิ่นต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น และถือว่า สุขาภิบาลเหล่านี้ คือ สถาบันปกครองท้องถิ่นอันเป็นที่มาของการปกครองรูปแบบเทศบาลในปัจจุบัน

การจัดตั้งเทศบาล

หลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ ได้มีการตราพระราชบัญญัติ จัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และกำหนดให้เทศบาลเป็นองค์กรบริหารรูปแบบหนึ่งของราชการ บริหารส่วนท้องถิ่นพร้อมกับการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารปกครองตนเองของเทศบาล และได้มีการปรับปรุงกฎหมายอยู่เป็นระยะ ๆ จนกระทั่งในสมัยที่ จอมพลแปลก พิบูลย์สงคราม เป็น นายกรัฐมนตรี ได้มีการพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ใช้แทนกฎหมายเก่าทั้งหมด (สนธิ เตชานนท์, ๒๕๔๕, หน้า ๑๐) และในปัจจุบันได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ และนับว่าเป็นหน่วยงานในการปกครองท้องถิ่นที่มีลักษณะที่กระจายอำนาจการปกครอง เพื่อให้ ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองระดับท้องถิ่นให้มากที่สุด

จากบทบัญญัติของกฎหมาย ได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาจัดตั้งท้องถิ่น เป็น เทศบาลไว้ ๓ ประการ คือ

๑. จำนวนและความหนาแน่นของประชากรในท้องถิ่นนั้น
๒. ความเจริญทางเศรษฐกิจของท้องถิ่น โดยพิจารณาจากการจัดเก็บรายได้ตามกฎหมาย กำหนด และงบประมาณรายจ่ายในการดำเนินกิจการท้องถิ่น
๓. ความสำคัญทางการเมืองของท้องถิ่น โดยพิจารณาถึงศักยภาพของท้องถิ่นนั้น ๆ สามารถพัฒนาความเจริญได้รวดเร็วมากน้อยเพียงใด

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒ ได้กำหนดเทศบาลไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. เทศบาลตำบล ได้แก่ ท้องถิ่นซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

๒. เทศบาลเมือง ได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะเป็นเทศบาลเมือง ประกาศกระทรวงมหาดไทยนั้นให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย

๓. เทศบาลนคร ได้แก่ ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นห้าพันคน ขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การปฏิบัติหน้าที่อันต้องทำตามพระราชบัญญัติ และซึ่งมีประกาศกระทรวงมหาดไทยยกฐานะขึ้นเป็นเทศบาลนคร ประกาศกระทรวงมหาดไทยให้ระบุชื่อและเขตเทศบาลไว้ด้วย (กฤษณ ธนาพวงศธร, ๒๕๓๑, หน้า ๓๓)

องค์การเทศบาล

๑. สภาเทศบาล ประกอบด้วยสมาชิกเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวนดังต่อไปนี้

สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วย สมาชิกจำนวนสิบสองคน

สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วย สมาชิกจำนวนสิบแปดคน

สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วย สมาชิกจำนวนยี่สิบคน

๒. นายกเทศมนตรี ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๕๒

หน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

๒. ให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ

๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและ

ปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง

๖. ให้อบรมราษฎรได้รับการศึกษา

๗. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ

๘. บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๙. หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

หน้าที่ที่อาจทำในเขตเทศบาล

๑. ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
 ๒. ให้มีโรงฆ่าสัตว์
 ๓. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือและท่าข้าม
 ๔. ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
 ๕. บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
 ๖. ให้มีและบำรุงสถานที่การพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
 ๗. ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
 ๘. ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
 ๙. เทศพาณิชย์ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖, หน้า ๑๗ - ๑๙)
- เทศบาลยังมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ

พ.ศ.๒๕๕๒ ดังต่อไปนี้

๑. การจัดให้มีและบำรุงทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
๒. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
๓. การสาธารณสุขโรคและการก่อสร้างอื่นๆ
๔. การสาธารณสุขการ
๕. การส่งเสริม การฝึก และประกอบอาชีพ
๖. การพาณิชย์ และการส่งเสริมการลงทุน
๗. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
๘. การจัดการศึกษา
๙. การสังคมสงเคราะห์ และการพัฒนาคุณภาพเด็ก สตรี เยาวชน คนชรา และผู้ด้อย

โอกาส

๑๐. การบำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
๑๑. การปรับปรุงและแหล่งชุมชนแออัด และการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
๑๒. การจัดให้มีและบำรุงสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
๑๓. การส่งเสริมกีฬา
๑๔. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
๑๕. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
๑๖. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
๑๗. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
๑๘. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
๑๙. การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน
๒๐. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

๒๑. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

๒๒. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงพยาบาล และสาธารณสุขสถานอื่น ๆ

๒๓. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒๔. การผังเมือง

๒๕. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

๒๖. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

๒๗. การควบคุมอาคาร

๒๘. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

๒๙. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๓๐. กิจกรรมอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประกาศกำหนด (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, ๒๕๔๖, หน้า ๒๐ - ๒๑)

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กำธร มิตรเปรียญ (๒๕๕๕, หน้า ๑๒๔) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่าการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับด้านการจัดองค์กร และด้านอำนวยการอยู่ในระดับสูง ๓) อุปลักษณะภายในสัปปุริสธรรมที่มีอิทธิพลในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเขต ๑๒ จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Multiple Regression Analysis) มีตามลำดับดังนี้ ๑) การรู้จักบุคคล ๒) การรู้จักเหตุ ๓) การรู้จักกาล ๔) การรู้จักตน ข้อเสนอแนะ จากผลการวิจัยนี้ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการบริหารงานสาธารณสุขควรใช้หลักสัปปุริสธรรมเป็นแกนกลางในการฝึกอบรม ต่าง ๆ

และควรเน้นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้ปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น

ธงชัย เจริญนนท์ (๒๕๕๕, หน้า ๑๐๘) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

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

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

นิติรัฐ วรรณวิริยวัตร (๒๕๕๔, หน้า ๑๐๓) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอเมืองเชียงใหม่” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน ๘๖ รูป / คน ผู้บริหารงานที่เน้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารคน ตามหลักสัปปุริสธรรม (ธรรมของคนดี) ทั้ง ๗ ประการ คือ ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) อตถัญญตา (รู้จักผล) อตตัญญตา (รู้จักตน) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญตา (รู้จักชุมชน) และบุคคลัญญตา (รู้จักเลือกคบคน) การบริหารคนตามหลักธรรม (ธรรมเป็นกำลังในการบริหารงาน) ทั้ง ๔ ประการคือ ปัญญาพละ (ใช้ปัญญา) วิริยพละ (ใช้ความเพียร) อนวัชชพละ (ใช้ความสุจริต) สังคหพละ (ใช้มนุษยสัมพันธ์) และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรม (ธรรมที่นำทางสู่ความสำเร็จ) ทั้ง ๔ ประการ คือ ฉันทะ (มีความสนใจ) วิริยะ (มีความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความเอาใจใส่) วิมังสา (มันทบทวนการงาน) รวมถึงการบริหารงานตามหลักอริยาสธรรม (ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน) ทั้ง ๔ ประการ คือ สัจจะ (มีความจริงใจ) ทมะ (มีความข่มใจ) ขันติ (มีความอดทน) และจาคะ (มีความเสียสละ)

อัญญา ศรีสมพร (๒๕๕๖, หน้า ๘๙) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครมีการใช้ภาวะผู้นำ

แนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดลำดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าหลักธรรมธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ในเรื่องสัพปุริสธรรม ๗ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ ๑ และเห็นว่าหลักอาชชวะ ตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง ๑๗ ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และมีความถี่ในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากชาวพุทธไม่ว่าจะเพศใดการศึกษาเท่าใด อายุต่างกันเท่าใด และจะเคยอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานมากน้อยเท่าใด ก็ไม่สำคัญ อยู่ที่ว่าจะสามารถปฏิบัติ ตามหลักพุทธธรรมของพระพุทธเจ้าได้มากน้อยเท่าใด

เสาวณี ใหม่ดวง (๒๕๕๕, หน้า ๙๖) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗๕ คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

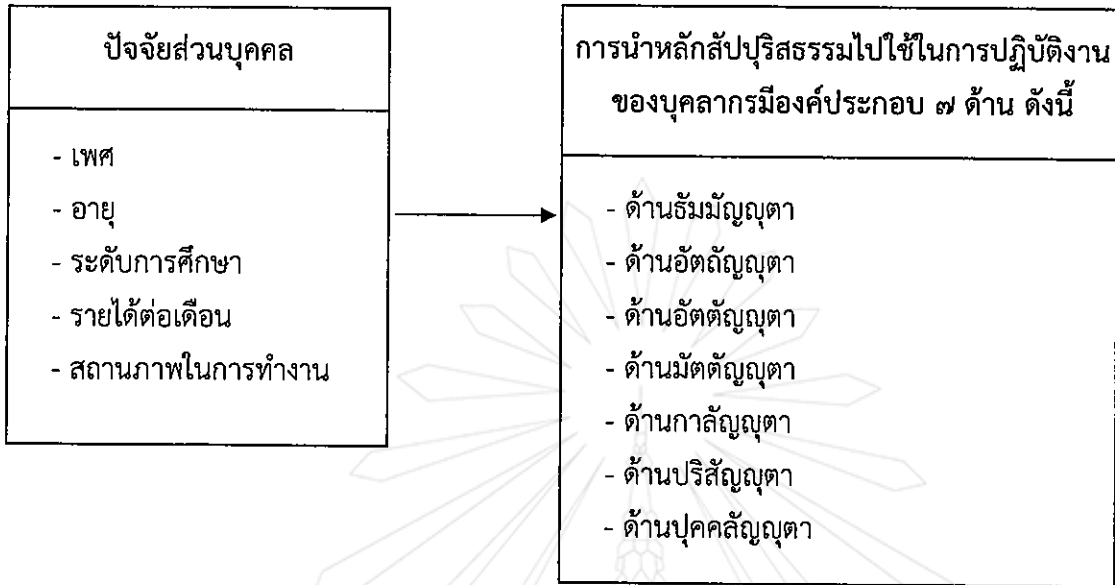
ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ กาย วาจา ใจและสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานส่วนตำบลต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการฝึกปฏิบัติธรรมให้กับพนักงานส่วนตำบลที่รับการบรรจุใหม่เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการยึดเหนี่ยวจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความสบายใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับ นอกจากนี้พนักงานส่วนตำบลมีความสนใจเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักธรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิต ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ ให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้เกิดความรักความเมตตา กรุณาต่อสัตว์โลก อีกด้วย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาจริยธรรม ในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลเชียรใหญ่ อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงานในด้านการบริการประชาชนใกล้ชิดชิดมากที่สุด และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่จึงเน้น จริยธรรมเป็นส่วนใหญ่

๒.๙ สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัพปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้นำหลักสัพปุริสธรรมจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาราชวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ พิมพ์เนื่องในโอกาสครบ ๒๐ ปี แห่งพระราชวงศ์จักรี กรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ. ๒๕๒๕ เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แผนภูมิที่ ๒.๑ แสดงสรูปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และคุณภาพ แบบสัมพัทธ์ (Quantitative and qualitative Research) ได้ดำเนินการวิจัยตามหัวข้อ ดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- ๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล
- ๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

๓.๑.๑ ประชากร

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๒๙๓ คน

๓.๑.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (K.V.Krejcie and D.W.Morgan) (บุญสม ศรีสะอาด, ๒๕๓๔, หน้า ๔๓) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .๐๕ ได้กลุ่ม ตัวอย่างจำนวน ๒๓๔ คน

๓.๑.๓ การสัมภาษณ์

ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕ ท่าน
ได้แก่

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิในอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๕ ท่าน

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	อาชีพ
๑.	พระครูวิจิตรคณาทร	พระภิกษุสงฆ์
๒.	พระครูสิริธรรมาภิรต, ผศ.ดร.	พระภิกษุสงฆ์
๓.	นายมานิต สวัสดิ์นฤมล	นายกเทศบาลตำบลหินตก
๔.	นายไพโรจน์ อำนักรมณี	นายกเทศบาลตำบลเขาชุมทอง
๕.	นายอัศวิน จิตรวร	นายกเทศบาลตำบลรัตนพิบูลย์

๓.๒ เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ข้อมูลเชิงปริมาณ

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เทคนิควิธีการได้มาซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ดังนี้ แบ่งพนักงานเทศบาล สังกัดบริหารเทศบาลตำบล จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ๒๓๔ คน คำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้นแบบสัดส่วน จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดคูณด้วย จำนวนพนักงานเทศบาลแต่ละเทศบาลหารด้วยจำนวนพนักงานเทศบาลทั้งหมด และได้แจกแบบสอบถามแก่พนักงานที่ได้ถูกกำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อได้กรอกแบบสอบถาม

ตารางที่ ๓.๒ แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรเทศบาล

ที่	องค์การบริหารเทศบาล	จำนวนประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
๑.	เทศบาลตำบลรัตนพิบูลย์	๑๑๘	๙๒
๒.	เทศบาลตำบลเขาชุมทอง	๖๓	๕๖
๓.	เทศบาลตำบลหินตก	๑๑๒	๘๖
	รวม	๒๙๓	๒๓๔

๓.๒.๒ ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติม เพื่อศึกษาให้ทราบถึงแนวความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช และผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคในการสัมภาษณ์โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) โดยเริ่มจากการสัมภาษณ์พระภิกษุ ๒ รูป และนายกอีก ๓ ท่าน ด้วยหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนา คือ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตัวเอง

เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติไว้ ดังนี้

๑. เป็นผู้ที่มีความรู้ด้านหลักพุทธธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี
๒. เป็นประชาชนในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
๓. เป็นผู้ไม่มีอคติในการที่จะให้ข้อมูลทั้งทางด้านพระพุทธศาสนา

จากเกณฑ์ในการคัดเลือกว่านั้น ผู้ที่จะให้สัมภาษณ์นั้นจะต้องมีคุณสมบัติตามที่กำหนดข้อใดข้อหนึ่งหรือมากกว่าหนึ่งข้อก็ได้

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ แบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของพนักงานในเทศบาลอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๓๕ ข้อ ใน ๗ ด้าน ดังนี้

ด้านธัมมัญญ	ด้านการรู้จักเหตุ	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านอัทธัญญ	ด้านการรู้จักผล	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านอิตถัญญ	ด้านการรู้จักตน	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านมัตถัญญ	ด้านการรู้จักประมาณ	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านกาลัญญ	ด้านการรู้จักกาลรู้เวลา	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านปริสสุญญ	ด้านการรู้จักชุมชน	จำนวน ๕ ข้อ
ด้านบุคคลัญญ	ด้านการรู้จักบุคคล	จำนวน ๕ ข้อ

มีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scald) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น ๕ ระดับ คือ

คำตอบของข้อคำถามได้ประยุกต์โดยใช้เกณฑ์การกำหนดมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) ผู้ศึกษาได้กำหนดคะแนนในการวัดระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชแบ่งเป็น ๕ ระดับ ดังนี้

- คะแนน ๕ หมายถึง การในไปให้อยู่ในระดับ มากที่สุด
- คะแนน ๔ หมายถึง การในไปให้อยู่ในระดับ มาก
- คะแนน ๓ หมายถึง การในไปให้อยู่ในระดับ ปานกลาง
- คะแนน ๒ หมายถึง การในไปให้อยู่ในระดับ น้อย

คะแนน ๑ หมายถึง การนำไปใช้อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open - ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗ ข้อ

๓.๓.๒ แบบสัมภาษณ์

รูปแบบการสัมภาษณ์ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓.๔ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔.๑ แบบสอบถาม

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑. ศึกษาจากตำรา เอกสาร และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. กำหนดกรอบแนวคิดและเนื้อหาตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย นำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

๓. แบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิจารณ์ แก้ไข เสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสมและความถูกต้องของแบบสอบถาม

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

๑. พระครูอรุณสุตาลังการ, ผศ.ดร.

๒. พระหมเจติยาภิบาล

๓. นายมานิช สวัสดิ์นฤมล

โดยการเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ ๐.๕๐ ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน ๓๕ ข้อ ใช้ได้ จำนวน ๓๕ ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในระหว่าง ๑.๐๐ ทุกข้อ

๕. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรเทศบาลตำบลขุนทะเล อำเภอพระพรหม จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๓๐ คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๐ %

๖. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการ Try Out แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยต่อไป

๗. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ ๕ มาจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลต่อไป

๓.๔.๒ แบบสัมภาษณ์

๑. การเลือกเครื่องมือ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์จากประชาชนตามที่ได้ระบุไว้ข้างต้น

๒. การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

๑) ศึกษาเอกสารและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานทั่วไป

๒) กำหนดนิยามศัพท์ตามเอกสารและงานวิจัยที่ศึกษาค้นคว้า เพื่อเป็นกรอบกำหนดการสร้างแบบสัมภาษณ์

๓) สร้างแบบสัมภาษณ์ตามกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา เพื่อครอบคลุมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล โดยใช้ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนิยามศัพท์เป็นกรอบกำหนด

๔) นำแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และปรับปรุงแก้ไขตามความแนะนำ

๕) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษานำเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมและความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อที่จะได้นำข้อมูลที่ได้รับการพิจารณาและข้อเสนอแนะด้านต่างๆ จากผู้เชี่ยวชาญมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความสมบูรณ์และเหมาะสมกับงานวิจัยที่ต้องการทราบข้อมูล

๖) ปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ตามที่ยกผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอแนะ

๗) นำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้เชี่ยวชาญได้เสนอแนะไว้มาปรับปรุงแก้ไข นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

๘) ส่งคำร้องขอหนังสือออกขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเก็บข้อมูลจากประชาชน

๙) นำแบบสัมภาษณ์พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์จากศูนย์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๓.๕ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕.๑ แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการจัดเก็บข้อมูลจากสำนักบัณฑิตมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช นำเรียนนายกเทศมนตรีเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง ซึ่งได้ระบุไว้ในบัญชีรายชื่อไว้แล้วโดยใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถาม คืนมาทั้งหมด ภายใน ๓๐ วัน

๓. ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามที่ได้แล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

๓.๕.๒ แบบสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ส่งหนังสือพร้อมเอกสารขอความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์แก่ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยสรุปกรอบแนวคิดการประยุกต์ใช้หลักภวณาในการดำเนินชีวิตของประชาชน และอธิบายสาระสำคัญเพื่อการวิจัยแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ

๒. นัดเวลาขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทราบหลักในการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล

๓. ดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่กำหนด แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการ สัมภาษณ์มาวิเคราะห์เพื่อให้ได้ข้อสรุป

๓.๖ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๖.๑ แบบสอบถาม

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

๑. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแยกแจกค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

๒. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรอิสระ โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วแปรผลโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์แปรความหมายของเบสต์ (Best)

๔. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช กับข้อมูลทั่วไปด้านเพศ ใช้การทดสอบค่าที (t-test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA or F-test) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD. (Least - Significant Differenece)

๕. ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยแจกแจงความถี่ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

๓.๖.๒ แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยวิธีการดังนี้

- ๑) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ
- ๒) นำข้อความจากการสัมภาษณ์และการจดบันทึกมาจำแนกเป็นประเด็นและเรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ๓) วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท (Context)
- ๔) สังเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและนำเสนอต่อไป

๓.๗ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาวิจัยได้ใช้สถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

๓.๗.๑ การแจกแจงความถี่ (Frequency)

๓.๗.๒ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สูตร ดังนี้ (สงศรี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๑๗)

$$\text{ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการเปรียบเทียบ}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times ๑๐๐$$

๓.๗.๓ ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

เมื่อ \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย
 $\sum X$ แทน ผลรวมคะแนนทั้งหมด
 N แทน จำนวนข้อมูล

๓.๗.๓ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตรหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้ (สงศรี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๒๓)

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

เมื่อ	S.D.	=	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมาชิกกลุ่มตัวอย่าง
	$X - \bar{X}$	=	ผลต่างระหว่างคะแนนกับค่าเฉลี่ยของคะแนน
	N	=	จำนวนข้อมูลทั้งหมด

๓.๗.๔ ค่า IOC ของแบบสอบถาม เพื่อหาความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ ซึ่งมีสูตรดังนี้ (สงครี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๑๙๗)

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

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้อง
	$\sum R$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

๓.๗.๕ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งใช้สูตร ดังนี้ (สงครี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๐๕)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_1^2}{S_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อคำถาม
	S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_t^2	แทน	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

๓.๗.๖ เปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้วยการทดสอบค่า t - test โดยใช้สูตรดังนี้ (สงครี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๔๒)

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

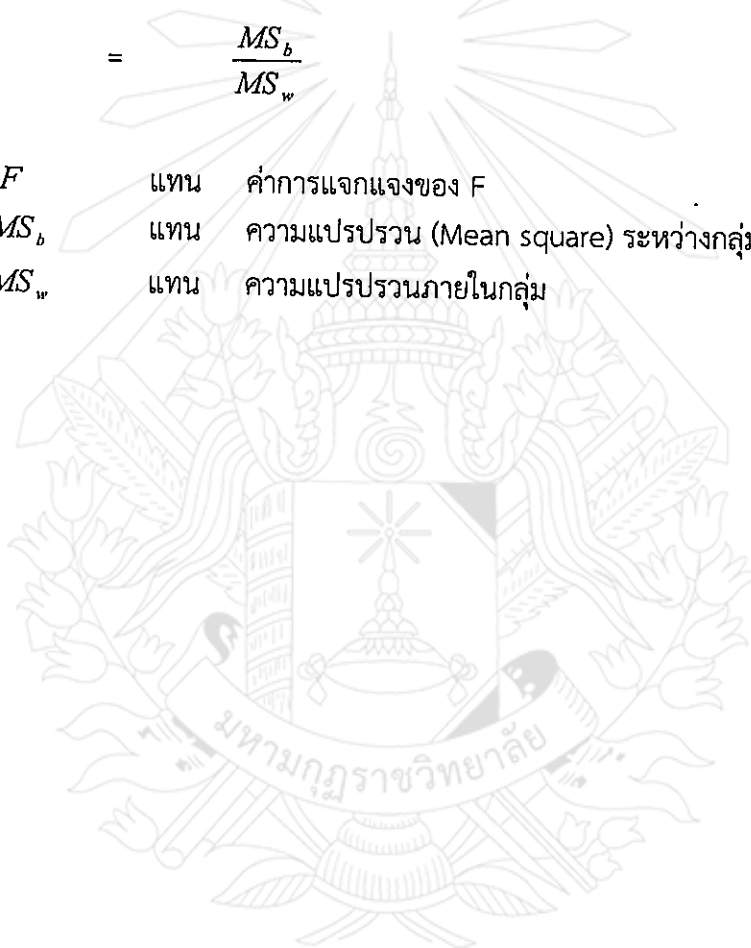
เมื่อ	\bar{X}_1	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๑
	\bar{X}_2	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มที่ ๒

S_1^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ ๑
S_2^2	แทน	ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ ๒
n_1	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่างใน กลุ่มที่ ๑
n_2	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในกลุ่มที่ ๒

๓.๗.๗ เปรียบเทียบการนำหลักสถิติไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล
ในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน
ด้วยการทดสอบค่า F - test โดยใช้สูตรดังนี้ (สงครี ชมภูวงศ์, ๒๕๕๔, หน้า ๒๔๗)

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

เมื่อ	F	แทน	ค่าการแจกแจงของ F
	MS_b	แทน	ความแปรปรวน (Mean square) ระหว่างกลุ่ม
	MS_w	แทน	ความแปรปรวนภายในกลุ่ม



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้เสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- ๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- ๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	t-distribution สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม
F	แทน	F-distribution เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า ๒ กลุ่ม
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ
Sig.	แทน	ค่าที่น้อยที่สุดของระดับความมีนัยสำคัญของข้อมูล
*	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
**	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
***	แทน	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๔.๒ ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางโดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ของประชาชนจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพในการทำงาน

ตอนที่ ๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ของประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพในการทำงาน ต่างกัน

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๖ บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ต่อการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช



๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๑๑๖	๔๙.๕๗
หญิง	๑๑๘	๕๐.๔๓
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๓ และเป็นเพศชาย มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๗

ตารางที่ ๔.๒ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๗.๖๙
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๘๔.๖๒
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๗.๖๙
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๒ รองลงมา คือ อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ และมีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๑๔.๕๓
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๔๔.๘๗
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๔๐.๖๐
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษานุปริญญา/ปวส. มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗ รองลงมา คือ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า มีจำนวนทั้งสิ้น ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๓ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

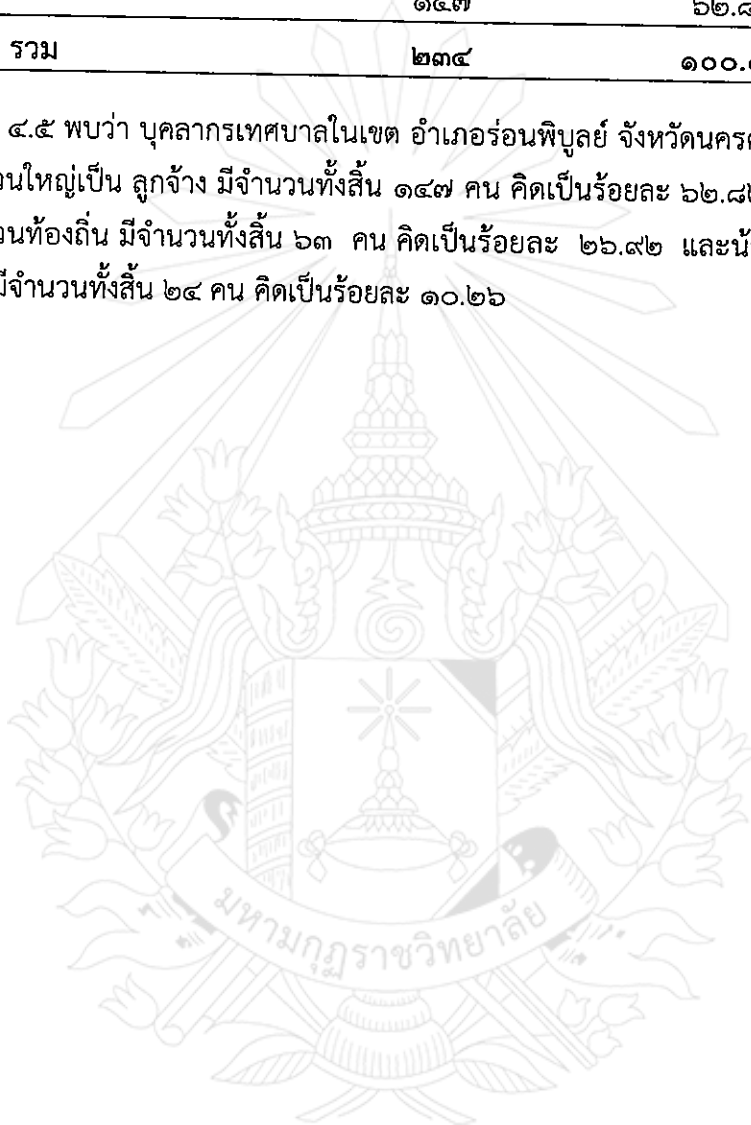
รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๕.๙๘
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๕๐.๐๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๒๗.๗๘
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๑๖.๒๔
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีจำนวนทั้งสิ้น ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๔ และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ขึ้นไปมีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๘ น้อยที่สุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๕ แสดงจำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๑๐.๒๖
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๒๖.๙๒
ลูกจ้าง	๑๔๗	๖๒.๘๒
รวม	๒๓๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น ลูกจ้าง มีจำนวนทั้งสิ้น ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๒ รองลงมา คือ เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีจำนวนทั้งสิ้น ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ และน้อยที่สุดเป็น ข้าราชการการเมือง มีจำนวนทั้งสิ้น ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖



ตอนที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ ๔.๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม

การนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก
๒. ด้านอรรถัญญา	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก
๓. ด้านอัตตัญญา	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก
๔. ด้านมัตตัญญา	๓.๘๙	๐.๔๒	มาก
๕. ด้านกาลัญญา	๔.๐๑	๐.๔๕	มาก
๖. ด้านปริสัญญญา	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญา	๓.๗๘	๐.๔๗	มาก
รวม	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานโดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา

ด้านหลักธัมมัญญาตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย (รู้ภารกิจ) ในการปฏิบัติงาน	๔.๒๑	๐.๕๖	มากที่สุด
๒. เข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตน	๔.๑๔	๐.๕๕	มาก
๓. ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	๓.๙๘	๐.๕๙	มาก
๔. ทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่	๔.๐๐	๐.๖๕	มาก
๕. มีความรับผิดชอบงานในหน้าที่	๔.๐๙	๐.๕๗	มาก
รวม	๔.๐๘	๐.๕๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านธัมมัญญาตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๑ ที่ว่าท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย (รู้ภารกิจ) ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๒ ที่ว่าท่านเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตน ส่วนข้อ ๓ ที่ว่าท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถัณฺญาตา

ด้านอัตถัณฺญาตา (เป็นผู้รู้จักผล)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. มีมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้	๔.๐๕	๐.๕๔	มาก
๒. ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ	๔.๐๗	๐.๕๔	มาก
๓. มีความเพียรในการปฏิบัติงานที่ยากลำบาก	๓.๙๕	๐.๕๗	มาก
๔. เป็นผู้วิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	๓.๗๘	๐.๗๒	มาก
๕. มีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	๓.๗๘	๐.๗๗	มาก
รวม	๓.๙๓	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านอัตถัณฺญาตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๒ ที่ว่าท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๑ ที่ว่า ท่านมีมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้ ส่วนข้อ ๕ ที่ว่า ท่านมีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา

ด้านอัตรัดัญญาตา (รู้จักตน)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. มีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน	๓.๖๓	๐.๗๔	มาก
๒. มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	๓.๙๑	๐.๖๔	มาก
๓. มีความชำนาญในการปฏิบัติงาน	๓.๘๒	๐.๕๙	มาก
๔. มีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน	๓.๘๑	๐.๕๘	มาก
๕. ประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๙๕	๐.๕๙	มาก
รวม	๓.๘๓	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านด้านอัตรัดัญญาตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๕ ที่ว่าท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๒ ที่ว่าท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ ๑ ที่ว่า ท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา

ด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. วางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	๓.๘๗	๐.๕๔	มาก
๒. มีปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ต่อเพื่อนร่วมงาน	๓.๘๕	๐.๖๖	มาก
๓. รู้จักความพอดีในการสนุกสนาน	๓.๘๑	๐.๖๕	มาก
๔. มีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	๓.๘๙	๐.๖๒	มาก
๕. ชอบงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่	๓.๙๒	๐.๖๒	มาก
รวม	๓.๘๙	๐.๕๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านมัตตัญญูตา โดยรวมอยู่ในระมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อ ๑ ที่ว่า ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๕ ที่ว่า ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ส่วนข้อ ๓ ที่ว่า ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกาลัญญุต

ด้านกาลัญญุต (รู้จักกาล)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. รู้จักการบริหารเวลาในปฏิบัติงาน	๓.๙๙	๐.๕๖	มาก
๒. รู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน	๔.๐๐	๐.๖๐	มาก
๓. รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลา	๔.๐๙	๐.๕๘	มาก
๔. ปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด	๓.๙๗	๐.๖๓	มาก
๕. ปฏิบัติงานทันตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย	๔.๐๐	๐.๖๕	มาก
รวม	๔.๐๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านกาลัญญุต โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๓ ที่ว่า ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๒ ที่ว่า ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ ๔ ที่ว่า ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา

ด้านปฐริสญญาตา (รู้จักชุมชน)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. รู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน	๓.๗๕	๐.๖๕	มาก
๒. มีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน	๓.๗๙	๐.๖๘	มาก
๓. มีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชน	๓.๗๐	๐.๗๓	มาก
๔. รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน	๓.๖๗	๐.๗๐	มาก
๕. ประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	๓.๖๕	๐.๗๘	มาก
รวม	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปฐริสญญาตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๒ ที่ว่า ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๑ ที่ว่า ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ ๕ ที่ว่า ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรีสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา

ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงาน	๓.๘๐	๐.๖๒	มาก
๒. ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๕๙	มาก
๓. ได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๖๕	มาก
๔. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๗๘	๐.๖๕	มาก
๕. ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผล	๓.๗๓	๐.๖๔	มาก
รวม	๓.๗๘	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปรีสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลัญญาตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๒ ที่ว่า ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๑ ที่ว่า หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงานเพียงใด ส่วนข้อ ๕ ที่ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ

การนำหลักปรัชญาไปใช้	ระดับการนำไปใช้					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๐๖	๐.๔๓	มาก	๔.๑๑	๐.๓๘	มาก
๒. ด้านอรรถัญญา	๓.๙๒	๐.๔๕	มาก	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก
๓. ด้านอัตตัญญา	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก
๔. ด้านมัตตัญญา	๓.๙๐	๐.๔๒	มาก	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
๕. ด้านกาลัญญา	๔.๐๒	๐.๔๕	มาก	๔.๐๐	๐.๔๓	มาก
๖. ด้านปริสัญญญา	๓.๗๙	๐.๕๗	มาก	๓.๖๔	๐.๕๓	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญา	๓.๘๒	๐.๔๗	มาก	๓.๗๔	๐.๔๕	มาก
รวม	๓.๙๐	๐.๓๖	มาก	๓.๘๘	๐.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย เพศชาย พบว่า ด้านธัมมัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านอรรถัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

เพศหญิง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรีศธรรมไม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

การนำหลักสี่ปรีศธรรมไม่ไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน								
	๑๘ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล			
๑. ด้านธัมมัญญูตา	๔.๑๘	๐.๔๙	มาก	๔.๐๖	๐.๔๐	มาก	๔.๒๐	๐.๔๓	แปลผล
๒. ด้านอัถถัญญูตา	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก	๓.๙๒	๐.๔๒	มาก	๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
๓. ด้านอัถถัญญูตา	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก	๓.๗๑	๐.๕๔	มาก
๔. ด้านมัตถัญญูตา	๓.๙๙	๐.๖๐	มาก	๓.๘๘	๐.๓๙	มาก	๓.๙๐	๐.๔๐	มาก
๕. ด้านกาลัญญูตา	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก	๓.๙๑	๐.๕๖	มาก
๖. ด้านปรีสัญญูตา	๓.๙๔	๐.๖๓	มาก	๓.๖๗	๐.๕๔	มาก	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญูตา	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก	๓.๗๘	๐.๔๕	มาก	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก
รวม	๓.๙๘	๐.๓๙	มาก	๓.๘๘	๐.๓๓	มาก	๓.๙๒	๐.๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี พบว่า ธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอัทธัญญา และด้านบุคคัลัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านปริสัญญา และด้านบุคคัลัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรัสูตรไม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา

การนำหลักสี่ปรัสูตรไม่ไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน								
	มัธยมศึกษา/ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญาตา	๔.๐๑	๐.๓๕	มาก	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก	๔.๑๙	๐.๓๗	มาก
๒. ด้านอรรถัญญาตา	๓.๖๔	๐.๔๔	มาก	๓.๙๑	๐.๔๐	มาก	๔.๐๕	๐.๓๘	มาก
๓. ด้านอัตตัญญาตา	๓.๔๙	๐.๔๘	มาก	๓.๘๐	๐.๔๑	มาก	๓.๙๗	๐.๓๘	มาก
๔. ด้านมัตตัญญาตา	๓.๗๙	๐.๔๑	มาก	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก
๕. ด้านกาลัญญาตา	๓.๘๖	๐.๓๙	มาก	๔.๐๒	๐.๔๗	มาก	๔.๐๕	๐.๔๒	มาก
๖. ด้านปรััญญาตา	๓.๗๒	๐.๖๕	มาก	๓.๗๙	๐.๕๒	มาก	๓.๖๒	๐.๕๕	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญาตา	๓.๖๘	๐.๔๘	มาก	๓.๗๙	๐.๔๖	มาก	๓.๘๑	๐.๔๖	มาก
รวม	๓.๗๔	๐.๓๕	มาก	๓.๘๙	๐.๓๓	มาก	๓.๙๕	๐.๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช., ระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านอตััญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ระดับอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านกาลัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญา และด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอตััญญา และด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรัสูตรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การนำหลักสี่ปรัสูตรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน											
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท		๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท		๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๐๖	๐.๔๘	มาก	๓.๙๖	๐.๔๐	มาก	๔.๒๕	๐.๓๗	มากที่สุด	๔.๑๘	๐.๓๓	มาก
๒. ด้านอัตถัญญุตตา	๓.๓๙	๐.๕๑	ปานกลาง	๓.๘๑	๐.๔๓	มาก	๔.๑๐	๐.๓๓	มาก	๓.๙๙	๐.๓๗	มาก
๓. ด้านอัตตัญญุตตา	๓.๗๖	๐.๔๙	มาก	๓.๗๑	๐.๔๔	มาก	๓.๙๘	๐.๓๗	มาก	๓.๙๓	๐.๔๐	มาก
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก	๓.๙๑	๐.๓๘	มาก	๓.๘๘	๐.๓๔	มาก
๕. ด้านกาลัญญุตตา	๓.๘๑	๐.๖๐	มาก	๓.๙๕	๐.๓๙	มาก	๔.๔๑	๐.๔๕	มากที่สุด	๔.๐๔	๐.๔๖	มาก
๖. ด้านปรัสูตรมัญญุตตา	๓.๖๓	๐.๖๑	มาก	๓.๖๗	๐.๕๕	มาก	๓.๘๔	๐.๕๒	มาก	๓.๖๖	๐.๕๘	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญุตตา	๓.๗๑	๐.๕๙	มาก	๓.๖๙	๐.๕๕	มาก	๓.๙๔	๐.๔๓	มาก	๓.๘๒	๐.๔๔	มาก
รวม	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก	๓.๘๑	๐.๓๓	มาก	๔.๐๒	๐.๒๙	มาก	๓.๙๔	๐.๓๔	มาก

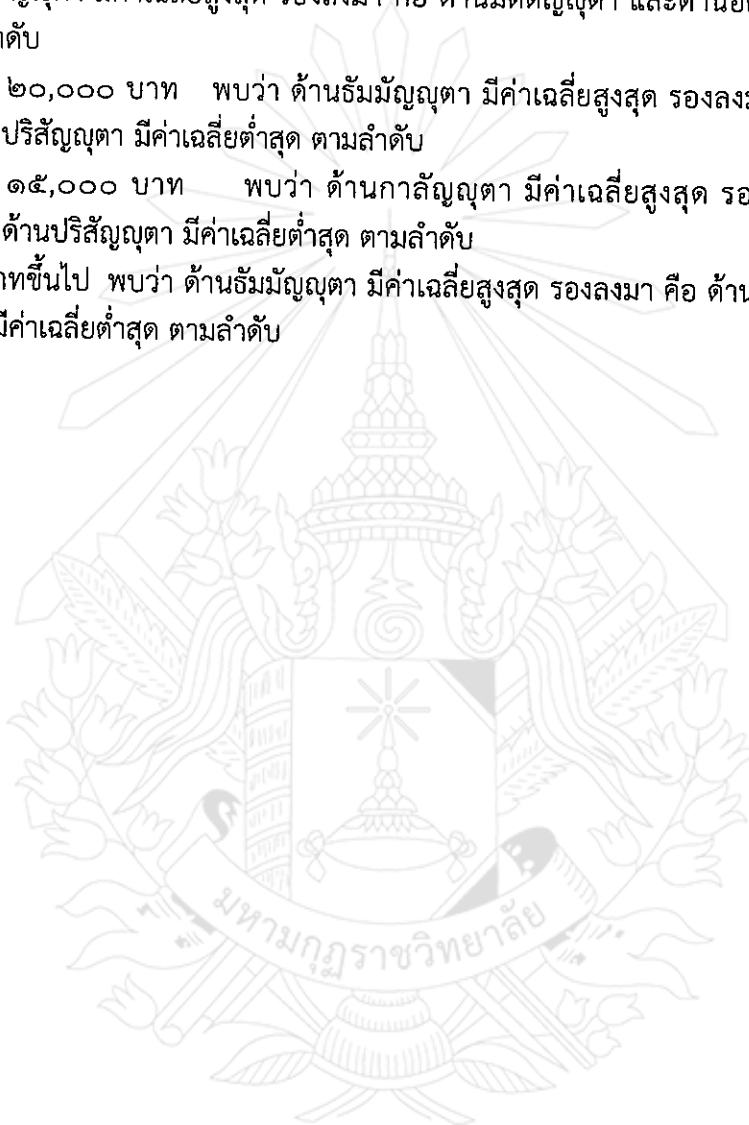
จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตาม อาชีพ อาชีพเกษตรกร ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมัตตัญญา และด้านอัทธัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านปริสธัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านกาลัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญา และด้านปริสธัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านปริสธัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

การนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					
	ข้าราชการการเมือง			ข้าราชการส่วนท้องถิ่น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๓๐	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๑๘	๐.๓๖	มาก
๒. ด้านอัตถัญญุตตา	๓.๙๔	๐.๓๖	มาก	๔.๐๑	๐.๔๐	มาก
๓. ด้านอัตตัญญุตตา	๓.๘๓	๐.๕๐	มาก	๓.๘๗	๐.๔๐	มาก
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๔.๐๕	๐.๒๒	มาก	๓.๗๙	๐.๓๙	มาก
๕. ด้านภคัญญุตตา	๔.๑๓	๐.๔๖	มาก	๔.๐๒	๐.๔๔	มาก
๖. ด้านปริสัญญุตตา	๔.๒๔	๐.๓๔	มากที่สุด	๓.๕๗	๐.๕๓	มาก
๗. ด้านปุคคัญญุตตา	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก	๓.๗๗	๐.๔๕	มาก
รวม	๔.๐๖	๐.๒๖	มาก	๓.๘๙	๐.๓๒	มาก
				\bar{X}	S.D.	แปลผล
				๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
				๓.๘๙	๐.๔๔	มาก
				๓.๘๑	๐.๔๔	มาก
				๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
				๓.๙๘	๐.๔๔	มาก
				๓.๖๙	๐.๕๔	มาก
				๓.๗๖	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้าราชการการเมือง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปริสัญญุตตา และด้านอัตตัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญุตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ลูกจ้าง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญุตตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๘๙	๐.๓๖	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๓๒	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๘๙	๐.๓๖	๐.๓๐๙	๐.๗๕๘
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๓๒		

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๔.๐๖	๐.๔๓	มาก
หญิง	๑๑๘	๔.๑๑	๐.๓๘	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๔.๐๖	๐.๔๓	-.๙๒๕	๐.๓๕๖
หญิง	๑๑๘	๔.๑๑	๐.๓๘		

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๙๒	๐.๔๕	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๙๒	๐.๔๕	-๐.๐๕๔	๐.๙๕๗
หญิง	๑๑๘	๓.๙๓	๐.๔๙		

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญุดา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๗๘	๐.๔๖	-๑.๕๐๙	๐.๑๓๒
หญิง	๑๑๘	๓.๘๗	๐.๔๑		

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๙๐	๐.๔๒	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๙๐	๐.๔๒	๐.๓๔๑	๐.๗๓๓
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐		

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตาจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	มาก
หญิง	๑๑๘	๔.๐๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	๐.๓๕๓	๐.๗๒๔
หญิง	๑๑๘	๔.๐๐	๐.๔๓		

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสนัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๗๙	๐.๕๗	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๖๔	๐.๕๓	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัสนัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสนัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๗๙	๐.๕๗	๒.๐๒๗	๐.๐๔๔
หญิง	๑๑๘	๓.๖๔	๐.๕๓		

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัสนัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๘๒	๐.๔๗	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๗๔	๐.๔๕	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๘๒	๐.๔๗	๑.๓๑๑	๐.๑๙๑
หญิง	๑๑๘	๓.๗๔	๐.๔๕		

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๗๘	๐.๔๕	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๑๕	๐.๙๘
ภายในกลุ่ม	๕๐.๙๑	๒๓๑	๐.๒๒		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๑๘	๐.๔๙	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๔.๐๖	๐.๔๐	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๔.๒๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗	๒	๐.๒๓	๑.๔๐	๐.๒๔
ภายในกลุ่ม	๓๙.๐๘	๒๓๑	๐.๑๖		
รวม	๓๙.๕๕	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญญา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๙๒	๐.๔๒	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญญา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญญา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๒	๐.๑๑	๐.๖๔๓	๐.๕๒
ภายในกลุ่ม	๔๑.๖๓	๒๓๑	๐.๑๘		
รวม	๔๑.๘๖	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญญา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๗๑	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๙	๒	๐.๑๔	๐.๗๕	๐.๔๗
ภายในกลุ่ม	๔๔.๘๖	๒๓๑	๐.๑๙		
รวม	๔๕.๑๕	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๙๙	๐.๖๐	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๘๘	๐.๓๙	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๐	๐.๔๐	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑	๒	๐.๑๐	๐.๖๐	๐.๕๔
ภายในกลุ่ม	๔๐.๐๙	๒๓๑	๐.๑๗		
รวม	๔๐.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณูตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๑	๐.๕๖	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณูตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๒	๐.๐๙	๐.๔๕	๐.๖๓
ภายในกลุ่ม	๔๖.๑๒	๒๓๑	๐.๒๐		
รวม	๔๖.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณูตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๙๔	๐.๖๓	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๖๖	๐.๕๔	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๔	๒	๑.๕๒	๕.๐๓	๐.๐๐๗**
ภายในกลุ่ม	๖๙.๘๒	๒๓๑	๐.๓๐		
รวม	๗๒.๘๖	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสนัญดา

ด้านปรัสนัญดา (รู้จกชุมชน)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. รู้จกวิธีประพตปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน	๓.๗๕	๐.๖๕	มาก
๒. มีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน	๓.๗๙	๐.๖๘	มาก
๓. มีความใกล้ชิดรู้ความตองการของคนในชุมชน	๓.๗๐	๐.๗๓	มาก
๔. รู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน	๓.๖๗	๐.๗๐	มาก
๕. ประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง	๓.๖๕	๐.๗๘	มาก
รวม	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปรัสนัญดา โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๒ ที่ว่า ท่านมีสัมพันธ์และ
ความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๑ ที่ว่า ท่านรู้จกวิธี
ประพตปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน ส่วนข้อ ๕ ที่ว่า ท่านประสานงานกับชุมชนในการ
ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรีสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา

ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)	ระดับการนำไปใช้		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงาน	๓.๘๐	๐.๖๒	มาก
๒. ให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน	๓.๘๔	๐.๕๙	มาก
๓. ได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม	๓.๗๖	๐.๖๕	มาก
๔. มีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร	๓.๗๘	๐.๖๕	มาก
๕. ปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผล	๓.๗๓	๐.๖๔	มาก
รวม	๓.๗๘	๐.๕๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปรีสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านบุคคลัญญาตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อ ๒ ที่ว่า ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ข้อ ๑ ที่ว่า หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงานเพียงใด ส่วนข้อ ๕ ที่ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตอนที่ ๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชของประชาชน จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ

การนำหลักปรัชญาไปใช้	ระดับการนำไปใช้					
	ชาย			หญิง		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญา	๔.๐๖	๐.๔๓	มาก	๔.๑๑	๐.๓๘	มาก
๒. ด้านอรรถัญญา	๓.๙๒	๐.๔๕	มาก	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก
๓. ด้านอัตตัญญา	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก
๔. ด้านมัตตัญญา	๓.๙๐	๐.๔๒	มาก	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
๕. ด้านกาลัญญา	๔.๐๒	๐.๔๕	มาก	๔.๐๐	๐.๔๓	มาก
๖. ด้านปริสัญญญา	๓.๗๙	๐.๕๗	มาก	๓.๖๔	๐.๕๓	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญา	๓.๘๒	๐.๔๗	มาก	๓.๗๔	๐.๔๕	มาก
รวม	๓.๙๐	๐.๓๖	มาก	๓.๘๘	๐.๓๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักปรัชญาไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน จำแนกตามเพศ ทั้งเพศชายและเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย เพศชาย พบว่า ด้านธัมมัญญามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านอัตตัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

เพศหญิง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรัศธรรมไม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ

	ระดับการปฏิบัติงาน					
	๑๘ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี	
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การนำหลักสี่ปรัศธรรมไม่ไปใช้ใน						
การปฏิบัติงาน						
๑. ด้านธัมมัญญาตา	๔.๑๘	๐.๔๙	มาก	๔.๐๖	๐.๔๐	มาก
๒. ด้านอัตถัญญาตา	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก	๓.๙๒	๐.๔๒	มาก
๓. ด้านอัตตัญญาตา	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก
๔. ด้านมัตตัญญาตา	๓.๙๙	๐.๖๐	มาก	๓.๘๘	๐.๓๙	มาก
๕. ด้านกาลัญญาตา	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
๖. ด้านปริสัญญญาตา	๓.๙๔	๐.๖๓	มาก	๓.๖๗	๐.๕๔	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญาตา	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก	๓.๗๘	๐.๔๕	มาก
รวม	๓.๙๘	๐.๓๙	มาก	๓.๘๘	๐.๓๓	มาก
				๓.๙๒	๐.๓๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามอายุ อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี พบว่า ธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอัทธัญญา และด้านบุคคัลัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านปริสัญญา และด้านบุคคัลัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรัสูตรไม่ไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา

การนำหลักสี่ปรัสูตรไม่ไปใช้ใน การปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน								
	มัธยมศึกษา/ปวช.		อนุปริญญา/ปวส.		ปริญญาตรี หรือสูงกว่า				
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญาตา	๔.๐๑	๐.๓๕	มาก	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก	๔.๑๙	๐.๓๗	มาก
๒. ด้านอรรถัญญาตา	๓.๖๔	๐.๔๔	มาก	๓.๙๑	๐.๔๐	มาก	๔.๐๕	๐.๓๘	มาก
๓. ด้านอัตตัญญาตา	๓.๔๙	๐.๔๘	มาก	๓.๘๐	๐.๔๑	มาก	๓.๙๗	๐.๓๘	มาก
๔. ด้านมัตตัญญาตา	๓.๗๙	๐.๔๑	มาก	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก
๕. ด้านกาลัญญาตา	๓.๘๖	๐.๓๙	มาก	๔.๐๒	๐.๔๗	มาก	๔.๐๕	๐.๔๒	มาก
๖. ด้านปรััญญาตา	๓.๗๒	๐.๖๕	มาก	๓.๗๙	๐.๕๒	มาก	๓.๖๒	๐.๕๕	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญาตา	๓.๖๘	๐.๔๘	มาก	๓.๗๙	๐.๔๖	มาก	๓.๘๑	๐.๔๖	มาก
รวม	๓.๗๔	๐.๓๕	มาก	๓.๘๙	๐.๓๓	มาก	๓.๙๕	๐.๓๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช., ระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านอตััญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ระดับอนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านกาลัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญา และด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่า พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านอตััญญา และด้านปริสัญญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปรัสูตรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

การนำหลักสี่ปรัสูตรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน											
	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท		๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท		๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท		๒๐,๐๐๑ - ๒๕,๐๐๐ บาท		๒๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๐๖	๐.๔๘	มาก	๓.๙๖	๐.๔๐	มาก	๔.๒๕	๐.๓๗	มากที่สุด	๔.๑๘	๐.๓๓	มาก
๒. ด้านอัตถัญญุตตา	๓.๓๙	๐.๕๑	ปานกลาง	๓.๘๑	๐.๔๓	มาก	๔.๑๐	๐.๓๓	มาก	๓.๙๙	๐.๓๗	มาก
๓. ด้านอัตตัญญุตตา	๓.๗๖	๐.๔๙	มาก	๓.๗๑	๐.๔๔	มาก	๓.๙๘	๐.๓๗	มาก	๓.๙๓	๐.๔๐	มาก
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก	๓.๙๑	๐.๓๘	มาก	๓.๘๘	๐.๓๔	มาก
๕. ด้านกาลัญญุตตา	๓.๘๑	๐.๖๐	มาก	๓.๙๕	๐.๓๙	มาก	๔.๔๑	๐.๔๕	มากที่สุด	๔.๐๔	๐.๔๖	มาก
๖. ด้านปรัสูตรมัญญุตตา	๓.๖๓	๐.๖๑	มาก	๓.๖๗	๐.๕๕	มาก	๓.๘๔	๐.๕๒	มาก	๓.๖๖	๐.๕๘	มาก
๗. ด้านบุคคลัญญุตตา	๓.๗๑	๐.๕๙	มาก	๓.๖๙	๐.๕๕	มาก	๓.๙๔	๐.๔๓	มาก	๓.๘๒	๐.๔๔	มาก
รวม	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก	๓.๘๑	๐.๓๓	มาก	๔.๐๒	๐.๒๙	มาก	๓.๙๔	๐.๓๔	มาก

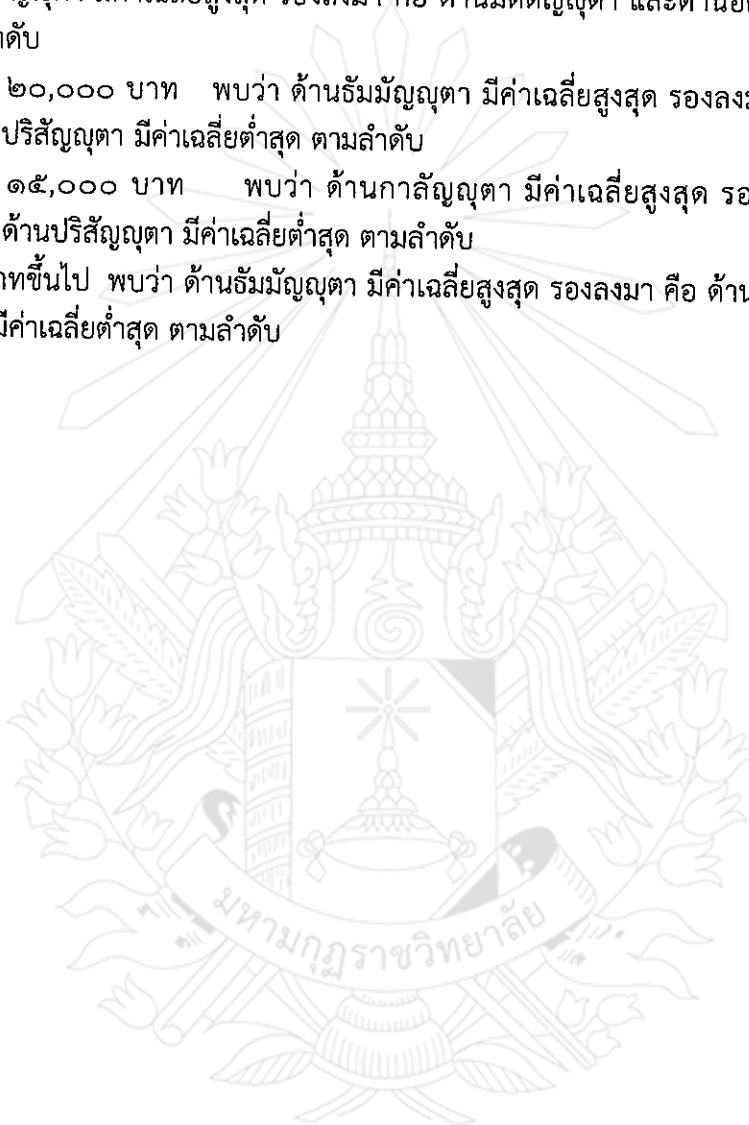
จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐริศธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อจำแนกตาม อาชีพ อาชีพเกษตรกร ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านธัมมัญญตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านมัตตัญญตา และด้านอัทธัญญตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านธัมมัญญตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญตา และด้านปริสัญญตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านกาลัญญตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญตา และด้านปริสัญญตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป พบว่า ด้านธัมมัญญตา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญตา และด้านปริสัญญตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตารางที่ ๔.๑๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพการทำงาน

การนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติงาน					
	ข้าราชการการเมือง			ข้าราชการส่วนท้องถิ่น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑. ด้านธัมมัญญุตตา	๔.๓๐	๐.๒๕	มากที่สุด	๔.๑๘	๐.๓๖	มาก
๒. ด้านอัตถัญญุตตา	๓.๙๔	๐.๓๖	มาก	๔.๐๑	๐.๔๐	มาก
๓. ด้านอัตตัญญุตตา	๓.๘๓	๐.๕๐	มาก	๓.๘๗	๐.๔๐	มาก
๔. ด้านมัตตัญญุตตา	๔.๐๕	๐.๒๒	มาก	๓.๗๙	๐.๓๙	มาก
๕. ด้านภกัฏญุตตา	๔.๑๓	๐.๔๖	มาก	๔.๐๒	๐.๔๔	มาก
๖. ด้านปริสัฏญุตตา	๔.๒๔	๐.๓๔	มากที่สุด	๓.๕๗	๐.๕๓	มาก
๗. ด้านปุคคัฏญุตตา	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก	๓.๗๗	๐.๔๕	มาก
รวม	๔.๐๖	๐.๒๖	มาก	๓.๘๙	๐.๓๒	มาก
				\bar{X}	S.D.	แปลผล
				๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
				๓.๘๙	๐.๔๔	มาก
				๓.๘๑	๐.๔๔	มาก
				๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
				๓.๙๘	๐.๔๔	มาก
				๓.๖๙	๐.๕๔	มาก
				๓.๗๖	๐.๔๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ข้าราชการการเมือง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านปริสัญญุตา และด้านอัตตัญญา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญุตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ

ลูกจ้าง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านกาลัญญา และด้านปริสัญญุตา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ตามลำดับ



ตอนที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๘๙	๐.๓๖	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๓๒	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๘๙	๐.๓๖	๐.๓๐๙	๐.๗๕๘
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๓๒		

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๔.๐๖	๐.๔๓	มาก
หญิง	๑๑๘	๔.๑๑	๐.๓๘	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๔.๐๖	๐.๔๓	-.๙๒๕	๐.๓๕๖
หญิง	๑๑๘	๔.๑๑	๐.๓๘		

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถิถุญตุตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๙๒	๐.๔๕	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถิถุญตุตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถิถุญตุตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๙๒	๐.๔๕	-๐.๐๕๔	๐.๙๕๗
หญิง	๑๑๘	๓.๙๓	๐.๔๙		

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถิถุญตุตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญุดา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๖ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๗๘	๐.๔๖	-๑.๕๐๙	๐.๑๓๒
หญิง	๑๑๘	๓.๘๗	๐.๔๑		

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญุดา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๙๐	๐.๔๒	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๘ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๙๐	๐.๔๒	๐.๓๔๑	๐.๗๓๓
หญิง	๑๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐		

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตาจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	มาก
หญิง	๑๑๘	๔.๐๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๐ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๔.๐๒	๐.๔๕	๐.๓๕๓	๐.๗๒๔
หญิง	๑๑๘	๔.๐๐	๐.๔๓		

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสนัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๗๙	๐.๕๗	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๖๔	๐.๕๓	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๒	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัสนัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๒ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสนัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๗๙	๐.๕๗	๒.๐๒๗	๐.๐๔๔
หญิง	๑๑๘	๓.๖๔	๐.๕๓		

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัสนัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	๑๑๖	๓.๘๒	๐.๔๗	มาก
หญิง	๑๑๘	๓.๗๔	๐.๔๕	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๔๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม เพศ พบว่า เพศชาย และเพศหญิง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๔ แสดงผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีเพศต่างกัน

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	๑๑๖	๓.๘๒	๐.๔๗	๑.๓๑๑	๐.๑๙๑
หญิง	๑๑๘	๓.๗๔	๐.๔๕		

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๗๘	๐.๔๕	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๑๕	๐.๙๘
ภายในกลุ่ม	๕๐.๙๑	๒๓๑	๐.๒๒		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๑๘	๐.๔๙	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๔.๐๖	๐.๔๐	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๔.๒๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๓๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๗	๒	๐.๒๓	๑.๔๐	๐.๒๔
ภายในกลุ่ม	๓๙.๐๘	๒๓๑	๐.๑๖		
รวม	๓๙.๕๕	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๓๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๓๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญญา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๐๓	๐.๔๔	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๙๒	๐.๔๒	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๓๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญญา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถิยัญญา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๓	๒	๐.๑๑	๐.๖๔๓	๐.๕๒
ภายในกลุ่ม	๔๑.๖๓	๒๓๑	๐.๑๘		
รวม	๔๑.๘๖	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถิยัญญา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๗๑	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๙	๒	๐.๑๔	๐.๗๕	๐.๔๗
ภายในกลุ่ม	๔๔.๘๖	๒๓๑	๐.๑๙		
รวม	๔๕.๑๕	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๓ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๙๙	๐.๖๐	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๘๘	๐.๓๙	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๐	๐.๔๐	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๔ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญาตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๑	๒	๐.๑๐	๐.๖๐	๐.๕๔
ภายในกลุ่ม	๔๐.๐๙	๒๓๑	๐.๑๗		
รวม	๔๐.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณูตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๔.๐๒	๐.๔๙	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๙๑	๐.๕๖	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณูตา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๘	๒	๐.๐๙	๐.๔๕	๐.๖๓
ภายในกลุ่ม	๔๖.๑๒	๒๓๑	๐.๒๐		
รวม	๔๖.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๔๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณูตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๔๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรีสัญญูตดา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๙๔	๐.๖๓	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๖๖	๐.๕๔	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๔.๐๑	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๔๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรีสัญญูตดา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๔๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรีสัญญูตดา ที่มีอายุต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๐๔	๒	๑.๕๒	๕.๐๓	๐.๐๐๗**
ภายในกลุ่ม	๖๙.๘๒	๒๓๑	๐.๓๐		
รวม	๗๒.๘๖	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๔๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรีสัญญูตดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๔๙ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสญญาตา ที่มีอายุต่างกัน

อายุ	\bar{X}	๓๑ - ๕๐ ปี	๑๘ - ๓๐ ปี	๕๑ - ๖๐ปี
		๓.๖๖	๓.๙๔	๔.๐๑
๓๑ - ๕๐ ปี	๓.๖๖	-	๐.๒๘*	๐.๓๔*
๑๘ - ๓๐ ปี	๓.๙๔		-	๐.๐๖*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๐๑			-

จากตารางที่ ๔.๔๙ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการ
ปฏิบัติงานตามหลักปรัสญญาตา ของพนักงานที่มีอายุต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี มีการ
นำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี

อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี



ตารางที่ ๔.๕๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑๘ - ๓๐ ปี	๑๘	๓.๘๐	๐.๕๕	มาก
๓๑ - ๕๐ ปี	๑๙๘	๓.๗๘	๐.๔๕	มาก
๕๑ - ๖๐ ปี	๑๘	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม อายุ พบว่า อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี, อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี และอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ของบุคลากรที่มีอายุ ต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๐	๒	๐.๐๐	๐.๐๑	๐.๙๘
ภายในกลุ่ม	๕๐.๙๑	๒๓๑	๐.๒๒		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๕๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๕๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๗๔	๐.๓๔	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๘๙	๐.๓๓	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๓.๙๔	๐.๓๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๗	๒	๐.๔๘	๔.๑๙	๐.๐๑**
ภายในกลุ่ม	๒๖.๗๕	๒๓๑	๐.๑๑		
รวม	๒๗.๗๒	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

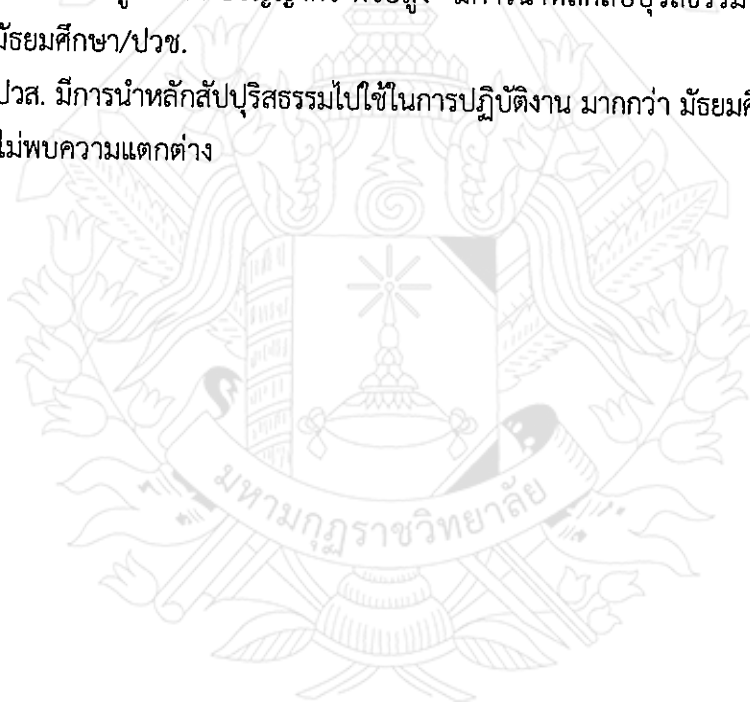
จากตารางที่ ๔.๕๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๕๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูง กว่า
		๓.๗๔	๓.๘๙	๓.๙๔
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓.๗๔	-	๐.๑๔*	๐.๑๙*
อนุปริญญา/ปวส.	๓.๘๙		-	๐.๐๕
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๓.๙๔			-

จากตารางที่ ๔.๕๔ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ของระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ปริญญาตรี หรือสูง มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.

อนุปริญญา/ปวส. มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช. ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๕๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๔.๐๑	๐.๓๕	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๔.๑๙	๐.๓๗	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๗๑๗	๒	.๘๕๘	๕.๒๔๐	๐.๐๑**
ภายในกลุ่ม	๓๗.๘๔๑	๒๓๑	.๑๖๔		
รวม	๓๙.๕๕๘	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๕๗ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า
		๔.๐๑	๔.๐๑	๔.๑๙
มัธยมศึกษา/ปวช.	๔.๐๑	-	๐.๐๐๒	.๑๗๖*
อนุปริญญา/ปวส.	๔.๐๑	-	-	.๑๗๕*
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๔.๑๙	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๕๗ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการ
ปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา ของระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ปริญญาตรี หรือสูง มีการ
นำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๕๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถัญญดา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๖๔	๐.๔๔	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๙๑	๐.๔๐	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๔.๐๕	๐.๓๘	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๕๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัญญดา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๕๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถัญญดา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๔.๒๒๑	๒	๒.๑๑๑	๑๒.๙๕๑	๐.๐๐๐***
ภายในกลุ่ม	๓๗.๖๔๕	๒๓๑	๐.๑๖๓		
รวม	๔๑.๘๖๖	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๕๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัญญดา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๖๐ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตถัถัญญุตตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
		๓.๖๔	๓.๙๑	๔.๐๕
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓.๖๔	-	๐.๒๖๕*	๐.๔๐๗*
อนุปริญญา/ปวส.	๓.๙๑		-	๐.๑๔๒*
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๔.๐๕			-

จากตารางที่ ๔.๖๐ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถัถัญญุตตา ของระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ปริญญาตรี หรือสูง มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.

อนุปริญญา/ปวส. มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.



ตารางที่ ๔.๖๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๔๙	๐.๔๘	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๘๐	๐.๔๑	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๓.๙๗	๐.๓๘	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๕.๗๘๑	๒	๒.๘๙๐	๑๖.๙๕๘	๐.๐๐๐***
ภายในกลุ่ม	๓๙.๓๗๕	๒๓๑	๐.๑๗๐		
รวม	๔๕.๑๕๖	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๖๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๖๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

ระดับการศึกษา	\bar{X}	มัธยมศึกษา/ ปวช.	อนุปริญญา/ ปวส.	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า
		๓.๔๔	๓.๘๐	๓.๙๗
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓.๔๔	-	๐.๓๑*	๐.๕๗*
อนุปริญญา/ปวส.	๓.๘๐		-	๐.๑๖*
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๓.๙๗			-

จากตารางที่ ๔.๖๓ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา ของระดับการศึกษาต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ปริญญาตรี หรือสูง มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช. และอนุปริญญา/ปวส.

อนุปริญญา/ปวส. มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า มัธยมศึกษา/ปวช.



ตารางที่ ๔.๖๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๗๙	๐.๔๑	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๘๘	๐.๔๐	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๙	๒	๐.๒๔	๑.๔๔	๐.๒๓
ภายในกลุ่ม	๓๙.๘๐	๒๓๑	๐.๑๗		
รวม	๔๐.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๖๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๘๖	๐.๓๙	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๔.๐๒	๐.๔๗	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๔.๐๕	๐.๔๒	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๓	๒	๐.๔๖	๒.๓๗	๐.๐๙
ภายในกลุ่ม	๔๕.๓๗	๒๓๑	๐.๑๙		
รวม	๔๖.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๖๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๖๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอธนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๗๒	๐.๖๕	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๗๙	๐.๕๒	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๓.๖๒	๐.๕๕	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๖๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอธนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอธนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๕๗	๒	๐.๗๘	๒.๕๕	๐.๐๘
ภายในกลุ่ม	๗๑.๒๙	๒๓๑	๐.๓๐		
รวม	๗๒.๘๖	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๖๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอธนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
มัธยมศึกษา/ปวช.	๓๔	๓.๖๘	๐.๔๘	มาก
อนุปริญญา/ปวส.	๑๐๕	๓.๗๙	๐.๔๖	มาก
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	๙๕	๓.๘๑	๐.๔๖	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๗๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษา/ปวช., อนุปริญญา/ปวส. และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๒	๒	๐.๒๑	๐.๙๘	๐.๓๗
ภายในกลุ่ม	๕๐.๔๙	๒๓๑	๐.๒๑		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๗๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๗๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๘๓	๐.๔๓	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๘๑	๐.๓๓	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๔.๒๐	๐.๒๙	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๙๒	๐.๓๖	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๗๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๙๙	๓	๐.๖๖	๕.๙๕	๐.๐๑**
ภายในกลุ่ม	๒๕.๗๓	๒๓๐	๐.๑๑		
รวม	๒๗.๗๒	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๗๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๗๔ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๘๑	๓.๘๓	๓.๙๒	๔.๐๒
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๑	-	๐.๐๒	๐.๑๐	๐.๒๑*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๓		-	๐.๐๘	๐.๑๙*
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๙๒			-	๐.๑๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๒				-

จากตารางที่ ๔.๗๔ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๗๕ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๔.๐๖	๐.๔๘	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๙๖	๐.๔๐	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๔.๒๕	๐.๓๗	มากที่สุด
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๔.๑๘	๐.๓๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มากที่สุด ส่วนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗๖ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๗๘	๓	๑.๒๖	๘.๑๐	๐.๐๐***
ภายในกลุ่ม	๓๕.๗๗	๒๓๐	๐.๑๕		
รวม	๓๙.๕๕	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๗๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๗๗ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๙๖	๔.๐๖	๔.๑๘	๔.๒๕
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๖	-	๐.๐๙	๐.๒๒*	๐.๒๘*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๖		-	๐.๑๒	๐.๑๘
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๔.๑๘			-	๐.๐๖
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๒๕				-

จากตารางที่ ๔.๗๗ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการ
ปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญาตา ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐
บาท มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ -
๑๕,๐๐๐ บาท

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๗๘ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อุตัญญาตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๓๙	๐.๕๑	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๘๑	๐.๔๓	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๔.๐๑	๐.๓๓	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๙๙	๐.๓๗	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๗๙ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๘๙	๓	๑.๒๙	๗.๘๕	๐.๐๐***
ภายในกลุ่ม	๓๗.๙๗	๒๓๐	๐.๑๖		
รวม	๔๑.๘๖	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๗๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๘๐ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านหลักอรรถัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๘๑	๓.๙๓	๓.๙๙	๔.๑๐
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๘๑	-	๐.๑๒	๐.๑๙*	๐.๒๙*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๓		-	๐.๐๖	๐.๑๗
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๙๙			-	๐.๑๐
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๐				-

จากตารางที่ ๔.๘๐ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัญญาตา ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๘๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช อัดัตตัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๗๖	๐.๔๙	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๗๑	๐.๔๔	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๓.๙๘	๐.๓๗	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๙๓	๐.๔๐	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัดัตตัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัดัตตัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๓.๖๒	๓	๑.๒๐	๖.๖๙	๐.๐๐***
ภายในกลุ่ม	๔๑.๕๓	๒๓๐	๐.๑๘		
รวม	๔๕.๑๕	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๘๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัดัตตัญญูตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๘๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตตัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	๑๐,๐๐๐ -	ต่ำกว่า	๒๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑ -
		๑๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บาทขึ้นไป	๒๐,๐๐๐
		บาท	บาท		บาท
		๓.๗๑	๓.๗๖	๓.๙๓	๓.๙๘
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๗๑	-	๐.๐๔	๐.๒๑*	๐.๒๗*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๖		-	๐.๑๗	๐.๒๒
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๙๓			-	๐.๐๕
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๘				-

จากตารางที่ ๔.๘๓ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตตัญญาตา ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป มีการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๘๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๙๐	๐.๗๑	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๘๗	๐.๔๑	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๓.๙๑	๐.๓๘	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๘๘	๐.๓๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๘๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๗	๓	๐.๐๒	๐.๑๔	๐.๙๓
ภายในกลุ่ม	๔๐.๒๒	๒๓๐	๐.๑๗		
รวม	๔๐.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๘๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๖ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๘๑	๐.๖๐	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๙๕	๐.๓๙	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๔.๑๔	๐.๔๕	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๔.๐๔	๐.๔๖	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๘๖ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๘๗ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๑๗	๓	๐.๗๒	๓.๗๘	๐.๐๑*
ภายในกลุ่ม	๔๔.๑๓	๒๓๐	๐.๑๙		
รวม	๔๖.๓๐	๒๓๓			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๘๘ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๕,๐๐๐ - ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
		๓.๘๑	๓.๙๕	๔.๐๔	๔.๑๔
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๘๑	-	๐.๑๓	๐.๒๒*	๐.๓๒*
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๙๕		-	๐.๐๙	๐.๑๙*
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๐๔			-	๐.๑๐
๒๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔.๑๔				-

จากตารางที่ ๔.๘๘ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลัญญาตา ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท และต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง

ตารางที่ ๔.๘๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๗๑	๐.๕๙	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๖๙	๐.๕๕	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๓.๙๔	๐.๔๓	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๘๒	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๕๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๘๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปฐริสญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๔๔	๓	๐.๔๘	๑.๕๕	๐.๒๐
ภายในกลุ่ม	๗๑.๔๒	๒๓๐	๐.๓๑		
รวม	๗๒.๘๖	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๙๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปฐริสญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๙๑ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๔	๓.๗๑	๐.๕๙	มาก
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๑๗	๓.๖๙	๐.๔๕	มาก
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๖๕	๓.๙๔	๐.๔๓	มาก
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓๘	๓.๘๒	๐.๔๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๙๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท, ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท, ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙๒ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๙	๓	๐.๘๙	๔.๒๗	๐.๐๖**
ภายในกลุ่ม	๔๘.๒๓	๒๓๐	๐.๒๑		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

**แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

จากตารางที่ ๔.๙๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

ตารางที่ ๔.๙๓ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	๑๐,๐๐๐ -	ต่ำกว่า	๒๐,๐๐๑	๑๕,๐๐๑ -
		๑๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	บาทขึ้นไป	๒๐,๐๐๐
		บาท	บาท		บาท
		๓.๖๙	๓.๗๑	๓.๘๒	๓.๙๔
๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๓.๖๙	-	๐.๐๒	๐.๑๓	๐.๒๔*
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๓.๗๑		-	๐.๑๐	๐.๒๒
๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๓.๘๒			-	๐.๑๑
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๓.๙๔				-

จากตารางที่ ๔.๙๓ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ของรายได้ต่อเดือนต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่า ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๙๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๔.๐๖	๐.๒๖	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๓.๘๘	๐.๓๓	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๘๖	๐.๓๕	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๙๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๒	๒	๐.๔๑	๓.๕๑	๐.๐๓*
ภายในกลุ่ม	๒๖.๙๐	๒๓๑	๐.๑๑		
รวม	๒๗.๗๒	๒๓๓			

*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๙๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ลูกจ้าง	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการการเมือง
		๓.๘๖	๓.๘๘	๔.๐๖
ลูกจ้าง	๓.๘๖	-	๐.๐๑	๐.๑๙*
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓.๘๘		-	๐.๑๘*
ข้าราชการการเมือง	๔.๐๖			-

จากตารางที่ ๔.๙๖ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ของพนักงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการการเมืองมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง



ตารางที่ ๔.๙๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๔.๓๐	๐.๒๕	มากที่สุด
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๔.๑๘	๐.๓๖	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๔.๐๑	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๘	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๙๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๙๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตฯ ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๒.๖๕	๒	๑.๓๒	๘.๓๒	๐.๐๐๐***
ภายในกลุ่ม	๓๖.๙๐	๒๓๑	๐.๑๖		
รวม	๓๙.๕๕	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๙๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๙๙ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญุตาทที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ลูกจ้าง	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ข้าราชการการเมือง
		๔.๐๑	๔.๑๘	๔.๓๐
ลูกจ้าง	๔.๐๑	-	๐.๑๗*	๐.๒๙*
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๔.๑๘		-	๐.๑๑
ข้าราชการการเมือง	๔.๓๐			-

จากตารางที่ ๔.๙๙ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรอนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญุตาทของพนักงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการการเมือง มีการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าลูกจ้าง

ข้าราชการส่วนท้องถิ่น มีการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าลูกจ้าง ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๑๐๐ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอรรถัตถ์ญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๓.๙๔	๐.๓๓	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๔.๐๑	๐.๔๐	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๘๙	๐.๔๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๙๓	๐.๔๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัตถ์ญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐๑ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรี - ธรรมราช ด้านอรรถัตถ์ญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๖	๒	๐.๓๓	๑.๘๗	๐.๑๕
ภายในกลุ่ม	๔๑.๑๙	๒๓๑	๐.๑๗		
รวม	๔๑.๘๖	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๐๑ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัตถ์ญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๓.๘๓	๐.๕๐	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๓.๘๗	๐.๕๐	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๘๑	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๓	๐.๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านอัตรัดัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๗	๒	๐.๐๘	๐.๔๕	๐.๖๓
ภายในกลุ่ม	๔๔.๘๗	๒๓๑	๐.๑๙		
รวม	๔๕.๐๔	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๐๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตรัดัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐๔ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๔.๐๕	๐.๒๒	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๓.๗๙	๐.๓๙	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๙๐	๐.๔๓	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๘๙	๐.๔๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐๔ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามสถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐๕ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๑.๓๐	๒	๐.๖๕	๓.๘๖	๐.๐๒*
ภายในกลุ่ม	๓๘.๙๙	๒๓๑	๐.๑๖		
รวม	๔๐.๓๐	๒๓๓			

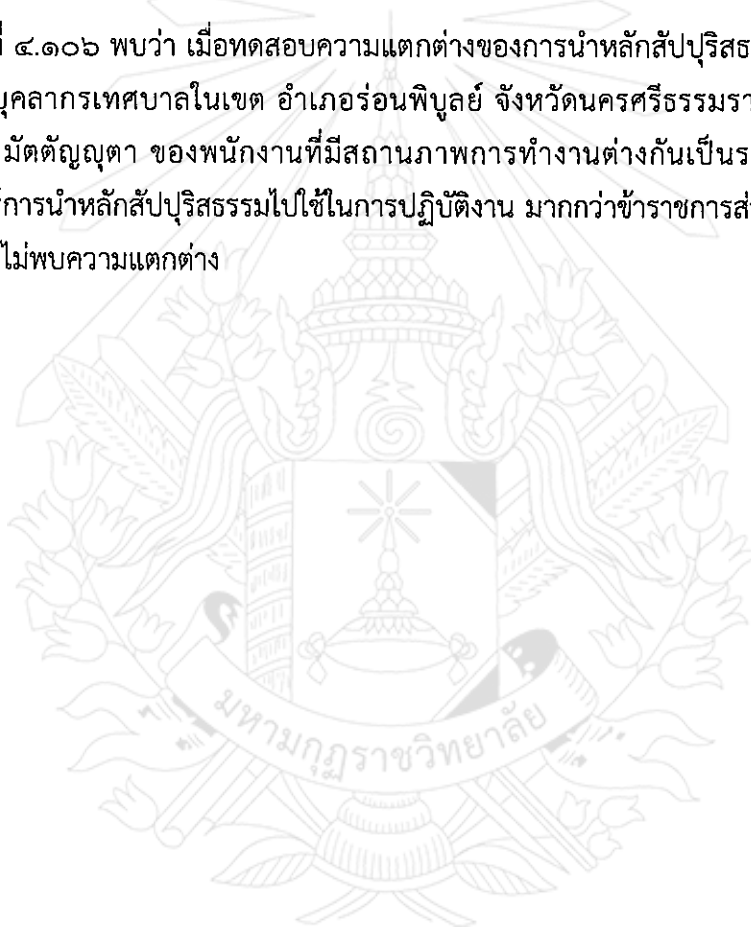
*แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐๕ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐๖ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านมัตตัญญูตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้าง	ข้าราชการการเมือง
		๓.๗๙	๓.๙๐	๔.๐๕
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓.๗๙	-	๐.๑๑	๐.๒๖*
ลูกจ้าง	๓.๙๐		-	๐.๑๔
ข้าราชการการเมือง	๔.๐๕			-

จากตารางที่ ๔.๑๐๖ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญูตา ของพนักงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า ข้าราชการการเมืองมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๑๐๗ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณุตตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๔.๑๓	๐.๔๖	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๔.๐๒	๐.๔๔	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๙๘	๐.๔๔	มาก
รวม	๒๓๔	๔.๐๑	๐.๔๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐๗ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณุตตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๐๘ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านกัลยาณุตตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๔๔	๒	๐.๒๒	๑.๑๓	๐.๓๒
ภายในกลุ่ม	๔๕.๘๖	๒๓๑	๐.๑๙		
รวม	๔๖.๓๐	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๐๘ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกัลยาณุตตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐๙ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรีสัญญูตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๔.๒๔	๐.๓๔	มากที่สุด
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๓.๕๗	๐.๕๓	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๖๙	๐.๕๔	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๑	๐.๕๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐๙ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรีสัญญูตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑๐ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรีสัญญูตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๘.๑๗	๒	๔.๐๘	๑๔.๕๙	๐.๐๐๐***
ภายในกลุ่ม	๖๔.๖๙	๒๓๑	๐.๒๘		
รวม	๗๒.๘๖	๒๓๓			

***แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑๐ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรีสัญญูตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

ตารางที่ ๔.๑๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่การนำหลักสี่ปฐริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านปรัสัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

สถานภาพการทำงาน	\bar{X}	ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	ลูกจ้าง	ข้าราชการการเมือง
		๓.๕๗	๓.๖๙	๔.๒๔
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๓.๕๗	-	๐.๑๒	๐.๖๗*
ลูกจ้าง	๓.๖๙	-	-	๐.๕๕*
ข้าราชการการเมือง	๔.๒๔	-	-	-

จากตารางที่ ๔.๑๑๑ พบว่า เมื่อทดสอบความแตกต่างของการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการ
การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการ
ปฏิบัติงานตามหลักปรัสัญญาตา ของพนักงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันเป็นรายคู่ พบว่า
ข้าราชการการเมืองมีการนำหลักสี่ปฐริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการส่วนท้องถิ่น
และลูกจ้าง

ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง



ตารางที่ ๔.๑๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

สถานภาพการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ข้าราชการการเมือง	๒๔	๓.๙๓	๐.๓๙	มาก
ข้าราชการส่วนท้องถิ่น	๖๓	๓.๗๗	๐.๔๕	มาก
ลูกจ้าง	๑๔๗	๓.๗๖	๐.๔๘	มาก
รวม	๒๓๔	๓.๗๘	๐.๔๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑๒ พบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม สถานภาพในการทำงาน พบว่า ข้าราชการการเมือง, ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑๓ แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบุคคลัญญาตา ที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	๐.๖๑	๒	๐.๓๐	๑.๔๑	๐.๒๔
ภายในกลุ่ม	๕๐.๓๐	๒๓๑	๐.๒๑		
รวม	๕๐.๙๒	๒๓๓			

จากตารางที่ ๔.๑๑๓ พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกัน มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตอนที่ ๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตารางที่ ๔.๑๑๔ แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมในการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

แนวทางส่งเสริม	ความถี่
ด้านธัมมัญญา	
- ควรจัดอบรมพนักงานให้เข้าใจงานและตำแหน่งของตน	๕
- ควรเปิดใจให้กว้างและปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น	๔
- ควรเพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้แบบแผนในการทำงาน	๓
รวม	๑๒
ด้านอัถัญญา	
- ควรพัฒนาความรู้ สร้างความละเอียด ช่างสังเกตนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์	๓
รวม	๓
ด้านอัตตัญญา	
- ควรจัดอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์	๔
- ควรเพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นและวางตนให้เหมาะสมกับองค์กร	๒
- ควรอบรมธรรม การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาให้กับตัวเอง	๕
รวม	๑๑
ด้านมัตตัญญา	
- ควรกำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี	๒
รวม	๒
ด้านกาลัญญา	
- ควรวางแผนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดการบริหารเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	๔
รวม	๔

ตารางที่ ๔.๑๑๔ (ต่อ)

แนวทางส่งเสริม	ความถี่
ด้านปรีศัญญาตา	
- ควรชี้แจงให้ชุมชนตระหนักถึงการจัดกิจกรรมต่าง ๆ	๒
- ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับชุมชนมากขึ้น	๗
- ควรลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมกับชุมชนใน	๔
รวม	๑๓
ด้านธัมมัญญาตา	
- ควรจัดอบรมพนักงานให้เข้าใจงานและตำแหน่งของตน	๕
- ควรเปิดใจให้กว้างและปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น	๔
- ควรเพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้	
แบบแผนในการทำงาน	๓
รวม	๑๒

จากตารางที่ ๔.๑๑๔ พบว่าบุคลากร ได้เสนอแนวทางแก้ไขเกี่ยวกับปัญหาในการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านที่มีผู้เสนอแนะมากที่สุด คือด้านปรีศัญญาตา ได้แก่ข้อควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับชุมชนมากขึ้น รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญาตา ได้แก่ข้อที่ว่าควรจัดอบรมพนักงานให้เข้าใจงานและตำแหน่งของตน ส่วนด้านที่มีผู้เสนอแนะน้อยที่สุด คือ ด้านด้านมัตตัญญาตา ได้แก่ข้อที่ว่า ควรกำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

๕.๑ สรุปผลการสัมภาษณ์การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ
พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอหนองพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑) ด้านธัมมัญญา (การรู้จักเหตุ)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมตา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล รู้จัก
วิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผล อาทิ นักเรียนรู้อาจจะเรียนอย่างไร
ต้องปฏิบัติอย่างไร ภิกษุรู้ว่าการถือศีลธรรมข้อนั้นๆ คืออะไร มีอะไรบ้าง พระมหากษัตริย์ทรงทราบว่า
หลักการปกครองตามราชประเพณีเป็นอย่างไร มีอะไรบ้าง รู้ว่าจะต้องกระทำเหตุอันนี้ หรือกระทำ
ตามหลักการข้อนี้ จึงจะทำให้เกิดผลที่ต้องการอันนั้น เป็นต้น ดังนั้น พนักงานเทศบาลจึงจำเป็นต้องรู้จัก
สาเหตุที่ทำให้งานของตนบกพร่องหรือล่าช้า เมื่อรู้ว่าเหตุเกิดจากอะไรก็นำเหตุนั้นไปปรับปรุงแก้ไข
เพื่อไม่ให้เกิดข้อบกพร่องนั้นอีก

ท่านที่ ๒ พระครูสิทธิธรรมภาณี, ผศ.ดร.

ธัมมัญญาตา เป็นคนรู้จักเหตุ ไม่ใช่เฉพาะพนักงานเทศบาลเท่านั้นที่จะมีความสำคัญที่
จะนำมาใช้ แต่มีความสำคัญสำหรับการไปใช้กับงานทุกหน่วยงาน จะต้องนำหลักธัมมัญญาตา รู้จัก
เหตุว่าทำเหตุอย่างนี้จะทำให้เกิดผลอย่างไร เมื่อเรารู้จักเหตุอย่างนี้แล้วปรับเหตุให้สอดคล้องกับผล
เราต้องการและปรารถนาได้ เวลามีปัญหาอะไรเกิดขึ้นก็สามารถที่จะรู้ถึงตัวที่แก้ปัญหาได้ตรงจุดตาม
หลัก ถ้าไม่รู้จักเหตุไม่รู้จักหลักธัมมัญญาตาจะเกิดปัญหาได้ โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพนักงาน
เทศบาล ทั้งมีการเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และประชาชนที่ใช้บริการ เพราะฉะนั้น
หลักธรรมนี้จึงมีความสำคัญมาก

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

ความรู้จักเหตุ คือ รู้หลักความจริง รู้หลักการ รู้หลักเกณฑ์ และรู้หลักการที่จะทำให้
เกิดผล โดยเฉพาะพนักงานเป็นผู้รู้จักหลักธรรมและนำมาใช้ในการบริหารจัดการองค์การจะยังสามารถ
สร้างความเจริญ เป็นการสร้างความพอใจแก่ประชาชนผู้มาติดต่อราชการ

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความรู้จักเหตุ คือ รู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุ แห่ง
ความสำเร็จ หรือกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่
และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความ
รับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่
เป็นไปตามหน้าที่และ ความสำเร็จนั้นๆ

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัณณ

การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความ
จริง จะคิด จะทำอะไรก็ต้องมีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีก

อย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ ดังนั้นพนักงานต้องหมั่นขยันทำงานและหาความรู้เพิ่มเติมในงานที่ทำนั้น ๆ ก็จะสามารถทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักเหตุในการกระทำให้มีเหตุผลทำให้มีความน่าเชื่อถือเป็นที่เคารพยำเกรงแก่คนทั่วไป ตรงไปตรงมา ยึดมั่นความถูกต้อง และแก้ปัญหาได้ตรงตามสาเหตุ ทำให้ไม่สับสนวุ่นวาย

๒) ด้านอัตถัถยญาณ (การรู้จักผล)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

ความรู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก การนำหลักอัตถัถยญาณมาใช้ในการบริหารได้ตรงจุดอย่างมีเหตุมีผล และเข้าใจ เมื่อพนักงานเทศบาลรู้สาเหตุที่ทำให้ทำงานของตนบกพร่องหรือล่าช้า เมื่อรู้ว่าเหตุอย่างนี้ทำให้เกิดผลอย่างนี้ แล้วนำเหตุนั้นไปปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผลที่ออกมานั้นไม่ให้เกิดข้อบกพร่องขึ้นอีก

ท่านที่ ๒ พระครูสิริธรรมาภิรต, ผศ.ดร.

หลักอัตถัถยญาณตา ต้องใช้คู่กับหลักธัมมัญญตา มันเป็นธรรมที่เกี่ยวเนื่องกัน เรารู้จักเหตุแต่ไม่รู้จักผลมันก็ใช้ไม่ได้ แต่ถ้าหากจะทำให้สำเร็จต้องรู้จักเหตุและผล

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น รู้ว่าหลักธรรมหรือภาชิตข้อนั้นๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้นๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กำหนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนปฏิบัติงานอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไร ดังนั้น เมื่อรู้ว่าเหตุที่ทำให้งานเกิดผลดีมีประสิทธิภาพก็ควรนำเหตุที่ทำให้เกิดผลงานที่ดีนั้นมาปฏิบัติ และในทางกลับกันเมื่อรู้ว่าเหตุที่ทำให้เกิดผลงานบกพร่องเราก็ไม่ควรปฏิบัติให้เกิดผลแบบนั้น

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความเป็นผู้รู้จักผล เช่น รู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำความดีทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่วหรือการรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตน ปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำรู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นๆดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะการงานอะไร

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนักรมณี

เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น ดังนั้นในการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงจำเป็นต้องนำหลักเหตุและผลมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่องาน ต่อตนเอง และผู้อื่น

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ว่าถ้าเหตุดีผลก็ต้องดีตามไปด้วย ทำให้เป็นคนดีมีเหตุผล ไม่ทำตามอารมณ์ของตน จนทำให้เกิดเป็นคนไร้เหตุผลกระทำการใดก็ให้อยู่บนหลักเหตุผล

๓) ด้านอัตตัญญา (การรู้จักตน)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

รู้ว่าเรานั้นมี ฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น ตัวอย่างเช่น เจ้าอาวาสนั้นเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อการพระพุทธศาสนาอย่างยิ่งใหญ่ เพราะต้องทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองวัดและเป็นผู้แทนวัดในกิจการทั้งปวง เนื่องจากวัดมีฐานะเป็นนิติบุคคล คือ บุคคลตามกฎหมาย ดังนั้น เจ้าอาวาสจึงมีหน้าที่บำรุงรักษา วัด จัดกิจกรรม และศาสนสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยดี ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีที่อยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดนั้น ให้ปฏิบัติตามพระธรรมวินัย เป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ และให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศล ต่างๆ เป็นต้น ดังนั้นพนักงานควรต้องรู้จักการปรับปรุงตนให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อองค์กร และพัฒนาตนให้มีประสิทธิภาพต่องานที่ตนปฏิบัติอยู่ นี่จึงถือว่าเป็นผู้รู้จักตน หรือเป็นผู้มีอัตตัญญา

ท่านที่ ๒ พระครูสิริธรรมาภิรต, ผศ.ดร.

อัตตัญญา ความเป็นผู้จักตน หมายถึง เป็นผู้ที่สามารถวิเคราะห์ตนเองได้ รู้จักตนว่าคือใคร มีความรู้มีความสามารถแค่ไหน รู้สถานะมีความรับผิดชอบอย่างไร เมื่อรู้จักตนเองอย่างนั้น พนักงานเทศบาลนี้ถือว่าเป็นตัวแทนของประชาชน จึงทำหน้าที่ให้ประชาชนพึงพอใจ ถ้าตัวเองเข้าใจว่าข้าราชการคือเจ้านายของประชาชนก็ชื่อว่าเข้าใจตนผิด แต่ถ้าเข้าใจว่าข้าราชการคือผู้รับใช้ประชาชนทำให้ประชาชนมีความพอใจ เพราะตัวเองปฏิบัติหน้าที่แทนพระราชาอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถของตน วางตนเองได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง จะเกิดข้อบกพร่องก็จะรู้ตนเองและสามารถพัฒนาตนให้ก้าวหน้าขึ้นได้ และมีความสามารถมากขึ้น นี่ล้วนเป็นหลักของอัตตัญญา แต่ถ้าไม่รู้จักตัวเองไม่รู้จักความสามารถไม่รู้จักความผิดพลาดในข้อบกพร่องของตนเอง นี่ก็เรียกว่าไม่สามารถพัฒนาตนและพัฒนางานให้สำเร็จได้ ตามหลักอัตตัญญา

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวเรานั้น ว่ามีสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น ว่าขณะนี้ ทำอะไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุงในงานของตนที่ปฏิบัติอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความเป็นผู้รู้จักฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ความสามารถ ความถนัดและคุณธรรม เป็นต้น ของตนว่ามีสภาพอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกต้องที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนพร้อมแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์อันยิ่งขึ้น

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัภณ

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักตนเองว่ามีหน้าที่ ความรู้ ความสามารถ อย่างไร และ ประพฤติตนให้เหมาะสมกับหน้าที่ตนปฏิบัติงานอยู่ เมื่อรู้ว่าตนบกพร่องในเรื่องใด ก็จะสามารถ ปรับปรุงแก้ไขงานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นให้ดีขึ้น

สรุปได้ว่า ความเป็นคนที่คุณเองว่าควรจะต้องจัดตัวเองให้มีความเหมาะสมลงตัวกับภาระ งานหรือกิจการที่ทำอย่างไร ตนต้องมีความเชื่อมั่นขนาดไหนอย่างไร ในการกำกับดูแลตัวเองให้ได้รับ ความยอมรับนับถือ

๔) ด้านมัตตัญญา (การรู้จักประมาณ)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

ความรู้จักประมาณ ในการนำไปใช้ปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนั้น คือรู้จัก ประมาณในความรู้ความสามารถ และความถนัดของตน หากไม่รู้จักประมาณตนแล้วอาสาทำงานที่ เกินกำลังที่ตนทำได้ จะทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นได้ ดังนั้นเราควรที่ จะประมาณให้พอดีกับกำลังความสามารถ และตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของตน

ท่านที่ ๒ พระครูสิริธรรมาภิรัต, ผศ.ดร.

มัตตัญญูตา ความรู้จักประมาณในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลหรือความ เป็น ผู้รู้จักประมาณนั้น ในที่นี้แปลว่า ความรู้จักประมาณในการปฏิบัติงานของตนเอง ก็ต้องรู้จักความ พอดีไม่มากไม่น้อย ไม่ทำให้เกินกำลังจนเกินความสามารถ หรือไม่ทำเกินกำลังความคิดของตน อย่าง นี้เรียกว่ารู้จักประมาณ เพราะฉะนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นการเกี่ยวข้องกับ ประชาชนหรือเกี่ยวข้องกับการครองตน การครองคน และการครองงาน ก็ต้องใช้รู้จักประมาณความ พอดีของตนเอง อยู่ที่ตรงไหนเราจะบอกให้คนอื่นตัดสินใจความพอดีก็ไม่ได้ แต่ว่าผู้ปฏิบัติหรือ พนักงานคนๆนั้นต้องทราบจุดสมดุลของตนเอง จุดเหมาะสมของตนเองว่าในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละ ส่วนแต่ละด้านนั้น เราควรจะทำหน้าที่อย่างไรจึงจะมีความพอดี พอเพียง หรือว่ามีความเหมาะสม ถ้าเกินไปก็ไม่ได้ น้อยเกินไปก็ไม่ได้ ที่เรียกว่าการรู้จักความพอดี ความสมดุล

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

รู้จักความพอดี เช่น คุณหัสดีรู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ พนักงานรู้จัก ประมาณ กำลังของตนเองในการทำงาน รัฐบาลรู้จักประมาณการเก็บภาษีและการใช้งบประมาณใน การบริหารประเทศ เป็นต้น ดังนั้นพนักงานจึงควรที่จะรู้จักประมาณกำลังและความสามารถของตน ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความรู้จักพอดีในสิ่งต่างๆ เช่น พนักงานต้องรู้จักประมาณในการบริโภคและการใช้ ใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะในการพูด การปฏิบัติงานและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนและ การสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ในการทำงานทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผลดีอย่าง

แท้จริง โดยมีใช้เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัย หรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัคมณี

ความพอดี ความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การ รู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่างๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลก็เช่นเดียวกัน คือต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการปฏิบัติงาน ไม่มากจนเกินกำลังความสามารถของตน หรือน้อยจนเกินไป

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ต้องประมาณทั้งกำลังและความรู้ในการปฏิบัติงาน และนอกเหนือจากนี้ปัจจัยภายนอกก็สำคัญ เช่นในการบริโภคใช้สอยวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ให้พอดี มีความพอเพียง ไม่สุรุยสุร่าย รายจ่ายเกินรายรับ ซึ่งจะทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพเต็มความสามารถของคนที่มียู่

๕) ด้านกาลัญญา (การรู้จักกาลรู้เวลา)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบหน้าที่การงาน เช่นให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น นี่จึงถือเป็นหลักการบริหารจัดการในข้อกาลัญญาฤตา ให้เกิดผลดีต่อการปฏิบัติงาน

ท่านที่ ๒ พระครูสิริธรรมาภิรต, ผศ.ดร.

หลักกาลัญญาฤตา นี้เป็นข้อที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง คือการปฏิบัติหน้าที่ต้องรู้จักเวลา ถ้าเราไม่รู้จักเวลา ก็จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อทางราชการ ต่อประชาชนที่มาติดต่องาน และทำให้การทำหน้าที่ของตนเองผิดพลาดไปได้ เพราะการรู้จักการเวลานั้นว่าเวลาไหนควรทำก่อน สิ่งไหนควรทำหลัง สิ่งไหนควรทำอย่างเร่งด่วน สิ่งไหนควรรอเวลาที่เหมาะสม อะไรต่างๆ เหล่านี้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนต้องรู้จักกาลัญญาฤตาที่เหมาะสม แต่ถ้าเราปล่อยงานเช่นงานที่เร่งด่วนให้อืดหรือดองเอาไว้ให้เป็นเวลานาน ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประชาชนผู้มาติดต่องานของตนเองได้ หรืองานบางอย่างไม่ใช้งานเร่งด่วนเท่าไรแต่เราไปเร่งทำ แต่ในขณะที่เดียวกันงานที่เร่งด่วนกว่าก็ไม่ได้จัดลำดับงานอย่างเหมาะสม ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน เช่นไปทำงานให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา อย่างนี้เป็นต้น

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา คือ รู้ กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกรปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ เช่น รู้ว่าเวลา ไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้

ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสมกับเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจน รู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสม

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัภณ

การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่างๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาในการที่จะทำอะไรๆ ให้เข้ากันกับสถานการณ์ เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นวิธีการที่จะดำเนินชีวิตที่ไม่ประมาทต่อกาลเวลา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป

๖) ด้านปรีชาญาณ (การรู้จักชุมชน)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้นๆ ว่าเมื่อชุมชนนี้เข้าไปหาจะต้องทำกริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสังเคราะห์อย่างนี้เป็นต้น เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างประชาชนและผู้ปฏิบัติงาน เป็นการดึงประชาชนเข้ามาใกล้ชิดกับหน่วยงานเทศบาลมากยิ่งขึ้น

ท่านที่ ๒ พระครูสิริธรรมาภิรต, ผศ.ดร.

หลักปรีชาญาณ คือหลักที่รู้จักสังคม รู้ชุมชนว่าในสังคมในชุมชนที่เราไปติดต่อสัมพันธ์ เกี่ยวข้องโดยเฉพาะเทศบาลต้องเกี่ยวกับชุมชนหลายกลุ่มโดยเฉพาะผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ทำงาน กลุ่มเยาวชน หรือกลุ่มประชาชนหลากหลายอาชีพ ในการที่ไปเกี่ยวข้องกับชุมชนเหล่านั้นเราจะมิพบหาอย่างไร เราจะสนองงานอย่างไร เราจะวางตนอย่างไร เกี่ยวข้องอย่างไร เราจึงจะทำให้เกิดความเหมาะสม เกิดพอดี ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายหรือเมื่อวางตนไม่เหมาะสมกับชุมชนจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ตนเองและเทศบาลหรือหน่วยของรัฐด้วย

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

รู้จักกลุ่มบุคคล รู้จักหมู่คณะ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติดต่อชุมชนนั้นๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา ต้องทำกริยาหรือปฏิบัติแบบนี้ จะต้องพูดอย่างไร ชุมชนนี้ควรสังเคราะห์อย่างไร เป็นต้น

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความเป็นผู้รู้จักประชุมชน หมายถึง ความเป็นผู้รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุม รู้จักสังคม คือ รู้จักว่า ชุมชนหรือสังคมนั้นเป็นอย่างไร จะต้องปฏิบัติอย่างไร จึงจะเหมาะสมกับสังคมนั้นเพื่อให้สามารถเข้ากับชุมชนนั้น โดยไม่เก้อเขินหรือประหม่า เช่น เวลาไปประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับเรื่องต่างๆ ให้กับประชาชนให้ทราบ ก็ควรที่จะต้องรู้ว่าจะต้องเข้าไปหาใครที่จะกระจายข่าวให้กับประชาชนทราบโดยทั่วถึง เป็นต้น

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัภมณี

การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมต่างๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติแล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้นๆ

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชน เป็นการปฏิบัติตนให้เข้ากับชุมชนและสังคมในท้องถิ่นที่เราอยู่อาศัย เพื่อให้เรารู้ว่าชุมชนใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับชุมชนได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมนุม ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ พนักงานเทศบาลก็ควรที่จะปรับตัวให้เข้ากับชุมชนนั้น

๗) ด้านบุคลิกสัญญา (การรู้จักบุคคล)

ท่านที่ ๑ พระครูวิจิตรคณาทร

ความรู้จักบุคคล คือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร เป็นต้น หลักธรรมในข้อนี้พนักงานเทศบาลจำเป็นต้องนำมาประพฤติ เพื่อทำให้การปฏิบัติงานได้เข้าใจเรื่อง ราบรื่น และเหมาะสม

ท่านที่ ๒ พระครูสิทธิธรรมมาภิรัต, ผศ.ดร.

หลักบุคลิกสัญญา หรือ ความรู้จักบุคคลในที่นี้ประกอบไปด้วยว่าในการทำงานของพนักงานเทศบาล ก็ต้องรู้หน่วยงานของตนเองประกอบไปด้วยใครบ้าง เช่น ผู้บังคับบัญชา พนักงานคนที่มาเกี่ยวข้องที่มาติดต่อกันในบุคคลทั้ง ๓ ฝ่ายที่มาเกี่ยวข้องอย่างที่ต้องมีความรู้ว่าคุณสมบัติที่มาจากเราแต่ละสถานะนั้นแตกต่างกันอย่างไรและควรปรับตัวเองอย่างไรที่จะให้สอดคล้อง และให้เหมาะสมกับบุคคลที่เราเกี่ยวข้องกับคนแต่ละด้าน

ท่านที่ ๓ นายอัศวิน จิตรวร

ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคล รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นๆ ด้วยดีไม่มีคติอะไรจะ สัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งต่างให้เขาด้วยวิธีใด

ท่านที่ ๔ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือรู้จักว่าคุณคนนี้จะปฏิบัติแบบไหน เช่น ในการให้บริการประชาชนก็ควรแนะนำให้ประชาชนรู้และเข้าใจด้วยภาษาที่ประชาชนเข้าใจง่ายและไม่เป็นทางการมากนัก หรือการสนทนากับเพื่อนร่วมงานก็ควรพูดให้เกียรติและเป็นกันเอง เป็นต้น

ท่านที่ ๕ นายไพโรจน์ อำนัภมณี

การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือ จะสนทนากับเขาอย่างไรเรื่อง และราบรื่น

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ว่าบุคคลใดที่เราเข้าพบหรือเข้าไปหาเราควรวางตนอย่างไรให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรักความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันอันจะก่อให้เกิดความสมานฉันท์ เป็นกันเองได้ และในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ ต้องรู้ว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างไรกับคนที่มาติดต่องาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จึงจะทำให้การสนทนาได้เข้าใจเรื่อง ราบรื่น และเหมาะสม กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย



บทที่ ๕

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยขอเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย ประชากร กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ต่างกัน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประชากรคือ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๒๙๓ คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตาราง Krejciec และ Morgan ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน .๐๕ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓๔ คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้าง โดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด (Close-ended) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือนของพนักงานในเทศบาลอำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชจำนวน ๓๕ ข้อ ใน ๗ ด้านดังนี้

ด้านธัมมัญญ	รู้จักเหตุ
ด้านอัตถัญญ	รู้จักผล
ด้านอตถัญญ	รู้จักตน
ด้านมัตถัญญ	รู้จักประมาณ
ด้านกาลัญญ	รู้จักกาลรู้เวลา

ด้านปริสัณญู รู้จักชุมชน

ด้านบุคคลัณญู รู้จักบุคคล

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะการนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗ ข้อ

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

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” นั้น สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

๑) จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔๓ และเป็นเพศชาย จำนวน ๑๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๕๗

๒) จำแนกตามอายุ พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุ ๓๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๑๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๖๒ มีอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ และมีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี จำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๙ น้อยสุด ตามลำดับ

๓) จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน ๑๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๘๗ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือสูงกว่า จำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๖๐ และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน ๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๕๓ น้อยสุด ตามลำดับ

๔) จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๑๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีรายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๖๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘ มีรายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๔ และมีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๘ น้อยสุด ตามลำดับ

๕) จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า พนักงานเทศบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพการทำงาน ลูกจ้าง จำนวน ๑๔๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๒ มีสถานภาพการทำงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๙๒ และมีสถานภาพการทำงานข้าราชการการเมือง จำนวน ๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖ น้อยสุด ตามลำดับ

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา และ ด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

๕.๑.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เพศหญิงและเพศชาย อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เพศหญิง พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วนด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ เพศชาย พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วน ด้านอิตัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

๒) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เมื่อจำแนกตามอายุ ๑๘ - ๓๐ ปี ๓๑ - ๕๐ ปี และ ๕๑ - ๖๐ ปี อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย อายุ ๑๘ - ๓๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอิตัญญา ส่วน ด้านปุคคัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อายุ ๓๑ - ๕๐ ปี พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วน ด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด อายุ ๕๑ - ๖๐ ปี พบว่า ด้าน ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริสัญญา ส่วน ด้านอิตัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

๓) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส.และปริญญาตรี หรือสูงกว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช. พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญา ส่วน ด้านอิตัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ระดับการศึกษา อนุปริญญา/ปวส. พบว่า ด้านกาลัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญา ส่วน ด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ระดับการศึกษา ปริญญาตรี หรือสูงกว่า พบว่า ด้านธัมมัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านอิตัญญา ส่วน ด้านปริสัญญา มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด ตามลำดับ

๔) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า

โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท และ ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท พบว่า ด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านมัตตัญญุตาคา ส่วน ด้านอัทธัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด รายได้ต่อเดือน ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท พบว่าด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญุตาคา ส่วน ด้านปริสัจญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด รายได้ต่อเดือน ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท พบว่าด้านกาลัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านธัมมัญญุตาคา ส่วน ด้านปริสัจญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด รายได้ต่อเดือน ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไปพบว่า ด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญุตาคา ส่วน ด้านปริสัจญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุดตามลำดับ

๕) ผลการวิเคราะห์ ระดับการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพการทำงาน พบว่า โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการทำงานข้าราชการการเมือง ข้าราชการส่วนท้องถิ่น และ ลูกจ้าง อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย สถานภาพการทำงานข้าราชการการเมืองพบว่า ด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริสัจญุตาคา ส่วน ด้านอัทธัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด สถานภาพการทำงานข้าราชการส่วนท้องถิ่น พบว่า ด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญุตาคา ส่วน ด้านปริสัจญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุด สถานภาพการทำงานลูกจ้าง พบว่า ด้านธัมมัญญุตาคามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านกาลัญญุตาคา ส่วน ด้านปริสัจญุตาคามีค่าเฉลี่ยน้อยสุดตามลำดับ

๕.๑.๔ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพการทำงาน ดังนี้

๑) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และรายด้านพบว่า ด้านธัมมัญญุตาคา ด้านอัทธัญญุตาคา ด้านมัตตัญญุตาคา ด้านกาลัญญุตาคา ด้านปริสัจญุตาคา ด้านบุคคลัญญุตาคา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๒) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และรายด้านพบว่า ด้านธัมมัญญุตาคา ด้านอัทธัญญุตาคา ด้านมัตตัญญุตาคา ด้านกาลัญญุตาคา ด้านบุคคลัญญุตาคา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วน ด้านปริสัจญุตาคา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และรายด้านพบว่า ด้านมัตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านปริสัจญาตา ด้านบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านธัมมัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านอตถัญญาตา ด้านอตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๔) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และรายด้านพบว่า ด้านมัตตัญญาตา ด้านปริสัจญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านกาลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านบุคคลัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ด้านธัมมัญญาตา ด้านอตถัญญาตา ด้านอตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๕) ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีสถานภาพการทำงาน ต่างกัน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ และรายด้านพบว่า ด้านอตถัญญาตา ด้านอตตัญญาตา ด้านกาลัญญาตา ด้านบุคคลัญญาตา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านมัตตัญญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ด้านธัมมัญญาตา ด้านปริสัจญาตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑

๕.๑.๕ ผลการรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวการส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

๑. ด้านการรู้จักเหตุ ได้แก่

- ควรจัดอบรมพนักงานให้เข้าใจงานและตำแหน่งของตน
- ควรเปิดใจให้กว้างและปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น
- ควรเพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้

แบบแผนในการทำงาน

๒. ด้านการรู้จักผล ได้แก่

- ควรพัฒนาความรู้ สร้างความละเอียด ช่างสังเกตนำปัญหาที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์

๓. ด้านการรู้จักตน ได้แก่

- ควรจัดอบรมให้พนักงานมีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์
- ควรเพิ่มบุคลิกภาพของตนให้ดีขึ้นและวางตนให้เหมาะสมกับองค์กร

- ควรอบรมธรรม การไฝหาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาให้กับตัวเอง

๔. ด้านการรู้จักประมาณ ได้แก่

- ควรกำหนดแผนการปฏิบัติ ให้เหมาะสมอันจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดี

๕. ด้านการรู้จักเวลา ได้แก่

- ควรวางแผนในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม จัดการบริหารเวลาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๖. ด้านการรู้จักชุมชน ได้แก่

- ควรชี้แจงให้ชุมชนตระหนักถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ
- ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานมีความใกล้ชิดกับชุมชนมากขึ้น
- ควรลงพื้นที่ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วมกับชุมชนใน

๗. ด้านการรู้จักบุคคล ได้แก่

- ควรจัดอบรมพนักงานให้เข้าใจงานและตำแหน่งของตน
- ควรเปิดใจให้กว้างและปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละฝ่ายให้ดีขึ้น
- ควรเพิ่มการประสานงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา เพิ่มความรู้ถึงหลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้

แบบแผนในการทำงาน

๕.๑.๖ อภิปรายผลการสัมภาษณ์การนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑) ด้านอัมมัญญ (การรู้จักเหตุ)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักเหตุในการกระทำให้มีเหตุผลทำให้มีความน่าเชื่อถือเป็นที่เคารพยำเกรงแก่คนทั่วไป ตรงไปตรงมา ยึดมั่นความถูกต้องและแก้ปัญหาได้ตรงสาเหตุ ทำให้ไม่สับสนวุ่นวาย

๒) ด้านอัตถัญญ (การรู้จักผล)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักผล รู้ว่าถ้าเหตุดีผลก็ต้องดีตามไปด้วย ทำให้เป็นคนดีมีเหตุผล ไม่ทำตามอารมณ์ของตน จนทำให้เกิดเป็นคนไร้เหตุผลกระทำการใดก็ให้อยู่บนหลักเหตุผล

๓) ด้านอัตตัญญ (การรู้จักตน)

สรุปได้ว่า ความเป็นคนที่รู้ตนเองว่าควรจะทำอย่างไรให้มีความเหมาะสมลงตัวกับภาระงานหรือกิจการที่ทำอย่างไร ตนต้องมีความเชื่อมั่นขนาดไหนอย่างไร ในการกำกับดูแลตัวเองให้ได้รับความยอมรับนับถือ

๔) ด้านมัตตัญญ (การรู้จักประมาณ)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ ต้องประมาณทั้งกำลังและความรู้ในการปฏิบัติงานและนอกเหนือจากนี้ปัจจัยภายนอกก็สำคัญ เช่นในการบริโภคใช้สอยวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ให้พอดี มีความพอเพียง ไม่สุรุยสุร่าย ใช้จ่ายเกินรายรับ ซึ่งจะทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไม่เต็มประสิทธิภาพเต็มความสามารถของคนที่มียู่

๕) ด้านกาลัญญู (การรู้จักกาลรู้เวลา)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาในการที่จะทำสิ่งใดๆ ให้เข้ากันกับสถานการณ์ เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นวิธีการที่จะดำเนินชีวิตที่ไม่ประมาทต่อกาลเวลา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไป

๖) ด้านปริสัญญู (การรู้จักชุมชน)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชน เป็นการปฏิบัติตนให้เข้ากับชุมชนและสังคมในท้องถิ่นที่เราอยู่อาศัย เพื่อให้เรารู้ว่าชุมชนใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วย ต้องทำตัวเข้ากับชุมชนได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมชน ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ พนักงานเทศบาลก็ควรที่จะปรับตัวให้เข้ากับชุมชนนั้น

๗) ด้านบุคคลัญญู (การรู้จักบุคคล)

สรุปได้ว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ว่าบุคคลใดที่เราเข้าพบหรือเข้าไปหาเราควรวางตนอย่างไรให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรักความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันอันจะก่อให้เกิดความสมานฉันท์ เป็นกันเองได้ และในการปฏิบัติงานนั้น จะต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์นั้นๆ ต้องรู้ว่าต้องปฏิบัติตัวอย่างไรกับคนที่มาติดต่องาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จึงจะทำให้การสนทนาได้เข้าใจเรื่อง ราบรื่น และเหมาะสม กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัย มาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

๕.๒.๑ ผลการวิเคราะห์ การส่งเสริมการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับมาก อภิปรายผลได้ว่า บุคลากรเทศบาล ในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้จักวิเคราะห์เหตุและผล รู้จักวางตนให้เหมาะสมมีความพอประมาณในการทำงาน คือเห็นว่างานประเภทไหนควรดำเนินการอย่างไรให้เหมาะสมและพอควร รู้จักเวลาในการทำงาน ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและรู้จักปรับตัวให้เข้ากับองค์กรจึงทำให้มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร มิตรเปรียญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตาม

หลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา การรู้จักเหตุ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง มีหลักการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลु ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ซึ่งสอดคล้องกับงาน “วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ของ ญัฐ วัฒนพานิช ได้กล่าวไว้ว่า หลักสัปปุริสธรรม ๗ สองข้อแรกมีความต่อเนื่องกันคือ ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นผู้รู้จักผล ให้เราใช้ปัญญาพิจารณาดูว่า เหตุอย่างไรจึงจะนำไปสู่ผลคือ การปรับตัวเข้ากับองค์กรได้ คำว่าเหตุ หมายถึง การกระทำหรือความประพฤติของเรา เช่น การกระทำทางกาย และการพูดทางวาจา และความเห็นของใจ จะเห็นถูกหรือผิดอย่างไร ก็ใช้ปัญญาพิจารณาให้รู้เหตุและผลที่จะเกิดตามมา ถ้าทำเหตุดี ผลก็จะดี แต่ถ้าทำเหตุไม่ดี ฉะนั้นต้องดูเหตุทั้งสองนี้ให้ดี เพราะเป็นจุดเริ่มต้นของการปรับตัวเองในองค์กร เมื่อเราเลือกเหตุดี ทำดีก็คือ สัมมาทิฐิ อันเป็นเหตุที่ถูกต้องชอบธรรมแล้วไม่ทำเหตุที่เป็นมิฉฉาทิฐิ และให้ฝึกทำเหตุอันเป็นความเห็นที่ถูกต้องต่อไป เช่น เมื่อเราจะทำอะไรๆ ให้คิดทบทวนดูว่าทำอย่างนี้แล้วจะมีผลอย่างไร และเมื่อได้พิจารณาเลือกทำเหตุดีแล้ว การกระทำอย่างนี้จะมีผลดีเกิดขึ้น มีความเชื่อมั่นในเหตุผลถูกต้อง เราก็จะทำด้วยความมั่นใจในท้ายสุดผลก็จะออกมาดีดังที่ตั้งใจไว้

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะต้องตั้งหลักให้ดีว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังคำพูดที่มีประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตำเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น มีความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรให้เพื่อนร่วมงาน หรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มใจ และจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านั้นก็จะทำให้เราเป็นที่รักและปรับตัวอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งมีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก คือ การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพัทลุง ด้านด้านปริสัญญญาตา การรู้จักชุมชน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอเมือง มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่คือ การรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชน มีอัธยาศัยที่ดีมีความใกล้ชิดต่อชุมชนสามารถที่จะรู้ว่าชุมชนนั้นต้องการอะไร และรู้ว่าชุมชนนั้นมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอะไร สามารถประสานงานร่วมมือกับชุมชนในการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตน

พิบูลย์ใช้หลักธรรมในข้อนี้มาปฏิบัติงานอย่างดีเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์กรการบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์กรการบริหารส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะและแนวทางในการนำหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการพัฒนาชุมชนไปใช้ในองค์กรการบริหารส่วนตำบล

การศึกษาใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์กรการบริหารส่วนตำบล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน ๒๑๗ คน วิเคราะห์และประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรส และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน และสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมานุญแห่งชีวิตสัปปุริสธรรม ๗ คือ คนดีมี ๗ ประการ ซึ่งตรงกับ การให้ความหมายในข้อ ปริสัญญุตตา รู้จักชุมชน คือ การรู้จักชุมชน รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิจอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้องกับ ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้ อย่างนี้ๆ เป็นต้น

และยังตรงกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชน หมายถึง รู้จักสังคมชนบทรอบประเพณีของสังคม ซึ่งแตกต่างกันไป แล้วปฏิบัติตนให้ถูกต้อง ทำไมจึงต้องรู้จักชุมชน

๑. มนุษย์เป็นสัตว์สังคมอยู่ตัวคนเดียวไม่ได้

๒. วัฒนธรรมประเพณีของแต่ละสังคมแตกต่างกันไป การเข้าสู่สังคมต้องศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ เรียกว่า “เข้าเมืองตาหลิว ต้องหลิวตาม” แต่ถ้าเข้าถิ่นใจร ก็ไม่ต้องเป็นใจรตาม เพราะไม่ถูกต้อง

๓. ชุมชนนั้นๆ อาจนับถือศาสนาที่แตกต่างไปจากเรา

๔. ชุมชน เช่น เทศบาล ปัจจุบันนี้มีอำนาจที่จะร้องเรียนกิจการหรือโรงงาน หากไปสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและความเป็นอยู่ของเขา

๕. จำเป็นต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์กับชุมชนให้ดี เพราะปัญหาที่เกี่ยวข้องมีการปรึกษาหารือเข้าแก้ไขปัญหาร่วมกัน หลักเกณฑ์ในการเข้ากับชุมชน

๑. ต้องไม่เสียศีล หรือไม่ขัดต่อระเบียบ
๒. ต้องไม่เสียธรรมะ เห็นความเดือดร้อนของชุมชนก็เข้าช่วยเหลือ ตามควร
๓. ต้องไม่เสียประเพณีของชุมชน
๔. ต้องไม่ผิดกฎหมาย

ความเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ มองงานของตัวเองว่า ต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนอะไรบ้างในเชิงธุรกิจ และมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างไร แล้วชุมชนนั้นคิดอย่างไร เดือดร้อนอย่างไร เชื้ออย่างไร เพื่อเราจะได้ปฏิบัติกับสังคมได้อย่างถูกต้อง หลักการบริหารงานด้านชุมชนของธุรกิจควรดำเนินการ

๑. ศึกษางานของตนเองว่าไปทำให้ชุมชนเดือดร้อน ด้านสิ่งแวดล้อม หรือด้าน อื่นๆ อย่างไรบ้าง มากน้อยเท่าใด

๒. ศึกษาวัฒนธรรมประเพณีของชุมชนนั้นๆ ตลอดจนให้ความร่วมมือและความมีส่วนร่วม กับประเพณีนั้น ๆ เช่น งานลอยกระทง งานวันเด็ก งานทอดกฐิน งานทอดผ้าป่า

๓. การที่จะทำเหมือง และขนส่งวัตถุอันตราย ต้องแจ้ง เทศบาลทราบเพื่อวางแผน การทำงานร่วมกัน

๔. ช่วยเหลือความเดือดร้อนของชุมชนตามควรหรือกำลังความสามารถของบริษัท เช่น ปรับปรุงเส้นทางคมนาคม การสร้างฝาย การขุดคลองระบายน้ำท่วม การจัดแหล่งน้ำใช้ให้ชุมชน

๕. การอุดหนุนงบประมาณ เทศบาลควรให้เขาได้รับประโยชน์บ้าง จากการที่บริษัทเข้าไปทำประโยชน์ในพื้นที่ของเขา แล้วทำให้เขาเดือดร้อน

๖. การทำแผนงานใดที่จะกระทบต่อชุมชน เช่น เส้นทางสัญจร ต้องแจ้งนายกเทศบาลทราบ เพื่อขอความเห็นชอบร่วมกัน

๗. รับชาวบ้านชุมชนรอบๆ โรงงานมาทำงานในรูปแบบพนักงานบริษัท หรือแรงงานรับเหมา หรือมีการจ้างเหมาให้คนในท้องถิ่นทำงานหาเลี้ยงชีพบ้าง ตามที่เห็นสมควร

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

๑. ไม่ดูหมิ่นผู้นำชุมชน ไม่ว่าต่อหน้าหรือลับหลัง

๒. หมั่นคอยระมัดระวังป้องกันมิให้พนักงานบริษัทไปทะเลาะเบาะแว้งกับชาวบ้านในชุมชน

๓. หากคนในชุมชนเป็นฝ่ายคิด เช่น ลักขโมยของในบริษัท ให้แก้ไขปัญหาค ด้วยความเมตตา พยายามหลีกเลี่ยงความรุนแรง

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านธัมมัญญาตา พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านธัมมัญญาตา

โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการวางแผนการในการกำหนดหน้าที่ของตนมีการประสานงานกันเพื่อแสดงถึงศักยภาพในหน้าที่ของตน รู้จักเหตุว่าปฏิบัติเช่นไรจึงทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพซึ่งบุคลากรนำหลักสี่ปฐิธรรมด้านนี้มาใช้ได้อย่างดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิติรัฐ วรณวิริยวัตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอเชียงใหม่” พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารและครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม จำนวน ๘๖ รูป / คน ผู้บริหารงานที่เน้นการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารคน ตามหลักสี่ปฐิธรรม (ธรรมของคนดี) ทั้ง ๗ ประการ คือ ๑. อัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ๒. อุตถัญญา (รู้จักตน) ๓. มัตถัญญา (รู้จักประมาณ) ๔. กาลัญญา (รู้จักกาล) ๕. ปริสัญญา (รู้จักชุมชน) และ ๖. ปุคคลัญญา (รู้จักเลือกคบคน) การบริหารคนตามหลักธรรม (ธรรมเป็นกำลังในการบริหารงาน) ทั้ง ๔ ประการคือ ๑. ปัญญาผล (ใช้ปัญญา) ๒. วิริยผล (ใช้ความเพียร) ๓. อณวัชผล (ใช้ความสุจริต) ๔. สังคผล (ใช้มนุษยสัมพันธ์) และการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรม (ธรรมที่นำทางสู่ความสำเร็จ) ทั้ง ๔ ประการ คือ ๑. ฉันทะ (มีความสนใจ) ๒. วิริยะ (มีความเพียรพยายาม) ๓. จิตตะ (ความเอาใจใส่) ๔. วิมังสา (มันทบทวนการทำงาน) รวมถึงการบริหารงานตามหลักจรรยาบรรณ (ธรรมสำหรับผู้ครองเรือน) ทั้ง ๔ ประการ คือ ๑. สัจจะ (มีความจริงใจ) ๒. ทมะ (มีความข่มใจ) ๓. ขันติ (มีความอดทน) และ ๔. จาคะ (มีความเสียสละ) และสอดคล้องกับ “วารสารพัฒนาทรัพย์สินมนุษย์” ของ ๑. ๒. ๓. ๔. ๕. ๖. ๗. ๘. ๙. ๑๐. ๑๑. ๑๒. ๑๓. ๑๔. ๑๕. ๑๖. ๑๗. ๑๘. ๑๙. ๒๐. ๒๑. ๒๒. ๒๓. ๒๔. ๒๕. ๒๖. ๒๗. ๒๘. ๒๙. ๓๐. ๓๑. ๓๒. ๓๓. ๓๔. ๓๕. ๓๖. ๓๗. ๓๘. ๓๙. ๔๐. ๔๑. ๔๒. ๔๓. ๔๔. ๔๕. ๔๖. ๔๗. ๔๘. ๔๙. ๕๐. ๕๑. ๕๒. ๕๓. ๕๔. ๕๕. ๕๖. ๕๗. ๕๘. ๕๙. ๖๐. ๖๑. ๖๒. ๖๓. ๖๔. ๖๕. ๖๖. ๖๗. ๖๘. ๖๙. ๗๐. ๗๑. ๗๒. ๗๓. ๗๔. ๗๕. ๗๖. ๗๗. ๗๘. ๗๙. ๘๐. ๘๑. ๘๒. ๘๓. ๘๔. ๘๕. ๘๖. ๘๗. ๘๘. ๘๙. ๙๐. ๙๑. ๙๒. ๙๓. ๙๔. ๙๕. ๙๖. ๙๗. ๙๘. ๙๙. ๑๐๐. ๑๐๑. ๑๐๒. ๑๐๓. ๑๐๔. ๑๐๕. ๑๐๖. ๑๐๗. ๑๐๘. ๑๐๙. ๑๑๐. ๑๑๑. ๑๑๒. ๑๑๓. ๑๑๔. ๑๑๕. ๑๑๖. ๑๑๗. ๑๑๘. ๑๑๙. ๑๒๐. ๑๒๑. ๑๒๒. ๑๒๓. ๑๒๔. ๑๒๕. ๑๒๖. ๑๒๗. ๑๒๘. ๑๒๙. ๑๓๐. ๑๓๑. ๑๓๒. ๑๓๓. ๑๓๔. ๑๓๕. ๑๓๖. ๑๓๗. ๑๓๘. ๑๓๙. ๑๔๐. ๑๔๑. ๑๔๒. ๑๔๓. ๑๔๔. ๑๔๕. ๑๔๖. ๑๔๗. ๑๔๘. ๑๔๙. ๑๕๐. ๑๕๑. ๑๕๒. ๑๕๓. ๑๕๔. ๑๕๕. ๑๕๖. ๑๕๗. ๑๕๘. ๑๕๙. ๑๖๐. ๑๖๑. ๑๖๒. ๑๖๓. ๑๖๔. ๑๖๕. ๑๖๖. ๑๖๗. ๑๖๘. ๑๖๙. ๑๗๐. ๑๗๑. ๑๗๒. ๑๗๓. ๑๗๔. ๑๗๕. ๑๗๖. ๑๗๗. ๑๗๘. ๑๗๙. ๑๘๐. ๑๘๑. ๑๘๒. ๑๘๓. ๑๘๔. ๑๘๕. ๑๘๖. ๑๘๗. ๑๘๘. ๑๘๙. ๑๙๐. ๑๙๑. ๑๙๒. ๑๙๓. ๑๙๔. ๑๙๕. ๑๙๖. ๑๙๗. ๑๙๘. ๑๙๙. ๒๐๐. ๒๐๑. ๒๐๒. ๒๐๓. ๒๐๔. ๒๐๕. ๒๐๖. ๒๐๗. ๒๐๘. ๒๐๙. ๒๑๐. ๒๑๑. ๒๑๒. ๒๑๓. ๒๑๔. ๒๑๕. ๒๑๖. ๒๑๗. ๒๑๘. ๒๑๙. ๒๒๐. ๒๒๑. ๒๒๒. ๒๒๓. ๒๒๔. ๒๒๕. ๒๒๖. ๒๒๗. ๒๒๘. ๒๒๙. ๒๓๐. ๒๓๑. ๒๓๒. ๒๓๓. ๒๓๔. ๒๓๕. ๒๓๖. ๒๓๗. ๒๓๘. ๒๓๙. ๒๔๐. ๒๔๑. ๒๔๒. ๒๔๓. ๒๔๔. ๒๔๕. ๒๔๖. ๒๔๗. ๒๔๘. ๒๔๙. ๒๕๐. ๒๕๑. ๒๕๒. ๒๕๓. ๒๕๔. ๒๕๕. ๒๕๖. ๒๕๗. ๒๕๘. ๒๕๙. ๒๖๐. ๒๖๑. ๒๖๒. ๒๖๓. ๒๖๔. ๒๖๕. ๒๖๖. ๒๖๗. ๒๖๘. ๒๖๙. ๒๗๐. ๒๗๑. ๒๗๒. ๒๗๓. ๒๗๔. ๒๗๕. ๒๗๖. ๒๗๗. ๒๗๘. ๒๗๙. ๒๘๐. ๒๘๑. ๒๘๒. ๒๘๓. ๒๘๔. ๒๘๕. ๒๘๖. ๒๘๗. ๒๘๘. ๒๘๙. ๒๙๐. ๒๙๑. ๒๙๒. ๒๙๓. ๒๙๔. ๒๙๕. ๒๙๖. ๒๙๗. ๒๙๘. ๒๙๙. ๓๐๐. ๓๐๑. ๓๐๒. ๓๐๓. ๓๐๔. ๓๐๕. ๓๐๖. ๓๐๗. ๓๐๘. ๓๐๙. ๓๑๐. ๓๑๑. ๓๑๒. ๓๑๓. ๓๑๔. ๓๑๕. ๓๑๖. ๓๑๗. ๓๑๘. ๓๑๙. ๓๒๐. ๓๒๑. ๓๒๒. ๓๒๓. ๓๒๔. ๓๒๕. ๓๒๖. ๓๒๗. ๓๒๘. ๓๒๙. ๓๓๐. ๓๓๑. ๓๓๒. ๓๓๓. ๓๓๔. ๓๓๕. ๓๓๖. ๓๓๗. ๓๓๘. ๓๓๙. ๓๔๐. ๓๔๑. ๓๔๒. ๓๔๓. ๓๔๔. ๓๔๕. ๓๔๖. ๓๔๗. ๓๔๘. ๓๔๙. ๓๕๐. ๓๕๑. ๓๕๒. ๓๕๓. ๓๕๔. ๓๕๕. ๓๕๖. ๓๕๗. ๓๕๘. ๓๕๙. ๓๖๐. ๓๖๑. ๓๖๒. ๓๖๓. ๓๖๔. ๓๖๕. ๓๖๖. ๓๖๗. ๓๖๘. ๓๖๙. ๓๗๐. ๓๗๑. ๓๗๒. ๓๗๓. ๓๗๔. ๓๗๕. ๓๗๖. ๓๗๗. ๓๗๘. ๓๗๙. ๓๘๐. ๓๘๑. ๓๘๒. ๓๘๓. ๓๘๔. ๓๘๕. ๓๘๖. ๓๘๗. ๓๘๘. ๓๘๙. ๓๙๐. ๓๙๑. ๓๙๒. ๓๙๓. ๓๙๔. ๓๙๕. ๓๙๖. ๓๙๗. ๓๙๘. ๓๙๙. ๔๐๐. ๔๐๑. ๔๐๒. ๔๐๓. ๔๐๔. ๔๐๕. ๔๐๖. ๔๐๗. ๔๐๘. ๔๐๙. ๔๑๐. ๔๑๑. ๔๑๒. ๔๑๓. ๔๑๔. ๔๑๕. ๔๑๖. ๔๑๗. ๔๑๘. ๔๑๙. ๔๒๐. ๔๒๑. ๔๒๒. ๔๒๓. ๔๒๔. ๔๒๕. ๔๒๖. ๔๒๗. ๔๒๘. ๔๒๙. ๔๓๐. ๔๓๑. ๔๓๒. ๔๓๓. ๔๓๔. ๔๓๕. ๔๓๖. ๔๓๗. ๔๓๘. ๔๓๙. ๔๔๐. ๔๔๑. ๔๔๒. ๔๔๓. ๔๔๔. ๔๔๕. ๔๔๖. ๔๔๗. ๔๔๘. ๔๔๙. ๔๕๐. ๔๕๑. ๔๕๒. ๔๕๓. ๔๕๔. ๔๕๕. ๔๕๖. ๔๕๗. ๔๕๘. ๔๕๙. ๔๖๐. ๔๖๑. ๔๖๒. ๔๖๓. ๔๖๔. ๔๖๕. ๔๖๖. ๔๖๗. ๔๖๘. ๔๖๙. ๔๗๐. ๔๗๑. ๔๗๒. ๔๗๓. ๔๗๔. ๔๗๕. ๔๗๖. ๔๗๗. ๔๗๘. ๔๗๙. ๔๘๐. ๔๘๑. ๔๘๒. ๔๘๓. ๔๘๔. ๔๘๕. ๔๘๖. ๔๘๗. ๔๘๘. ๔๘๙. ๔๙๐. ๔๙๑. ๔๙๒. ๔๙๓. ๔๙๔. ๔๙๕. ๔๙๖. ๔๙๗. ๔๙๘. ๔๙๙. ๕๐๐. ๕๐๑. ๕๐๒. ๕๐๓. ๕๐๔. ๕๐๕. ๕๐๖. ๕๐๗. ๕๐๘. ๕๐๙. ๕๑๐. ๕๑๑. ๕๑๒. ๕๑๓. ๕๑๔. ๕๑๕. ๕๑๖. ๕๑๗. ๕๑๘. ๕๑๙. ๕๒๐. ๕๒๑. ๕๒๒. ๕๒๓. ๕๒๔. ๕๒๕. ๕๒๖. ๕๒๗. ๕๒๘. ๕๒๙. ๕๓๐. ๕๓๑. ๕๓๒. ๕๓๓. ๕๓๔. ๕๓๕. ๕๓๖. ๕๓๗. ๕๓๘. ๕๓๙. ๕๔๐. ๕๔๑. ๕๔๒. ๕๔๓. ๕๔๔. ๕๔๕. ๕๔๖. ๕๔๗. ๕๔๘. ๕๔๙. ๕๕๐. ๕๕๑. ๕๕๒. ๕๕๓. ๕๕๔. ๕๕๕. ๕๕๖. ๕๕๗. ๕๕๘. ๕๕๙. ๕๖๐. ๕๖๑. ๕๖๒. ๕๖๓. ๕๖๔. ๕๖๕. ๕๖๖. ๕๖๗. ๕๖๘. ๕๖๙. ๕๗๐. ๕๗๑. ๕๗๒. ๕๗๓. ๕๗๔. ๕๗๕. ๕๗๖. ๕๗๗. ๕๗๘. ๕๗๙. ๕๘๐. ๕๘๑. ๕๘๒. ๕๘๓. ๕๘๔. ๕๘๕. ๕๘๖. ๕๘๗. ๕๘๘. ๕๘๙. ๕๙๐. ๕๙๑. ๕๙๒. ๕๙๓. ๕๙๔. ๕๙๕. ๕๙๖. ๕๙๗. ๕๙๘. ๕๙๙. ๖๐๐. ๖๐๑. ๖๐๒. ๖๐๓. ๖๐๔. ๖๐๕. ๖๐๖. ๖๐๗. ๖๐๘. ๖๐๙. ๖๑๐. ๖๑๑. ๖๑๒. ๖๑๓. ๖๑๔. ๖๑๕. ๖๑๖. ๖๑๗. ๖๑๘. ๖๑๙. ๖๒๐. ๖๒๑. ๖๒๒. ๖๒๓. ๖๒๔. ๖๒๕. ๖๒๖. ๖๒๗. ๖๒๘. ๖๒๙. ๖๓๐. ๖๓๑. ๖๓๒. ๖๓๓. ๖๓๔. ๖๓๕. ๖๓๖. ๖๓๗. ๖๓๘. ๖๓๙. ๖๔๐. ๖๔๑. ๖๔๒. ๖๔๓. ๖๔๔. ๖๔๕. ๖๔๖. ๖๔๗. ๖๔๘. ๖๔๙. ๖๕๐. ๖๕๑. ๖๕๒. ๖๕๓. ๖๕๔. ๖๕๕. ๖๕๖. ๖๕๗. ๖๕๘. ๖๕๙. ๖๖๐. ๖๖๑. ๖๖๒. ๖๖๓. ๖๖๔. ๖๖๕. ๖๖๖. ๖๖๗. ๖๖๘. ๖๖๙. ๖๗๐. ๖๗๑. ๖๗๒. ๖๗๓. ๖๗๔. ๖๗๕. ๖๗๖. ๖๗๗. ๖๗๘. ๖๗๙. ๖๘๐. ๖๘๑. ๖๘๒. ๖๘๓. ๖๘๔. ๖๘๕. ๖๘๖. ๖๘๗. ๖๘๘. ๖๘๙. ๖๙๐. ๖๙๑. ๖๙๒. ๖๙๓. ๖๙๔. ๖๙๕. ๖๙๖. ๖๙๗. ๖๙๘. ๖๙๙. ๗๐๐. ๗๐๑. ๗๐๒. ๗๐๓. ๗๐๔. ๗๐๕. ๗๐๖. ๗๐๗. ๗๐๘. ๗๐๙. ๗๑๐. ๗๑๑. ๗๑๒. ๗๑๓. ๗๑๔. ๗๑๕. ๗๑๖. ๗๑๗. ๗๑๘. ๗๑๙. ๗๒๐. ๗๒๑. ๗๒๒. ๗๒๓. ๗๒๔. ๗๒๕. ๗๒๖. ๗๒๗. ๗๒๘. ๗๒๙. ๗๓๐. ๗๓๑. ๗๓๒. ๗๓๓. ๗๓๔. ๗๓๕. ๗๓๖. ๗๓๗. ๗๓๘. ๗๓๙. ๗๔๐. ๗๔๑. ๗๔๒. ๗๔๓. ๗๔๔. ๗๔๕. ๗๔๖. ๗๔๗. ๗๔๘. ๗๔๙. ๗๕๐. ๗๕๑. ๗๕๒. ๗๕๓. ๗๕๔. ๗๕๕. ๗๕๖. ๗๕๗. ๗๕๘. ๗๕๙. ๗๖๐. ๗๖๑. ๗๖๒. ๗๖๓. ๗๖๔. ๗๖๕. ๗๖๖. ๗๖๗. ๗๖๘. ๗๖๙. ๗๗๐. ๗๗๑. ๗๗๒. ๗๗๓. ๗๗๔. ๗๗๕. ๗๗๖. ๗๗๗. ๗๗๘. ๗๗๙. ๗๘๐. ๗๘๑. ๗๘๒. ๗๘๓. ๗๘๔. ๗๘๕. ๗๘๖. ๗๘๗. ๗๘๘. ๗๘๙. ๗๙๐. ๗๙๑. ๗๙๒. ๗๙๓. ๗๙๔. ๗๙๕. ๗๙๖. ๗๙๗. ๗๙๘. ๗๙๙. ๘๐๐. ๘๐๑. ๘๐๒. ๘๐๓. ๘๐๔. ๘๐๕. ๘๐๖. ๘๐๗. ๘๐๘. ๘๐๙. ๘๑๐. ๘๑๑. ๘๑๒. ๘๑๓. ๘๑๔. ๘๑๕. ๘๑๖. ๘๑๗. ๘๑๘. ๘๑๙. ๘๒๐. ๘๒๑. ๘๒๒. ๘๒๓. ๘๒๔. ๘๒๕. ๘๒๖. ๘๒๗. ๘๒๘. ๘๒๙. ๘๓๐. ๘๓๑. ๘๓๒. ๘๓๓. ๘๓๔. ๘๓๕. ๘๓๖. ๘๓๗. ๘๓๘. ๘๓๙. ๘๔๐. ๘๔๑. ๘๔๒. ๘๔๓. ๘๔๔. ๘๔๕. ๘๔๖. ๘๔๗. ๘๔๘. ๘๔๙. ๘๕๐. ๘๕๑. ๘๕๒. ๘๕๓. ๘๕๔. ๘๕๕. ๘๕๖. ๘๕๗. ๘๕๘. ๘๕๙. ๘๖๐. ๘๖๑. ๘๖๒. ๘๖๓. ๘๖๔. ๘๖๕. ๘๖๖. ๘๖๗. ๘๖๘. ๘๖๙. ๘๗๐. ๘๗๑. ๘๗๒. ๘๗๓. ๘๗๔. ๘๗๕. ๘๗๖. ๘๗๗. ๘๗๘. ๘๗๙. ๘๘๐. ๘๘๑. ๘๘๒. ๘๘๓. ๘๘๔. ๘๘๕. ๘๘๖. ๘๘๗. ๘๘๘. ๘๘๙. ๘๙๐. ๘๙๑. ๘๙๒. ๘๙๓. ๘๙๔. ๘๙๕. ๘๙๖. ๘๙๗. ๘๙๘. ๘๙๙. ๙๐๐. ๙๐๑. ๙๐๒. ๙๐๓. ๙๐๔. ๙๐๕. ๙๐๖. ๙๐๗. ๙๐๘. ๙๐๙. ๙๑๐. ๙๑๑. ๙๑๒. ๙๑๓. ๙๑๔. ๙๑๕. ๙๑๖. ๙๑๗. ๙๑๘. ๙๑๙. ๙๒๐. ๙๒๑. ๙๒๒. ๙๒๓. ๙๒๔. ๙๒๕. ๙๒๖. ๙๒๗. ๙๒๘. ๙๒๙. ๙๓๐. ๙๓๑. ๙๓๒. ๙๓๓. ๙๓๔. ๙๓๕. ๙๓๖. ๙๓๗. ๙๓๘. ๙๓๙. ๙๔๐. ๙๔๑. ๙๔๒. ๙๔๓. ๙๔๔. ๙๔๕. ๙๔๖. ๙๔๗. ๙๔๘. ๙๔๙. ๙๕๐. ๙๕๑. ๙๕๒. ๙๕๓. ๙๕๔. ๙๕๕. ๙๕๖. ๙๕๗. ๙๕๘. ๙๕๙. ๙๖๐. ๙๖๑. ๙๖๒. ๙๖๓. ๙๖๔. ๙๖๕. ๙๖๖. ๙๖๗. ๙๖๘. ๙๖๙. ๙๗๐. ๙๗๑. ๙๗๒. ๙๗๓. ๙๗๔. ๙๗๕. ๙๗๖. ๙๗๗. ๙๗๘. ๙๗๙. ๙๘๐. ๙๘๑. ๙๘๒. ๙๘๓. ๙๘๔. ๙๘๕. ๙๘๖. ๙๘๗. ๙๘๘. ๙๘๙. ๙๙๐. ๙๙๑. ๙๙๒. ๙๙๓. ๙๙๔. ๙๙๕. ๙๙๖. ๙๙๗. ๙๙๘. ๙๙๙. ๑๐๐๐.

เหตุอีกอย่างหนึ่งก็คือ เมื่อเราคิดจะพูด ก่อนที่จะพูดต้องตั้งหลักให้ได้ว่าเราจะพูดเรื่องใด เมื่อพูดไปแล้วจะมีผลดีผลเสียอย่างไร ให้เราทบทวนให้ดี ว่าพูดไปกระทบกับใครในองค์กรแล้ว ผลจะเป็นอย่างไรและสิ่งที่พูดนั้นเป็นประโยชน์ต่อผู้ฟังหรือไม่ คนอื่นก็ต้องการฟังคำพูดที่เป็นประโยชน์จากเราและสังคมมนุษย์ โดยเฉพาะมนุษย์ในองค์กร มีเรื่องราวมากมายเกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อในทางไม่ดีอย่างมาก ก็เพราะคำพูดนั่นเอง หากเราเป็นผู้รู้จักเหตุและผู้รู้จักผล ก็จะทำให้ปรับตัวเข้ากับพฤติกรรมขององค์กรและอยู่ในสังคมได้อย่างราบรื่น ความสำคัญกับตัวเรามากขึ้น ถ้าตัวเรามีอะไรในเพื่อนร่วมงานหรือเจ้านายช่วยเหลือ ทุกคนก็จะให้ความช่วยเหลือเราอย่างเต็มที่ หรือมีอะไรจะ

ช่วยเหลือคนอื่นเราก็จะช่วยเหลืออย่างเต็มใจและจริงใจ เว้นแต่เป็นเรื่องเหลือวิสัย เท่านั้นก็จะให้เราเป็นที่รักและปรับตัวในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ๆ ได้รับมอบหมาย (รัฐภารกิจ) ในการปฏิบัติงาน ค่าแปลผล อยู่ระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ไม่ว่าจะเป็องค์กรหรือหน่วยงานใด หากเจ้าหน้าที่มีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนก็แสดงให้เห็นว่าเหตุที่ทำอยู่เป็นสิ่งที่ดี ย่อมได้รับผลไปในทางที่ดี เช่นเดียวกับบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ปฏิบัติงานโดยอิงหลักธรรมว่า รู้จักเหตุได้เหมาะสม ทำให้ค่าแปลผลในข้อนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่าคนสมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ ซึ่งถือได้ว่าสมาชิกที่ดีมีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี ความมีคุณสมบัติ ดังนี้

ธัมมัญญาตา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่าง ๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ ตลอดจนขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้อนี้ ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าทุกข้อก็ยังถือได้ว่ายังอยู่ในระดับที่ดี พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่วนใหญ่เป็นผู้ที่รู้หน้าที่ของตนและมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้การทำงานในองค์กรนี้เป็นไปอย่างราบรื่น พนักงานเอาใจใส่และรู้จักหน้าที่ของตนและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมานุญแห่งชีวิต ว่า ธัมมัญญาตา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่ และดำเนินกิจกรรมต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติตามเหตุผลตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความเป็นจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

ด้านการรู้จักผล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักผล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาล นำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเป็นผู้รู้ว่าผลจากการปฏิบัติงานนี้เมื่อทำอย่างเต็มที่แล้ว จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตัวพนักงานเองและเกิดประโยชน์สูงสุดประชาชน พนักงานเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อจรรยาบรรณในการทำงาน ไม่ทำงานโดยเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวตนเองเพียงฝ่ายเดียว ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณา-

ภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวในหนังสือธรรมบุญแห่งชีวิต ว่า อตถัญญุตารู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ว่าที่ตนทำอย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วส่งผลเกิดประโยชน์ผลอะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือความรู้ความหมายของคติธรรมตา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานนอกจากจะต้องปฏิบัติตามแผนงานแล้วบางครั้งหากเกิดอุปสรรคจำเป็นที่จะต้องวิเคราะห์ถึงเหตุและผลที่จะตามมา พนักงานจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจตามหน้าที่ของตนที่ได้รับมอบหมายส่งผลให้งานสำเร็จทันท่วงที ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักผล หมายถึง เมื่อมีเหตุการณ์อะไรเกิดขึ้นแล้ว (ผลเกิดขึ้น) ก็จะใช้ความรู้ความละเอียดความช่างสังเกตมาวิเคราะห์แยกแยะได้ทันทีว่า ผลที่เกิดขึ้นนั้นมาจากสาเหตุใด ความเป็นผู้รู้จักผล คือ เห็นผลที่เกิดขึ้นแล้วในปัจจุบันและอนาคต โดยการขจัดสาเหตุรากเหง้าหรือปฏิบัติตามวิธีการที่ได้ผลดีมาแล้ว ตัวอย่างการเห็นผลหรือทุกข์หรือปัญหา แล้วรู้สาเหตุ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ท่านมีความกล้าและตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้อนี้ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดแต่ถือได้ว่า การปฏิบัติงานของพนักงาน ยังอยู่ในระดับที่ดีมาก ทั้งนี้เพราะองค์ประกอบของการเป็นผู้รู้จักผล นั่นก็คือ การตัดสินใจในการปฏิบัติงานของระบบราชการต้องทำเป็นระบบ ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพของการทำงานที่ดีเยี่ยม ทำให้เห็นได้ว่าพนักงานเป็นผู้รู้จักผล ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า คนสมบรูณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบรูณ์ ซึ่งถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพอย่างแท้จริงของมนุษย์ชาติ เรียกได้ว่าเป็นคนเต็มคน ผู้สามารถนำหมู่ชนและสังคมไปสู่สันติสุขและสามัคคี อตถัญญุตารู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุ นั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ตำแหน่ง ฐานะการงานนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะเกิดผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด รู้จุดมุ่งหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน

ด้านการรู้จักตน การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักตน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่าพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้ที่รู้สภาวะของตนเป็นผู้ที่รู้จักวางตนให้เหมาะสม เป็นผู้เข้าใจถึงสถานะภาพของตน รู้ว่าตนเองเป็นใครมีหน้าที่อะไร แล้วปฏิบัติหน้าที่เต็มที่ ทำให้ผลงานที่ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้สภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น รู้ฐานะที่ตัวเอง รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

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

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการศึกษาฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเองมี ปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิต เป็นอย่างไรใน ISO ๙๐๐๐ ก็บอกให้บริษัทได้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้า ส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพลงบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน มีดังนี้

๑. ศรีทธาในการทำความดี หรือต้องการให้ผลงานออกมาดี
๒. มีศีลมั่นคง ปฏิบัติตามกฎระเบียบบริษัท และข้อปฏิบัติงานมาตรฐานอย่างเคร่งครัด
๓. ตั้งใจศึกษาธรรมะ การใฝ่หาความรู้อยู่เสมอเพื่อเพิ่มสติปัญญาในการพิจารณาตนเองได้อย่างถูกต้อง
๔. มีการเสียสละ การให้ทาน การทำงานทุ่มเทเพื่อองค์กร ใจก็จะเป็นกลาง สามารถพิจารณาตน พิจารณางานได้ดี
๕. ใช้ปัญญาโดยการหาความรู้เสมอ ไม่เชื่ออย่างงมงาย พยายามใช้สมองคิดจะใช้วิธีระดมกำลังสมองก็ได้

๖. มีปฏิภาณในการโต้ตอบปัญหา แก้ปัญหาเก่ง ซึ่งต้องหมั่นหาความรู้วิธีการแก้ปัญหาต่างๆ จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นหรือหมั่นถามผู้รู้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่าท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย แปลผล อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ประพฤติปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างดีเยี่ยม รู้จักว่าตนมีความสามารถเพียงใดปฏิบัติงานในด้านไหนได้ดีเพียงใด รู้หน้าที่ของตนและทำงานที่ได้รับมอบได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักตน หมายถึง รู้ภาวะ สถานะที่ตัวเองเป็น ฐานะที่ตัวเองมี รู้กำลังความสามารถ สติปัญญาของตัวเอง

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

รู้จักฐานะที่ตัวเองมี คือ รู้ว่าเรามีความรู้ ความสามารถ มีศีลธรรม มีกำลังกาย มีการศึกษา มีญาติมิตร มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเกียรติยศ ฐานะการเงิน ตำแหน่ง มีอำนาจดำเนินการเพียงใด มีความสามารถในการการควบคุมเครื่องจักรเพียงใด มีสุขภาพแข็งแรงแค่ไหน จากการศึกษาฐานะที่ตัวเองมีเมื่อมองในระดับธุรกิจ จำเป็นต้องรู้ว่าคุณภาพวัตถุดิบที่ตัวเองมี ปริมาณวัตถุดิบที่เรามี กำลังพล เครื่องมือ เครื่องจักรที่ตัวเองมี จุดอ่อนจุดแข็งในกระบวนการผลิต เป็นอย่างไรใน ISO ๙๐๐๐ ก็บอกให้บริษัทได้ทบทวนตัวเอง เมื่อจะทำสัญญากับลูกค้าว่าศักยภาพในการผลิตสินค้า ส่งมอบให้ลูกค้าโดยไม่มีปัญหาในด้านวัตถุดิบ ความสามารถเครื่องจักร กำลังพล งบประมาณเงินทุน ก็ต้องรู้ฐานะการเงินของบริษัทเป็นอย่างไร เพื่อจะได้กำหนดกลยุทธ์ในการผลิต

ความเป็นผู้รู้จักตน คือ มองตัวเองหรือองค์กรแล้วทบทวนดูว่าสถานะที่ตัวเองเป็นและฐานะที่ตัวเองมีเป็นอย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารตน บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป คุณสมบัติของความเป็นผู้รู้จักตน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่าท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ทราบได้ว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ประพฤติตนในด้านนี้ได้เป็นอย่างดีเป็นผู้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานของตน ถึงแม้จะมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นก็ยังถือว่าอยู่ในระดับที่ดีมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ น้ำผึ้ง เอียงสันต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ในภาพรวมและรายข้อมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ๒. ปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชรในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อส่วนใหญ่มีปัญหา การปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย ๓. แนวทางการพัฒนาปฏิบัติงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขต อำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร ที่สำคัญได้แก่ ควรส่งเสริมบุคลากรเข้าอบรมในเรื่องที่บุคลากรสนใจ ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและควรมีการประเมินการปฏิบัติงาน ของบุคลากรแล้วนำผลมาปรับปรุง และสอดคล้องกับหลักธรรม ของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมนุญแห่งชีวิต ว่า อุตตัญญูตา รู้ตน คือ รู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเราโดยฐานะ

ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร แล้วปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่างๆ ให้สอดคล้องถูกต้องที่สัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงาม

ด้านการรู้จักประมาณ พบว่า การนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักประมาณโดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นรู้จักประมาณตนในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ประมาณการในการทำงานให้มากให้น้อยจนเกินไป รู้จักวางแผนว่าขอบเขตของงานขนาดนี้ควรทำประมาณไหนจึงจะทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ และยังรู้จักประมาณในการใช้จ่ายไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หมายถึง รู้จักความพอเหมาะ พอดี ถ้าทำงานอะไรก็ตามแล้วยังทำไม่ตีพอ ก็จะทำให้เสียงาน หรือคุณภาพงานตกไป

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

ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ มองงานที่ตัวเองทำอยู่แล้วพิจารณาวิเคราะห์ด้วยปัญญาว่า ความพอเหมาะความพอดีความพอเพียงอยู่ที่ไหน เท่าไร เพื่อจะได้กำหนดแผนการปฏิบัติ ได้เหมาะสมอันมุ่งไปสู่ผลลัพท์อย่างดีเลิศ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ แผลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานที่ทำงานด้วยกันรู้หน้าที่ๆจะต้องปฏิบัติและตำแหน่งงานของตน มีการวางตัวที่เหมาะสมรู้จักกาลเทศะ ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมนุญแห่งชีวิต ว่า มัตตัญญูตา รู้ประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดจา การปฏิบัติ และการกระทำการต่างๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนาน มีค่าแผลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานที่ทำงานด้วยกันเป็นคนพื้นที่เดียวกัน ทำให้มีความสนิทสนมกันดีทำให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความสนุกสนาน แต่อย่างไรก็ดีพนักงานของเทศบาลส่วนใหญ่มีการวางตัวที่เหมาะสมรู้จักกาลเทศะรู้จักประมาณมีความพอดีในการยกล้อกันไม่ทำให้เสียงาน ถือได้ว่าเป็นรู้จักความพอดีในการสนุกสนาน ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือธรรมนุญแห่งชีวิต ว่า มัตตัญญูตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดในการจา การปฏิบัติและการกระทำการต่างๆ ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์

เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

ด้านการรู้จักกาลเวลา พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักกาลเวลา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้สำ บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้รู้เวลาในการทำงานแม้บางครั้งอาจมีข้อบกพร่องไปบ้าง แต่ก็ถือได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่รู้จักเวลามีการวางแผนเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน บริหารเวลาได้ถูกต้อง รู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ทำให้งานออกมาดี ตรงตามกำหนดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง ผู้รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

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

๑. ทำให้ทันเวลา เช่น นักเรียนทำข้อสอบไม่ทันเวลา แม้ว่าจะมีความรู้เท่าไร ก็สอบตกได้ ขาวนาถึงจะดำไถคราดเก่งอย่างไร ถ้าทำไม่ทันเวลา เลยฤดูกลไปก็ปลูกข้าวไม่ได้ หรือได้ผลผลิตไม่ดี ผลผลิตสินค้าปูนซีเมนต์ก็ต้องผลิตให้ทันเวลาที่ลูกค้ามารับปูนไปใช้งาน ซ่อมเครื่องเครื่องจักรให้ทันเวลาที่ใช้งาน การปฏิบัติงานตามแผนงานให้แล้วเสร็จทันเวลา

๒. ทำให้ถูกเวลา เช่น การใส่ปุ๋ยต้องทำให้ถูกเวลา ตอนเล็กใช้ปุ๋ยในโตรเจน เพื่อเร่งใบ พอโตก็เร่งปุ๋ยโปแตสเซียมเร่งต้นให้แข็งแรง พอโตอีกหน่อยก็ต้องเร่งปุ๋ยฟอสฟอรัสเพื่อให้ข้าวตรวงในกระบวนการการผลิตในโรงงานก็มีการทำให้ถูกเวลา เช่น เวลานี้ต้องเติมน้ำมัน ช่วงนี้ต้องเอาเครื่องจักรออกจากหน้างานหลบระเบิด สต็อกต่ำแล้วต้องเร่งทำสต็อก ๓ กะ เวลาอบรมต้องตั้งใจฟัง เวลานี้ต้องเก็บตัวอย่างมาวิเคราะห์ เวลาเครื่องจักรชำรุดหรือคุณภาพผลิตภัณฑ์มีปัญหาต้องรีบแก้ไข และหาสาเหตุรากเหง้า เวลาไฟไหม้ต้องรีบดับเพลิง ลีนปีต้องทำแผนงบประมาณ เป็นต้น

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

๔. ทำงานให้ตรงตามเวลา เช่น การนัดหมายพบกัน การปฏิบัติงานตามเวลา เข้าออกประจำวัน เลิกบรรยายตรงเวลาตามที่กำหนดในแผนการ อบรม การเข้าประชุม เลิกประชุมตรงเวลา

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลา แปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้รู้เวลา มีการวางแผนเกี่ยวกับเวลาในการทำงานบริหารเวลาได้ถูกต้อง รู้ว่าเวลาใดควรทำอะไร ทำให้งานออกมาดี ตรงตามกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนา

จริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะก่อประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๔ ที่ว่า ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด มีค่าแปลผล อยู่ในมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ความเป็นคนรู้จักรับผิดชอบ เข้าใจงานและรู้จักการแบ่งเวลาว่าเวลาไหนควรทำอะไร การรู้จักบริหารเวลาการบริหารเวลาให้เป็นจะช่วยลดความไม่เป็นระเบียบในชีวิต เพิ่มความสุข และความสำเร็จให้แก่ตนเองและการทำงาน จึงทำให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ “แนวทางการพัฒนาจริยธรรม” ของ วีระ บำรุงศักดิ์ ได้กล่าวเอาไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักกาล หมายถึง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสม ว่าเวลานี้ควรทำอะไร จึงจะเกิดประโยชน์สูงสุด นักธุรกิจมองเห็นเวลาเป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งในการบริหาร ถ้าไม่ได้ใช้เวลา ให้เป็นประโยชน์ก็ต้องเสียโอกาสในการที่จะได้กำไร เรียกว่า “เวลาเป็นเงินเป็นทอง”

ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ มองงานที่จะทำแล้วพิจารณา บริหารเวลาโดยดำเนินการปฏิบัติว่าควรจะทำให้ทันเวลากำหนด ทำให้ถูกเวลาที่ต้องทำ ทำตามเวลาที่กำหนด และทำให้เสร็จ ตามเวลาที่วางแผน โดยคำนึงถึงวิธีที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ด้านการรู้จักชุมชน การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักชุมชน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรเทศบาลมีความจำเป็นอย่างมากที่ต้องสร้างความสนิทสนมกับประชาชนและคนในพื้นที่เพื่อทำให้ทราบถึงความต้องการของประชาชน เป็นที่มาของข้อมูลในการพัฒนาชุมชนซึ่งหลักสัปปุริสธรรมในด้านการรู้จักชุมชนเป็นหลักธรรมที่นำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้ซึ่งพนักงานของเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ได้อย่างดี ข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ กำธร มิตรเปรียญ ได้ศึกษาวิจัย “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงาน ตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขต ๑๒” ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ๑) ระดับการการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมและระดับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ๒) การปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในเขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านของการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหาร พบว่าการปฏิบัติตนตามหลักสัปปุริสธรรม มีความสัมพันธ์ทางบวกการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๐๑ โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากร ด้านการสานงาน

ด้านการรายงานและด้วย การงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์กับการจัดองค์กร และด้วยอำนาจการอยู่ในระดับสูง ๓) อุปลักษณะภายในสัปปุริสธรรมที่มีผลในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยเขต ๑๒ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีลำดับดังนี้ ๑) การรู้จักบุคคล ๒) การรู้จักเหตุ ๓) การรู้จักกาล ๔) การรู้จักตน ข้อเสนอแนะ จากการฝึกอบรมต่างๆ และควรเน้นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขให้เป็นผู้ปฏิบัติตามหลังสัปปุริสธรรมในการดำเนินชีวิต เพื่อจะได้ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับหลักธรรมของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวในหนังสือ “ธรรมบุญแห่งชีวิต” ว่าปรีติสัญญา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน และรู้การอันควรประพฤติในถิ่นที่อยู่นั้นและต่อชุมชนนั้น ชุมชนนี้เมื่อเข้าไป ควรต้องทำกิจการอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงาน ค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้ยอดเยี่ยม โดยมีการลงพื้นที่พบปะประชาชนหาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ดี รู้ว่าสิ่งใดทำแล้วเกิดประโยชน์กับประชาชน เป็นการพัฒนาชุมชนได้อย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ “งานสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ของ ญัฐ วัฒนพานิช การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้นและองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไร เมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวังการพูด การแสดงตัวของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ “เข้าเมืองตาหลิ่วเราต้องหลิ่วตาตาม” เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกันความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มชนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโส เราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามของสังคมไทย ฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสมและเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วง มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า แม้ว่าพนักงานเทศบาลจะมีการลงพื้นที่เพื่อเข้าถึงประชาชนแต่บางครั้งวิธีที่ประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติหน้าที่ยังไม่เหมาะสมแต่ถึงอย่างไรก็ถือได้ว่ายังประพฤติปฏิบัติตนได้ดีอยู่ รู้จักประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จรู้ว่าหน้าที่ของตนต้องปฏิบัติกับชุมชนอย่างไรทำให้ค่าเฉลี่ยยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญา ศรีสมพร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานครมี

การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าภาวะผู้นำแนวพุทธมีผลต่อความสำเร็จในงานของหัวหน้าภาควิชาในระดับมาก และในการจัดอันดับความคิดเห็นภาวะผู้นำแนวพุทธแต่ละข้อ มีผลต่อความสำเร็จในการทำงาน พบว่าหลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ) ในเรื่องสัปปุริสธรรม ๗ มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานมากเป็นอันดับ ๑ และเห็นว่าหลักอาชวะตามหลักทศพิธราชธรรม ๑๐ มีความสำคัญน้อยที่สุดในบรรดาหลักธรรมทั้ง ๑๗ ข้อ นอกจากนี้ในการทดสอบสมมุติฐานยังพบว่าหัวหน้าภาควิชาที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุ และมีความถนัดในการอ่านหนังสือหลักธรรมที่สามารถประยุกต์ใช้ในงานต่างกัน มีการใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากชาวพุทธไม่ว่าจะเพศใดการศึกษาใด อายุต่างกันเท่าใด และจะเคยอ่านหนังสือหลักธรรมของพุทธเจ้าได้มากน้อยเท่าใด ก็ไม่สำคัญ อยู่ที่ว่าจะสามารถปฏิบัติ ตามหลักพุทธธรรมของพุทธธรรมของพระพุทธเจ้าได้มากน้อยเท่าใด ซึ่งสอดคล้องกับ “วารสารพัฒนาศาสตร์พยาบาล” ของ ญัฐวิฒนพานิช การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักชุมชนก็คือ รู้จักองค์กรที่เข้าไปอยู่ โดยแต่ละแผนกแต่ละฝ่ายจะมีลักษณะที่แตกต่างกัน มีเอกลักษณ์นิสัยไม่เหมือนกันเมื่อเราเข้าไปในองค์กรเราควรดูว่าชุมชนนั้น หรือองค์กรนั้นมีพฤติกรรมเป็นอย่างไร เขาทำเพื่อประโยชน์อะไรเมื่อเราเข้าไปในกลุ่มเราต้องระวางการพูดการแสดงของเราให้เหมาะสม ดังคำโบราณว่าไว้ “เข้าเมืองตาหลิ่วตาต้องหลิ่วตาม” เพราะองค์กรและสังคมที่เราอยู่ มีความแตกต่างกัน ในเรื่องความเห็นและมีหน้าที่การงานไม่เหมือนกัน ความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกัน ดังนั้นเราต้องรู้จักวิธีปรับตัวให้เข้ากับเขาให้ได้ เช่น สังคมหรือกลุ่มคนที่เราไปอยู่ เขานับถือผู้อาวุโสกว่าเราก็ต้องปฏิบัติตาม เป็นต้น เพราะการนับถือผู้อาวุโสกว่าเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดั้งเดิมของสังคมไทยฉะนั้นการไปอยู่ในองค์กรใดสังคมใด เราต้องศึกษานิสัยใจคอคนในสังคมนั้นให้รู้ เพื่อจะได้ปรับตัวได้อย่างเหมาะสม และเกิดความสุขสบายในการอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไม่ใช่จะทำแต่ความพอใจของเราแต่ฝ่ายเดียว

ด้านการรู้จักบุคคล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการรู้จักบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปราชัยได้ว่าโดยรวมบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภออ่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้รู้จักบุคคลเข้าใจ สถานภาพของบุคคลแต่ละตำแหน่งหน้าที่ มีการศึกษานิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน รู้ว่ากับบุคคลเช่นไรควรวางตัวอย่างไร คนประเภทไหนควรเข้าหาแบบไหน รู้จักปรับตัวให้เข้ากับองค์กร การวางตัวการพูดจาปราศรัยยังให้เกียรติซึ่งกันและกันทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวณี ไหมด้วง ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานส่วนตำบลเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๗๕ คน สุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ได้แก่คำร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลทั้ง ๔ ประเด็น ได้แก่ ภาย วาจา ใจและสติปัญญา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานส่วนตำบล ต้องการให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำโครงการฝึกอบรมให้กับพนักงานส่วนตำบล ที่รับ บรรจุใหม่เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการยึดเหนี่ยวจิตใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความ เมตตา กรุณา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้มาติดต่อราชการ ด้วยความสบายใจทั้งผู้ให้บริการและผู้รับ นอกจากนี้พนักงาน ส่วนตำบลมีความสนใจกับการปฏิบัติตามหลักธรรมในรูปแบบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างการพัฒนา จริยธรรมในการดำเนินชีวิต ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ตนเอง สังคม ประเทศชาติ ให้เกิดความคุ้มค่า ตลอดจนให้เกิดความรักความเมตตา กรุณาต่อสัตว์โลก อีกด้วย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนา จริยธรรม ในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบลเข็ชรใหญ่ อำเภอเข็ชรใหญ่ จังหวัด นครศรีธรรมราช เนื่องจากพนักงานส่วนตำบลเป็นพนักงาน ในด้านการบริการประชาชนใกล้ชิดมากที่สุด และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใหม่จึงเน้น จริยธรรมเป็นส่วนใหญ่และสอดคล้องกับ “วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ของ ฌรัฐ วัฒนาพานิช การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริส ธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครเป็นผู้บริหารองค์กรใครคือผู้ ที่เรา ควรทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่องค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดง พฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษานิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์กร ว่า คนไหนพอที่จะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือเริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะ ทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตาต่อเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้โดยเราต้องฝึกมีน้ำใจกับเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจ อุปการะช่วยเหลือเพื่อนๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความ เป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมา เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขใน การอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๒ ที่ว่า ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน แผลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า การให้บริการเป็นเรื่องสำคัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่า พนักงานเทศบาล การให้บริการต่อบุคคลเป็นเรื่องที่ละเอียดอ่อนต้องอาศัยความเป็นผู้รู้จักบุคคล ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่น พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ ปฏิบัติข้อนี้ได้ดีมากซึ่งสอดคล้อง กับ “วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ของ ฌรัฐ วัฒนาพานิช การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริส ธรรม ๗ กล่าวว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์กรใครคือผู้ ที่ เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์กรเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของ หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวรับสถานการณ์ ในการแสดง พฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในองค์กรได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ใน องค์กรว่า คนไหนพอที่จะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือ เริ่มจากตัวเรา เราจะ พูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตาต่อกับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกมี

น้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อนๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมาถึง เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๕ ที่ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใด มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล เป็นเรื่องที่สำคัญเพราะจะทำให้งานที่ออกมานั้นมีคุณภาพ องค์การเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีการจัดการบริหารงานโดยดูความเหมาะสมของพนักงาน ซึ่งยึดหลักการรู้จักบุคคลเห็นซึ่งความสามารถของบุคคลทำงานออกมามีประสิทธิภาพทำให้ค่าเฉลี่ยข้อนี้อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ “วารสารพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ของ ญัฐ วัฒนพานิช การปรับพฤติกรรมมนุษย์ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ กล่าวไว้ว่า ความเป็นผู้รู้จักบุคคล หมายถึง ต้องรู้จักว่าใครคือผู้บริหารองค์การ ใครคือผู้ที่เราต้องทำงานด้วย โดยเราจะต้องศึกษานิสัยใจคอผู้ที่อยู่ในองค์การเดียวกับเรา สังเกตพฤติกรรมของหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ว่ามีพฤติกรรมอย่างไร เพื่อเราจะได้เตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ ในการแสดงพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในองค์การได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งจะได้ศึกษาถึงนิสัยใจคอของบุคคลที่อยู่ในองค์การว่า คนไหนพอที่จะเป็นเพื่อนสนิทกับเรา จุดเริ่มต้นในการรู้จักบุคคลก็คือเริ่มจากตัวเรา เราจะพูดจะทำอะไร ให้คนอื่นมีความรักความเมตตากับตัวเรา และผูกมิตรกับตัวเราได้ โดยเราต้องฝึกมีน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ด้วยความจริงใจ มีความซื่อสัตย์ ต่อเพื่อนอยู่ตลอดเวลา ไม่เอาเปรียบคนอื่น มีใจอุปการะช่วยเหลือเพื่อนๆ อยู่เป็นนิจ เมื่อเพื่อนไม่เข้าใจสิ่งใดเราแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ ให้ความเป็นธรรมต่อเพื่อน เพื่อเวลามีปัญหาหรือมีภัยมาถึง เราจะได้พึ่งพากันได้ ก็จะทำให้เราพบความสุขในการอยู่ในสังคมในกลุ่มบุคคล

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และสถานภาพในการทำงานต่างกัน ดังนี้

๑) จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีเพศต่างกันนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน ไม่แต่ต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ทั้งหญิงและชาย มีการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์แบบเป็นผู้ที่รู้จักเหตุผลวางตนได้เหมาะสมรู้จักบริหารเวลาในการทำงานรู้ถึงความพอเหมาะพอควรไม่มากเกินไปไม่น้อยเกินไปในการทำงานได้ใกล้เคียงกันจึงทำให้เพศหญิงและชายนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการ

พัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา การนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเพื่อวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาองค์การบริหาร ส่วนตำบลและศึกษาข้อเสนอแนะ และแนวทางในการนำหลักสี่ปฐพีธรรมในการส่งเสริมการพัฒนา ชุมชนไปใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล

การศึกษาใช้แบบสอบถามรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างได้แก่ผู้บริหารและสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน จำนวน ๒๑๗ คน วิเคราะห์และ ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้คือ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบไคสแควร์ ซึ่งกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคคลลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มี การนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมและทั้ง ๗ ด้านอยู่ในจำนวนปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ การสมรส และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมเข้ามาในการพัฒนาชุมชน

๒) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการนำหลักสี่ปฐพี ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีอายุต่างกันนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในเขตเทศบาลเป็นผู้ที่บรรลุนิติภาวะมีความรู้ความสามารถ ใกล้เคียงกัน อายุจึงไม่ส่งผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวม ทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุ ไม่มี ผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควร ส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๓) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีการศึกษาต่างกันมีการนำ หลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการ ปฏิบัติงานในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์ โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า พนักงานเทศบาลที่มีการการศึกษาต่างกันมีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ใน

การปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน การศึกษาทำให้คนมีความรู้มีประสบการณ์มีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของตนในด้านต่าง ๆ พนักงานเทศบาลมีความรู้ความสามารถต่างกันการศึกษาจึงส่งผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ การศึกษา ไม่มีผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๔) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้านแตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้แตกต่างซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ รายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่มีผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๕) จากสมมติฐานของการวิจัยที่ว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างกันมีการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพในการทำงานต่างก็นำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน แตกต่างกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า รายได้มีผลการต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของพนักงานส่วนใหญ่มีจิตสำนึกที่ดีในการทำงาน มองเห็นถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตนมีคุณธรรมศีลธรรมที่ดี รายได้ในการทำงานต่างกันมีผลต่อการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานหน้าที่ที่มากนักจึงทำให้แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย เจริญนนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ๑) บุคลากรของ

องการบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด มีการนำหลักสี่ปฐิธธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ ประสภการณการทำงาน ไม่มีผลต่อการนำหลักสี่ปฐิธธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนและ ๓) บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมสนับสนุนให้ชุมชนมีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนในการพัฒนาชุมชน

๕.๓ อภิปรายผลสัมภษณ

๑. ธัมมัญญดา รู้จักหลักและรู้จักเหตุ ความเป็นผู้รู้จักเหตุในการกระทำให้มีเหตุผลทำให้มีความหน้าเชื่อถือเป็นที่เคารพยำเกรงแก่คนทั่วไป ตรงไปตรงมา ยึดมั่นความถูกต้องและแก้ปัญหุได้ตรงสาเหตุ ทำให้ไม่สับสนวุ่นวาย ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า ธัมมัญญดา รู้จักเหตุ คือรู้หลักและเกณฑ์ สิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่ และดำเนินการต่างๆ รู้และเข้าใจสิ่งที่จะปฏิบัติตามหลักเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรร้อย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรร้อย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่ และความรับผิดชอบนั้นๆ ตลอดจนขั้นสูงสุดคือ รู้เท่าทันกฎธรรมดา หรือหลักความเป็นจริง ของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้องมีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น

๒. อัถถัญญดา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล รู้ว่าถ้าเหตุดีผลก็ต้อดีตามไปด้วย ทำให้เป็นคนดีมีเหตุผล ไม่ทำตามอารมณ์ของตน จนทำให้เกิดเป็นคนไร้เหตุผลกระทำการใดก็ให้อยู่บนหลักเหตุผล ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า อัถถัญญดา รู้จักผล หรือความมุ่งหมายที่จะเกิดขึ้นจากเหตุ นั้น คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าตนทำอยู่อย่างนั้น ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้รับบรรลุ ถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้นๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือ รู้จุดหมายสูงสุดของชีวิตตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา คือพระนิพพาน

๓. อัถถัญญดา รู้ตน ความเป็นคนที่รู้ตนเองว่าควรจะทำตัวเองให้มีความเหมาะสมลงตัวกับภาระงานหรือกิจการที่ทำอย่างไร ตนต้องมีความเชื่อมั่นขนาดไหนอย่างไรในการกำกับดูแลตัวเองให้ได้รับความยอมรับนับถือ ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า อัถถัญญดา รู้จักตน คือรู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กำลังความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้มีเท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม และทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

๔. มัตถัญญดา รู้ประมาณ ความเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภคใช้สอยวัสดุสิ่งของต่าง ๆ ให้พอดี มีความพอเพียง ไม่สุรุยสุราย ใช้จ่ายเกินรายรับ ซึ่งจะทำให้พบกับความยากลำบากในหน้าที่

ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า มัตตัญญุตารู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดี รู้จักประมาณ ทั้งในการบริโภคและใช้จ่ายทรัพย์ การพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่างๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับ การสนุกสนานบันเทิงทั้งหลายต้องทำด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อบังเกิดผลที่ดี มิใช่ทำ เพียงเพราะความพอใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

๕. กาลัญญุตารู้กาล ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาในการที่จะทำสิ่งใดๆ ให้เข้ากันกับสถานการณ์ เป็นการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นวิธีการที่จะดำเนินชีวิต ที่ไม่ประมาทต่อกาลเวลา ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ากับอายุที่เสียไป ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า กาลัญญุตารู้จักกาล คือการรู้จักการเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ประกอบกิจการต่างๆ รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะสม เวลาให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนใช้เวลาในแต่ละวัน ให้เหมาะสม เพราะทุกคนมีเวลาเท่ากันคือคนละ ๒๔ ชั่วโมงในแต่ละวัน จึงไม่ควรอ้างเรื่องไม่มีเวลา ถ้าทำกาสิ่งใดไม่สำเร็จ ดังนั้นเรื่องการบริหารเวลาจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นที่ทุกคน พึงปฏิบัติให้ได้ตามวัตถุประสงค์ของงานในแต่ละวัน

๖. ปริสัจญุตารู้ชุมชน ความเป็นผู้รู้จักชุมชน เป็นการปฏิบัติตนให้เข้ากับชุมชน สังคม ในท้องถิ่นที่เราอยู่อาศัย เพื่อความเป็นผู้ที่มีการศึกษาเรียนรู้จากชุมชนแลชุมชนก็จะสงบสุข ไม่มีความสับสนวุ่นวาย ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า ปริสัจญุตารู้จักชุมชน คือ การรู้จักชุมชน รู้จักถิ่นที่อยู่ รู้จักที่ชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้ อย่างนี้ๆ เป็นต้น

๗. ปุคคลัญญุตารู้บุคคล ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ว่าบุคคลใดที่เราเข้าพบหรือเข้าไปหาเรา ควรวางตนอย่างไรให้ถูกต้อง เพื่อให้เกิดความรักความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันอันจะก่อให้เกิดความสมานฉันท์ เป็นกันเองได้ ซึ่งตรงกับความหมายที่ พระธรรมปิฎก ได้กล่าวว่า ปุคคลัญญุตารู้จักบุคคล การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอหยาตัย ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คดีอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้วาน จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี

๕.๔ ข้อเสนอแนะ

๕.๔.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการประปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม มีค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

เรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมทั้ง ๗ ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรรักษาระดับและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุดโดยส่งเสริมให้พนักงานเห็นค่าของหลักธรรมคำสอนของ พุทธศาสนาให้มากขึ้นให้นำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน

ด้านการรู้จักเหตุ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ให้พนักงานในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับนี้ไว้และพัฒนา ต่อไปให้ถึงที่สุดโดยส่งเสริม ให้รู้จักประสานงานวางแผนงานของตนให้ดีขึ้นเมื่อสร้างเหตุดีผลก็จะ ออกมาดี

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๑ ที่ว่า ท่านมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ๆได้รับ มอบหมาย (รัฐภารกิจ) ในการปฏิบัติงาน ค่าแปลผล อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราชควรรักษาระดับและพัฒนาต่อไปให้ ถึงที่สุด โดยส่งเสริมให้พนักงานตระหนักอยู่เสมอว่าค่าคนอยู่ผลของงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ ๓ ที่ว่า ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ อยู่ใน ระดับมาก ผู้วิจัย มีข้อเสนอแนะดังนี้ ให้พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัด นครศรีธรรมราช ควรรักษาและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยเทศบาลส่งเสริมให้มีการจัดอบรม สัมมนา พนักงานเทศบาลปีละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานศึกษาบทบาทและวัตถุประสงค์ในการทำงานให้ มากยิ่งขึ้น

ด้านการรู้จักผล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน เทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะ ดังนี้พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับและพัฒนา ต่อไปให้ถึงที่สุด โดยยกระดับตัวเองขึ้นให้เป็นคนช่างสังเกตเมื่อเจอปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ทันที

ด้านการรู้จักตน พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติธรรมไปใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับ มากที่สุด มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควร รักษากระดับและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยส่งเสริมให้พนักงานสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อละลายพฤติกรรม จะได้วางตนได้เหมาะสม

ด้านการรู้จักประมาณ พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มี ข้อเสนอแนะดังนี้พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอ ร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับ และพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจถึงคำว่าพอประมาณให้มากขึ้น ไม่เพียงแต่ การพอประมาณในการใช้จ่ายแต่ต้องหมายรวมถึงการประมาณในการดำรงชีวิต รู้จักวางแผนในการ ทำงาน

ด้านการรู้กาลรู้เวลา พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าของเวลา รู้จักการบริหารให้เหมาะสมกับงานมากขึ้น

ด้านการรู้จักชุมชน พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อจะได้ศึกษาความต้องการของประชาชน

ด้านการรู้จักบุคคล พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม อยู่ในระดับมาก มีข้อเสนอแนะดังนี้ พนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ควรรักษาระดับและพัฒนาต่อไปให้ถึงที่สุด โดยควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลิกภาพให้กับพนักงานโดยจัดโครงการให้มีอบรมบุคลิกภาพเพื่อยกระดับตนเอง

๕.๔.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอร้อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงานของหน่วยงานอื่น ๆ

๒. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชนทุกชุมชนในจังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างหลักสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนครศรีธรรมราช

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, มหาวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ พิมพ์เนื่องในโอกาสครบ ๒๐ ปี แห่งพระราชวงศ์จักรี กรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ. ๒๕๒๕

ข้อมูลทุติยภูมิ

๑) หนังสือทั่วไป

- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. (๒๕๒๙). พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินต์ติ้งเฮาส์
- กุลธนา ธนาพงศธร. (๒๕๓๑). เทศบาลกับการพัฒนา. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- คณะกรรมการกฤษฎีกา, สำนักงาน. (๒๕๔๖). พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (๒๕๔๖). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจ พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. (๒๕๓๙). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (๒๕๑๘). การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (๒๕๓๕). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ทวี พันธวาสิฎฐ์. (๒๕๓๗). การปกครองท้องถิ่น. มหาสารคราม : วิทยาลัยครูมหาสารคราม
- ทองย้อย แสงสินชัย. (๒๕๔๓). สัปบุริสธรรม ๗ (สมบัติผู้ดี ๗ ประการ). กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการอำนวยการจัดงานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- ธนสวรรค์ เจริญเมือง. (๒๕๔๕). ๑๐๐ ปี การปกครองท้องถิ่นไทย พ.ศ. ๒๔๔๐ - ๒๕๔๐. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โครงการจัดพิมพ์คบไฟ
- ธงชัย สันติวงษ์. (๒๕๔๓). องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (๒๕๒๙). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์
- บุญทัน ดอกไธสง. (๒๕๓๗). การจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- ประธาน คงฤทธิศึกษาการ. (๒๕๒๖). การปกครองท้องถิ่น. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์

- ประภาศรี สีหอำไพ. (๒๕๓๑). พื้นฐานการศึกษาทางศาสนาและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ประหยัด หงส์ทองคำ. (๒๕๒๐). การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (๒๕๓๘). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (๒๕๔๖). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร :ธรรมสภา
- พระธรรมคุณากร (ป.อ.ปยุตฺโต). (๒๕๔๗). ธรรมบุญชีวิต. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา
- พระพุทธทาสภิกขุ. (๒๕๔๓). คู่มือมนุษย์ ฉบับศาสนบูรณ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์. (๒๕๔๓). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สตาร์การพิมพ์
- ไพบูลย์ ช่างเรียน. (๒๕๓๒). วัฒนธรรมการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์
- ลิขิต ธีรเวคิน. (๒๕๓๐). การกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชนบท. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิชัย ตันศิริ. (๒๕๔๙). อุดมการณ์ทางการศึกษา ทฤษฎีและภาคปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วิรัช วิรัชนิการวรรณ. (๒๕๔๕). การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่น และไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โพธิ์เพชร
- วิศิษฐ์ ทวีเศษฐ. (๒๕๔๖). การเมืองและการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๑๕. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- วิระ บำรุงศักดิ์. (๒๕๒๓). แนวทางการพัฒนาจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา.
- สนธิ เตชานันท์. (๒๕๔๕). แผนการพัฒนาการเมืองไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตยตามแนวพระราชดำริของสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว พ.ศ. ๒๔๙๖ - ๒๔๗๕. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (๒๕๒๓). การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช
- อุทัย หิรัญโต. (๒๕๒๓). การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.

๒. วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ และงานวิจัย

- กรกฤษณ์ นรนิติผดุงการ และคณะ. (๒๕๒๔). “การพัฒนาขีดความสามารถ ในการบริหารงานพัฒนาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดและสภาตำบล”. รายงานการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.,
- กำธร มิตรเปรียญ. (๒๕๕๕). “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยเขต ๑๒”. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ธงชัย เจริญนนท์. (๒๕๕๕). “การนำหลักสุจริตธรรมไปใช้ในการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นิรันดร์ ปรีชัญกุล. (๒๕๕๔). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของเทศบาลบ้านฉาง”, สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นิตีรัฐ วรณวิริยวัตร. (๒๕๕๔). “การบริหารงานแบบพุทธวิธีของโรงเรียนปริยัติธรรม อำเภอเมือง เชียงใหม่”. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- น้ำผึ้ง เอียงสันต์. (๒๕๕๔). “การปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกำแพงเพชร”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระสามารถ อานนโท. (๒๕๔๗). “ภาวะผู้นำตามหลักสุจริตธรรม”. วิทยานิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล. (๒๕๓๒). “การปกครองท้องถิ่นและจากฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร”. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วงศ์กร ภูทอง. (๒๕๓๙). “ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการบริการของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ”. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เสาวณี ใหม่ด้วง. (๒๕๕๕). “การพัฒนาจริยธรรมในการดำเนินชีวิตของพนักงานส่วนตำบล อำเภอเข็ญใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช”. สารนิพนธ์ศาสตราจารย์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
- อัญญา ศรีสมพร. (๒๕๕๖). “การใช้ภาวะผู้นำแนวพุทธของหัวหน้าภาควิชา คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร”. รายงานการวิจัย. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

๓) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

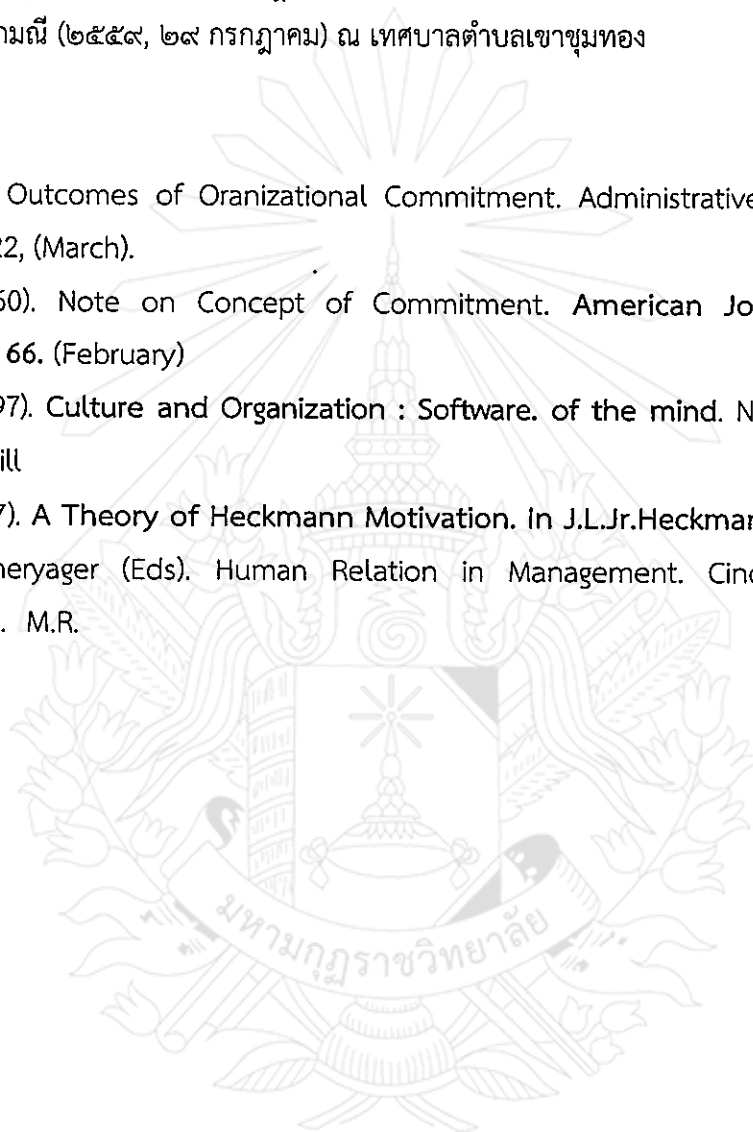
- ข้อบังคับของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. “บังคับ ก.พ.ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๓๗”. ในราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๑๑ ตอนที่ ๑๙. ๘ มีนาคม, ๒๕๓๗.
- สภานิติบัญญัติแห่งชาติ. “รัฐธรรมนูญราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐”. ในราชกิจจานุเบกษา. เล่ม ๑๒๔ ตอนที่ ๔๗ ก. ๒๔ สิงหาคม ๒๕๕๐.

๔) บุคลากร

๑. พระครูวิจิตรคณาทร (๒๕๕๙, ๒ สิงหาคม) เจ้าคณะอำเภอรัตนพิบูลย์ (ธ) ณ วัดศรีพิบูลย์
๒. พระครูสิริธรรมภริต, ผศ.ดร. (๒๕๕๙, ๒ สิงหาคม) สัมภาษณ์เมื่อ ณ วัดพระธาตุมหาวิหาร
๓. นายอัศวิน จิตรวร (๒๕๕๙, ๒๙ กรกฎาคม) ณ เทศบาลตำบลรัตนพิบูลย์
๔. นายมานิต สวัสดิ์นฤมล (๒๕๕๙, ๒๙ กรกฎาคม) ณ เทศบาลตำบลหินตก
๕. นายไพโรจน์ อำนัณณ (๒๕๕๙, ๒๙ กรกฎาคม) ณ เทศบาลตำบลเขาชุมทอง

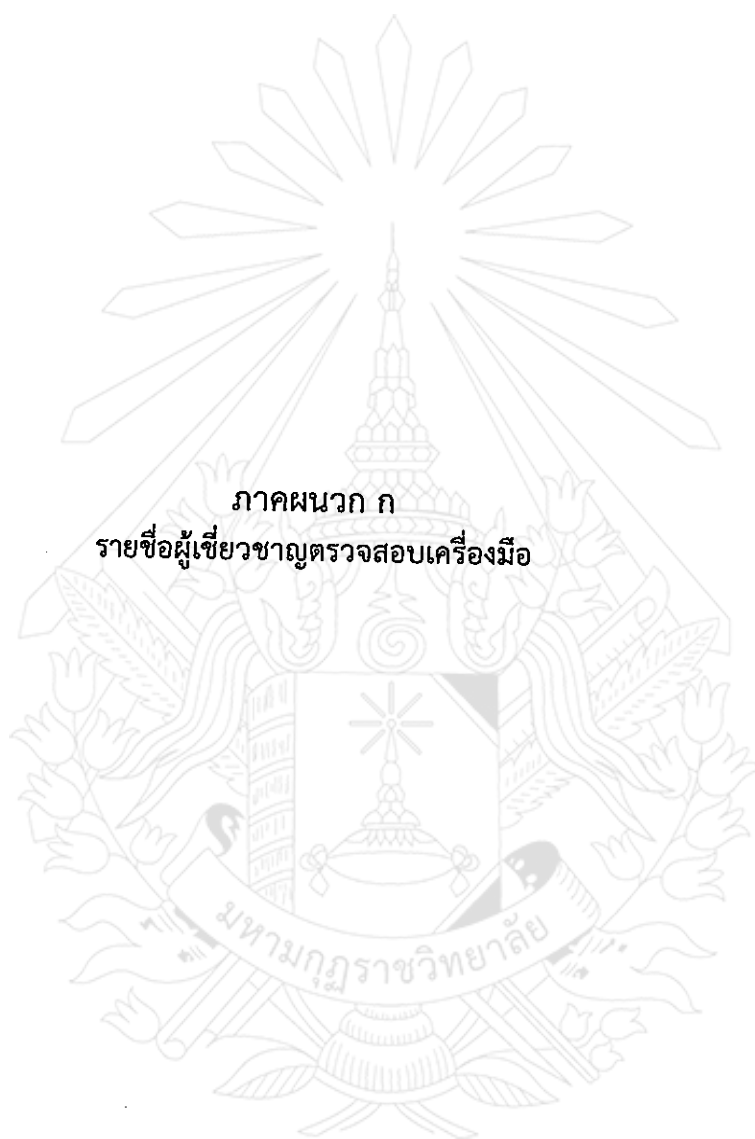
2. ภาษาอังกฤษ

- Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. Administrative Science Quarterly .22, (March).
- Becker. H.S.. (1960). Note on Concept of Commitment. American Journal of Sociology. 66. (February)
- Hofstede. G.H. (1997). Culture and Organization : Software. of the mind. New York : McGrawHill
- Maslow. A.H. (1970). A Theory of Motivation. In J.L.Jr.Heckmann & S.G. Huneryager (Eds). Human Relation in Management. Cincinnati : SouthSteer. M.R.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

๑. พระครูอรุณสุตาลังการ, ผศ.ดร.

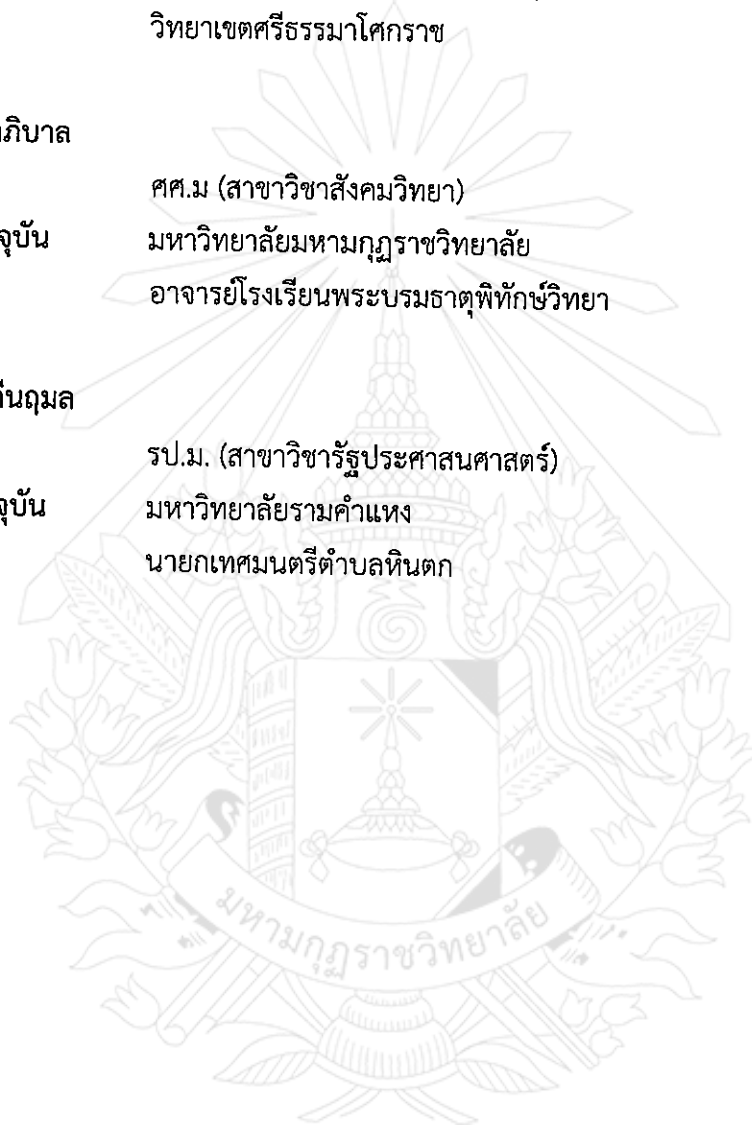
การศึกษา	Ph.D (Sociology)
ตำแหน่งปัจจุบัน	อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

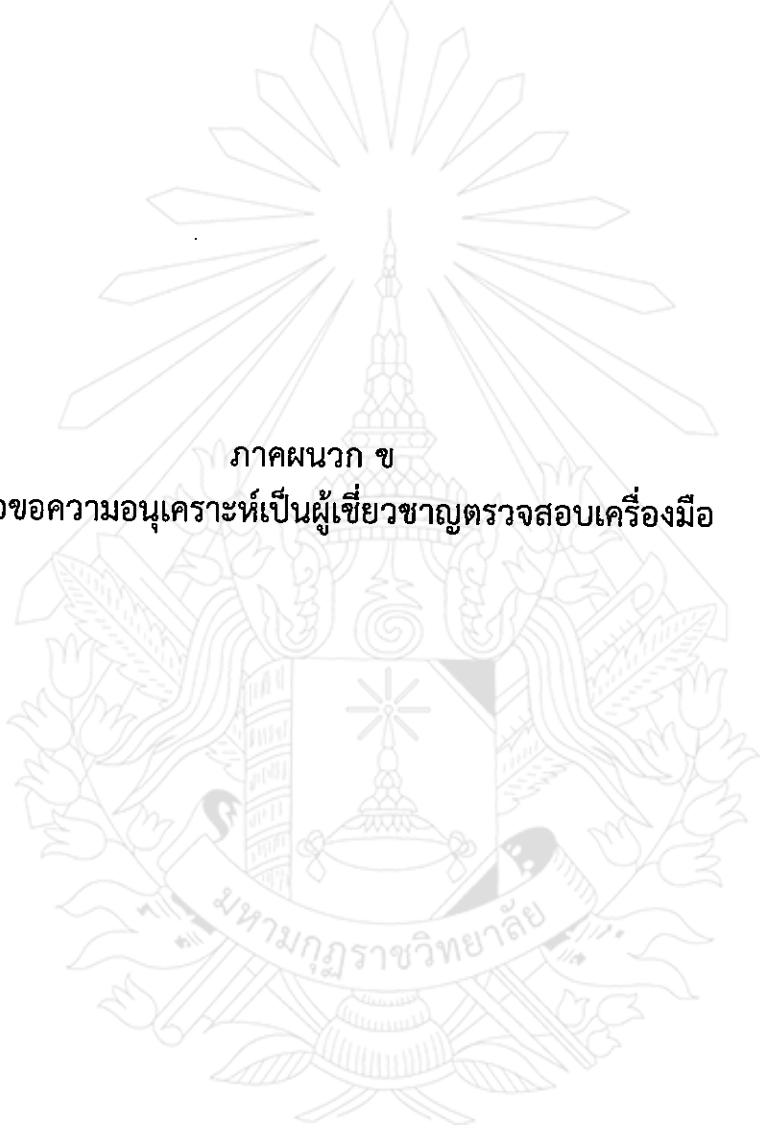
๒. พระครูเหมเจติยาภิบาล

การศึกษา	ศศ.ม (สาขาวิชาสังคมวิทยา)
ตำแหน่งปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อาจารย์โรงเรียนพระบรมธาตุพิทักษ์วิทยา

๓. นายมานิช สวัสดิ์นฤมล

การศึกษา	รป.ม. (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)
ตำแหน่งปัจจุบัน	มหาวิทยาลัยรามคำแหง นายกเทศมนตรีตำบลหินตก





ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/๗๗๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาสัย
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพร อำเภอมะพราง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๘-๒๒๘๐-๖๖๘๘, ๐๘-๒๒๗๙-๓๓๙๙

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระมหาปริดา ขนติโสภณ,ผศ.ดร.

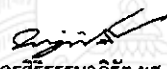
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระชินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

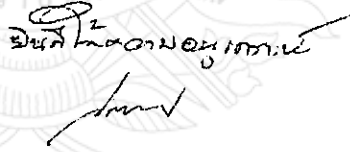
ขอแสดงความนับถือ


(พระครูสิริธรรมาภิรัต,ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๔



ที่ ศธ ๖๐๓๔(๒.๕)/๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพุ อำเภอยะพเหลม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๘-๒๒๘๐-๒๒๘๘, ๐๘-๒๒๗๙-๓๓๙๙

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอดความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พระครูเหมเจติยาภิบาล

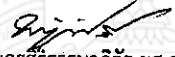
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปบุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(พระครูศรีธรรมราชวิจิตร, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

รับทราบ
พระครูศรีธรรมราชวิจิตร
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/ ๕๗๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมาสัยโครราช
 หมู่ที่ ๕ ตำบลนาหาร อำเภอร่อนพิบูลย์
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐๘-๖๒๘๐-๖๒๘๘, ๐๘-๖๒๗๙-๓๓๘๙

๑๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายมานิต สวัสดิ์ถิ่นกุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 ๒. โครงร่างวิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระชนินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสัยโครราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์
 จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
 MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
 PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กัณตภณ นพทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
 พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของ
 เครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอขอบคุณ มา ณ
 โอกาสนี้

ขอเจริญพร

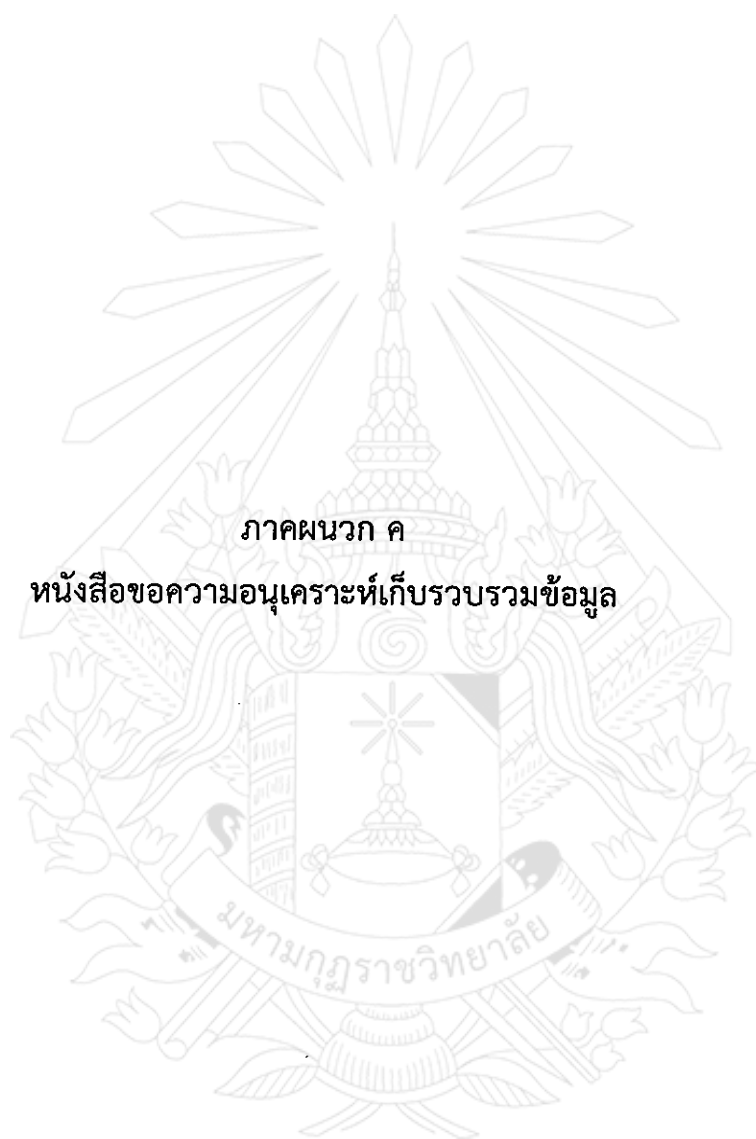
(พระครูสิริธรรมากิริต,มศ.ตร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสัยโครราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

๖๖๗
 - ๖๖๗ ๖๖๗ ๖๖๗
 ๖๖๗



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

๒๒/

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/ ๕๗๗



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๔-๖๒๑๐-๖๒๑๑, ๐๔-๖๒๗๗-๓๓๙๗

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเทศมนตรีตำบลหินตก

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๒๒๐ ชุด

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

อนึ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่านได้อนุเคราะห์ให้ พระชรินทร์ ปภาโส
ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน และแจกแบบสอบถามในพื้นที่ของท่าน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

เรียน ท้องที่ตำบลหินตก
ขอเจริญพร

- พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษา
ปริญญาโท มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช ๐๐๑๓๒
อนุเขตวัดพระรัตนวงศา (พระครูสิริธรรมภาณี, ผศ.ดร.)
ที่ปรึกษา ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช

- พี่ไปโปรดให้ จิตต มหาวชิราวุธ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา ๒๔ มิ.ย.๕๙
โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

เรียน ขอโปรดติดต่อมาที่
- ขอความร่วมมือ

ขอขอบคุณ

๐๐๑๓๒

๐๐๑๓๒



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๘-๒๒๘๐-๒๒๘๘, ๐๘-๒๒๗๗-๓๓๗๗

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/ ๕๓๖๗

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ชุด

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กัณฑ์ณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

อนึ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความร่วมมือมายังท่านได้อนุเคราะห์ให้ พระชรินทร์ ปภาโส
ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน และแจกแบบสอบถามในพื้นที่ของท่าน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ

โอกาสนี้

ในโอกาสที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่
ในฐานะผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและพัฒนาการศึกษา
เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมราชโคกกราช ขอเรียนขอความอนุเคราะห์
จากท่านในการอนุญาตให้นักศึกษาดังกล่าว
สามารถเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถาม
ในพื้นที่ของท่านได้โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใดๆ
อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า
และการวิจัยของข้าพเจ้าและเพื่อนนักศึกษามาก
ยิ่งนัก และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
สำหรับความกรุณาของท่านเป็นอย่างสูง
จึงขอเรียนขอความอนุเคราะห์
จากท่านเป็นอย่างสูง
ขอแสดงความนับถือ
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง
จาก
บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๒๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๒๒๗-๕๓๓๔-๕

ขอเจริญพร
(พระครูสิริธรรมาภิจิต, ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมราชโคกกราช
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
พระนครศรีธรรมราช

ขอเจริญพร
๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙

ชรินทร์ ปภาโส
ชรินทร์ ปภาโส

ขอแสดงความนับถือ

22/8/2559
ที่ ศธ๒๐๓๔(๒.๕)/ ๕๖๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาทร อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๔-๒๒๘๐-๖๖๕๕, ๐๔-๒๒๗๙-๓๓๙๙

1390
๕๕๖.๖๕๖

๑๓ มิถุนายน ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีตำบลเขาชุมทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๖๐ ชุด

ด้วย พระชรินทร์ ปลาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสี่ปรีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กัณตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

อนึ่ง ทางมหาวิทยาลัยฯ จึงใคร่ขอความร่วมมืออย่างท่านได้อนุเคราะห์ให้ พระชรินทร์ ปลาโส
ได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยงาน และแจกแบบสอบถามในพื้นที่ของท่าน เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในการทำวิจัยต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ชรีณาช นางกเทศมนตรี

ขอเจริญพร

- บัณฑิตศึกษา

- ดร.ชรีนาช ปลาโส ผอ. ภาควิชา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช (พระครูสิริธรรมมาภิจิต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย

- นางสาว มลลิวาน ๕/๓๘ ไร่ภิรมย์ราษฎร์

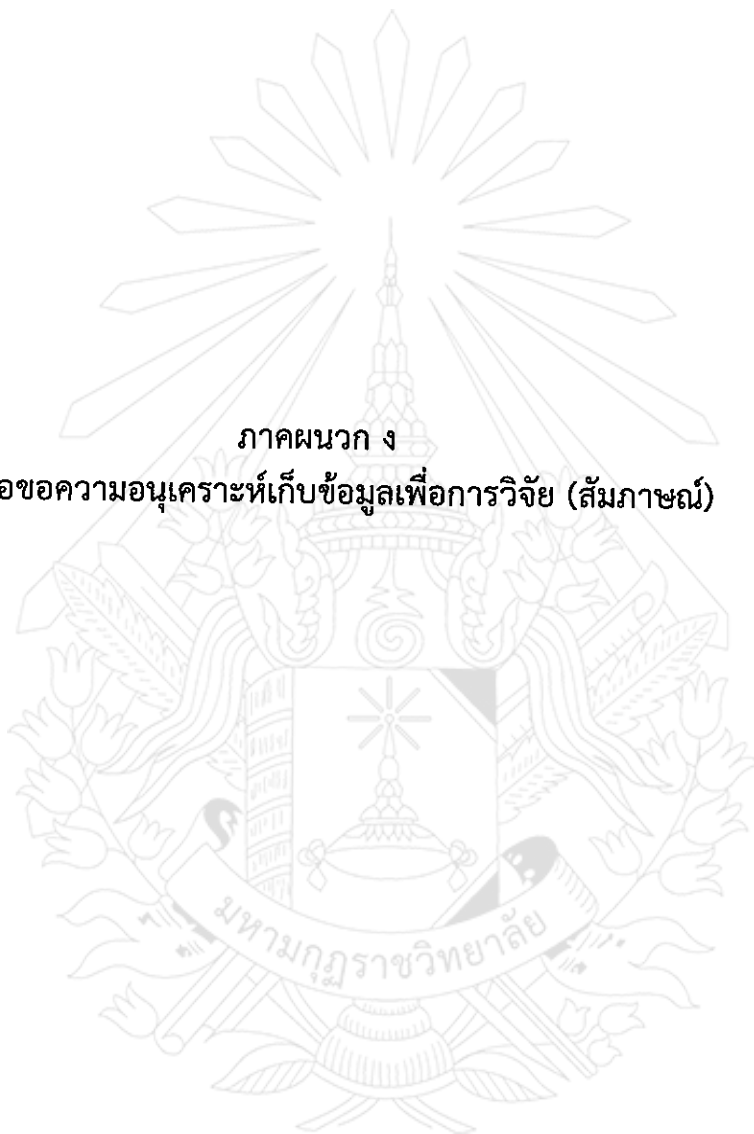
บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๕-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๔

๒๕ มิ.ย. ๕๙

Handwritten signatures and notes at the bottom of the page, including the name 'อ.ดร.ชรี' and the date '๒๕ มิ.ย. ๕๙'.

ภาคผนวก ง
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)





บันทึกข้อความ

ส่วนงาน...วิทยาลัยศาสนศาสตร์ วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช โทร. ๑๐๑๑-๑๐๑๑.....

ที่ ศธ ๖๐๑๑(๒.๕) / ๑๖๗ / วันที่ ๕ กรกฎาคม ๒๕๕๕.....

เรื่อง ขออนุญาตขอรับข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์).....

เรียน พระครูสิริธรรมาภิรัต,ศ.ดร.

ด้วย พระชินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสี่ปฐพีธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขออนุญาตขอรับข้อมูลจากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระชินทร์ ปภาโส ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

(พระครูสิริธรรมาภิรัต,ศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช

-ทราบ-

- อ.ศ. พิศมัย อภิธรรม

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/พ.ด



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพระ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๙๐๐๐๐
โทร. ๐๘-๖๒๘๐-๖๖๔๔, ๐๘-๖๒๗๙-๓๓๔๙

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เรียน พระครูวิจิตรคณาทร

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรอนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กนต์ภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขออนุมัติคราะห์
จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระชรินทร์ ปภาโส ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(พระครูศรีธรรมมาภิรัต, มศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๔-๙

วิจิตรคณาทร
พระครูวิจิตรคณาทร

ที่ ศธ ๖๐๓๔(๒.๕)/๒๖.๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพู่ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐๘-๖๒๘๐-๖๖๔๔, ๐๘-๖๒๘๗๙-๓๓๘๙

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร นายมานิต สวัสดิ์นฤมล

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปตธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กัณฑ์ภณ หนูทองแก้วเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระชรินทร์ ปภาโส ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมภาสิริ, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ที่ ศธ ๖๐๑๔(๒.๕)/๒๖๖



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมาสัยโกกราช
 หมู่ที่ ๕ ตำบลนาพูน อำเภอพระพรหม
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐๘-๖๒๘๐-๖๖๘๘, ๐๘-๖๒๗๙-๓๓๙๙

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร นายไพโรจน์ อำนักรณ

ด้วย พระชินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสัยโกกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักปรัชญาธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอรัตนบุรี
 จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
 MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
 PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้วเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
 พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาสัยโกกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
 จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระชินทร์ ปภาโส ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
 โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูสิริธรรมากิรัต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาสัยโกกราช นายภุชเชนตรีคำบดเขาชุมทอง
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รับทราบ.

(นายไพโรจน์ อำนักรณ)

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๔-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๙-๙

ที่ ศร ๖๐๑๔(๒.๕)/: ๖๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช
 หมู่ที่ ๕ ตำบลนาหาร อำเภอร่อนพิบูลย์
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
 โทร. ๐๘-๖๒๘๐-๖๖๕๕, ๐๘-๖๒๗๙-๓๓๕๕

๔ กรกฎาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)

เจริญพร นายอัศวิน จิตรวร

ด้วย พระชรินทร์ ปภาโส นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 สังคมวิทยา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็น
 วิทยานิพนธ์ เรื่อง การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขตอำเภอร่อนพิบูลย์
 จังหวัดนครศรีธรรมราช (AN APPLICATION OF SAPPURISADHAMMA IN WORK PERFORMANCE OF
 MUNICIPALITY PERSONNEL IN THE AREA OF RONPHIBUN DISTRICT, NAKHON SI THAMMARAT
 PROVINCE) โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างวิทยานิพนธ์ ได้ผ่านการ
 พิจารณาและอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์
 จากท่าน โปรดอนุญาตให้ พระชรินทร์ ปภาโส ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไป
 ดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ
 โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูศรีธรรมมาภิรัต, ผศ.ดร.)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมมาโคกราช
 มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(นายพงษ์ชัย ทิวาทิสุทธิ์)
 รองนายกเทศมนตรี รักษาการแทน
 นายกเทศมนตรีตำบลร่อนพิบูลย์

บัณฑิตศึกษา

โทร. ๐-๘๖๒๘-๐๖๖๕-๔, ๐-๘๖๒๗-๙๓๓๕-๔



ภาคผนวก จ
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

การนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต
อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขการนำหลักสี่ปฐิสรธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอร่อนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอเจริญพร

พระปลัดชรินทร์ ปภาโส

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสังคมวิทยา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงช่อง หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

๑. เพศ

๑. ชาย
 ๒. หญิง

สำหรับผู้วิจัย

๒. อายุ

๑. ๑๘ - ๓๐ ปี
 ๒. ๓๑ - ๕๐ ปี
 ๓. ๕๑ - ๖๐ ปี

๓. ระดับการศึกษา

๑. มัธยมศึกษา/ปวช.
 ๒. อนุปริญญา/ปวส.
 ๓. ปริญญาตรี หรือสูงกว่า

๔. รายได้ต่อเดือน

๑. ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
 ๒. ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท
 ๓. ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
 ๔. ๒๐,๐๐๑ บาทขึ้นไป

๕. สถานภาพการทำงาน

๑. ข้าราชการการเมือง
 ๒. ข้าราชการส่วนท้องถิ่น
 ๓. ลูกจ้าง

ตอนที่ ๒ ข้อคำถามเกี่ยวกับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัดนครศรีธรรมราช
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน ๆ ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
๑. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัมมัญญาตา (รู้จักเหตุ)							
๑.	ท่านมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ได้รับมอบหมาย (รู้ภารกิจ) ในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๒.	ท่านเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตนเพียงใด						
๓.	ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด						
๔.	ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพียงใด						
๕.	ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด						
๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตถัญญาตา (เป็นผู้รู้จักผล)							
๖.	ท่านมีมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้เพียงใด						
๗.	ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพียงใด						
๘.	ท่านมีความเพียรในการปฏิบัติงานที่ยากลำบากเพียงใด						
๙.	ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๑๐.	ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตตัญญาตา (รู้จักตน)							
๑๑.	ท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพียงใด						

ข้อ	การนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการนำหลักสี่ปฐิธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
๑๒.	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๑๓.	ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๑๔.	ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพียงใด						
๑๕.	ท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด						
๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ)							
๑๖.	ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใด						
๑๗.	ท่านมีปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ต่อเพื่อนร่วมงานเพียงใด						
๑๘.	ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนานเพียงใด						
๑๙.	ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด						
๒๐.	ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพียงใด						
๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญุตตา (รู้จักกาล)							
๒๑.	ท่านรู้จักการบริหารเวลาในปฏิบัติงานเพียงใด						
๒๒.	ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๒๓.	ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลาเพียงใด						
๒๔.	ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด						
๒๕.	ท่านปฏิบัติงานทันตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเพียงใด						
๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสัญญุตตา (รู้จักชุมชน)							
๒๖.	ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงานเพียงใด						

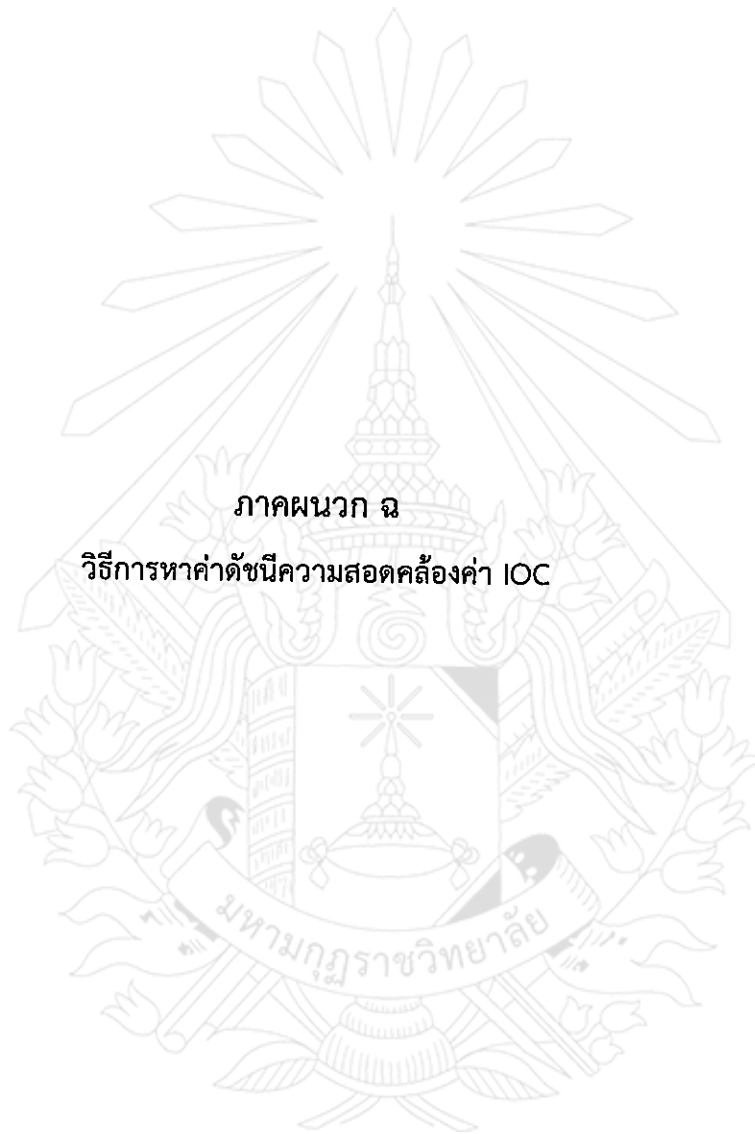
ข้อ	การนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน	ระดับการนำหลักสี่ปฐริธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
๒๗.	ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๒๘.	ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชนเพียงใด						
๒๙.	ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพียงใด						
๓๐.	ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเพียงใด						
๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล)							
๓๑.	หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงานเพียงใด						
๓๒.	ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงานเพียงใด						
๓๓.	ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด						
๓๔.	ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด						
๓๕.	การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใด						

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหา และแนวทางแก้ไขการนำหลักสูตรปริส
ธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์ จังหวัด
นครศรีธรรมราช

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
๑.ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล	๑.ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถประโยชน์	๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถประโยชน์
๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถประโยชน์	๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถประโยชน์
๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตธรรม	๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตธรรม
๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญา	๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญา
๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสธรรม	๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปริสธรรม

ปัญหา	แนวทางแก้ไข
๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปุคคลัญญุตตา	๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปุคคลัญญุตตา





ภาคผนวก ฉ
วิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องค่า IOC

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

การนำหลักสัปปริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์การประเมินความ
สอดคล้อง (Index of consistency : IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +๑ หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -๑ หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+๑	๐	-๑	
๑. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญา (รู้จักเหตุ)				
๑. ท่านมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (รู้ภารกิจ) ในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๒. ท่านเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตนเพียงใด				
๓. ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด				
๔. ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ เพียงใด				
๕. ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด				
๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัทธัญญา (เป็นผู้รู้จักผล)				
๖. ท่านมีมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้เพียงใด				
๗. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพียงใด				
๘. ท่านมีความเพียรในการปฏิบัติงานที่ยากลำบากเพียงใด				

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+๑	๐	-๑	
๙. ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๑๐. ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัตถุญดา (รู้จักตน)				
๑๑. ท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๑๒. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๑๓. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๑๔. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพียงใด				
๑๕. ท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด				
๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตถุญดา (รู้จักประมาณ)				
๑๖. ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใด				
๑๗. ท่านมีปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ต่อเพื่อนร่วมงานเพียงใด				
๑๘. ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกรสนานเพียงใด				
๑๙. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด				
๒๐. ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพียงใด				
๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญา (รู้จักกาล)				
๒๑. ท่านรู้จักการบริหารเวลาในปฏิบัติงานเพียงใด				
๒๒. ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานเพียงใด				
๒๓. ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลาเพียงใด				
๒๔. ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด				

ประเด็นที่ต้องการ	ระดับความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
	+๑	๐	-๑	
๒๕. ท่านปฏิบัติงานทันตามเวลาที่ได้รับมอบหมาย เพียงใด				
๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญาของชุมชน (รู้จักชุมชน)				
๒๖. ท่านรู้จักวิธีประพจน์ปฏิบัติต่อชุมชนในการ ปฏิบัติงานเพียงใด				
๒๗. ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการ ปฏิบัติงานเพียงใด				
๒๘. ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนใน ชุมชนเพียงใด				
๒๙. ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพียงใด				
๓๐. ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้ สำเร็จลุล่วงเพียงใด				
๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักบุคคลัญญา (รู้จักบุคคล)				
๓๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรง กับงานเพียงใด				
๓๒. ท่านให้การบริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงาน เพียงใด				
๓๓. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสม เพียงใด				
๓๔. ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากร เพียงใด				
๓๕. การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใด				

หมายเหตุ +๑ = เหมาะสม

๐ = ไม่แน่ใจ

-๑ = ไม่เหมาะสม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

เรื่อง

การนำหลักสัปปุริสธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลในเขต อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง

ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านตามเกณฑ์การประเมินความ
สอดคล้อง (Index of consistency : IOC) ของผู้ทรงคุณวุฒิ มีดังนี้

ให้คะแนนเท่ากับ +๑ หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้องสอดคล้องตรงกับวัตถุประสงค์

ให้คะแนนเท่ากับ ๐ หมายถึง ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้อง

ให้คะแนนเท่ากับ -๑ หมายถึง ยังไม่ถูกต้อง ไม่สอดคล้อง ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์

ประเด็นที่ต้องการ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
๑. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักธัมมัญญา					
๑. ท่านมีความรับผิดชอบหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมาย (รู้ภารกิจ) ในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒. ท่านเข้าใจในภาระงานตามตำแหน่งของตนเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓. ท่านปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๔. ท่านทราบวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๕. ท่านมีความรับผิดชอบงานในหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอรรถัญญา					
๖. ท่านมีมุ่งมั่นปฏิบัติงานให้ถึงจุดหมายที่วางไว้เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๗. ท่านปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๘. ท่านมีความเพียรในการปฏิบัติงานที่ยากลำบากเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๙. ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

ประเด็นที่ต้องการ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
๑๐. ท่านมีความกล้าตัดสินใจในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักอัตตัญญา					
๑๑. ท่านมีความรู้และมีทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๒. ท่านมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๓. ท่านมีความชำนาญในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๔. ท่านมีการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๕. ท่านประพฤติปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๔. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักมัตตัญญา					
๑๖. ท่านวางตัวเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๗. ท่านมีปิยะวาจา (การพูดจาด้วยถ้อยคำไพเราะอ่อนหวาน) ต่อเพื่อนร่วมงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๘. ท่านรู้จักความพอดีในการสนุกสนานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๑๙. ท่านมีความสุขในการปฏิบัติหน้าที่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๐. ท่านชอบงานที่ตนปฏิบัติงานอยู่เพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๕. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักกาลัญญา					
๒๑. ท่านรู้จักการบริหารเวลาในปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๒. ท่านรู้จักวางแผนในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๓. ท่านรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและตรงต่อเวลาเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

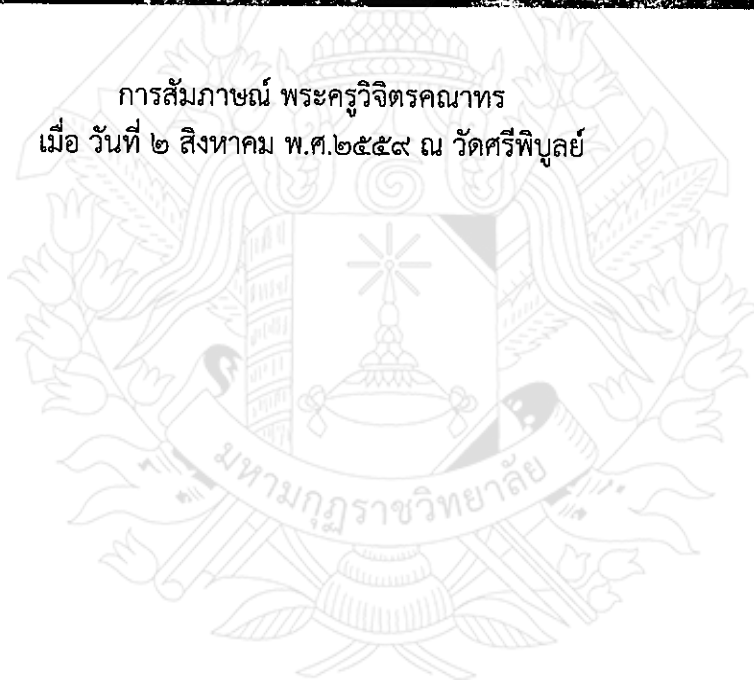
ประเด็นที่ต้องการ	ผลการตัดสินใจ				
	คนที่ ๑	คนที่ ๒	คนที่ ๓	IOC	การแปลผล
๒๔. ท่านปฏิบัติงานตรงตามเวลาที่หน่วยงานกำหนดเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๕. ท่านปฏิบัติงานทันตามเวลาที่ได้รับมอบหมายเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๖. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักปรัชญา					
๒๖. ท่านรู้จักวิธีประพฤติปฏิบัติต่อชุมชนในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๗. ท่านมีสัมพันธ์และความสามัคคีต่อชุมชนในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๘. ท่านมีความใกล้ชิดรู้ความต้องการของคนในชุมชนเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๒๙. ท่านรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชนเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๐. ท่านประสานงานกับชุมชนในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๗. ด้านการปฏิบัติงานตามหลักคุณลักษณะ					
๓๑. หน่วยงานของท่านสามารถใช้บุคลากรได้ตรงกับงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๒. ท่านให้บริการต่อบุคคลในการปฏิบัติงานเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๓. ท่านได้รับมอบหมายงานอย่างถูกต้องเหมาะสมเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๔. ท่านมีการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง
๓๕. การปฏิบัติงานของบุคลากรได้ผลเพียงใด	+๑	+๑	+๑	๑	สอดคล้อง

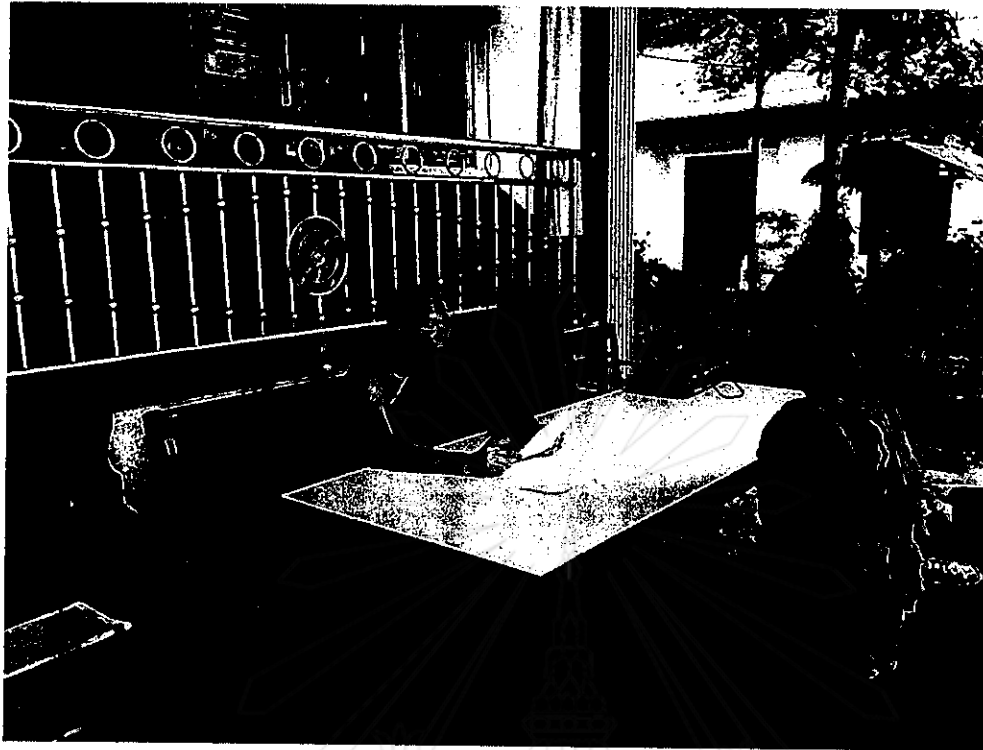


ภาคผนวก ข
รูปถ่ายในการสัมภาษณ์

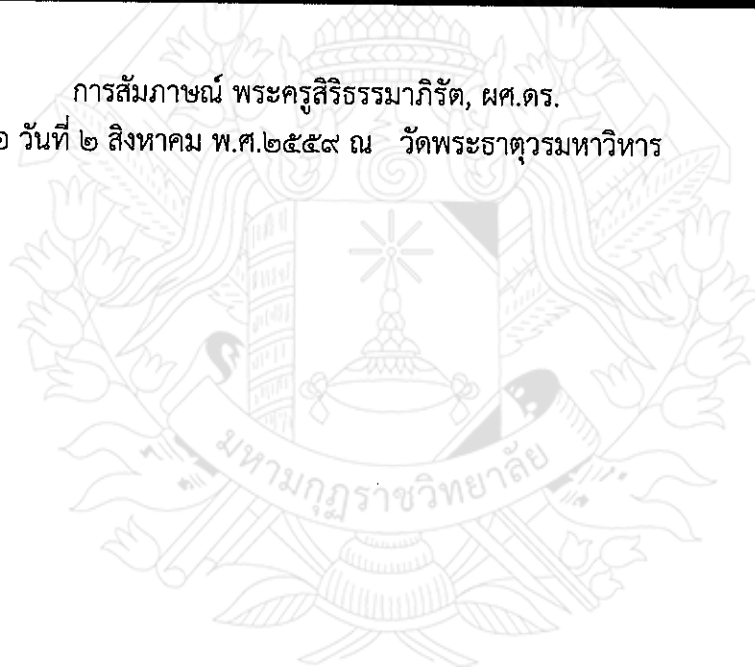


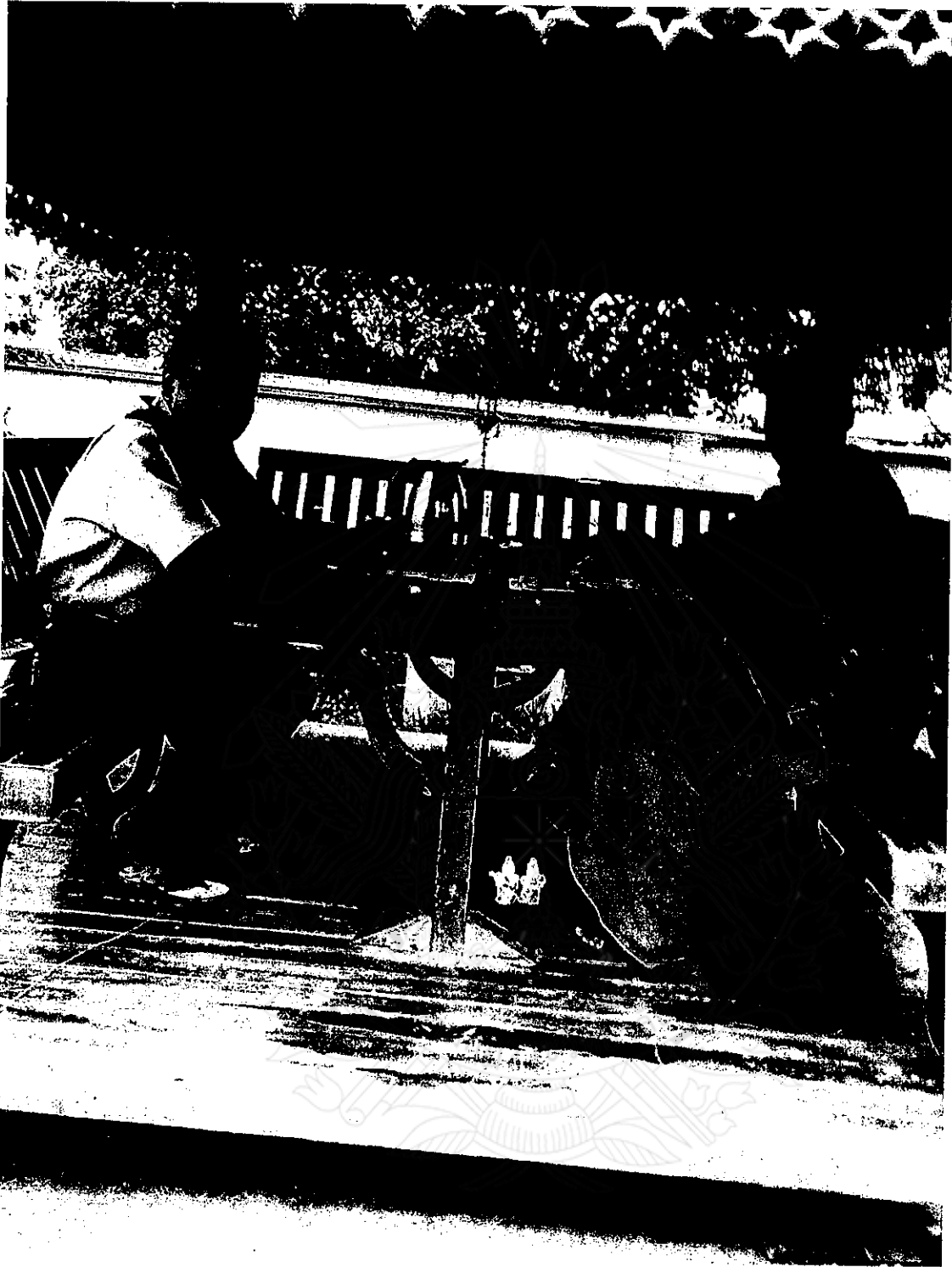
การสัมภาษณ์ พระครูวิจิตรคณาทร
เมื่อ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ณ วัดศรีพิบูลย์





การสัมภาษณ์ พระครูสิริธรรมาภีรัต, ผศ.ดร.
เมื่อ วันที่ ๒ สิงหาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ณ วัดพระธาตุมหาวิหาร





การสัมภาษณ์ นายมานิต สวัสดิ์นฤมล
เมื่อ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ณ เทศบาลตำบลหินตก



การสัมภาษณ์ นายอัศวิน จิตรวร
เมื่อ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ณ เทศบาลตำบลร่องพินุลย์



การสัมภาษณ์ นายไพโรจน์ อำนักรณ์
เมื่อ วันที่ ๒๙ กรกฎาคม พ.ศ.๒๕๕๙ ณ เทศบาลตำบลเขาชุมทอง



ภาคผนวก ซ
ค่าความเชื่อมั่น (Try Out)

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.905	.905	35

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	3.793	3.267	4.200	.933	1.286	.051	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ด้าน 1 รู้จักเพศข้อ 1	128.57	80.737	.457	.	.902
ด้าน 1 รู้จักเพศข้อ 2	128.70	81.321	.423	.	.903
ด้าน 1 รู้จักเพศข้อ 3	128.97	80.240	.509	.	.901
ด้าน 1 รู้จักเพศข้อ 4	128.70	81.872	.363	.	.903
ด้าน 1 รู้จักเพศข้อ 5	128.60	81.697	.438	.	.902
ด้าน 2 รู้จักผลข้อที่ 6	128.80	79.131	.710	.	.899
ด้าน 2 รู้จักผลข้อที่ 7	128.83	83.040	.283	.	.904
ด้าน 2 รู้จักผลข้อที่ 8	128.87	81.913	.393	.	.903
ด้าน 2 รู้จักผลข้อที่ 9	129.13	80.740	.452	.	.902
ด้าน 2 รู้จักผลข้อที่ 10	129.23	79.220	.447	.	.903
ด้าน 3 รู้จักคนข้อที่ 11	129.37	81.275	.450	.	.902
ด้าน 3 รู้จักคนข้อที่ 12	128.97	80.378	.440	.	.902
ด้าน 3 รู้จักคนข้อที่ 13	128.97	83.206	.240	.	.905
ด้าน 3 รู้จักคนข้อที่ 14	128.80	82.510	.383	.	.903
ด้าน 3 รู้จักคนข้อที่ 15	128.83	78.351	.666	.	.899
ด้าน 4 รู้จักประมาณข้อที่ 16	128.77	81.357	.487	.	.902
ด้าน 4 รู้จักประมาณข้อที่ 17	129.20	80.579	.409	.	.903
ด้าน 4 รู้จักประมาณข้อที่ 18	128.93	82.547	.284	.	.905
ด้าน 4 รู้จักประมาณข้อที่ 19	128.93	81.857	.419	.	.903
ด้าน 4 รู้จักประมาณข้อที่ 20	128.90	82.369	.319	.	.904
ด้าน 5 รู้จักกาลข้อที่ 21	128.73	84.478	.120	.	.906
ด้าน 5 รู้จักกาลข้อที่ 22	128.90	82.438	.373	.	.903
ด้าน 5 รู้จักกาลข้อที่ 23	128.77	78.254	.670	.	.899
ด้าน 5 รู้จักกาลข้อที่ 24	128.90	80.162	.671	.	.900
ด้าน 5 รู้จักกาลข้อที่ 25	128.87	82.533	.392	.	.903
ด้าน 6 รู้จักชุมชนข้อที่ 26	129.10	78.231	.590	.	.900
ด้าน 6 รู้จักชุมชนข้อที่ 27	129.17	78.764	.581	.	.900
ด้าน 6 รู้จักชุมชนข้อที่ 28	129.27	77.030	.623	.	.899
ด้าน 6 รู้จักชุมชนข้อที่ 29	129.30	81.666	.346	.	.904
ด้าน 6 รู้จักชุมชนข้อที่ 30	129.50	81.017	.359	.	.904
ด้าน 7 รู้จักบุคคลข้อที่ 31	129.17	82.489	.270	.	.905
ด้าน 7 รู้จักบุคคลข้อที่ 32	128.90	80.990	.413	.	.903
ด้าน 7 รู้จักบุคคลข้อที่ 33	129.17	79.799	.484	.	.902
ด้าน 7 รู้จักบุคคลข้อที่ 34	129.00	80.069	.509	.	.901
ด้าน 7 รู้จักบุคคลข้อที่ 35	129.27	81.720	.390	.	.903

ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ - สกุล : พระชนรินทร์ ปภาโส
- วัน/เดือน/ปีเกิด : วันที่ ๑๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๒๘
- สถานที่อยู่ปัจจุบัน : ๑๖๗ หมู่ ๔ ตำบลหินตก อำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๓๕๐
- ประวัติการศึกษา
- พ.ศ. ๒๕๕๖ : ศึกษาระดับปริญญาตรี
พ.ศ. ๒๕๕๗ : ศน.บ. (สาขาวิชาพุทธศาสตร์)
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคศราช
- ประสบการณ์ทำงาน
- พ.ศ. ๒๕๕๗ : เลขานุการเจ้าคณะอำเภอรัตนพิบูลย์
จังหวัดนครศรีธรรมราช (ธ)

