

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การกระจายอำนาจการปกครองออกทุกภาคส่วน เป็นรากแก้วของการปกครองในระบบประชาธิปไตย ซึ่งการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลางหรือศูนย์กลางของประเทศทำให้เกิดปัญหาต่างๆ โดยเฉพาะการพัฒนาประเทศซึ่งเป็นไปด้วยความล่าช้า ไม่สนองต่อความต้องการของประชาชนหรือไม่สามารถแก้ปัญหาได้ทันที่ ด้วยเหตุนี้ การกระจายอำนาจจึงไม่เพียงแต่เป็นการปูพื้นฐานการพัฒนาระบบประชาธิปไตยเท่านั้น แต่ยังมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาในส่วนภูมิภาคในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และวัฒนธรรมอีกด้วย^๑

องค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ถือได้ว่าเป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาจนถึงขั้นสูงสุด นับแต่เปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ เป็นต้นมา และมีบทบาทหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตชุมชนเมือง ซึ่งมีความเจริญทางเศรษฐกิจ มีประชากรอยู่อย่างหนาแน่น และมีปัญหาที่หลากหลาย สลับซับซ้อนเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ทำให้จำเป็นต้องมีการปรับปรุงโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และระบบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ทันกับสภาพการณ์ดังกล่าว และสามารถรองรับการกระจายอำนาจหน้าที่ส่วนกลางถ่ายโอนมาให้ตามแผนการกระจายอำนาจ^๒ เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่ถือว่า มีโครงสร้างและระบบการบริหารงานที่เป็นประชาธิปไตยมากที่สุดรูปแบบหนึ่ง^๓ เพราะเป็นสถาบันทางการเมืองระดับท้องถิ่นที่ได้รับความสนใจจากประชาชนที่มีการศึกษาสูง เข้ามาบริหารงานในฐานะผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ ดังปรากฏชัดในระดับของเทศบาลเมือง และเทศบาลนคร^๔ ปัจจุบันได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานแทนประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๒๓๖ ลงวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๕ นับตั้งแต่ พ.ร.บ. สภาตำบลและ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้เมื่อ

^๑อภิชัย พันธเสน, พัฒนახอบไทย : สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๓๙) หน้า ๑๑.

^๒ปธาน สุวรรณมงคล , การปกครองส่วน ท้องถิ่นไทยในบริบทของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐ , (นนทบุรี : โครงการส่งเสริมการแต่งตำรา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, ๒๕๔๗), หน้า ๑๔๔.

^๓เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๒๓.

^๔อ้างแล้ว

วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปฏิรูปการบริหารงานในระดับตำบล โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบใหม่ของสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ได้แก่ “สภาตำบล” ซึ่งได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล สภาตำบลต้องมีรายได้เป็นของตนเองโดยไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท และอีกรูปแบบหนึ่งคือ “องค์การบริหารส่วนตำบล” หรือเรียกว่า อบต. ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ (โดยไม่รวมเงินอุดหนุน) ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น (มาตรา ๔๓)

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กำหนดให้ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหาร สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย สมาชิกสภาสองประเภท ประเภทแรก เป็นสมาชิกสภาโดยตำแหน่ง ประกอบด้วย กำนัน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้าน และแพทย์ประจำตำบล ประเภทที่สองเป็นสมาชิกที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนหมู่บ้านละ ๒ คน ส่วนคณะกรรมการบริหารประกอบด้วย กำนันเป็นประธานโดยตำแหน่ง ผู้ใหญ่บ้านอีกไม่เกิน ๒ คน และสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งอีกไม่เกิน ๔ คน รวมแล้วมีคณะกรรมการบริหารได้ไม่เกิน ๗ คน

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญฉบับ พ.ศ. ๒๕๔๐ ในหมวด ๙ ว่าด้วยการปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๕ ที่กำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น สมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้ง คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน หรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

ในกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐสภาได้มีการปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๔๖ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๘ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยได้มีการยกเลิกชื่อเรียก คณะกรรมการบริหารและกรรมการบริหาร ให้ใช้ชื่อ คณะผู้บริหาร และชื่อเรียก ประธานกรรมการบริหาร เปลี่ยนเป็น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานกรรมการบริหาร เปลี่ยนเป็น รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เปลี่ยนชื่อเรียกข้อบังคับตำบลเป็น ข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล และยกเลิกไม่ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเลขานุการคณะผู้บริหาร

การปรับโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลครั้งสำคัญเกิดขึ้นอีกครั้งในช่วงเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๖ หลังจากมีการแก้ไขเพิ่มพระราชบัญญัติสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลไปเมื่อกลางปี พ.ศ. ๒๕๔๖ แต่เป็นการแก้ไขในรายละเอียดปลีกย่อยเท่านั้น ความจริง ได้มีความพยายามในการเสนอให้มีการแก้ไขที่มาของฝ่ายบริหาร

ขององค์การบริหารส่วนตำบลให้ มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนมาแล้วครั้งหนึ่ง โดยวุฒิสภาได้แก้ไขเพิ่มเติมสาระสำคัญในกฎหมายที่ผ่านการพิจารณาของสภาผู้แทนราษฎรขึ้นมาได้แก้ไขให้นายกองการบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน แต่เมื่อร่างกฎหมายกลับมาสภาผู้แทนราษฎร ปรากฏว่าสภา ผู้แทนราษฎรไม่เห็นด้วยและได้มีการตั้งคณะกรรมการมาร่วมเพื่อปรับปรุงร่างกฎหมายดังกล่าว แต่เมื่อเสนอเข้าสู่สภาผู้แทนราษฎรอีกครั้ง ปรากฏว่าสภาผู้แทนราษฎรไม่เห็นชอบ

พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล และศัพท์กฎหมายให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ^๕

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามอำนาจหน้าที่ดังกล่าวแล้ว ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความสามารถของคณะผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล และการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่นั้นเอง ทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ที่จะต้องจัดทำหลายด้านไปพร้อมๆกัน ประกอบกับองค์การบริหารตำบลดังกล่าวเปรียบเสมือนองค์กรน้องใหม่ที่ยังต้องเรียนรู้ในการบริหารงานด้วยตนเอง ทั้งในด้านโครงสร้างองค์การอำนาจหน้าที่ การวางแผน การกำหนดนโยบาย การบริหารจัดการ และการนำนโยบายมาปฏิบัติให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ประสิทธิภาพในการบริหารงานส่วนท้องถิ่นให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์นั้น ต้องอาศัยทรัพยากรที่สำคัญอันประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และการจัดการ (Management) ในบรรดาทรัพยากรทั้ง ๔ ประการดังกล่าว คนหรือบุคลากรถือว่าเป็นปัจจัยพิเศษที่มีความสำคัญในการจัดการและดำเนินการ เพื่อให้เกิดสภาพทางการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หากหน่วยงานหรือองค์กรใด มีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง ย่อมส่งผลให้งานขององค์กรนั้นมีปริมาณและคุณภาพตามไปด้วย อย่างไรก็ตามความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่เพียงอย่างเดียว มิอาจทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพได้ หากบุคลากรในองค์กรนั้นปราศจากความตั้งใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น การที่บุคลากรปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์กรที่มีศักยภาพในการจัดบริการสาธารณะ ให้แก่ประชาชนทั่วไป สามารถแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ได้ แต่ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาพบปัญหาว่ามีปัญหาหลายด้านที่ยังไม่สามารถแก้ไขได้ หรือกำลังแก้ไขแต่ยังไม่แล้วเสร็จ เช่น การบริหารงานที่ไม่ทั่วถึง ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการประชาชน การนำข่าวสารจากทางรัฐบาลกระจายให้ประชาชน

^๕โกวิทย์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า๘.

รับทราบ อีกทั้งสมาชิก อบต. ขาดประสบการณ์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ ขาดความชัดเจนใน
 ภาระการถ่ายโอน งานจากภาครัฐ แผนงานมีความซับซ้อนทำให้บุคลากรไม่เข้าใจแผนงานที่
 กำหนด พนักงาน อบต. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน การสั่งงานไม่ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ
 บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญไม่เพียงพอต่อองค์กร งานมีมากกว่าบุคคล เครื่องมืออุปกรณ์ยังไม่
 ค่อยทันสมัยต่อสถานการณ์ปัจจุบัน ใช้งบประมาณไม่ถูกที่ การปฏิบัติหน้าที่เอาแต่พรรคพวก
 ของตน พนักงานบางคนใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมกับการให้บริการแก่ประชาชน ใช้งบประมาณไม่
 ค่อยคุ้มค่ากับการเก็บภาษีจากประชาชน ปัญหา การไม่ให้ความร่วมมือของผู้นำหมู่บ้านและ
 ชุมชนในท้องถิ่น และปัญหาที่สำคัญ ในขณะนี้ที่เกิดขึ้นกับเยาวชนในเขตองค์การบริหารส่วน
 ตำบลในเขตอำเภอทุ่งสง คือ ปัญหายาเสพติด ชนิดใบกระท่อมและยาบ้าที่แพร่ไปทั่วในขณะนี้
 ด้วยปัญหาหลายประการเหล่านี้ ทางองค์การบริหารส่วนตำบลจึงต้องเดินหน้าพัฒนาต่อไป

พระพุทธศาสนาได้แสดงหลักแห่งการบริหารจัดการ ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพใน
 การทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำให้งานนั้นบังเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์
 ที่ตั้งไว้ ที่เรียกว่า “อิทธิบาท” เป็นธรรมนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจ
 รักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ะ ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่ว่า ังธุระ
 วิมังสา หมั่นพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งนั้น ดังนั้น อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้ เป็นคุณ ธรรมหรือ
 เครื่องมือให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

จาก เหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัย สนใจที่จะศึกษาการนำหลักธรรมทาง
 พระพุทธศาสนา คืออิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วน
 ตำบล ในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 และเป็นฐานข้อมูลเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วน
 ตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นพนักงาน ในการบริหารงาน ตามหลัก
 อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตาม
 สถานภาพส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔
 ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

๑.๓.๒ พนักงาน ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ รวมต่อเดือน ต่างกัน มีความคิดเห็นในการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

๑.๓.๓ พนักงาน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ นำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นอย่างไร

๑.๔ สมมติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ พนักงาน ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔.๒ พนักงาน ที่มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔.๓ พนักงาน ที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔.๔ พนักงาน ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔.๕ พนักงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๔.๖ พนักงาน ที่มีรายได้รวมต่อเดือน ต่างกันมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัด นครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ การบริหารงาน หมายถึง การดำเนินงาน หรือการปฏิบัติงานใดๆ ของหน่วยงานของรัฐ และ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่เกี่ยวข้องกับคน สิ่งของและหน่วยงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ หมายถึง การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง

๑.๕.๒ องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มีฐานะเป็นนิติบุคคล ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย ๑๑ องค์การบริหารส่วน ตำบล คือ อบต.ชะมาย อบต.กะปง อบต.ควนกรด อบต.เขาโร อบต.น้ำตก อบต.ถ้ำใหญ่ อบต.หนองหงส์ อบต.นาหลวงเสน อบต.นาโพธิ์ อบต.นาไม้ไผ่ และอบต.เขาขาว

๑.๕.๓ อิทธิบาท หมายถึง คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ คือ ความพอใจในสิ่งที่ตนมีซึ่งถือว่าดีที่สุดแล้วเพื่อใช้เป็นกำลังใจสำหรับเรื่องอื่นๆต่อไป

วิริยะ หมายถึง ความเพียร คือ ความเพียรพยายามที่จะกระทำการงานอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอนเพื่อผลสำเร็จในระยะยาว การมีวิริยะจึงหมายถึงการมีความกล้าหาญร่วมด้วย

จิตตะ หมายถึง ความคิด คือ การไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวเอง ทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอรวมถึงการมีสมาธิอยู่ด้วย

วิมังสา หมายถึง ความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง ัง คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเป็นต้น

๑.๕.๔ สถานภาพส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยที่แต่ละบุคคลมีแตกต่างกัน ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ดังนี้ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน

๑.๕.๕ พนักงาน หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในแต่ละตำบล ที่อยู่ในอำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง บริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ศึกษาการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล เฉพาะตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ๑) ด้านฉันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง มีทั้งหมด ๑๑ ตำบล เพื่อตอบแบบสอบถาม รวมมีประชากรทั้งหมด ๖๑๒ คน

๑.๖.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตทางด้านตัวแปรไว้ดังนี้

ตัวแปรต้น คือ สถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้รวมต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตาม หลักกรรมวิธีบาท ๔ ได้แก่ ๑) ด้านจันทะ ๒) ด้านวิริยะ ๓) ด้านจิตตะ ๔) ด้านวิมังสา

๑.๖.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ผู้วิจัยจะทำการศึกษาวิจัยระหว่างเดือน สิงหาคม ๒๕๕๓ ถึงเดือน มกราคม ๒๕๕๔ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบ การบริหารงาน ตามหลักวิธีบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นอย่างไร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบความคิด เห็นพนักงานใน การบริหารงาน ตามหลักวิธีบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

๑.๗.๓ เพื่อนำปัญหาและข้อเสนอแนะใน การบริหารงาน ตามหลักวิธีบาท ๔ ไปประยุกต์ใช้กับองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช