

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการบริหารงานตามหลักสาราณิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ดผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งหัวข้อเรื่องดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสาราณิยธรรม
- ๒.๔ สภาพพื้นที่ที่ศึกษา
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

๒.๑.๑ ความหมายของความคิดเห็น

ผู้ศึกษาได้ศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็นเพื่อให้ได้ทราบความหมายซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้ดังนี้

สุชา จันทรเอม กล่าวว่า ความคิดเห็นหมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งแต่เป็นลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเช่นเดียวกับทัศนคติ คนเรามีความคิดเห็นแตกต่างกันออกไปและความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ^๑

โยธิน ศันสนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน ให้ความเห็นว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางถ้อยคำเกี่ยวกับทัศนคติ ความเชื่อหรือค่านิยม ความคิดเห็นไม่ได้เป็นสิ่งเดียวกับทัศนคติเพราะในตัวของมันเองไม่จำเป็นต้องประกอบทางอารมณ์หรือทางพฤติกรรม^๒

^๑สุชา จันทรเอม, จิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๒๔), หน้า ๘๐

^๒โยธิน ศันสนยุทธ และจุมพล พูลภัทรชีวิน, จิตวิทยาสังคม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ, ๒๕๒๕), หน้า ๓๖.

ติน ปรัชญพฤทธิ กล่าวถึงความคิดเห็นไว้ว่า ความคิดเห็นคือข้อพิจารณา(พรรณนะหรือคำแถลง) ที่เห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบถึงแม้ว่าจะไม่อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม^๓

จํารอง เงินดี ได้ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดในลักษณะที่ไม่ลึกซึ้งเหมือนทัศนคติ ความคิดเห็นอาจกล่าวได้ว่าเป็นการแสดงออกของทัศนคติก็ได้ สังเกตและวัดได้จากคนแต่มีส่วนที่แตกต่างไปจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเจ้าตัวอาจจะตระหนักหรือไม่ตระหนักก็ได้^๔

ประสาธ อิศรปริดา ให้ความหมาย ความคิดเห็นว่า เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ความเชื่อ ความคิดเห็น และความรู้หรือความจริง รวมทั้งความรู้สึกที่เราประเมินค่าออกมาทั้งในทางบวกและทางลบ^๕

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ให้ความหมายว่า ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางด้านทัศนคติอย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นนั้นมักจะมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบและเป็นส่วนที่พร้อมที่จะมีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างต่อสถานการณ์ภายนอก^๖

ลัดดา กิตติวิภาค ให้ความหมายว่า ความคิดเห็น คือ “ความคิดที่มีอารมณ์เป็นส่วนประกอบ ซึ่งทำให้เกิดความพร้อมที่จะมีปฏิกิริยาโต้ตอบในทางบวกหรือทางลบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด”^๗

พรรณี ข. เจนจิต ให้ความหมายว่า “ความคิดเห็นเป็นเรื่องของความรู้สึก ทั้งที่พอใจและไม่พอใจที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งมีอิทธิพลทำให้แต่ละคนสนองตอบต่อสิ่งเร้าแตกต่างกันไป”^๘

^๓ติน ปรัชญพฤทธิ, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๒), หน้า ๓๓๕.

^๔จํารอง เงินดี, เอกสารคำสอนวิชาจิตวิทยาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตร ศาสตร์, ๒๕๓๔), หน้า ๒.

^๕ประสาธ อิศรปริดา, จิตวิทยาการเรียนรู้กับการสอน, (กรุงเทพมหานคร: กราฟิการ์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๗.

^๖ประภาเพ็ญ สุวรรณ, ทัศนคติ: การเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๓.

^๗ลัดดา กิตติวิภาค, จิตวิทยาการเรียนรู้การสอน, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓.

^๘พรรณี ข. เจนจิต, จิตวิทยาการเรียนการสอน, (กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๒๘๘.

กูด (Good) ได้ให้คำจำกัดความของความคิดเห็นว่า หมายถึง “ความเชื่อความคิด หรือ การลงความเห็นเกี่ยวกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าถูกต้องหรือไม่”^๕

อุทัย หิรัญโต ให้ความเห็นที่เห็นว่า “ความคิดเห็นของคนมีหลายระดับ คือ อย่างผิวเผิน ก็ได้ อย่างลึกซึ้งก็ได้ สำหรับความคิดเห็นที่เป็นทัศนคติ (Attitude) นั้นเป็นความคิดเห็นอย่างลึกซึ้งและ ติดตัวไปเป็นเวลานาน เป็นความคิดเห็นทั่วๆ ไปเฉพาะอย่าง ซึ่งประจำตัวของบุคคลทุกคน ส่วน ความคิดเห็นที่ไม่ลึกซึ้งและเป็นการเห็นเฉพาะอย่างและมีอยู่ในเวลาอันสั้นเรียกว่า Opinion เป็นความคิดเห็นประเภทหนึ่ง ที่ไม่ตั้งอยู่บนรากฐานที่เพียงพอต่อการพิสูจน์ มีความรู้แห่งอารมณ์ น้อย เกิดขึ้นง่ายแต่สลายเร็ว”^๖

สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ กล่าวว่า “ความคิดเห็นเป็นส่วนหนึ่งของ ทัศนคติเราไม่สามารถแยกความคิดเห็นและทัศนคติออกจากกันได้ เพราะความคิดเห็นมีลักษณะ คล้ายทัศนคติ แต่ความคิดเห็นแตกต่างจากทัศนคติตรงที่ทัศนคตินั้นเป็นเพียงความพร้อมทางจิตใจ ที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงออกมาได้ทั้งคำพูดและการกระทำ ทัศนคติไม่เหมือนกับความคิดเห็น ตรงที่ไม่ใช่สิ่งเร้าที่แสดงออกมาได้อย่างเปิดเผยหรือตอบสนองอย่างตรงๆ และลักษณะของ ความคิดเห็นไม่ลึกซึ้งเหมือนกับทัศนคติ”^๗

ประภาเพ็ญ สุวรรณ กล่าวว่า “ความคิดเห็นถือได้ว่าเป็นการแสดงออกทางทัศนคติ อย่างหนึ่ง แต่การแสดงความคิดเห็นมักจะมีประสบการณ์เป็นส่วนประกอบ และเป็นส่วนที่พร้อมที่จะ มีปฏิกิริยาเฉพาะอย่างยิ่งต่อสถานการณ์ภายนอก”^๘

ทัศนคติและความคิดเห็น มีความคล้ายกันมากและยากที่จะแยกออกจากกัน แต่มี นัก การศึกษานักจิตวิทยาหลายท่านพยายามแยกความหมายและความแตกต่างของคำว่า ทัศนคติและ ความคิดเห็นออกจากกัน

^๕กูด (Good), **Dictionary of Education**, อ้างใน สมเกียรติ สิมานุรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชน ต่อระบบดูแล: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตคลองเตยกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

^๖อุทัย หิรัญโต, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๑๕), หน้า ๘๐-๘๑.

^๗สุชา จันทรเฒ และ สุรางค์ จันทรเฒ, **หลักการศึกษาคติวิทยา หลักการสอน**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่ พิตยา, ๒๕๒๓), หน้า ๑๐๔.

^๘ประภาเพ็ญ สุวรรณ, **ทัศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร:โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๖), หน้า ๓.

สุโข เจริญสุข กล่าวถึงความคิดเห็นว่า “เป็นสภาพความรู้สึกทางด้านจิตใจ ที่เกิดจากประสบการณ์และการเรียนรู้ของบุคคล อันเป็นผลให้บุคคลมีความคิดต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งในลักษณะที่ชอบ ไม่ชอบ ฯลฯ”^{๑๑}

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นคือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์ ในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง อาจเป็นการแสดงออกในทางพฤติกรรมทางกาย วาจา ซึ่งอาจเป็นทางบวก หรือทางลบก็ได้ ทั้งนี้ อยู่บนรากฐานของความรู้ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคล ความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งความคิดเห็นอาจเปลี่ยนไปตามกาลเวลา ซึ่งไม่อาจบอกได้ว่าเป็นการถูกต้องหรือไม่ และความคิดเห็นนั้นอาจแสดงได้ด้วยคำพูดหรือการเขียนก็ได้ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึงความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงาน

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

การบริหาร(Administration) เป็นการดำเนินการเพื่อให้งานที่ต้องการทำนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กร โดยนำเอาทรัพยากรหรือปัจจัยทางการบริหาร คือ บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการจัดการ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การอำนวยการหรือการสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารองค์กร การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารงานเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ ดังนั้นจึงมีนักบริหาร นักวิชาการและนักศึกษามากมายหลายท่านได้จำกัดความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

จรรवरณ ทองไพบุลย์ กล่าวว่า โดยทั่วไปในการบริหารถือว่ามีทรัพยากร (Administration resources) ที่เป็นปัจจัยที่สำคัญ 4 ประการคือ คน(Men) เงิน(Money) วัสดุสิ่งของ(Material) และการจัดการ(Management) หรือที่เรียกสั้นๆว่า 4 Ms ปัจจุบันมีนักวิชาการหลายท่านได้พิจารณาทรัพยากรการบริหารไปในลักษณะที่มีขอบเขตกว้างขวางยิ่งขึ้น และมองว่าทรัพยากรบริหารเพิ่มขึ้น ได้แก่ คน เงิน วัสดุสิ่งของ อำนาจหน้าที่ เวลา กำลังใจในการทำงาน และความสะอาดต่างๆ ทั้งนี้ได้ย้มาถึงความจำเป็นและความสำคัญของอำนาจหน้าที่ และเวลาในการบริหารไว้ว่า ในการบริหารงานนั้นไม่ว่าจะ

^{๑๑}สุโข เจริญสุข, จิตวิทยาการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๕), หน้า ๕๘-๕๙.

เป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตาม งานจะไม่สามารถดำเนินไปด้วยดีได้ถ้าหากปราศจากอำนาจหน้าที่ และเช่นเดียวกับการบริหารนั้นๆ ก็จะไม่สามารถสัมฤทธิ์ผลด้วยดีอย่างมีคุณค่า หากไม่ได้มีการ กำหนดเวลาให้เหมาะสมเพียงพอกับประเภทและลักษณะของงานนั้นๆ การที่มีนักวิชาการบางท่านให้ ความเห็นเพิ่มเติมเรื่องทรัพยากรดังกล่าวนี้ แม้จะเป็นเรื่องปลีกย่อยไปจากทรัพยากรการบริหารทั้ง ๔ แต่ก็ช่วยให้มองเห็นภาพรวมที่กว้างขึ้น^{๑๔}

แคมเบล และคณะ (Campbell, Roaid F. and Others) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^{๑๕}

จักรวาล อุงวิชา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง ความรับผิดชอบต่อการ ใช้ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ เพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านการบริหารธุรกิจยังได้ขยายทรัพยากรการ บริหารเพิ่มเป็น คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการ เครื่องจักร และการตลาด หรือเรียกว่า 6Ms^{๑๖}

Drucker ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร คือการทำให้งานต่างๆ ลุล่วงไปโดยอาศัย คนอื่นเป็นผู้กระทำ^{๑๗}

ในพจนานุกรมออกไซด์ฟอร์ด (Oxford Dictionary) ได้นิยามศัพท์ของคำว่า “การ บริหาร” ไว้ว่าเป็นการจัดการทางธุรกิจ ซึ่งอาจอธิบายความแตกต่างได้ ดังนี้

๑. การบริหารเกี่ยวข้องกับการสร้างหรือกำหนดนโยบาย (Policy) ส่วนการจัดการเกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เห็นผล

๒. การบริหารเป็นการกระทำของนักบริหารระดับสูงในองค์กร ส่วนการจัดการเป็นการ กระทำของนักบริหารในระดับกลางและระดับต้น

^{๑๔} จารุวรรณ ทองไพบูลย์, “การบริหารและการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

^{๑๕} Campbell, Roaid F. and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston: Allyn and Bacon, 1997), p. 6.

^{๑๖} จักรวาล อุงวิชา, “แนวทางการพัฒนาการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๗.

^{๑๗} Drucker, **Management: Task Responsibility Practices**, อ้างใน จารุวรรณ ทองไพบูลย์, “การบริหารและการจัดการขยะมูลฝอยขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น”, รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๗.

๓.การบริหารเกี่ยวข้องกับการเลือกในเรื่องที่มีความสำคัญอันเกี่ยวกับการอยู่รอด คุณค่า บุคลิกภาพ การเจริญเติบโต และการประสพผลสำเร็จสูงสุด ส่วนการจัดการเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ทำเป็นประจำ

๔.การบริหารจะเป็นการมองทั้งเรื่องภายนอกและภายในขององค์การที่เกี่ยวข้องกับ นโยบาย วัตถุประสงค์ ความสัมพันธ์กับภายนอก ส่วนการจัดการเป็นการมองในแวดวงภายในที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นในองค์การ^{๑๘}

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหงได้ให้ความหมาย ไว้ว่าเป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๔ ประการที่เรียกว่า POCC ไว้ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุนหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติ^{๑๙}

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวว่าการบริหารหมายถึง การทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) เมื่อว่าตามคำนิยามนี้การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่ปัญจวัคคีย์ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่ขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าต้องมีการบริหารคณะสงฆ์^{๒๐}

^{๑๘}W.J. Byre, “The two culture in Administration”, อ้างใน Public Administration (Sydney), (24 September 1965), p. 215.

^{๑๙}คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^{๒๐}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓.

รุ่ง แก้วแดงกล่าวว่าการบริหารทั่วไปเป็นกิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานของสถานศึกษาและหน่วยงานให้เกิดความคล่องตัวสามารถดำเนินกิจการไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๑}

ศิรินาถ นันทวัฒน์กริรมย์ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหารทั่วไปเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่างๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้ และการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๒}

ไซมอน (Herbert A. Simon) กล่าวว่าการบริหารหมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก^{๒๓}

พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ดีผู้บริหารที่ดีต้องมีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารคือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้แบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{๒๔}

อดิศร เพียงเกษกล่าวว่า การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right

^{๒๑} รุ่ง แก้วแดง, โรงเรียนนิติบุคคล, (กรุงเทพมหานคร: วัฒนาพานิช, ๒๕๔๖), หน้า๓๔.

^{๒๒} ศิรินาถ นันทวัฒน์กริรมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามอำเภอเมืองลำพูน, ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า๓๗.

^{๒๓} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

^{๒๔} พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญงานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕ – ๓๒.

job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่เรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างาน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^{๒๕}

ฮอดกสัน (Hodgson) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่งที่พบในการทำงานทั้งหน่วยงานของรัฐและองค์การทางธุรกิจที่ทำงานสิ่งต่างๆ ในกระบวนการจะได้รับผลมากขึ้นขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างๆ ที่ร่วมกันทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรืออาจกล่าวสั้นๆ ว่าการบริหารหมายถึงการที่องค์การใช้คนและวัสดุในการไปให้ถึงความต้องการที่กำหนดไว้^{๒๖}

วิทยา ด้านบริหาร กล่าวว่า การบริหาร (Management) ที่บางคนเรียกว่า “การจัดการ” หรือบางครั้งอาจเรียกว่า “การบริหารจัดการ” หมายถึง กระบวนการของการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำและการบังคับบัญชา และการควบคุม (Controlling) ควบคุมทรัพยากรต่างๆ ขององค์การเพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังมีองค์ประกอบ ดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน (Objectives) กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไม เพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการหรือในการผลิต ต้องรู้ว่าผลิตเพื่อใคร ต้องการผลตอบแทนเช่นใดถ้าหากไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้ว ก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่าง ๆ จะไม่มีผลสำเร็จ เพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ทรัพยากรในการบริหารได้แก่วัตถุและเครื่องมือเพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น ๔ ประเภท หรือเรียกย่อ ๆ ว่า ๔ M คือ

- (๑) มนุษย์ (Man)
- (๒) เงิน (Money)
- (๓) วัสดุเครื่องมือ (Material) และ
- (๔) ความสามารถในการจัดการ (Management)

๓. มีการประสานงานระหว่างกันหรือเรียกได้ว่ามีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประเภtdังกล่าวจะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่าจะต้องมีระบบของการทำงาน

^{๒๕} อติสร เพ็ญเกษ,ดร., ศิลปะการพูด : วิถีเอาชนะใจคน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑ – ๑๑๒.

^{๒๖} Hodgson J.S., Public Administration, (Canada : McGraw-Hill, 1969), p. 1.

ร่วมกันและจะต้องมีการทำงานร่วมกันที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วย การนำเอาปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิริยาระหว่างกันไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกัน การบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น^{๒๗}

แฮมป์แมน (E.N. Chapman) กล่าวว่า การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า โดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivate) ความเพียรของผู้อื่นไปสู่เป้าหมาย และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๒๘}

เดล โยเดอร์ (Dale Yoder) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๒๙}

วิโรจน์ สารัตนะ กล่าวว่า “การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์กรโดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)”^{๓๐}

การบริหารหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานดังนั้นการบริหารงานจึงมีลักษณะดังนี้

๑. การบริหารย่อมมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์

๒. การบริหารงานต้องใช้ปัจจัยต่างๆ เช่นคนเงินวัสดุสิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์หรือต้องมีปัจจัยในการบริหาร (Administrative Resources)

๓. การบริหารมีลักษณะเป็นการดำเนินการเป็นกระบวนการ (Process) เป้าหมาย (Goal) หรือวัตถุประสงค์ (Objective) หมายถึงจุดหมายที่กำหนดไว้ในอนาคต

ดังนั้นเป้าหมายของการบริหารจึงมีความสำคัญในการกำหนดทิศทางของการบริหารถ้าขาดเป้าหมายที่ดีก็จะทำให้การบริหารงานไร้ทิศทางโดยการกำหนดเป้าหมายจะมีประโยชน์ดังนี้

^{๒๗}วิชา ด้านธรรมาภิบาล, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ธีรพัฒน์ เอ็ดดูเคชั่นจำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๕๔.

^{๒๘}E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California: Science Research Associates Inc, 1995), p.3.

^{๒๙}Dale Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (fourth printing, Englewood Cliffs: New Jersey Prentice - Hall, Inc. 1956), p.7.

^{๓๐}วิโรจน์ สารัตนะ, **การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๖), หน้า ๑.

๑. เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Increasing Performance) การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนจะทำให้ผู้บริหารและพนักงานทราบถึงความต้องการขององค์กรซึ่งสามารถนำมากำหนดแผนงานและวิธีการที่ต้องปฏิบัติในการบรรลุเป้าหมายซึ่งทำให้การจัดสรรทรัพยากรและการทำงานเดินไปในทิศทางที่เหมาะสม

๒. ทำความคาดหวังให้ชัดเจนขึ้น (Clarify Expectation) โดยสร้างความต้องการและความมุ่งหวังขององค์กรให้เป็นรูปธรรมซึ่งง่ายต่อการวางแผนงานและการนำไปปฏิบัติ

๓. เพิ่มความสนใจในการทำงาน (Increase Motivation) ความชัดเจนของเป้าหมายช่วยให้บุคคลทราบว่าองค์กรต้องการอะไรตนจะต้องปฏิบัติอย่างไรและเขาจะได้ผลตอบแทนอย่างไรซึ่งจะช่วยให้เขาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ถ้าผลงานและรางวัลเป็นที่พึงพอใจของเขา

๔. ช่วยในการควบคุม (Facilitate the Controlling Function) โดยกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานของเป้าหมายทำการติดตามตรวจสอบแล้วนำผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินงานมาเปรียบเทียบกับหาสาเหตุของความเบี่ยงเบนและการกำหนดแนวทางการแก้ไขที่เหมาะสม

ในส่วนของทรัพยากรพื้นฐานของการบริหารงานหรือปัจจัยในการบริหารซึ่งได้แก่คน เงิน วัสดุสิ่งของและวิธีปฏิบัติงานนั้นถือเป็นองค์ประกอบที่ทำให้การบริหารงานสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ได้ซึ่งการบริหารเกือบทุกประเภทไม่ว่าจะเป็นการบริหารราชการหรือการบริหาร ธุรกิจก็ต้องอาศัยปัจจัยดังกล่าวดังนี้

๑. คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารงานการที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างประหยัคมีประสิทธิภาพและพัฒนาอยู่เสมอจำเป็นต้องดำเนินการวิธีในการดำเนินการเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรให้ได้บุคคลที่เหมาะสมในลักษณะจัดให้คนทำงานตามที่ถนัด (Put the Right Man on the Right Job) นอกจากนี้ยังต้องบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและปริมาณที่เพียงพอเพื่อให้ได้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

๒. เงินเป็นทรัพยากรที่สำคัญอีกประการหนึ่งของการบริหารงานนอกจากการที่จะต้องใช้จ่ายเงินสำหรับการดำเนินการในด้านต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จแล้วเงินที่ใช้เพื่อเป็นค่าตอบแทนการทำงานของคนงานพนักงานตลอดจนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานองค์กรต่างๆไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือเอกชนวัตถุประสงค์ของบุคคลเหล่านั้นนอกจากประสงค์จะทำงานเป็นหลักฐานมีอาชีพเป็นหลักแหล่งแล้วที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือต้องการผลตอบแทนเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อนำไปใช้เลี้ยงตนเองและครอบครัวต่อไป

๓. วัสดุสิ่งของเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการปฏิบัติงานได้แก่อุปกรณ์ต่างๆเครื่องมือเครื่องใช้ยานพาหนะน้ำมันเชื้อเพลิงเครื่องมือสื่อสารฯลฯ

๔. วิธีการปฏิบัติงานเป็นการดำเนินการทุกวิถีทางในอันที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งขึ้นอยู่กับแต่ละกลุ่มที่เป็นผู้บริหารและหรือหน่วยงานหรือองค์การต่างๆจะดำเนินการวิธีการมีมากมายหลายวิธีด้วยกันแต่จะใช้การใดไปดำเนินการนั้นย่อมแล้วแต่ความเหมาะสมกับสภาพงานการปฏิบัติรวมทั้งโครงสร้างของหน่วยงานนั้นด้วย^{๓๑}

วิลเลียม ที. กรีนวูด (William T. Greenwood) ได้ให้ความเห็นในเรื่องทรัพยากรการบริหารว่า ในการบริหารที่ต้องการให้งานสัมฤทธิ์ผลอย่างแท้จริงแล้ว ทรัพยากรบริหารควรประกอบด้วยปัจจัยสำคัญดังต่อไปนี้ คือ

- ๑) คน (People)
- ๒) เงิน (Money)
- ๓) วัสดุสิ่งของ (Material)
- ๔) อำนาจหน้าที่ (Authority)
- ๕) เวลา (Time)
- ๖) กำลังใจในการทำงาน (Will)
- ๗) ความสะดวกต่าง ๆ (Facilities)^{๓๒}

๒.๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงาน

การบริหารงานจะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องอาศัยการใช้ความรู้ความชำนาญ และการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะ จึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารงานเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่ง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารเพื่อความสำเร็จขององค์กร มีนักวิชาการได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารไว้ดังนี้

ท่านพุทธทาสภิกขุ กล่าวถึงการบริหาร เป็นการดำเนินไปได้แห่งกิจการที่กระทำด้วยปัญญา กระทำด้วยความหวัง และต้องทำเพื่อสังคมหรือน้อยที่สุดทำเพื่อตัวเอง ต้องมีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคด้วยสติปัญญา^{๓๓}

^{๓๑} เกลิน ปันยานะ, “ความคิดเห็นของกลุ่มผู้นำชุมชนต่อการบริหารจัดการที่ดี: กรณีศึกษาองค์กรบริหารส่วนตำบลป่าตอลำเภอนตาลจังหวัดเชียงราย”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๔๒-๔๔.

^{๓๒} William T. Greenwood, **Management and organization Behavioral**, อังในกุลฤดี สุวรรณพรหม, “การศึกษาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดหนองบัวลำภู”, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๗๔-๗๕.

^{๓๓} พุทธทาสภิกขุ, **การบริหารธุรกิจแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : เลิศไทย, ม.ป.ป.), หน้า ๘ – ๑๒.

พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑. P คือ planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร^{๓๔}

ประพันธ์ สุวิหาร ได้กล่าวไว้ว่า เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น เป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการและการควบคุม รวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ตามขั้นและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบ และได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Gulick ว่ากระบวนการบริหารควรประกอบด้วย ๗ กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCORB^{๓๕}

เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร ๕ ประการ คือ

^{๓๔}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๓ – ๔.

^{๓๕}ประพันธ์ สุวิหาร, **ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร**, (ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นเครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ได้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นทั้งล่อง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ได้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็ต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้บังคับบัญชาคนไหนหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับไปสู่จุดหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๓๖}

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงสร้างการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

^{๓๖} อ้างใน Price, Alan, **Human Resource Management**, in a Business Context, 2 edition, (London: Thomson Learning, 2504), p. 110.

๔. การประสานงาน (Co - Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต^{๓๗}

ดิณ ปรัชญพฤทธิ ได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการ คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรที่ต้องปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิधिปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติ

๒. การจัดองค์กร (Organizing) การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงการบริหาร โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะ และวิธีการติดต่อลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคล ของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนมาทำงานการบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากรบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้นตลอดการพิจารณาพ้นจากงาน การบำรุงรักษาคงอยู่ต่อไปสภาพของการทำงานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการ (Directing) หมายถึงการอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลัง การได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆในองค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ขัดแย้งหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะ สะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีต่อกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญกำลังใจไปในตัวด้วย

^{๓๗} อังในธีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครู ศาสตรสถานบันราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๗. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดสรรทรัพยากร หรือการทำงานประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชี และการดูแลควบคุมการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบ และรัดกุม^{๓๘}

สุปรีชา กมลาศน์ อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กูลิค ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียก POSDCORB: Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดการควบคุมบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๓๙}

สรุปได้ว่า การบริหาร(Administration) หมายถึง กระบวนการในการในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการนำทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของ และวิธีการจัดการ ผ่านกระบวนการทางการบริหาร คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ และการควบคุม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

๒.๓ หลักสาราณียธรรม

ได้มีนักวิชาการและนักศึกษามากมายหลายท่านได้จำกัดความหมายของหลักสาราณียธรรมไว้หลายทัศนะ ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

ในพระสังคิสิสูตร สุตตันตปิฎกที่มนิกาย ปาฏิการวรรค พระสารีบุตรเถระได้กล่าวสรุปหลักธรรมสาราณียธรรม ๖ ไว้ว่า สาราณียธรรม ๖ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน สาราณียธรรม ๖ คือ

^{๓๘}ดิณ ปรัชญพฤทธิ อ่างใน อารีย์ สวัสดิ์สาส์และคณะ, บทบาทของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคลในการบริหารผู้มีวิสัยทัศน์ (คณะรัฐประศาสตร์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๓๒.

^{๓๙}สุปรีชา กมลาศน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

๑. ตั้งมั่นเมตตาทายกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสาราณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๒. ตั้งมั่นเมตตาวิจิตรกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสาราณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๓. ตั้งมั่นเมตตามโนกรรม ในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง แม้นี้เป็นสาราณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๔. บริโภคโดยไม่แบ่งแยก ลากทั้งหลายอันประกอบด้วยธรรม ได้มาโดยธรรม โดยที่สุดแม้เพียงบิณฑบาต (อาหารในบาตร) บริโภคกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายผู้มีศีล แม้นี้เป็นสาราณียธรรมที่ทำให้เป็นที่รัก ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๕. มีศีลไม่ขาด ไม่ทะลุ ไม่ด่างไม่พร้อย เป็นไท ท่านผู้รู้สรรเสริญที่ไม่ถูกดัดมหา และทักขิกรอบงำ เป็นไปเพื่อสมาธิ เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

๖. มีอริยทักขิ อันเป็นธรรมเครื่องนำออก เพื่อความสิ้นทุกข์โดยชอบแก่ผู้ทำตาม เสมอกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ทำให้เป็นที่เคารพ เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์กัน เพื่อความไม่วิวาทกัน เพื่อความสามัคคีกัน เพื่อความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๔๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม” สาราณียธรรม ๖ แปลว่าธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความให้ระลึกถึง, ธรรมเป็นเหตุที่ระลึกถึงกัน, หลักการอยู่ร่วมกันได้แก่

๑. เมตตาทายกรรมตั้งเมตตาทายกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าหลังคือช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมคณะด้วยความเต็มใจแสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๒. เมตตาวิจิตรกรรมตั้งเมตตาวิจิตรกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนแนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

^{๔๐}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๗/๓๒๑.

๓.เมตตามโนกรรมตั้งเมตตามโนกรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือ ตั้งจิตปรารถนาดีคิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดีมีน้ำตาอิมแย้มแจ่มใสต่อกัน

๔.สาธารณโภคีได้ของสิ่งใดมาก็แบ่งปันกันคือเมื่อได้สิ่งใดมาโดยชอบธรรมแม้เป็นของเล็กน้อยก็ไม่หวงไว้ผู้เดียวนำมาแบ่งปันเฉลี่ยแจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกันข้อนี้ใช้อุปปฏิวัตรโลกก็ได้

๕.ศีลสามัญญตามีสีลบริสุทธฺ์เสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลายทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความประพฤติสุจริตดีงามถูกต้องตามระเบียบวินัยไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจของหมู่คณะ

๖.ทักขิสามัญญตามิทักขิดีงามเสมอกันเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งหลาย ทั้งต่อหน้าและลับหลังคือมีความเห็นชอบร่วมกันในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นสิ้นทุกข์หรือจัดปัญหา^{๔๐}

คณาจารย์สำนักพิมพ์เลียงเชียง ได้กล่าวว่า สารานิยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงกัน คือผู้ประพฤติธรรมเหล่านี้ย่อมเป็นเหตุให้ระลึกถึงความดีกลมเกลียวในหมู่คณะไว้ได้

๑.การเข้าไปตั้งกายกรรม คือ การช่วยขวนขวายทำกิจธุระของกันและกันด้วยกาย ไม่ว่าจะ เป็นกิจธุระอะไรก็ตามก็เต็มใจช่วยทำกิจธุระนั้นจนสำเร็จ ไม่นิ่งดูตายเพราะถือว่าไม่ใช่หน้าที่เรื่องอะไรจะทำให้เหนื่อยแรงลำบากกาย

๒. การเข้าไปตั้งวจีกรรมประกอบด้วยเมตตา คือ การแนะนำสั่งสอนบอกกันในทางที่ถูกต้อง เมื่อทำตามแล้วเกิดความดีงาม ไม่มีผลทำให้ผู้ทำตามต้องได้รับความเดือดร้อนภายหลัง

๓. การเข้าไปตั้งมโนกรรมประกอบด้วยเมตตา คือ การตั้งจิตเป็นปรารถนาแต่ไม่มีเวรมีภัยต่อกัน มุ่งหวังแต่ความสุขความเจริญและประโยชน์ต่อกันและกัน

๔. การแบ่งปันลาภที่หามาได้ไม่หวังไว้บริโภคผู้เดียว คือ มีความคิดเห็นเป็นอย่างเดียวกัน คิดในสิ่งที่ตรงกันปรารถนามองให้ตรงกัน รู้จักแสวงหาจุดร่วมและ สงวนไว้ซึ่งจุดต่าง ของกันและกัน ไม่ยึดถือ ความคิดของตนเป็นใหญ่ รู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นอยู่เสมอ

๕. การรักษาศีลให้บริสุทธิ์เสมอกับผู้อื่น คือ การประพฤติกายวาจาให้เรียบร้อยดีไม่มีโทษ ปฏิบัติตนตามพระวินัยบัญญัติรักษาศีลตามภาวะของตนไม่ให้ขาดหรือค้างพร้อยเสมอกับผู้อื่น

๖. การมีความเห็นร่วมกับผู้อื่น คือ การมีความเห็นพ้องต่างกันตามพระธรรมวินัย เป็นเหตุให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกันในการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง ไม่มีความเห็นผิดแผกแปลกไปจากผู้อื่น จนจนเป็นเหตุแห่งความแตกร้างบาดหมางยอมรับมิตีส่วนมาก ธรรม ๖ อย่าง

^{๔๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, หน้า ๒๐๐.

นี้ ทำให้ผู้ประพฤตินี้เป็นที่รักที่เคารพของผู้อื่น เป็นไปเพื่อความสงเคราะห์ซึ่งกันและกันเป็นไป เพื่อความพร้อมเพียงเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน^{๔๒}

ปัญญา บางยาง ได้กล่าวว่า สารานิยธรรม คือ ธรรมเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึงธรรม เป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน หลักการอยู่ร่วมกัน ๖ ประการ

๑. เมตตาการุณยธรรม ตั้งเมตตาการุณยธรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยเหลือกิจธุระของผู้ร่วมหมู่คณะด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกันทั้งต่อหน้า และลับหลัง

๒. เมตตาวิจิตรธรรม ตั้งเมตตาวิจิตรธรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ ช่วยแจ้งสิ่งที่ประ โยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพ นับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง

๓. เมตตาโมกขธรรม ตั้งเมตตาโมกขธรรมในเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่ประ โยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มต่อกัน

๔. สาธารณโกถิ ได้ของที่ชอบธรรมมากี่มาแบ่งปันไม่หวงไว้ผู้เดียว

๕. สีลสามัญญตา มีศีลบริสุทธิเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความที่ประพฤติสุจริตดีงาม ถูกต้องตามระเบียบวินัย ไม่ทำตนให้เป็นที่ยกย่องของหมู่คณะ

๖. ทิฏฐิสามัญญตา มีทิฏฐิงามดีเสมอกันกับเพื่อนพรหมจรรย์ทั้งต่อหน้าและลับหลัง คือ มีความเห็นชอบร่วมกัน ในข้อที่เป็นหลักการสำคัญที่จะนำไปสู่ความหลุดพ้นทุกข์หรือขจัด ปัญหา^{๔๓}

สรุปได้ว่า หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจ แสดงกิริยาอาการสุภาพ เคารพนับถือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่ประ โยชน์ สั่งสอน แนะนำตักเตือนด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีควรนำมาปฏิบัติ เพื่อทำให้เกิดผลที่ดีแก่ชุมชน มี ๖ ประการ ประกอบด้วย เมตตาการุณยธรรม, เมตตาวิจิตรธรรม,เมตตาโมกขธรรม,สาธารณโกถิ,สีลสามัญญตา, ทิฏฐิสามัญญตา^{๔๔}

^{๔๒} คณาจารย์สำนักพิมพ์เสียงเชียง,หนังสือบูรณาการแผนใหม่ นักธรรมชั้นตรี,(กรุงเทพมหานคร: เสียงเชียง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๘ – ๑๐๙.

^{๔๓} ปัญญา บางยาง, ธรรมอธิบาย เล่ม๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ดิธรรม, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๒ – ๑.

^{๔๔} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๑๓/๓๒๑.

๒.๔ สภาพพื้นที่ศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นอำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นได้รับการจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น ตามประกาศกระทรวงมหาดไทยลำดับที่ ๑,๓๗๕ เมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๓๘ อาศัยอำนาจตามความมาตรา ๔๐ และมาตรา ๔๑ แห่ง พ.ร.บ. สถาปนาและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๐ ซึ่งอยู่ในการกำกับดูแลของนายอำเภอ ผู้ว่าราชการและกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันมี นายสุนทรกล่าวว่าการพัฒนาคนคือหัวใจ เริ่มจากพัฒนาศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๑ ศูนย์ครูพี่เลี้ยง ๕ คน โครงสร้างพื้นฐานสำเร็จไปแล้วประมาณร้อยละ ๘๐ การพัฒนาสถาบันเกษตรกร กลุ่มอาชีพแปรรูปอาหาร หมู่ที่ ๑ รางวัดสินค้า OTOP ระดับ ๕ ดาว เขาชวนให้การฝึกอบรมเข้าค่ายต่อต้านยาเสพติด กีฬา การป้องกันโรคเอดส์ การช่วยเหลือสังคม ผู้สูงอายุ ประมาณ ๒๕๐ คน ได้รับการดูแลด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพคนละ ๕๐๐ บาท นอกจากนี้ยังอุดหนุนศูนย์ส่งเสริมรายรายประจำหมู่บ้าน มีคณะกรรมการกับผู้นำท้องถิ่น กำนันผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน อสม. สมาชิกเพื่อให้การบริการผู้สูงอายุ ผู้ที่ยากจน ผู้ด้อยโอกาสรากฐานของการศึกษาคือการพัฒนาคน จัดทุนการศึกษาผ่านสภา อบต.ขอนแก่น สนับสนุนส.อบต. ๑ คน เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและพนักงานส่วนท้องถิ่น ใน อบต.ขอนแก่น ๔ ทุน เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีด้านการส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จัดสรรงบประมาณฝึกอบรมพนักงาน อบต.ให้เกิดทักษะความรู้ด้านการเงิน การบัญชีการบริหารจัดการ ส่วนการบริหารงานภายในองค์กร เป็นแบบครบครัน งานคือรู้จักสามัคคีอยู่อย่างพอเพียง บุคลากรก็ควรจะมีการพัฒนาเพื่อดำเนินงานด้วยความราบรื่นอีกทั้งเป็นการเปิดความรู้ใหม่ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อยู่ในเขตตำบลขอนแก่น อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ห่างจากอำเภอเมืองฯ ประมาณ ๕ กม. ตามทางหลวงแผ่นดินหมายเลข ๒๐๔๕ มีพื้นที่ทั้งหมดประมาณ ๒๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๖,๕๔๑ ไร่ มีอาณาเขตติดต่อกับตำบลต่างๆ ดังนี้

- ทิศเหนือติดกับตำบลดงลาน
- ทิศตะวันออกติดกับตำบลรอบเมืองและตำบลดงลาน
- ทิศใต้ติดกับตำบลสะอาดสมบูรณ์
- ทิศตะวันตกติดกับตำบลเมืองเปือยตำบลหนองใหญ่ อำเภอศรีสมเด็จ

เมื่อประมาณ ๕๐๐-๖๐๐ ปีมาแล้ว ได้มีชาวบ้านจากหมู่บ้านหมอตากูงา อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยการนำของนายตาซึ่งเป็นหมอรักษากันในหมู่บ้านโดยรักษาทางการแพทย์แผนโบราณตั้งชื่อเป็นหมู่บ้านขอนแก่นจนมาถึงปัจจุบันนี้ มีกำนันปกครองตำบล ดังนี้

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| ๑. นายโต รัชต์สตัย | ๒. นายใบ จ้อยนุแสง |
| ๓. นายเพี้ย สัมมะมณี | ๔. นายถึก ภาคมฤค |
| ๕. นายขาว ชุมชิต | ๖. นายตา อุดมถิน |
| ๗. นายลอง แก้วขอนแก่น | ๘. นายเหลียง ลาวัลย์ |
| ๙. นายบุญจันทร์ สัมมะมณี | ๑๐. นายหนูภาพ กิจพฤษย์ |
| ๑๑. นายสุชาติ ผดุงกิจ | ๑๒. นายสินธรรม ภาคมฤค (คนปัจจุบัน) |

จำนวนหมู่บ้าน

เดิมตำบลขอนแก่น มีหมู่บ้านในการปกครอง ๑๖ หมู่บ้านเมื่อปี ๒๕๒๘ ได้แยกพื้นที่การปกครองออกเป็น ๒ตำบล คือ ตำบลขอนแก่นและตำบลเมืองเปือย (อยู่ในเขตอำเภอศรีสมเด็จ) ปัจจุบันอยู่ในเขตการปกครองของอำเภอเมืองจังหวัดร้อยเอ็ด และแบ่งการปกครองออกเป็น ๑๔ หมู่บ้านได้แก่

- | | | |
|-------------------------|----------------------------|----------------------------|
| หมู่ที่ ๑ บ้านป่าบาก | หมู่ที่ ๒ บ้านขอนแก่นใต้ | หมู่ที่ ๓ บ้านขอนแก่นเหนือ |
| หมู่ที่ ๔ บ้านหนองพุก | หมู่ที่ ๕ บ้านดักเต่า | หมู่ที่ ๖ บ้านโนนสะอาด |
| หมู่ที่ ๗ บ้านแคนเหนือ | หมู่ที่ ๘ บ้านแคนใต้ | หมู่ที่ ๙ บ้านป่ายาง |
| หมู่ที่ ๑๐ บ้านหนองหุ้ง | หมู่ที่ ๑๑ บ้านขอนแก่นกลาง | หมู่ที่ ๑๒ บ้านหนองคูขาด |
| หมู่ที่ ๑๓ บ้านขอนแก่น | หมู่ที่ ๑๔ บ้านแคน | |

จำนวนประชากร/จำนวนครัวเรือน

ตำบลขอนแก่นมีการปกครองทั้งหมด ๑๔ หมู่บ้าน มีจำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นทั้ง ๑๔ หมู่บ้าน และจำนวนประชากรทั้งหมด ๗,๒๔๐ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด ๒,๐๕๔ ครัวเรือน^{๔๕}

^{๔๕} ข้อมูล สำนักทะเบียนอำเภอเมืองร้อยเอ็ด, มกราคม ๒๕๕๕.

ตารางที่ ๒.๑ จำนวนประชากร/จำนวนครัวเรือน

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร		
		ชาย	หญิง	รวม
๑.	บ้านป่าบาก	๑๖๘	๒๐๑	๓๖๙
๒.	บ้านขอนแก่นใต้	๑๖๑	๑๘๘	๓๔๙
๓.	บ้านขอนแก่นเหนือ	๔๓๙	๔๒๖	๘๖๕
๔.	บ้านหนองพูก	๑๔๔	๑๔๒	๒๘๖
๕.	บ้านดัดเต่า	๑๗๓	๑๘๘	๓๖๑
๖.	บ้านโนนสะอาด	๓๕๘	๓๖๕	๗๒๓
๗.	บ้านแคนเหนือ	๒๙๓	๒๙๘	๕๙๑
๘.	บ้านแคนใต้	๒๗๓	๒๙๕	๕๖๘
๙.	บ้านป่ายาง	๔๐๕	๔๒๘	๘๓๓
๑๐.	บ้านหนองหุ้ง	๑๖๙	๑๗๖	๓๔๕
๑๑.	บ้านขอนแก่นกลาง	๒๐๓	๒๒๔	๔๒๗
๑๒.	บ้านหนองคูขาด	๑๑๗	๑๒๖	๒๓๔
๑๓.	บ้านขอนแก่น	๓๐๔	๓๓๙	๖๔๓
๑๔.	บ้านแคน	๓๐๕	๓๓๒	๖๓๗
รวม		๓,๕๑๒	๓,๗๒๘	๗,๒๔๐

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

๑. ทรัพยากรดิน ดินมีสภาพเป็นดินทรายและขาดธาตุอินทรีย์ ใช้ในการเพาะปลูกได้ไม่ค่อยดีและความสามารถในการกักเก็บน้ำได้น้อย

๒. ทรัพยากรป่าไม้ป่าไม้ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่นเหลือน้อยมากส่วนมากเป็นต้นไม้ที่เกษตรกรปลูกขึ้นตามที่ดินของตนเองและภายในหมู่บ้านซึ่งต้นไม้ส่วนมากถูกตัดนำไปแปรรูปเพื่อสร้างที่อยู่อาศัย และถุกนุกรุก

๓. ทรัพยากรน้ำมีลำห้วย ๒ สาย คือ ลำห้วยเหนือ และรางไถมีหนองน้ำสาธารณะ ๗ แห่ง คือ หนองคูม หนองแวงหนองขอนแก่น หนองเก็ง หนองอ่าง หนองแคน และหนองลำ

สภาพทางเศรษฐกิจ

อาชีพของประชากรในตำบลขอนแก่น

๑. อาชีพเกษตรกรรมเป็นอาชีพส่วนใหญ่ของประชากรตำบลขอนแก่น ประมาณร้อยละ ๘๐ ของประชากรทั้งหมดมีพื้นที่การทำนาและเพาะปลูกทั้งสิ้น ๑๔,๖๕๒ ไร่ แบ่งตามลักษณะการใช้ประโยชน์ดังนี้

- พื้นที่ราบเรียบต่ำ ใช้ทำนา ๑๒,๔๒ ไร่หรือประมาณร้อยละ ๘.๔๕ ของพื้นที่เพาะปลูก

- พื้นที่ค่อนข้างราบเรียบ ใช้ทำนาและปลูกพืชรองเช่น ยาสูบ พืชไร่ ผักต่างๆ ๑๓, ๓๔๐ ไร่ หรือประมาณร้อยละ ๘๑.๕๕ ของพื้นที่เพาะปลูกส่วนการเลี้ยงสัตว์เป็นการเลี้ยงเพื่อใช้แรงงาน และใช้เป็นอาหารในครัวเรือน เช่น โค กระบือ สุกร เป็ดและไก่ ฯลฯ

๒. อาชีพอุตสาหกรรมส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมในครัวเรือน เช่น ทำขนมปังแปรรูปอาหารและผลิตผลทางการเกษตรประมาณร้อยละ ๑๐ ของประชากรทั้งหมด

๓. อาชีพรับจ้างทั่วไป ประมาณร้อยละ ๑ ของประชากรทั้งหมด

๔. อาชีพรับราชการมีประชากรบางส่วนประมาณร้อยละ ๑ ของประชากรทั้งหมด

หน่วยธุรกิจในเขตพื้นที่

- ปั๊มน้ำมัน ๓ แห่ง
- ปั๊มก๊าซ ๑ แห่ง
- รงสีข้าวขนาดเล็ก ๒๓ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม ๑ แห่ง
- โรงงานชำแหละไก่ ๒ แห่ง

สภาพสังคม

ด้านการศึกษา

มีที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้านทุกหมู่บ้าน

- โรงเรียนประถมศึกษา ๒ แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๒ แห่ง
- โรงเรียนระดับอาชีวศึกษา ๑ แห่ง
- ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน ๑ แห่ง

สถาบันและองค์กรศาสนา

- วัด ๑๒ แห่ง

การสาธารณสุข

- มีสถานอนามัย ๑ แห่ง
- ศูนย์อาสาสมัครสาธารณสุข ๑๔ แห่ง

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

- สถานีวิทยุกระจายเสียงตำรวจภูธรภาค ๔
- องค์การบริหารส่วนตำบล ๑ แห่ง

ข.ศักยภาพของชุมชน

๑. การรวมกลุ่ม

- กลุ่มอาชีพ จำนวน ๑๔ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ จำนวน ๑๔ กลุ่ม

๒. ผลิตภัณฑ์

- การผลิตขนมปังและขนมแซนวิช บ้านขอนแก่น หมู่ที่ ๒, ๓, และ ๑๑
- การแปรรูปอาหาร บ้านขอนแก่น หมู่ที่ ๑๓
- การทอผ้าไหม และของชำร่วย บ้านขอนแก่น หมู่ที่ ๑ และบ้านโนนสะอาด หมู่ที่ ๖

สรุป สถานการพัฒนา(เป็นการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน)

จุดแข็ง

- สถานที่ตั้งอยู่ใกล้เมือง มีการคมนาคมที่สะดวกรวดเร็ว
- การเกษตรมีข้าวเป็นพืชเศรษฐกิจหลัก
- เกษตรกรมีอาชีพเสริมหลังจากการทำงาน คือการปลูกใบยาสูบและมีสถานียาสูบอยู่ในพื้นที่ในหมู่บ้านมีกลุ่มอาชีพต่างๆ

ยาสูบอยู่ในพื้นที่ในหมู่บ้านมีกลุ่มอาชีพต่างๆ

- มีโรงเรียนระดับอาชีวศึกษาอยู่ในพื้นที่ เหมาะแก่การค้าขายและประกอบ

กิจการหอพัก

จุดอ่อน

- การทำการเกษตรยังทำได้ไม่เต็มที่โดยเฉพาะฤดูแล้งจะประสบปัญหาขาดแคลนน้ำ
- ประชาชนขาดความรู้เรื่องการทำการเกษตรที่ถูกต้องขาดความรู้เรื่อง

เทคโนโลยีทางการเกษตร

- ประชาชนส่วนใหญ่มีฐานะยากจน ขาดเงินทุนในการประกอบอาชีพ
- งบประมาณไม่เพียงพอต่อการบริหารงาน
- ระเบียบ ข้อบังคับไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
- ราคาพืชผลทางการเกษตรตกต่ำ ทำให้เกษตรกรประสบปัญหาภาวะขาดทุน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวความคิดเห็น

สามารถ ไชยพันธุ์^{๖๖} ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน สมาชิกส่วนใหญ่เห็นด้วยมาก ในการที่จะเข้ามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเกือบทุกด้าน ยกเว้นด้านการควบคุมติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สมาชิกเห็นด้วยน้อย ความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดน่าน พบว่าประธานองค์การบริหารส่วนตำบล ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการ และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล มีความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้แตกต่างกันมีความพร้อมในการจัดการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๖๖}

มัทธิกา หมั่นสา^{๖๗} ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบังส่วนใหญ่เห็นด้วยกับวิธีการสรรหา ส่วนการได้มาซึ่งพนักงานเห็นด้วยเมื่อมีการสอบคัดเลือกทั้งนี้ควรใช้ การฝึกอบรม สัมมนา และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นผู้บังคับบัญชาควรมีความเป็นธรรมในการประเมินบุคลากรภายในหน่วยงานโดยจ่ายค่าตอบแทนในรูปของค่าจ้างและเงินเดือนให้แก่บุคลากรตามกลไกตลาดการประเมิน คือความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ในการทำงาน ในส่วนการประเมินผู้บริหารควรให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ประเมินและเห็นด้วยที่หัวหน้าหรือเป็นผู้ประเมินพนักงาน ทั้งนี้ควรมีการจัดสวัสดิการ การเบิกค่ารักษาพยาบาลรวมถึงการเบิกค่าเล่าเรียนบุตร โดยกำหนดเงื่อนไขการทำงานในรูปสัญญาจ้างถาวรในการถ่ายโอนเข้าสู่ระบบใหม่ยังคงสภาพเป็นข้าราชการ และได้รับอัตราเงินเดือนรวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับไม่น้อยกว่าอัตราเดิม^{๖๗}

^{๖๖} สามารถ ไชยพันธุ์, “ความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมและความพร้อมในการจัดการศึกษาตามอรรถาธิบายของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดน่าน”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

^{๖๗} มัทธิกา หมั่นสา, “ความคิดเห็นของข้าราชการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เมื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (สาขาวิชาการบริหารอาชีวศึกษา: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณลาดกระบัง, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

วันเพ็ญ วงศ์คำจันทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมทุ่งโพธิ์ทะเล อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมทุ่งโพธิ์ทะเล อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง มีเพียงด้านเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ จริยธรรมทางสังคมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง รองลงมาคือ จริยธรรมทางด้านหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ จริยธรรมทางวาจาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง^{๔๔}

สหัสชัย เรียงรุ่งโรจน์ ได้วิจัยเรื่อง ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีบางกะดีและบ้านปทุม จังหวัดปทุมธานี เพราะการศึกษาพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่างงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะดีในระดับดีไม่ดี และมีความคิดเห็นต้องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปทุมในระดับดีปัจจัยด้านบุคคลของประชาชน ได้แก่ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะดีแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีผลต่อความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนา โครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านปทุมแตกต่างกัน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความพร้อมด้วยวิศวกรรมต่างกันทำให้ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน^{๔๕}

พนิดา งามขุนทด ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา” ความเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมจำแนกตามเพศ ไม่

^{๔๔} วันเพ็ญ วงศ์คำจันทร์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองขององค์การบริหารส่วนตำบลนิคมทุ่งโพธิ์ทะเล อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๖๕.

^{๔๕} สหัสชัย เรียงรุ่งโรจน์, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางเศรษฐกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีบางกะดีและบ้านปทุม จังหวัดปทุมธานี.” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗.

แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสถาบันอาชีวศึกษาจังหวัดบุรีรัมย์โดยรวมจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน ประเด็นที่สำคัญที่ได้รับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสถาบันจังหวัดบุรีรัมย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการจัดการของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่อยากให้ปรับปรุงเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านมนุษยสัมพันธ์ คือผู้บริหารควรยอมรับและใส่ใจตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือและมีน้ำใจ มีความสม่ำเสมอกับผู้ใต้บังคับบัญชา^{๕๐}

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักการบริหาร ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักสารณิชนิยมขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขป ดังนี้

บวร วิเศษสุนทรได้วิจัยเรื่อง“ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคายโดยรวมอยู่ในรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน ๕ ด้านและอยู่ในระดับปานกลางจำนวน ๑. ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยดังนี้ด้านหลักความรับผิดชอบด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักคุณธรรมด้านหลักความคุ้มค่า ด้านหลักการมีส่วนร่วมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านหลักความโปร่งใส ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามเพศโดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านหลักคุณธรรมและด้านหลักความโปร่งใส มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ โดยที่ประชาชนที่เป็นเพศหญิงมีความคิดเห็นในระดับมากกว่าประชาชนที่เป็นเพศชายส่วนด้านหลักนิติธรรม ด้านหลักการมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบและด้านหลักความคุ้มค่าไม่มีความแตกต่างกัน ๓. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคายจำแนกตามอายุโดยรวมและจำแนกตามอายุโดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ๐.๐๕ ๔. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคายจำแนกตามการศึกษา โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกัน

^{๕๐}พนิดา งามขุนทด, “ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๕. ข้อเสนอแนะของประชาชนเกี่ยวกับการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคายมีดังต่อไปนี้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนควรให้ประชาชนเข้าไปตรวจสอบการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้อย่างสะดวกควรมีกิจกรรมหรือโครงการให้ประชาชนได้ร่วมคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชนองค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำไปเป็นข้อมูลสำคัญต่อการกำหนดทิศทางการพัฒนาชุมชน ผู้มีอำนาจในการตรวจสอบต้องดำเนินการด้วยความจริงจึงผู้บริหารควรดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเต็มที่ที่ต้องดำเนินงานตามความคิดเห็นของประชาชนส่วนใหญ่เป็นสำคัญและผู้บริหารต้องบริหาร โดยยึดหลักความเป็นธรรมกับประชาชนทุกคนผู้บริหารควรบริหารอย่างมีภาวะผู้นำอย่างสมบูรณ์^{๕๑}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่า การบริหารของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลางเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ สำหรับด้านอายุระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงานและสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกัน^{๕๒}

กุลลักษณ์ ศรีกิจการ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ อาชีพ รายได้ ด้านระยะเวลาอาศัยในชุมชน ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ละปัจจัยด้านความคิดเห็น

^{๕๑}บวร วิเศษสุนทร, “ความคิดเห็นของประชาชนต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๕๒}อาจพล วงศ์บุษราคัม, “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ต่อการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล จะมีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของประชาชน ส่วนปัจจัยการเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคมไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วม^{๕๓}

ณัฐพงษ์ วิยะรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบพบว่า เพศชาย เพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่า ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๕ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่าง และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ ๕ หมู่ ๖ และหมู่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๕๔}

วิสิทธิ์ มณี ได้ศึกษาไว้ใน ภาวะผู้นำเกี่ยวกับการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า พระราชปรีชธิวิมล ซึ่งเป็นกรณีศึกษามีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๘ องค์ประกอบ ดังนี้ ๑) การสร้างบารมี ๒) การสร้างวิสัยทัศน์และการปลูกฝังค่านิยม ๓)การสร้างแรงบันดาลใจ ๔)การดำเนินถึงปัจเจกบุคคล ๕) การยึดอุดมการณ์และพรหมวิหาร ๖) ความมีมนุษยสัมพันธ์ ๗) การเสริมแรงทางบวกอย่างเหมาะสม ๘) การเสริมสร้างแรงทางลบอย่างเหมาะสม ส่วนแนวคิดในการบริหารที่ค้นพบจากการศึกษาพบว่า มี ๗ คุณลักษณะ ได้แก่ ๑) การส่งเสริมสรรหาและพัฒนาบุคลากร ๒) การตั้งกองทุนการศึกษา ๓) การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ ๔) การกระจายอำนาจและทำให้อิสระในการทำงาน ๕) การมุ่งเน้นการปฏิบัติและการทำระบบให้ง่าย ๖) การทำงานที่มีคลื่นความถี่เดียวกัน ๗) การจัดสวัสดิการ^{๕๕}

สุพล เครือมะโนรมณ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การใช้พุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่” ผลการศึกษาพบว่า ความเห็นของพนักงานครูเทศบาลเกี่ยวกับการใช้พุทธธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

^{๕๓} กุมลักษ์ ศรีกิจการ, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีตำบลบางตาเถร อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี”, ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๕๔} ณัฐพงษ์ วิยะรัตน์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๕๕} วิสิทธิ์ มณี, ภาวะผู้นำกับการบริหาร, วิทยานิพนธ์อักษรศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

เทศบาลนครเชียงใหม่ นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ได้แก่ เมตตา กรุณา และมุทิตาไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาอยู่ในเกณฑ์ที่สูง ขณะที่อุเบกขานั้นถูกนำไปปฏิบัติงานในสถานศึกษาเป็นส่วนน้อย^{๕๖}

ขนิษฐ ลืออารีย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า การวางแผนงานทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้อที่มีการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนให้คณะกรรมการฯ มีส่วนร่วมในการวางแผนงานของโรงเรียน ปัญหาการวางแผนทั่วไป โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับปานกลาง ข้อที่มีปัญหาอันดับแรก คือ โรงเรียน จัดสรรงบประมาณของโรงเรียนกระจายไปตามแผนงานและโครงการยังไม่ได้สัดส่วนที่เหมาะสม การจัดทำแผนงานวิชาการ โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีปัญหาในการปฏิบัติในระดับกลาง ข้อที่มีปัญหาการปฏิบัติอันดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นเพิ่มเติม น้อย โรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาลและเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒ มีทักษะต่อการบริหารและปัญหาต่อการบริหารหลักสูตรแตกต่างกันอย่างไร มีนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๕๗}

สุชาติ ดิขวงศ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติประชาชนต่อการให้บริการในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง” พบว่า ฝ่ายปกครองหรืออำเภอควรเร่งเสริมสร้างให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับการให้บริการประชาชนเกิดความสำนึกในหน้าที่ของการ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” นอกนั้นควรมีการให้เจ้าหน้าที่บริการประชาชนและเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์รับหน้าที่ว่าการอำเภอ ตั้งแต่ เวลา ๐๘.๓๐ - ๑๖.๓๐ น. รวมไปถึงการจัดถ่วงรับความคิดเห็น ทำเบอร์ติดป้ายประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนที่มาติดต่องานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารตลอดจนถึงขั้นตอนต่างๆ ในการขอรับบริการแก่ประชาชนเป็นไปด้วยความเร็วเกิดความเข้าใจที่ีระหว่างข้าราชการกับประชาชน^{๕๘}

^{๕๖}สุพล เครือมนโนรมณ์, การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่, “วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๒), บทคัดย่อ.

^{๕๗}ขนิษฐ ลืออารีย์, “การบริหารและปัญหาการบริหารหลักสูตรในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดเทศบาล และเมืองพัทยา เขตการศึกษา ๑๒,” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา) (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๕), บทคัดย่อ.

^{๕๘}สุชาติ ดิขวงศ์, “ทัศนคติของประชาชนต่อการให้บริการในหน้าที่ของฝ่ายปกครอง: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ๒๕๓๗), บทคัดย่อ.

นริสา จิตรสำนึก ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ความคาดหวังของการพัฒนา การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล และการปฏิบัติงานในภาพรวมจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคลเฉพาะ ถึงแม้ว่าในภาพรวมความคาดหวังอยู่ในระดับมากก็ตาม และค่าตอบแทนสวัสดิการไม่น้อยกว่าเดิมรวมทั้งการให้มีการสำเร็จในการทำงาน มีระบบการบริหารมีสายบังคับบัญชาสั้นลง มีระบบการประเมินที่เป็นธรรมจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานมากขึ้น ส่วนด้านการปรับตัวนั้นบุคลากรพร้อมที่จะกระตือรือร้นมากขึ้น ทำงานเร็วขึ้นก็ตาม นอกจากนี้ยังพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาสารคามมีความคาดหวังในบุคลากรมีเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มากยิ่งขึ้น ซึ่งพิจารณาค่าตอบแทนผู้บังคับบัญชามีบทบาทอย่างมากในการพิจารณาตัดสินใจอย่างยุติธรรมว่า ใครเป็นผู้มีความเหมาะสมมากกว่า นอกเหนือจากดูผลการประเมินการปฏิบัติงาน^{๔๕}

มงคล รักย์เลิศวงษ์ ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่ ชั้น ๑, ๒ และ ๓, ๔, ๕ มีความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารเหมือนกันคือ ส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหาร หรือผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำเป็นธรรมเสมอภาควิสัยทัศน์กว้าง มีส่วนร่วมในการทำงาน เห็นใจและเข้าใจยกย่องให้เกียรติลูกน้อง ซื่อสัตย์ โปร่งใสและการบริหารงานอยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบ ยึดหลักธรรมาภิบาล รองลงมาคือพนักงาน อบต. ชั้น ๑, ๒ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ เช่น การศึกษาต่อ การอบรม ศึกษา กฎระเบียบข้อกฎหมายและให้มีการวางแผนนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ส่วนพนักงาน อบต. ชั้น ๓, ๔, ๕ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารมีความสามารถ ประสิทธิภาพ และระดับการศึกษาปริญญาตรีการบริหารงานบนพื้นฐานของกฎระเบียบยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพมีความชัดเจน และมีการวางแผนนโยบายหรือแนวทางในการปฏิบัติที่ชัดเจน^{๔๖}

^{๔๕}นริสา จิตรสำนึก, “การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ : ความคาดหวังกับการพัฒนาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม,” *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนา* (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๓), บทคัดย่อ.

^{๔๖}มงคล รักย์เลิศวงษ์, “ทัศนคติของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดเชียงใหม่,” *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๓),* หน้า ๘๕-๘๐.

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสารานิยธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสารานิยธรรม ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักสารานิยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะได้นำมากล่าวพอสังเขปดังนี้

พระครูนนทวิวัฒน์วีรธมฺโม (มิ่งสุรณ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสารานิยธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสารานิยธรรมทั้ง ๖ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารตามหลักสารานิยธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานิยธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า ส่วนประชาชนที่ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานิยธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารานิยธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ปฏิเสธที่ตั้งไว้ในด้านเมตตามโนกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = ๓.๖๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับการบริหารตามด้านเมตตามโนกรรมมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่า เทศบาลตำบลปลายบางให้ความสำคัญในเรื่องของการตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มต่อกัน ในด้านทฤษฎีสามัญญตาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละข้อพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสารานิยธรรม ๖ ด้านทฤษฎีสามัญญตาอยู่ในระดับปานกลางคือ เจ้าหน้าที่พัฒนาคนให้เป็นผู้ที่มีความสามารถและความชำนาญในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๖๐}

จรัส ปันธิ ได้วิจัยเรื่อง “วิเคราะห์การประยุกต์หลักสารานิยธรรมในการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคนทั้งนั้น เริ่มตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าสู่องค์กรทั้งพ้นจากองค์กรไป ซึ่งการบริหารงานยึดหลักระบบราชการ โดยอาศัยกฎเกณฑ์ระเบียบข้อบังคับต่างๆมาเป็นพื้นฐานในการบริหารงานบุคคล นอกจากนั้นยังเอาระบบคุณธรรมจริยธรรมและการบริหารแบบธรรมาภิบาลมาเป็นฐานในการดำเนินงานยังได้ยึดหลักแห่งสังฆธรรมตามปณิธานและภาณิตประจักษ์มหาวิทยาลัยที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อ

^{๖๐}พระครูนนทวิวัฒน์วีรธมฺโม (มิ่งสุรณ), “การบริหารงานเทศบาลตามหลักสารานิยธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี,” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

จะสร้างบุคลากรทุกฝ่ายให้เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ อยู่ร่วมกันได้อย่างเป็นสุขมีความรักความเมตตาช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความสามัคคีในหมู่คณะมีการเรียนรู้ฝึกฝนตนเองจนสามารถเป็นที่ยอมรับเคารพนับถือเป็นผู้ที่สามารถ ครอบครองและครองงานได้ซึ่งสอดคล้องกับหลักสาราณียธรรม

๖ ประการของพระพุทธศาสนาก็คือเป็นการแสดงความรัก ความเมตตาต่อกันสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูล ให้คำแนะนำ ชี้แนะในสิ่งที่ดีงามมีความหวังดี ประรณาดิต่อกัน ให้ความอนุเคราะห์หรือช่วยเหลือแบ่งปันกันยึดมั่นอยู่ในศีลธรรมอันดีตามกฎหมายแบบแผนวัฒนธรรมประเพณีอันดีงาม ตลอดจนการมีความคิดเห็นที่เกื้อกูลกันเป็นไปในทำนองเดียวกันเมื่อปรึกษาหารือกันตลอดเวลาโดยหลักสาราณียธรรม๖ ประการนั้นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถนำมาประยุกต์ในการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดีในทุกระดับ ทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาตัวเองเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประสบความสำเร็จและพัฒนามาโดยตลอด^{๒๒}

ประเสริฐ สิงหเสม ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการนำหลักสาราณียธรรมมาบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทองอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาหลายด้านอยู่อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ประชากรกลุ่มอาชีพเกษตรกรรม พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะว่าให้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการพัฒนาด้านสาธารณูปโภค ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม^{๒๓}

ศุภพงศ์ ทองศรีนุ่น ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสาราณียธรรมของผู้ปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า เกษตรกรในการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีข้อเสนอแนะต่อผู้ปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้ ๑) จัดหาตลาดเพื่อส่งผลผลิตทางการเกษตรไปขายในราคาที่ยุติธรรม ๒) จัดหาทุนเพื่อการศึกษาแก่เยาวชนในท้องถิ่น ๓) อบรม สัมมนาเจ้าหน้าที่/เจ้าพนักงานของส่วนท้องถิ่นเพื่อพัฒนาจริยธรรม ๔) ให้ผู้ปกครองส่วนท้องถิ่นมีความจริงจังต่อการปฏิบัติงาน/แก้ไข

^{๒๒}จรัส ปินธิ ได้วิจัยเรื่อง วิเคราะห์การประยุกต์หลักสาราณียธรรมในการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพุทธศาสนศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

^{๒๓}ประเสริฐ สิงหเสม, “ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลเขาพระทอง อำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช,”สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), บทคัดย่อ.

ปัญหา ๕) แต่งตั้งผู้อาวุโสที่มีความรู้ความสามารถในท้องถิ่นเป็นที่ปรึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อมีส่วนร่วม^{๒๔}

อ่ำ ทองนอก ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาการนำหลักสาราณิยธรรมไปใช้ไปใช้ในหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านนอกตำบลการะเกดอำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่าราษฎรใช้หลักสาราณิยธรรมอยู่ในระดับมากด้านเมตตาการุณกรรม (ทำดีต่อกัน) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ๓.๗๗ และด้านสาธารณโภคี (รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันกัน) ค่าเฉลี่ยต่ำสุด ๓.๓๕ เมื่อเปรียบเทียบโดยใช้ t-test ราษฎรต่างกันใช้หลักสาราณิยธรรมโดยรวมไม่มีความแตกต่างกันทุกด้าน ด้านสถานภาพ ในครอบครัวและสมาชิกในครอบครัวใช้หลักสาราณิยธรรมไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบการใช้หลักสาราณิยธรรมไม่แตกต่างกัน^{๒๕}

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองท้องถิ่น ในการศึกษาเรื่อง การบริหารงานตามหลักสาราณิยธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลขนอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำมากล่าวพอสังเขปดังนี้

ประทุมพร พลายเมือง ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี มีความพึงพอใจในการให้บริการทะเบียนราษฎร ด้านการศึกษา ด้านการคลัง ด้านสำนักงานการช่าง ด้านประชาสัมพันธ์ ด้านสาธารณสุขละสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี ตามตัวแปรต้น คือ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้และสถานภาพสมรส พบว่า ตัวแปรต้นที่มีผลทำให้ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ส่วนตัวแปรต้นที่ไม่มีผลต่อความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และจากการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะของประชาชนที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบลราชธานี ประชาชนให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความประทับใจของประชาชน ที่มารับบริการกับเทศบาลนครอุบลราชธานี คือการให้บริการเป็นกันเองรวดเร็ว ถูกต้องโปร่งใส การพัฒนา

^{๒๔}ศุภพงษ์ ทองศรีนุ่น, “ศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการใช้หลักสาราณิยธรรมของผู้ปกครองท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะอำเภอชะอวด จังหวัดนครศรีธรรมราช,” สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

^{๒๕}อ่ำ ทองนอก, “ศึกษาการนำหลักสาราณิยธรรมไปใช้ในหมู่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีหมู่บ้านนอกตำบลการะเกดอำเภอเชียรใหญ่จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

ได้น้ำอยู่ มีความสะอาดเรียบร้อย สิ่งที่นครเทศบาลนครอุบลราชธานีควรปรับปรุงเพิ่มเติม คือการพัฒนาโครงสร้างเพิ่มเติม บริการในช่วงพักเที่ยง การเก็บขยะในเขตเทศบาลให้เก็บทุกวัน สำหรับปัญหาที่สำคัญ คือเทศบาลเก็บภาษีสูงเกินไปและมีข้อเสนอแนะอื่นๆอีกหลายประเด็น เป็นต้นว่าให้ประชาชนมีส่วนร่วมในระบบตรวจสอบระบบราชการ จัดให้มีเสียงตามสายและให้มีการประชาสัมพันธ์เรื่องวิธีการทิ้งขยะให้มากขึ้น ปัญหาที่เกี่ยวกับเทศบาลนครอุบลราชธานีที่ควรมีการดำเนินการวิจัยต่อไป คือการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินงานทุกด้านของเทศบาลนครอุบลราชธานี^{๖๖}

รหัสแสงผ่อง ได้วิจัยเรื่อง“กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากอกระบวนการบริหารพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่าสำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุดคือกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ ๒.กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีที่มีเพศอายุสถานภาพสมรสระดับการศึกษาอาชีพและรายได้แตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๓.กรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาจำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๖๗}

มานพ นววิทย์ ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์องค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนศึกษากรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองศรีไค อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี” ผลวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนส่วนใหญ่ไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาท้องถิ่นและไม่มีส่วนร่วมในการสร้างการมีส่วนร่วมตามแผนพัฒนาตำบล ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลได้นำเอากล

^{๖๖}ประทุมพร พลายเมือง, “การศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของเทศบาลนครอุบลราชธานี,” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาสังคมเพื่อการพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๖๗}รหัส แสงผ่อง, “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗), หน้า ๕.

ยุทธศาสตร์แรงจูงใจ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชน การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น ในการส่งเสริมให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๖๔}

นางพร แสงหนุ่ม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดเชียงใหม่ มีดังต่อไปนี้คือ ด้านโครงสร้างระบบงาน บรรยากาศภายนอก บรรยากาศภายในองค์การบริหารส่วนตำบล และความสามารถทางการบริหารงาน ทางด้านระดับประสิทธิผลการดำเนินงาน พบว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในเกณฑ์สูง ปัญหาในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า บรรยากาศในองค์การบริหารส่วนตำบล พบปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของประชากร และความไม่โปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านความสามารถในการบริหาร พบปัญหาด้านเป้าหมายในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน การจัดหาและการใช้งบประมาณได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และอำนาจการตัดสินใจยังขาดหลักเกณฑ์และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีพอ^{๖๕}

สมชัย ศรีศิริสิทธิกุล ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการพัฒนาท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ อายุ การติดต่อราชการ การเป็นสมาชิกกลุ่ม การรับรู้ข่าวสาร และความรู้ความเข้าใจ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชน ได้แก่ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และระยะเวลาที่อยู่อาศัย^{๖๖}

ถาวร บำเพ็ญ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอนาน้อย จังหวัดศรีสะเกษ” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกสภาท้องถิ่นเป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในระดับปานกลาง และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นคือ อายุ

^{๖๔}มานพ ฉวีรักษ์, "กลยุทธ์องค์การบริหารส่วนตำบลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนกรณี : องค์การบริหารตำบลเมืองศรีโค อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี," วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖), บทคัดย่อ.

^{๖๕}นางพร แสงหนุ่ม, “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่,” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐๕ - ๑๑๐.

^{๖๖}สมชัย ศรีศิริสิทธิกุล, “ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลเชียงคำ อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๖), หน้า ๑๑๘.

ระดับการศึกษา ระยะการดำรงตำแหน่ง และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่น คือ สถานภาพการสมรส อาชีพ รายได้^{๓๑}

ปรากฏ บุตรโยจันโท ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย” พบว่าการปฏิบัติตนเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากซึ่งการประ พุติคนจะต้องปฏิบัติตัวดีจึงจะได้ชื่อว่า เป็นผู้บริหารที่มีคุณธรรม ซึ่งส่งผลให้เป็นที่รัก นับถือ ยกย่อง ศรัทธาของครูผู้สอน นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน^{๓๒}

จารุพรรค์ สูดวงส์ ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาชนบท : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีบทบาทในการพัฒนาชนบทมากในด้านสิ่งแวดล้อมด้านการเมืองการปกครอง ด้านสังคมและวัฒนธรรม และมีบทบาทน้อยในด้านเศรษฐกิจ พบว่าสถานภาพการเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสัมพันธ์กับบทบาทของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาชนบท^{๓๓}

ศุภศิลป์ ไทยปรีชา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สาขานครปฐม” โดยการศึกษาระดับความพึงพอใจและเปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ จำแนกคุณสมบัติส่วนบุคคล ใช้ลูกค้าที่เข้าใช้บริการที่ธนาคาร จำนวน ๔๐๐ คน เป็นกลุ่มตัวอย่างศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ลูกค้าที่เข้าใช้บริการของธนาคาร โดยภาพรวมมีความพึงพอใจมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า ความพึงพอใจของพนักงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก^{๓๔}

^{๓๑}สำรวจ บำเพ็ญ, “การมีส่วนร่วมในการบริหารงานพัฒนาท้องถิ่นของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอขุนหาญ จังหวัดศรีสะเกษ,” *ภาคินพนธ์ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๓๒}ปรากฏ บุตรโยจันโท, “คุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๓๘), หน้า ๖๕.

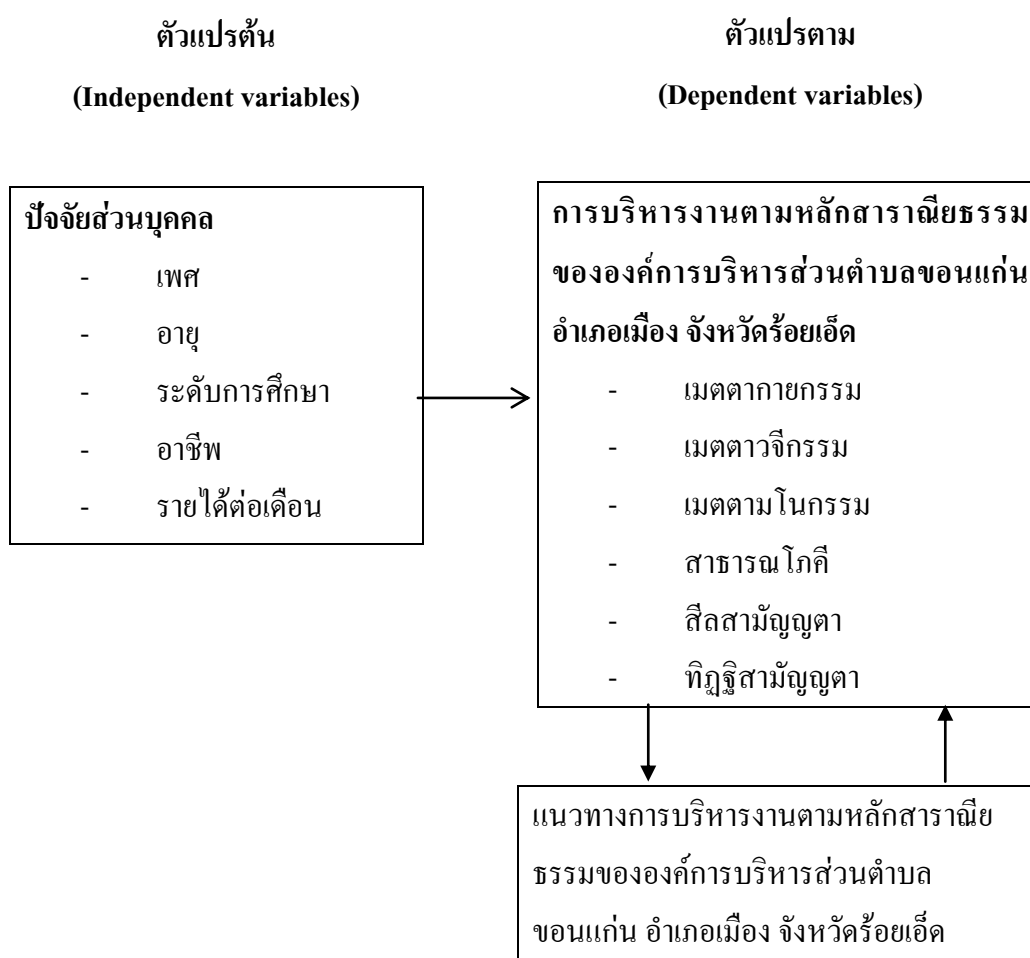
^{๓๓}จารุพรรค์ สูดวงส์, “บทบาทของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาชนบท: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี”, *ภาคินพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘), บทคัดย่อ.

^{๓๔}ศุภศิลป์ ไทยปรีชา, “ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขานครปฐม”, *ภาคินพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๔๘.

สรุปการบริหารเป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อให้งานที่กำหนดไว้ออกมาในรูปแบบที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งการบริหารงานนั้นต้องอาศัยหลักธรรมมาช่วยในการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีคุณธรรมความสามัคคีในการบริหารงาน ดังนั้น การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลควรมีการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารในหน่วยงานนั้นเพื่อให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ และให้งานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลขอนแก่น อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด แล้วจึงสามารถนำเสนอสรุปเป็นสองแนวคิดของการวิจัยได้ดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย