

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรมในการบริหารงานของเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๓ เทศบาลเมืองหล่มสัก

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารนั้น ถือเป็นเรื่องของการวางแผนงาน เพื่อดำเนินงานตามกระบวนการที่ได้ตั้งเอาไว้เพื่อให้บรรลุผลที่ตั้งไว้และได้มีนักวิชาการทั้งชาวต่างชาติและชาวไทยได้ให้ความหมายและได้ออกแบบทฤษฎีไว้หลายท่านดังที่ได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางของการศึกษา ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารนับว่าเป็นศาสตร์ทางสังคมเป็นการจัดการระเบียบภายในองค์กรอย่างเป็นระบบ คือ มีหลักเกณฑ์และทฤษฎีที่เชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าทางวิทยาศาสตร์ เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรสูงสุด องค์กรที่ประสบความสำเร็จนั้นมีปัจจัยสำคัญอยู่หลายด้านรวมทั้งทักษะของผู้บริหารว่ามีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์การทำงานมากน้อยเพียงพอที่จะนำพา

องค์กรไปสู่เป้าหมายได้หรือไม่ หรือสามารถประยุกต์เอาความรู้และหลักการทฤษฎีไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างไร ดังนั้นการเรียนรู้ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้เข้าใจความหมายและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง ได้มีนักวิชาการมากมายหลายท่านให้ความหมายของการบริหารไว้ซึ่งพอสรุปได้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่นดำเนินการจัดการ เช่น การบริหารธุรกิจ^๑ เป็นการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่น เพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (communicating) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^๒ ขณะเดียวกันยังเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น^๓ มีกิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างร่วมกัน^๔ ทั้งศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการจัดการ เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์ สอดตอบความคาดหวัง จัดโอกาสให้บุคคลเหล่านั้นมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^๕ และเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมาย นโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^๖ การบริหาร ยังหมายถึงความถึง กระบวนการออกแบบ การดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน กลุ่มบุคคลที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการพอขยายความได้ดังนี้

^๑ ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๐๙.

^๒ E.N.Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Scienc Research Associates Inc., 1995), p. 3.

^๓ Campbell, Roaid F. and Others, **Introduction to Educational Administration**, (Boston : Allyn and Bacon, 1997), p. 6.

^๔ Simon, Herbert.a. **Public Administration**, (New York : Alfred A Kuopf, 1996), p. 3.

^๕ สัมพันธ์ ภูไพบูลย์, **องค์กรและการจัดการ**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : พิกซ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๖.

^๖ พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการในการวางแผน การจัดการองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกัน พยายามสร้างสิ่งต่างๆ ให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิต ทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๗

ในขณะที่กระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB” เป็นกระบวนการ บริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers.on.the.Science.of.Administration” ในปี พ.ศ.๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงาน ดังนี้^๘

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนทางในการปฏิบัติงาน ตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การจัดโครงสร้าง อำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากรอันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึง การดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะ ตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนงานต่างๆ ให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆ ภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี

^๗ Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management**, (New York : McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

^๘ Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1937), pp. 37-38.

กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด เช่น โปสด์คอรบ (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์ กุลlick (Luther Gulick) และลินดอล เออร์วิค (Lyndall Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร ๗ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ประกอบด้วย ๕ ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า พอคค์ (POCCC)^๙

สรุปได้ว่า ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย การบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จ หรือล้มเหลว ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การ มีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ เพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัว องค์การใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม

^๙ วิชา วิชาบริหาร, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย, (กรุงเทพมหานคร: โพธิ์เพชร, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

ตารางที่ ๒.๑ สรุป ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	ความหมายเกี่ยวกับการบริหาร
ราชบัณฑิตสถาน, (๒๕๔๖ หน้า ๖๐๙).	๑.การบริหาร คือ การปกครอง เช่น บริหารส่วนท้องถิ่น การบริหารธุรกิจ ๒.มีการดำเนินการจัดการ เช่น การบริหารธุรกิจ
E.N.Chapman, (1995 p.3).	๑.การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้า ๒.การขับเคลื่อนงานโดยอาศัยผู้อื่น
Campbell, Roaid F. and Others, (1997 p. 6).	๑.การบริหาร คือ ศิลปะในการทำงาน ๒.เพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับคนอื่น
Simon, Herbert.a. (1996 p. 3).	๑.การบริหาร คือ กิจกรรมตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒.มีการร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ หลายอย่างร่วมกัน
สัมพันธุ์ ภู ไพบูลย์, (๒๕๔๒ หน้า ๑๖).	๑.เป็นศิลปะในการใช้บุคคลอื่นร่วมกับปัจจัยในการ จัดการ ๒.เพื่อให้กิจกรรมดำเนินไปได้ตามวัตถุประสงค์
พิทยา บวรวัฒนา, (๒๕๔๖ หน้า ๒).	๑.การบริหาร คือ การนำเอากฎหมายและนโยบาย ต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ๒.ทำงานด้วยความเต็มใจเที่ยงธรรมและมีประสิทธิภาพ
Harold Koontz & Heinz Weihrich, (1991 p. 4).	๑.การบริหาร หมายถึง กระบวนการออกแบบ ๒.การดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงาน
Luther Gulick and Lyndall Urwick, (1937 pp. 37-38).	๑. P = Planning (การวางแผน) ๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) ๓. S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) ๔. D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) ๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) ๖. R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) ๗. B = Budgeting (การงบประมาณ)
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๔๕ หน้า ๓๙).	๑.กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด ๒.โพสด์คอร์ด (POSDCoRB) ๓.พอคค์ (POCCC)

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารงานเป็นเรื่องของการทำงานที่เป็นขั้นเป็นตอน คิดอีกอย่าง คือ การทำงานที่มีการวางแผน เพื่อทำงานได้อย่างไม่ผิดพลาดหากมีการวางแผนงานก่อนลงมือ ดังจะเห็นได้จากนักวิชาการที่ได้ออกแบบเป็นโมเดลหรือขั้นตอนการทำงานและการบริหารงานไว้หลายๆ ท่านดังนี้

การบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และสนใจศึกษาองค์การโดยรวม และมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Organizing) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม ๕ อย่าง คือ การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing), การบังคับบัญชา (Commanding), การประสานงาน (Coordinating), และการควบคุม (Controlling) หรือ POCCC พบว่า พนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน การตระหนักในมิตรภาพ และการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ^{๑๐} และได้มีนักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสเฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอ องค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

๑.การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒.การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คน และ เงิน

๓.การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้น จะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔.การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕.การควบคุม (Controlling) การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์^{๑๑}

การบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหาร อย่างเป็นระบบโดย เฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎี การบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหาร

^{๑๐} เนตร์ พัฒนายาวิราช, *การจัดการสมัยใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๑๑} คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, *สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลlick ศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจ ชาวอเมริกันที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า (POSDCoRB) Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๑๒} และกระบวนการบริหารนั้นต้องประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญหรือที่เรียกกันย่อๆ ว่า “POSDCoRB Model” ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ดังนี้

๑. การวางแผน (P = Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการและแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าว่าจะต้องทำอะไรบ้างและทำอย่างไร

๒. การจัดการองค์การ (O = Organizing) หมายถึง การจัดหน่วยงานกำหนดโครงสร้างของหน่วยงานการจัดสายงานตำแหน่งต่างๆ กำหนดอำนาจหน้าที่ให้ชัดเจน

๓. การจัดหาบุคคล (S = Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเป็นการบริหารงานทางด้านบุคคลอันได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาการพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีการประเมินผลการทำงานและการให้พ้นจากงาน

๔. การอำนวยการ (D = Directing) หมายถึง การตัดสินใจการวินิจฉัยสั่งการหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๕. การประสานงาน (Co = Coordinating) หมายถึง การประสานงานกิจการด้านต่างๆ ของหน่วยงานให้เกิดความร่วมมือเพื่อดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

๖. การรายงาน (R = Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานว่าก้าวหน้าเพียงใด

๗. การงบประมาณ (B=Budgeting) หมายถึง การงบประมาณการจัดทำงบประมาณบัญชีการใช้จ่ายเงิน การควบคุมและการตรวจสอบด้านการเงิน^{๑๓}

ขณะนั้นการบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. ๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหาร หรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดัง และต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลัก

^{๑๒} สุปรีชา กมลาคน์, พลอากาศโท, หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๕), หน้า ๒.

^{๑๓} Gulick L. and Urwick J., **Papers on the Science of Administration**, (New York : Institute of Public Administration, 1973), pp.18-19.

การบริหารเป็น ๗ ตัวโดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อมีดังนี้ POSDCoRB (พอสต์คอร์ด)^{๑๔} ในขณะที่เดียวกันการบริหารงานไม่ว่าจะเป็น รูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการ และหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ ไปใช้ กับองค์การ เรียกว่า วิธีที่ดีที่สุด (one best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละ องค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเอง ไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้อง ศึกษาการบริหาร โดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมาก และ วิเคราะห์ว่าวิธี การใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ^{๑๕}

องค์ประกอบของการบริหารที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อองค์การมีดังนี้

๑. วัตถุประสงค์ที่แน่นอน กล่าวคือ จะต้องรู้ว่าจะดำเนินการไปทำไมเพื่ออะไรและต้องการอะไรจากการดำเนินการ เช่น ต้องมีวัตถุประสงค์ในการให้บริการหรือในการผลิตต้องรู้ว่าจะผลิตเพื่อใครต้องการผลตอบแทนเช่นใด ถ้าหาไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แล้วก็ไม่มีประโยชน์ที่จะบริหารการดำเนินงานต่างๆ จะไม่มีผลสำเร็จเพราะไม่มีเป้าหมายกำหนดไว้แน่นอน

๒. ทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้เพื่อประกอบการดำเนินงานรวมไปถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรในการบริหาร ได้แก่ ๔ Ms คือ มนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และความสามารถในการจัดการ (Management) หรือ ๖ Ms ที่มีเครื่องจักร (Machine) และตลาด (Market) เพิ่มเข้ามาซึ่งในปัจจุบันมีความจำเป็นมากขึ้น

๓. มีการประสานงานระหว่างกัน หรือเรียกได้ว่ามีปฏิกิจราระหว่างกัน กล่าวคือ เป้าหมายและวัตถุประสงค์รวมทั้งทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ Ms หรือ ๖ Ms ดังกล่าว จะต้องมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและเกิดปฏิกิจราระหว่างกันหรือกล่าวได้ว่า จะต้องมึระบบของการทำงานร่วมกันและที่เกิดขึ้นจริงๆ ด้วยการนำปัจจัยทั้งหลายเบื้องต้นมาไว้ร่วมกันแล้วไม่เกิดปฏิกิจราระหว่างกัน ไม่เกิดความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารก็จะไม่เกิดขึ้น

๔. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น สิ่งทีวัดผลสำเร็จของงานว่าบรรลุเป้าหมายของวัตถุประสงค์ขององค์การก็คือ ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในอันที่จะบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การในการใช้ทรัพยากรขององค์การที่มีอยู่ระยะสั้นโดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ค่าใช้จ่ายกับปัจจัยนำออก รายได้ขององค์การ^{๑๖}

^{๑๔} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

^{๑๕} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

^{๑๖} สมคิด บางโม, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๔๕), หน้า ๖๒-๖๓.

หลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ

๑. การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน หมายความว่า การบริหารเป็นกระบวนการทางสังคม คือ อาศัยกลุ่มคนที่ร่วมกันทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การผู้บริหารจะต้องรับผิดชอบให้สำเร็จโดยอาศัยความร่วมมือของบุคคลอื่น มิฉะนั้นจะทำงานไม่สำเร็จสาระสำคัญของการบริหารในข้อนี้แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีสิ่งต่างๆ เหล่านี้ คือ มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีม ได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้ หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้

๒. การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้ เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารจะต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือ เป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จเป้าหมายสูงเกินไปก็ทำให้สำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่าประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓. การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ คำว่า ประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ส่วนคำว่าประสิทธิภาพ หมายความว่า ทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่าง คือ งานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔. การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่าเราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรจำกัด การใช้ทรัพยากรต่างๆ จึงต้องตระหนัก ๒ ข้อ ใหญ่ๆ คือ เมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้ และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์เป็นการศึกษาถึงการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไร ส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้อง และสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้น^{๑๗}

^{๑๗} เสนาะ ตีแยว, หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า

ดังนั้นแล้วการบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างานจึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^{๑๘}

สรุปได้ว่า แนวคิดการบริหารนั้น จะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดการ การสั่งการ หรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ นอกจากนั้นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วย วัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหาร มีความประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารงาน ซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึง การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหาร เป็นแนวคิดที่มีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์มีภารกิจ และภาระหน้าที่ในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยความราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย โดยอาศัยความสัมพันธ์ของกลุ่มคนภายในองค์กรที่จะต้องให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการดำเนินการ ตั้งแต่ผู้บริหารระดับบนจนถึงพนักงานระดับล่าง โดยมีหลักสำคัญในการบริหารได้แก่ การวางแผนล่วงหน้าการจัดหน่วยงาน การอำนวยการ การประสานงาน การจัดบุคลากร การรายงาน รวมไปถึงเรื่องของงบประมาณด้วย

ตารางที่ ๒.๒ สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
เนตร์ พัฒนยาวิราช, (๒๕๔๖ หน้า ๘).	๑. การบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ ๒.ศึกษาองค์การโดยรวม มุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ
คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, (๒๕๔๙ หน้า ๙).	๑.ได้กล่าวถึงแนวคิดของ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) ๒.การบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ คือ การวางแผน การจัดการ การบังคับบัญชา การประสานงาน การควบคุม
สุปรีชา กมลาศน์, (๒๕๔๕ หน้า ๒).	๑.การบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ๒.เกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหาร อย่างเป็นระบบ

^{๑๘} อติสร เพียงเกษ, ดร., ศิลปะการพูด : วิธีเอาชนะใจคน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

ตารางที่ ๒.๒ สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร
Gulick L. and Urwick J., (1973 pp.18-19).	๑. P = Planning (การวางแผน) ๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) ๓. S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) ๔. D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) ๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) ๖. R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) ๗. B = Budgeting (การงบประมาณ)
เดมส์คีย์ ทงอินทร์, (๒๕๔๗ หน้า ๓๗).	๑.การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้น ๒.มีการเสนอกระบวนการ หลักเกณฑ์มากขึ้น
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕ หน้า ๔๙).	๑.วิธีที่ดีที่สุด(one best way) ๒.ผู้บริหารต้อง ศึกษาการบริหารโดยมีประสบการณ์
สมคิด บางโม, (๒๕๔๕ หน้า ๖๒-๖๓).	๑.วัตถุประสงค์ที่แน่นอน ๒.ทรัพยากรในการบริหาร ๓.มีการประสานงานระหว่างกัน ๔.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานนั้น
เสนาะ ตีเยาว์, (๒๕๔๔ หน้า ๑-๒).	๑.การบริหารเป็นการทำงานกับคนและโดยอาศัยคน ๒.การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ ๓.การบริหารเป็นการสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ๔.การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๕.การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
อดิศร เพียงเกษ, ดร., (๒๕๕๑ หน้า ๑๑๑-๑๑๒).	๑.การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ๒.มีงานทำตามความถนัด “Put the right man on the right job.”

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการที่มีชื่อเสียงหลายท่าน ได้คิดค้นการบริหารงานออกมาเป็นทฤษฎี ที่เราหลายคนหลายท่าน ได้ศึกษาแล้วสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง และทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ มาแล้วหลายหน่วยงาน ในแต่ละท่านจะมีรูปแบบที่ไม่เหมือนกัน และบางท่านอาจจะมีรูปแบบของ ทฤษฎีที่เหมือนกันดังที่ได้ศึกษามา ดังนี้

การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการที่สำคัญ ๔ ประการ คือ

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่าง คือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้นจากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ^{๑๙}

ในขณะเดียวกันการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

^{๑๙} เทเลอร์, อังโนริงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร^{๒๐}

สำหรับการบริหารโดย มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหารซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหาร ทุกชนิดไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร (Management Functions) ๕ ประการ คือ

๑. การวางแผน หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิธีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ หมายถึง ภาระหน้าที่ ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มี โครงของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคนอยู่ในส่วนประกอบ ที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การ และผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นต้องทำ

๒๐

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

๔. การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงาน ของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม หมายถึง ภาระหน้าที่ ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่า กิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว^{๒๑}

โดยที่หลักการบริหารของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) ว่า “หลักการบริหาร (The Principles of Management)” ๑๔ ประการ เป็นหลักการที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทศนะของฟาโยล ถือว่า หลักการบริหารทั้ง ๑๔ ประการเป็นทฤษฎีทาง การบริหารที่มีความสำคัญ โดยสรุปแล้ว มีดังนี้

๑. หลักการแบ่งงานกันทำ (Division of Work) เป็นหลักการบริหารที่เป็นที่รู้จักมากที่สุด ให้ความสำคัญกับการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญ เพื่อให้เกิดความแม่นยำในการทำงาน ลดความสูญเสียในการทำงาน เพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรและสร้างหลักสูตรการฝึกอบรมพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

๒. หลักการกำหนดหน้าที่ (Authority) เป็นหลักการบริหาร ที่ฟาโยล เห็นว่า ผู้บริหารมีสิทธิที่จะสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟังและทำตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายและผู้บริหารที่ดีจะต้องมีทั้งอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งและอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะเฉพาะของตนเอง

๓. หลักการรักษาระเบียบวินัย (Discipline) เป็นหลักการพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานเกิดความเชื่อฟังและถือปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ขององค์กร เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงการเคารพกฎระเบียบมากกว่าที่จะเป็นความเกรงกลัว ฉะนั้น การขาดระเบียบวินัยจะทำให้ภาวะผู้นำขององค์กรมีความอ่อนแอ และการรักษาระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัดจะนำไปสู่การสร้างสรรคภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

๔. หลักเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unit of Command) เป็นหลักการบริหารที่เสนอว่าผู้ใต้บังคับบัญชาหนึ่งคน จะต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเท่านั้น จึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ขณะเดียวกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็จะไม่เกิดความสับสนในการปฏิบัติตามคำสั่ง

๕. หลักเอกภาพของเป้าหมาย (Unit of Direction) เป็นหลักการบริหารที่องค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ทำให้เกิดเอกภาพในการดำเนินงาน มีการประสานงานที่แข็งแกร่ง และทุ่มเทการใช้ทรัพยากรขององค์กรได้ตรงตามเป้าหมาย

๖. หลักผลประโยชน์ของบุคลากรในองค์กร จะต้องส่งเสริมและสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร (Subordination of Individual to the General Interests) เป็นหลักการบริหารที่

^{๒๑} Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

พายุโศก มีเป้าหมายเพื่อการบริหารงานในองค์กรเกิดสถานการณ์ต่อไปน้อยที่สุด คือการเพิกเฉยของบุคลากร ความเห็นแก่ตัว ความขี้เกียจ ความอ่อนแอ และความเฉื่อยชา เพราะสาเหตุดังกล่าวเป็นที่มาของความขัดแย้งในทุกครั้งที่องค์กรจะก้าวไปข้างหน้า

๗. หลักการจ่ายค่าจ้าง (Remuneration) เป็นหลักการบริหารที่มุ่งให้องค์กรเลือกวิธีการจ่ายค่าจ้างให้เหมาะสมกับบุคลากร และทำให้ระบบการจ่ายค่าจ้างเป็นสิ่งที่สร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรมากที่สุด และจำเป็นที่จะต้องใช้อย่างหลากหลาย วิธีคละกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของงานและลักษณะเฉพาะของคนแต่ละคน

๘. หลักการรวมอำนาจ (Centralization) เป็นหลักการบริหารที่ พายุโศก เห็นว่าเป็นความจำเป็นที่ผู้บริหารจะรับข้อมูลข่าวสารทุกอย่างขององค์กร แล้วจึงดำเนินการตัดสินใจทั้งนี้จะได้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหาร

๙. หลักการกำหนดสายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) เป็นหลักการบริหารที่แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชาสูงสุดเชื่อมโยงไปถึงตำแหน่งล่างสุดเป็นการแสดงให้เห็นถึงช่องทางในการติดต่อสื่อสาร ตามสายงานหรือสายการบังคับบัญชาตามปกติ อย่างไรก็ตาม พายุโศก เห็นว่า จะทำให้การติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในระดับเดียวกันซึ่งอยู่คนละแผนกมีความรวดเร็วขึ้นโดยให้มีการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรง และเรียกวิธีการติดต่อประสานงานแบบนี้ว่า “สายประสานงานระดับล่าง” (Gangplank)

๑๐. หลักการกำหนดขั้นตอนในการทำงาน (Order) เป็นหลักการบริหารที่ พายุโศก เสนอว่าการจัดทรัพยากรตามโครงสร้างขององค์กร และโครงสร้างของงานจะต้องมีความเหมาะสมกันจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเขาเสนอแนะว่าองค์กรควรมีการยกย่องและจัดทำ การพรรณนางานในตำแหน่งต่างๆ ไว้ก่อน และให้จัดสรรทรัพยากรให้ตรงตามตำแหน่งที่ได้กำหนดไว้

๑๑. หลักความเป็นธรรม (Equity) เป็นหลักการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความยุติธรรมและความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชา และจะนำไปสู่การอุทิศตนและการจงรักภักดีของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

๑๒. หลักความมั่นคงของบุคลากร (Stability of tenure of Personnel) เป็นหลักการบริหารที่สามารถสร้างความมั่นคงในการทำงานให้บุคลากร เพราะการเข้าออกจากงานในอัตราส่วนที่สูงขึ้น จะส่งผลเสียต่อองค์กรในแง่ของการเพิ่มต้นทุนที่มองไม่เห็นให้เกิดขึ้นได้ในขณะที่บุคลากรก็จะมีเจตคติทางลบต่อองค์กร

๑๓. หลักความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) เป็นหลักการบริหารงานที่มีความสำคัญยิ่งที่ผู้นำในระดับต่างๆ จะต้องเป็นผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่เฉียบคมในอันที่จะนำไปสู่การริเริ่มแผนงานที่มีคุณค่ายิ่งต่อองค์กร

๑๔. หลักความสามัคคี (Esprit de Corps) เป็นหลักการบริหารงานที่จะต้องสร้างขึ้นในทุกองค์การทุกแห่ง เพราะถือว่าเป็นความจำเป็นยิ่งของทีมงานและนำไปสู่การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การเสนอหลักการบริหาร ๑๔ ประการนี้ ได้รับการยอมรับทั้งในระดับความคิดและการนำไปปฏิบัติ ตลอดจนใช้เป็นข้อเตือนในการปฏิบัติงาน จนบางครั้งมีผู้เรียกหลักการบริหารนี้ว่าเป็น “กฎทองของการบริหาร”^{๒๒}

ขณะเดียวกันได้มีหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียดดังนี้

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการ โดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษา โดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D - Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้ผู้บังคับ

^{๒๒} สุกัญญา อิมเมธธรรม, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : หลักการ แนวคิด และทฤษฎี, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐- ๕๔.

บัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้^{๒๓}

ทฤษฎีของการบริหาร คือ ทฤษฎี Z โดยหลัง จากการศึกษาการบริหารของธุรกิจญี่ปุ่น และ สหรัฐอเมริกา และได้ทำการประสมประสานกัน โดยมีแนวคิดด้านการบริหาร ดังนี้

๑. การจ้างงานระยะยาว
๒. การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์
๓. ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล
๔. การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป
๕. การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ
๖. เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง
๗. มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว^{๒๔}

ทฤษฎีการบริหารในรูปแบบ KPI ระบุว่า Key Performance Indicator หรือ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก เป็นการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ขององค์กร โดยเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตกลงกันไว้ องค์กรสามารถใช้ผลของการวัดและการประเมินความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเชื่อมโยงกับปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี ควรมีความเหมาะสม สามารถที่จะโน้มน้าวให้ทุกคนในองค์กรและผู้มีส่วนได้เสียประโยชน์ตลอดจนสาธารณชนเชื่อถือ ผลงานที่วัดจากตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักจะแสดงถึงภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยต้องสามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม คุณลักษณะของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่ดี คือ ต้อง "SMART" ได้แก่

๑. Specific ความเฉพาะเจาะจง ตัวชี้วัดควรมีความชัดเจนและมีความหมายมุ่งไปยังสิ่งที่วัด ควรกำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน ไม่กำกวม เพื่อมิให้เกิดการตีความผิดพลาดและเพื่อสื่อสารความเข้าใจให้ตรงกันทั่วทั้งองค์กร

๒. Measurable เป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำไปวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ข้อมูลที่ได้จากการวัดสามารถนำไปเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ได้จากตัวชี้วัดอื่นและใช้วิเคราะห์ความหมายทางสถิติได้

๓. Attainable (Achievable) สามารถบรรลุผลสำเร็จได้ องค์กรไม่ควรใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักที่องค์กรไม่สามารถควบคุมให้เกิดผลได้โดยตรง

^{๒๓} ลูเธอร์ กูลิค, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๘๖.

^{๒๔} Ouchi William, **Organization and Management** , (Eaglewood Cliffs : Prentice Hill, 1971), p. 283.

๔. Realistic มีความสมจริง ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักมีความเหมาะสมกับองค์กร และไม่ใช้ต้นทุน การวัดที่สูงเกินไป

๕. Timely สามารถใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้ภายในเวลาที่กำหนด ควรปรับปรุง ตัวชี้วัด ให้ทันสมัยอยู่เสมอ^{๒๕}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่ผู้บริหารใช้สำหรับตัดสินใจ เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารหน่วยงาน หรือองค์กรต่างๆ ทั้งที่เป็นองค์กรที่เป็นหน่วยงานของรัฐและเอกชนให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายโดยนำทรัพยากรมาใช้ให้ประหยัด ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวนี้ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้บุคคลต่างๆ เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งกระบวนการบริหารเป็นภารกิจที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ตามลำดับขั้นตอน เป็นระบบมีการวางแผน การจัดองค์การหรือการจัดหน่วยงานต่างๆภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

ตารางที่ ๒.๓ สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
เทเลอร์, (๒๕๔๓ หน้า ๔๗ – ๔๘).	๑.ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด ๒.ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน ๓.พิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ๔.การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), (๒๕๔๙ หน้า ๓-๕).	๑.การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น ๒.หน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ “POSDC”
Price, Alan, (2004 p. 110).	๑.การวางแผนดำเนินการ ๒.การจัดให้มีโครงสร้างงาน ๓.การบังคับบัญชาสั่งการงาน

^{๒๕} พสุ เดชะรินทร์, ผศ. ดร., ประมวลจากกลยุทธ์สู่การปฏิบัติด้วย Balanced Scorecard และ Key Performance Indicators, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕) หน้า ๓.

ตารางที่ ๒.๓ สรุป ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิชาการ	ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
	๔.การเชื่อมโยงประสานงาน ๕.การควบคุมกำกับให้เป็นไปตามแผน
สุกัญญา อิมเอมธรรม, (๒๕๔๘ หน้า ๕๐- ๕๔).	๑.หลักการบริหาร ๑๔ ประการ เป็นหลักการที่ผู้บริหารจะต้องตระหนัก ๒.นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหาร ทศนะของฟายอล ถือว่าหลักการบริหารทั้ง ๑๔ ประการเป็นทฤษฎีทางการบริหารที่มีความสำคัญ
ลูเธอร์ กูลิค, (๒๕๔๕ หน้า ๘๖).	๑. P = Planning (การวางแผน) ๒. O = Organizing (การจัดองค์การ) ๓. S = Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) ๔. D = Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) ๕. Co = Coordinating (การประสานงาน) ๖. R = Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) ๗. B = Budgeting (การงบประมาณ)
Ouchi William, (1971 p.283).	๑.การจ้างงานระยะยาว ๒.การตัดสินใจเป็นเอกฉันท์ ๓.ความรับผิดชอบเฉพาะบุคคล ๔.การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งแบบค่อยเป็นค่อยไป ๕.การควบคุมในตัวเองไม่เป็นทางการโดยมีการวัดผลอย่างชัดเจนและเป็นทางการ ๖.เส้นทางอาชีพแบบเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับปานกลาง ๗.มีความเกี่ยวข้องในลักษณะครอบครัว
พสุ เดชะรินทร์,ผศ.ดร., (๒๕๔๕ หน้า ๓).	๑.การบริหารในรูปแบบ KPI ไว้ว่า Key Performance Indicator หรือตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก ๒.เป็นการวัดความก้าวหน้าของการบรรลุปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

จากการทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับหลักอิทธิบาทธรรม ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ ดังนี้

จากพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในอังคุตตรนิกายทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

ภิกษุ! นั้น เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก ฉันทะ และความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก วิริยะ และความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจาก วิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์)^{๒๖} ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค ว่า พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็น เป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ ในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ

๒.๒.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของ หลักอิทธิบาทธรรม ไว้ที่น่าสนใจ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ การใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญา^{๒๗} ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ ความเพียรพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรอง สอบสวนพิจารณา หรือหมายความว่า มีใจรักพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็น อิทธิบาท ๔^{๒๘} และเป็นบทของพระธรรม เช่นว่า จะมี ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาท นี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงาน

^{๒๖} อัง.ติก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.

^{๒๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑), หน้า ๒๔.

^{๒๘} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ , ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

ยอมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี่เรียกว่า เขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๒๙} ดังนั้น ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้นคือให้บุคคลปลุกฝังความพอใจในหน้าที่การงานในอาชีพ ในการประพฤติปฏิบัติความดีทั้งหลายแม้ว่าจะไม่เคยมีความพอใจมาก่อนแต่ก็ให้ใช้ปัญญาพิจารณาให้เห็นประโยชน์ของเรื่องเหล่านั้น แล้วปลุกฝังความพอใจให้บังเกิดขึ้น คนเรานั้นไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม ถ้าเริ่มต้นที่จะทำการงานนั้นให้สำเร็จไปได้ ฉันทะ ความพอใจ คือบันไดขั้นแรกที่จะนำคนไปสู่ความสำเร็จในเรื่องนั้นๆ^{๓๐} ฉันทะ ความรักงาน คือ จะต้องเป็นผู้รักงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และทั้งจะต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่รับผิดชอบหรือ กิจการงาน อาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ ไม่เป็นคนผัดวันประกันพรุ่งไม่ปล่อยให้งานค้างค้ำเป็นดินพอกหางหมู ต้องทำงานด้วยใจรักจิตใจจึงมีพลังกล้าแข็งผลักดันให้กิจการงานที่ทำนั้นสำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพสูงได้ การทำกิจการงานใดๆ ถ้าขาดใจรักที่จะทำแล้วกิจการงานนั้นหวังความสำเร็จและความเจริญได้ยากเหมือนดัง เช่น นักเรียน นักศึกษา ถ้าใจไม่รักเรียน หรือเรียนด้วยจิตใจท้อแท้แล้ว ผลการเรียนย่อมไม่ดี คือ ย่อมตกต่ำหรือเรียนไม่สำเร็จ เพราะฉะนั้นต้องปลุกใจรัก ในกิจการงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบหรือในอาชีพของตนจึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าได้^{๓๑} พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่า ให้ประสบผลสำเร็จ แม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน เมื่อจะทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา^{๓๒} อิทธิบาท ๔ เป็นคุณ ๔ อย่างถ้ามีบริบูรณ์แล้วจะชักนำให้ บุคคลถึงสิ่งที่ต้องการซึ่งไม่เหลือวิสัย จนกล่าวไว้ว่าอิทธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือนจนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา^{๓๓} คือ สูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า จิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลาย จิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลาย สิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้น ความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจ ไม่ว่าเรา จะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ดังใจ และอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ

^{๒๙} พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), *การทำงานที่เป็นสุข*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๓๐} พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตญาโณ), *ธรรมปริทรรศน์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แปดสิบเจ็ด, ๒๕๕๐), หน้า ๕๔.

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๔.

^{๓๒} อัครเมธี สิริวรานนท์, *เปิดโอกาสให้ชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

^{๓๓} กลิน อรรถโยธิน, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้น ประถม ศึกษา ปีที่ ๖ กรุงเทพมหานคร”, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒).

ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ด้วยความพากเพียร ด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาได้ส่วนอย่างสม่ำเสมอ แล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน^{๓๔} การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้ การประกอบสัมมาชีพ หรือการทำวิจัยจะสำเร็จประสงค์ได้นั้น ต้องฟันฝ่าอุปสรรคความยากลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้น หากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจจะประสบความขัดข้องในการทำงานจนกระทั่งการทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จหรือ ทำงานสำเร็จแต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ที่เป็นเช่นนี้ เพราะขาดคุณธรรม คือ หลักอิทธิบาท ๔ นั่นเอง^{๓๕}

สรุปได้ว่า จากความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละท่าน ได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่า การทำงาน คือ การใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนาตนเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความสุขและเจริญยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ ๒.๔ สรุป ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม

นักวิชาการ	ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม
อง.ตึก. (ไทย) ๒๐/๑๖๓/๔๐๓.	๑. เพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ ๒. เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ ๓. เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จตามความประสงค์
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๕๑ หน้า ๒๔).	๑. ต้องมีความพอใจ มีความเพียร มีสมาธิ จึงเกิดปัญญา ๒. ปัญญา จะนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๙ หน้า ๑๓).	๑. นันทะ มีใจรัก ๒. วิริยะ พากเพียรทำ ๓. จิตตะ เอาจิตฝึกฝน ๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน
พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), (๒๕๔๙ หน้า ๓๐).	๑. การทำงานต้องมีความพอใจ ชยัน เอาใจใส่ และพิจารณา

^{๓๔} สอนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๓๕} วิจิตร สังข์ประพันธ์ อ้างใน สถิต รัชปต์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด”, ศึกษาค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).

	๒.สามารถมีได้โดยไม่รู้สีกตัว
ตารางที่ ๒.๔ สรุป ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม (ต่อ)	
นักวิชาการ	ความหมายของหลักอิทธิบาทธรรม
พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาณ), (๒๕๕๐ หน้า ๕๔).	๑.ฉันทะ คือ บันไดขั้นแรกที่จะนำคนไปสู่ความสำเร็จ ๒.ให้บุคคลปลุกฝังความพอใจในหน้าที่การงานในอาชีพ ในการประพฤติปฏิบัติความดีทั้งหลาย
เรื่องเดียวกัน, หน้า ๙๔.	๑.ต้องปลุกใจรัก ในกิจการงานในหน้าที่ที่ตน ๒.รับผิดชอบหรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าได้
อัครเมธี สิริวรานนท์, (๒๕๕๐ หน้า ๙๓).	๑. ทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงาน ๒. สามารถทำให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรค
กถิน อรรถโยธิน, ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๒).	๑.เป็นธรรมะที่เป็นธรรมที่มีอุปการะ ๒.มีอุปการะแก่งานทุกชนิด ตั้งแต่งานของผู้ครองเรือน จนถึงงานของผู้บำเพ็ญวิปัสสนา
สนอง วรอุไร, (๒๕๕๐ หน้า ๙๗).	๑.ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรัก ความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน ๒.ความสำเร็จอยู่ที่ใจ
วิจิตร สังข์ประพันธ์ ศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘).	๑.เป็นหลักธรรมประจำใจ ๒.การกระทำทุกอย่างหากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้อง ไม่บรรลุความสำเร็จ เพราะขาด คุณธรรม คือ หลักอิทธิบาท ๔

๒.๒.๒ ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม ไว้หลายท่าน ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรม เช่นว่า จะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่า อิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัว คนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๓๖} และการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท แปลว่า หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ หรือทางสู่ความสำเร็จ มีองค์ประกอบ ๔

^{๓๖} พุทธทาสภิกขุ, การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

ประการ คือ ๑) ฉันทะ คือ มีใจรัก ทำงานด้วยใจรักงาน ๒) วิริยะ คือ พากเพียรทำ รักแล้วต้องขยัน ความขยันคือ ภาวปฏิบัติการณ์ของความรัก ความรักในงานจะทำให้เรารู้ว่าควรทำงานอะไร ส่วนความขยันจะทำให้งานนั้น ก้าวไปสู่ความสำเร็จ การทำงานถ้าขาดความขยัน ความชำนาญก็จะไม่เกิด ๓) จิตตะ คือ จดจำจ่อ จิต หมายความว่า ทำอะไรก็ตามให้เจาะลงไป ปักใจลงไปในสิ่งนั้นอย่างลึกซึ้ง อย่างมุ่งมั่น อย่างจริงจังและอย่างทุ่มเท ใครก็ตามที่ทำงานด้วยการเอาใจจดจ่ออยู่กับงานนั้น คนนั้นจะประสบความสำเร็จ ๔) วิมังสา คือ วินิจวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์สังเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนานั่นเอง เมื่อเราทำงานอะไรก็ตาม ให้พินิจพิเคราะห์ สร้างสรรค์พัฒนา พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากจำพุทธประวัติได้ ก็จะพบว่าสาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะ เสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่า พระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์ อันได้แก่ การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๓๗} ขณะที่ทางแห่งความสำเร็จ นอกจากการที่จะมีความไม่สันโดษ และสันโดษที่ถูกต้องแล้ว เพราะฉันทะ ทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่ทำ สิ่งที่เป็นเป้าหมายทำให้เกิดจิตใจฝักใฝ่อย่างที่ว่ามา เมื่อใจฝักใฝ่ก็ทำงานด้วย ความแน่วแน่มั่นคงสภาพที่จิตแน่วแน่มั่นอยู่กับสิ่งที่กระทำนั้น เราเรียกว่าเป็น “สมาธิ” เพราะฉะนั้น ฉันทะ ก็นำไปสู่สมาธิ สมาธิในการทำงานเกิดได้ด้วยการมีฉันทะ เมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจเป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะ ก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่มั่น เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่มั่นตั้งใจจริง จิตทำงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ “ความเป็นเลิศ” ของงานนั้น หมายความว่า งานนั้นจะสำเร็จผลอย่างดีเลิศอันนี้ก็เลยพันกันไปหมด เพราะฉะนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสว่า ฉันทะเป็นคุณ ธรรมอย่างหนึ่งใน อธิติบาท ๔ คือ ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จ หรือเรียกง่าย ๆ ว่า “ทางแห่งความสำเร็จ” เมื่อพูดมาถึงอธิติบาทแล้วก็ต้องโยงไปถึงคุณธรรมข้ออื่นๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะอธิติบาทมี ๔ ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือ ข้อที่พูดมาแล้ว ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น รักงาน รักเป้าหมาย รักจุดหมายที่ตั้งงาม รักวัตถุประสงค์ของงานนั้น ข้อต่อไปนี้เป็น วิริยะ ความเพียร ความพยายาม จิตตะ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา ความไตร่ตรอง สอดส่องพิจารณา หรือถ้าจะพูดให้สั้นง่ายขึ้น ก็บอกว่า “มีใจรัก พากเพียรทำ เอาใจจดจ่อ ใช้ปัญญา สอดส่อง” นี่เป็นอธิติบาท ๔ ฉันทะ เป็นข้อที่ ๑ ตามปกติถ้ามีฉันทะแล้วมันก็จะช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นใน อธิติบาท ๔ ตามมา มันสัมพันธ์กัน ช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน พอมีฉันทะใจรักแล้ว มันก็เกิดความเพียรพยายามเมื่อมีความเพียรพยายามใจก็ฝักใฝ่จดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นมีใจจดจ่อเอาใจใส่ แล้วก็สามารถจะใช้ปัญญาพิจารณา สอนสอนเรื่องราว นั้น ไตร่ตรองถึงข้อบกพร่อง ข้อที่ควรแก้ไข หาทางทดลอง

^{๓๗} พระมหาวิฑูริย์ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), คนสำราญ งานสำเร็จ, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

ปรับปรุงอะไรต่างๆ เหล่านี้มันก็ตามกันมา ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสาเป็นชุดกันทีเดียว^{๓๘} โดยที่ ฉันทะ คือ ความรัก ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร รักในวิชาชีพรักศิษย์รักที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิต การให้คำปรึกษาบริหารทำไปด้วยใจรักในวิชาชีพไม่ได้ทำไปเพราะพอให้เสร็จไปพอให้ผ่านไปเพราะเป็นหน้าที่ วิริยะ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความขยันแข็งแรง มีความมานะพยายาม พากเพียรที่จะค้นหาความรู้ เทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ของการบริหารมาบริหาร เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจ มีความรู้กว้างขวางและลึกซึ้งต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้การเรียนการสอนประสบผลดี ตรงตามหลักสูตรผู้บริหารตั้งไว้ หนึ่งร่วมประชุมเพื่อปรึกษาเพื่อวางจุดมุ่งหมายร่วมกันหรือประชุมเพื่อจะให้คำปรึกษาทั้งในส่วนที่เป็นหมู่และเป็นรายบุคคล จิตตะ ผู้บริหารต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบทุกอย่างในสำนักงาน ผู้บริหารต้องมีความตั้งใจมีความมั่นใจแน่วแน่ในอันที่จะวางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรมและจริยธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดทั้งทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม ผู้บริหารต้องหนักแน่นและซื่อสัตย์ต่อตัวเองและผู้อื่นเสมอ วิมังสา การไตร่ตรองและให้เหตุผล ใช้สติปัญญาพิจารณาคิดหาเหตุผล รู้จักวิธีการบริหารงานให้สำเร็จไปด้วยความเรียบร้อยและทันต่อเหตุการณ์เมื่อเจอปัญหาใดๆ ผู้บริหารต้องใช้ปัญญาไตร่ตรองไม่วัฏวน รู้จักใช้เหตุผลด้วยตนเองก็ควรที่จะกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักคิด รู้จักไตร่ตรอง พิจารณาสืบค้นต่างๆ อย่างถี่ถ้วน และมีเหตุผลอีกด้วย^{๓๙}

ในส่วนขององค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ นั้น มีดังนี้ ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น จิตตะ คือ ความเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้น วิมังสา คือ การหมั่นไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น^{๔๐}

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้น ทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจ ไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้น ไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรอง ทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

^{๓๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๓๙} ไพฑูรย์ สินลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

^{๔๐} วิทย์ วิศทเวทย์และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

๔. วิมังสา ความหมั่นตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จัก ไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญ รู้จักพิจารณาพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๔๑}

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปทางธรรมว่า ความรักความใส่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต

ถ้าสามารถปลูกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้าเกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบ สม่่าเสมอ ไม่ชาน ไม่ส่าย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมกับปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลา เท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ท้อถอยกลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มี ความเพียร เท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อ จุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลุกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ทำงานลืมวันลืมคืน ลืมกิน ลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมนำไปสู่สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

^{๔๑} พิชุร มลิวัลย์, แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา , ๒๕๔๐), หน้า ๑๙ - ๒๐.

๔. วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญ ตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำรู้จัก ทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมี วิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบ เหล่านี้เท่านั้น ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่ จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลัง เรียกว่าวิมังสาสมาธิ ซึ่งจะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้อ อื่นๆ^{๔๒}

สรุปได้ว่า จากความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละ ท่านได้ อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่า การทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑)ใจรักงาน ๒)มีความ พากเพียรในงาน ๓)ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔)การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั้นเองอันจะ เป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์กรเกิดความสุขและเจริญยิ่งขึ้นไป

ตารางที่ ๒.๕ สรุป ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม

นักวิชาการ	สรุป ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม
พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๔๙ หน้า ๓๐).	๑.บทของพระธรรม คนที่ทำงานต้องมี และสามารถ มีได้โดยไม่รู้สึกตัว ๒.การทำงานต้องมีความพอใจ ชยัน เอาใจใส่ และ พิจารณา
พระมหาวิมลชัย วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี), (๒๕๕๑ หน้า ๙๒).	๑.หลักพื้นฐานแห่งความสำเร็จ ๒.ให้ใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์ การรู้จักคิดเชิง วิเคราะห์
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), (๒๕๔๓ หน้า ๑๙).	๑.ฉันทะ นำไปสู่สมาธิ ทำให้ใจมาอยู่กับงาน ๒.เป็นคุณธรรมอย่างหนึ่งใน อิทธิบาท ๔ ถ้ามีฉันทะ แล้วมันก็จะช่วยให้เกิดคุณธรรมข้ออื่นตามมา มันสัมพันธ์ กันช่วยเหลือเกื้อหนุนกัน

^{๔๒} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

ตารางที่ ๒.๕ สรุป ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม (ต่อ)

นักวิชาการ	สรุป ความสำคัญและองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม
ไพฑูรย์ สินลารัตน์, (๒๕๔๒ หน้า ๒๖๕-๒๖๖).	๑.ผู้บริหารควรมีความรัก ความพอใจในงานบริหาร ผู้บริหาร ต้องเป็น ๒.ผู้บริหารควรมีความขยันแข็งแรง พากเพียรผู้บริหาร ต้องใส่ใจฝึกฝนรับผิดชอบ ผู้บริหาร ต้องใช้ปัญญา ไตร่ตรองไม่วัฏวน รู้จักใช้เหตุผล
วิทย์ วิศุทเวทย์และเสฐียรพงษ์ วรรณปก (๒๕๔๔ หน้า ๘๙).	องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ๑.ความพอใจ ๒.ความเพียร ๓.ความเอาใจฝึกฝน ๔.ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผล
พิฑูร มลิวัลย์, (๒๕๔๐ หน้า ๑๙ – ๒๐).	๑.ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒.วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น ๓.จิตตะ ความเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่วางธุระ ๔.วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), (๒๕๔๒ หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔).	๑.เมื่อมีฉันทะเต็มที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น ๒.ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแล้วจะมีแรงหนุนที่จะทำให้สำเร็จ ถ้าจิตตะเต็มเปี่ยม ๓.จิตจะสนใจจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้นมาก ๔.วิมังสาแล้วจะใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองตรวจสอบโดยรอบคอบ

๒.๓ เทศบาลเมืองหล่มสัก

อาณาเขต เทศบาลเมืองหล่มสัก มีพื้นที่ ๒.๐๘ ตารางกิโลเมตร

ที่ตั้ง สำนักงานเทศบาลเมืองหล่มสัก ตั้งอยู่เลขที่ ๙๙๙ ถนนวชิ ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก

จ.เพชรบูรณ์ ๖๗๑๑๐

ประชากร ประชากรในเขตเทศบาลเมืองหล่มสัก ตามสถิติทะเบียนราษฎร ณ วันที่ ๒๘ กันยายน ๒๕๕๘ มีทั้งสิ้น ๑๒,๑๔๒ คน ชาย ๕,๘๓๑ คน หญิง ๖,๓๑๑ คน

จำนวนชุมชน ๑๑ ชุมชน ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|---------------------------|
| ๑.ชุมชนท่ากกโพธิ์ | ๒.ชุมชนวัดทุ่งจันทร์สมุทร |
| ๓.ชุมชนบ้านไร่ | ๔.ชุมชนวัดศรีมงคล |
| ๕.ชุมชนวัดไพรสนต์ศักดิ์คาราม | ๖.ชุมชนศรีบุญเรือง |
| ๗.ชุมชนเมตตา | ๘.ชุมชนสักงอย |
| ๙.ชุมชนในเมือง | ๑๐.ชุมชนหยกฟ้า |
| ๑๑.ชุมชนน้ำพุ | |

ประชากร ทั้ง ๑๑ ชุมชน จำนวน ๑๒,๑๔๒ คน

โรงเรียนสังกัดเทศบาล จำนวน ๕ แห่ง ประกอบด้วย

- | | |
|------------------------------|------------------------------------|
| ๑. โรงเรียนเทศบาลบ้านศรีมงคล | ๒. โรงเรียนเทศบาลวัดประชุมคงคาราม |
| ๓. โรงเรียนเทศบาลบ้านสักงอย | ๔. วิทยาลัยอาชีวศึกษาเทศบาลหล่มสัก |
| ๕. โรงเรียนอนุบาลบ้านศรีมงคล | |

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน กำหนดให้มีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมของเมือง เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนอันเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น ด้านสาธารณูปโภค สาธารณูปการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ สร้างความสะอาดและปลอดภัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การพัฒนาด้านเศรษฐกิจ กำหนดให้มีการส่งเสริมการประกอบอาชีพและเพิ่มรายได้แก่ประชาชนในท้องถิ่น โดยการรวมกลุ่มประกอบอาชีพในชุมชน สร้างแหล่งท่องเที่ยวที่จะดึงดูดนักท่องเที่ยวมาเที่ยวในเขตเมืองมากขึ้น เช่น การสร้างศูนย์การเรียนรู้ด้านประวัติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การพัฒนาด้านการท่องเที่ยว กำหนดให้มีการส่งเสริมการท่องเที่ยวให้นักท่องเที่ยวเกิดความประทับใจเมื่อมาเยือนเมืองหล่มสัก เพื่อสร้างรายได้ให้แก่ประชาชนโดยสร้างแหล่งท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และประวัติศาสตร์ในเขตเทศบาล ตลอดจนสร้างพิพิธภัณฑ์ เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวให้เข้าเมือง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การพัฒนาด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กำหนดให้มีการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพรักษาสสมดุลของระบบนิเวศน์ให้การสนับสนุน และส่งเสริมให้มีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ดีรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของชุมชนและสถานที่ต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ การพัฒนาด้านคุณภาพชีวิตและคุณค่าทางสังคมกำหนดให้มีการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในเขตเทศบาล เพื่อประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านต่างๆ โดยเฉพาะ ด้านการศึกษาปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอน สนับสนุนงานด้านสาธารณสุข ส่งเสริมด้านสุขภาพ การป้องกันโรค ให้การสงเคราะห์ สร้างโอกาสแก่ผู้สูงอายุ ผู้ยากไร้ ผู้พิการและผู้ด้อยโอกาส ตลอดจนให้การสนับสนุนการศึกษา พื้นฟูส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและสนับสนุนการป้องกันยาเสพติด

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การพัฒนาด้านชุมชนเข้มแข็ง และศักยภาพของคน กำหนดให้มีการส่งเสริมชุมชนให้เข้มแข็งแบบยั่งยืน ประชาชนมีส่วนร่วมกับเทศบาล ในการดำเนินกิจกรรมของเทศบาล ทั้งในเรื่องของการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล การเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล การมีส่วนร่วมตรวจสอบ การบริหารกิจการของเทศบาล ให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาด้านการบริหารจัดการกำหนดให้มีการสนับสนุนการบริหารจัดการภายในเทศบาล การกระจายอำนาจการตัดสินใจสั่งการเพื่อลดภาระขั้นตอนการปฏิบัติงานและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน สนองความต้องการของประชาชน การให้บริการประชาชนด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม รวดเร็ว

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาด้านการรักษาความมั่นคงและความสงบเรียบร้อยของชุมชน กำหนดให้มีการจัดระบบการบริหารจัดการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยฝ่ายพลเรือน ให้มีประสิทธิภาพ ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาแผนป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนและแผนเฉพาะกิจต่างๆ เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ สนับสนุนงบประมาณ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยตลอดจนประสานความร่วมมือระหว่างภาค รัฐ ภาคเอกชนและประชาชน ในการให้ความรู้ การชักจูงรวมตัวร่วมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ปรับปรุง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความคล่องตัวในการดำเนินการป้องกันแก้ไข และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชน ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดำเนินการได้อย่างรวดเร็วทันสถานการณ์

๗ นโยบายการทำงาน เพื่อพัฒนาเทศบาลฯ สู่พี่น้องประชาชน

๑. นโยบายในการแก้ไขปัญหาน้ำท่วม โดยเน้นการป้องกัน และแก้ไขปัญหาน้ำท่วมในเบื้องต้นอย่างรวดเร็วเร่งสร้างและปรับปรุงระบบการระบายน้ำและป้องกันน้ำท่วมโดยทำเขื่อนกันน้ำท่วมแบบแบบมาตรฐาน ตลอดแนวริมแม่น้ำป่าสักในเขตเทศบาลฯ

๒. นโยบายด้านการศึกษา โดยเน้นการศึกษาในระบบ นอกระบบ ในโรงเรียน และการให้ชุมชนมีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษาเร่งรัดจัดระบบการศึกษา ๑๕ ปีอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมขยายอาชีวศึกษา ให้ครอบคลุมตามความต้องการของประชาชน สนับสนุนให้โรงเรียนในสังกัดเปิดการเรียนการสอนแบบสองภาษา

๓. นโยบายด้านสาธารณสุข และ สิ่งแวดล้อม โดยเน้นการฝึกเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากร การปฏิบัติหน้าที่ตรงจุด และ การร่วมมืออย่างจริงจังของผู้ประกอบการค้า และ ประชาชนทั่วไป ปรับปรุง และ พัฒนาตลาดสดให้สะอาด และ ถูกสุขลักษณะกำจัดพาหะนำโรค และ สิ่งปฏิกูลตามท่อระบายน้ำ เร่งรัดการกำจัดขยะมูลฝอย และ จัดหาถังขยะให้เพียงพอต่อความต้องการของชุมชน

๔. นโยบายด้านสาธารณูปโภค โดยเน้นการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐาน การใช้พื้นที่ให้เป็นระบบ เป็นระเบียบ สวยงาม และปลอดภัย เร่งดำเนินการสร้างถนนคอนกรีตและระบบประปาให้ทั่วถึงและครอบคลุมทุกพื้นที่ ปรับปรุงไฟฟ้าแสงสว่าง และเสียงตามสายให้ครอบคลุมทั่วถึงเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๕. นโยบายด้านการท่องเที่ยว และกีฬา โดยเน้นการสร้างแหล่งท่องเที่ยว เพื่อดึงดูดนักท่องเที่ยวและส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน เร่งสร้างสวนสาธารณะ เพื่อเป็นสถานที่พักผ่อน ออกกำลังกาย และลานกิจกรรม ส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยจัดให้มีถนนสายวัฒนธรรม (ถนนคนเดินไทท่อม) ปรับปรุงภูมิทัศน์ จัดสร้างสนามกีฬาพร้อมอุปกรณ์ออกกำลังกายและสนับสนุนการแข่งขันกีฬาอย่างต่อเนื่อง

๖. นโยบายด้านศาสนา และ วัฒนธรรมประเพณี โดยเน้นให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นส่งเสริมวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นให้ดำรงอยู่ตลอดไป เช่น ประเพณีกวนข้าวทิพย์ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนจำนำพรรษา ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนา และพัฒนาศาสนาให้เป็นศูนย์รวมของการพัฒนารวมถึงการปรับปรุงภูมิทัศน์ของวัดในเขตเทศบาลฯ

๗. นโยบายด้านการบริการประชาชน โดยเน้นงานบริการประชาชนรวดเร็ว โปร่งใส ทั่วถึงและเสมอภาค พัฒนาระบบบริหารการจัดการแบบครบวงจร (One Stop Services) ดำเนินการแจกเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ด้อยโอกาสอย่างต่อเนื่อง และทั่วถึง ส่งเสริมการจัดกิจกรรมที่เข้าถึงประชาชนอย่าง เช่น มหกรรมอาหารสะอาดฯ ส่งเสริมกลุ่มอาชีพในชุมชนให้มีรายได้เพิ่มขึ้น พร้อมดำเนินการควบคู่กับการสร้างเสริมนโยบายใหม่ดังนี้

- การบริหารจัดการภายในเทศบาลการกระจายอำนาจการตัดสินใจสั่งการ เพื่อลดภาระขั้นตอนการปฏิบัติงานและความรวดเร็วในการปฏิบัติงานสนองตอบความต้องการของประชาชน

- การให้บริการประชาชน ความเสมอภาคเป็นธรรมรวดเร็ว การเอื้ออำนวยความสะดวกการต้อนรับ คุณธรรม จริยธรรมของพนักงานยึดถือเป็นหัวใจของการให้บริการ

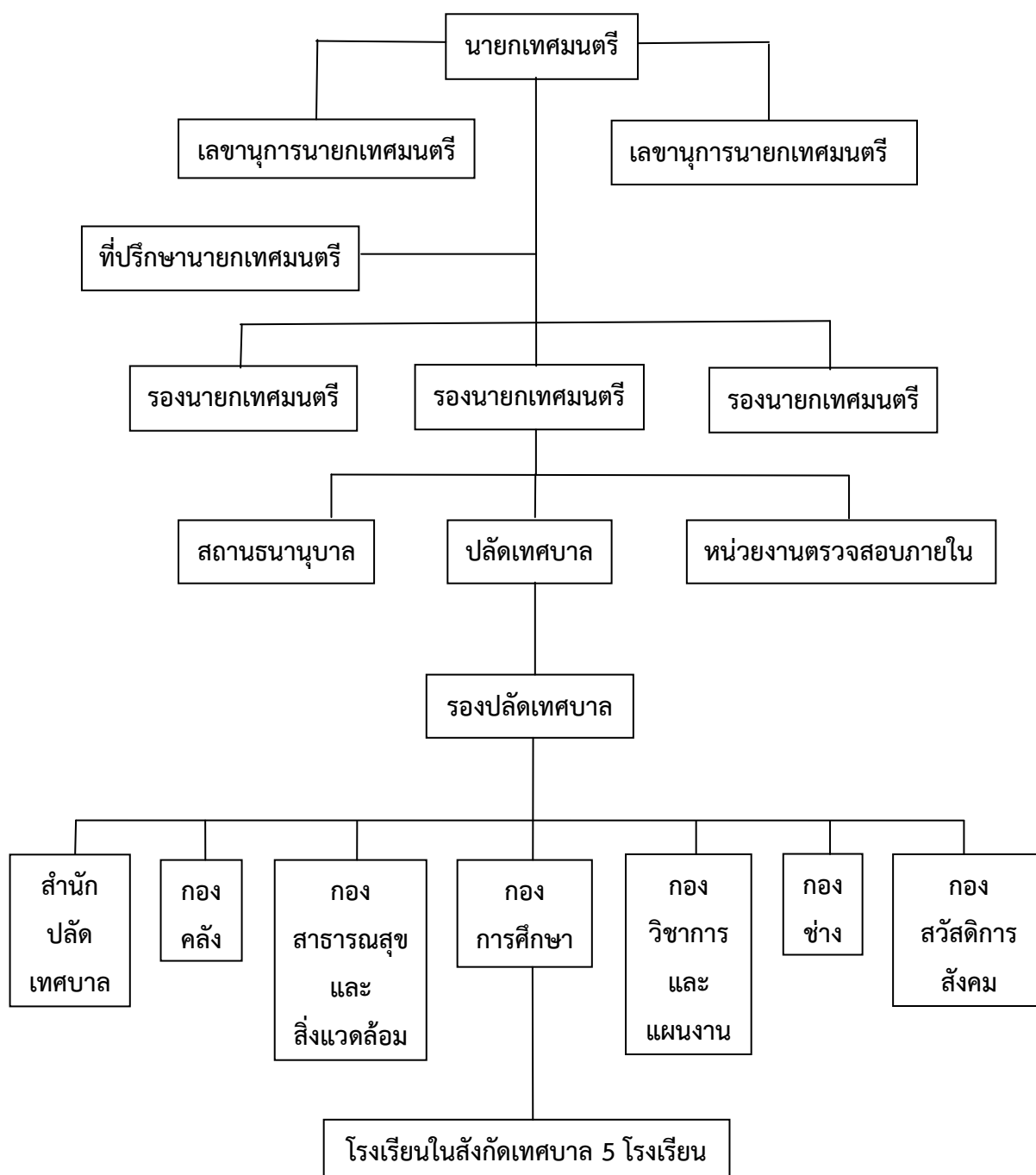
- การบริหารจัดการบริการสาธารณะ

ระบบไฟฟ้าสาธารณะ ถนนสาธารณะในเขตชุมชนของเทศบาลต้องมีไฟฟ้า สาธารณะส่องสว่างทั่วทุกชุมชน เพื่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ระบบการแจ้งซ่อมต้องรวดเร็วเป็นที่พึงพอใจสำหรับการให้บริการ

สวนสาธารณะ และสนามกีฬาเพิ่มสวนสุขภาพเพื่อประชาชนพักผ่อนออกกำลังกาย ดำเนินกิจกรรมอันเป็นสาธารณะตามชุมชนต่างๆ รวมถึงสร้างสนามกีฬาที่มีมาตรฐานสามารถให้บริการและรองรับการเป็นเจ้าภาพจัดการแข่งขันได้

การมีส่วนร่วมของประชาชน ด้านการให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมกับการเทศบาลในการดำเนินกิจกรรมของเทศบาลทั้งในเรื่องของการจัดทำแผนชุมชน แผนพัฒนาเทศบาล การเข้ามาเป็นคณะกรรมการร่วมกับเจ้าหน้าที่ของเทศบาล การมีส่วนร่วมตรวจสอบการบริหารกิจการของเทศบาลให้เป็นไปด้วยความยุติธรรม โปร่งใสสามารถตรวจสอบได้

โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลเมืองหล่มสัก



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างส่วนราชการเทศบาลเมืองหล่มสัก

สำนักปลัดเทศบาล

หน้าที่รับผิดชอบ สำนักปลัดเทศบาล มีหน้าที่ควบคุม และรับผิดชอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของงานธุรการ งานการเจ้าหน้าที่ งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง โดยให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับราชการทั่วไปของเทศบาลและราชการที่มีได้กำหนดให้เป็นหน้าที่ของกองหรือส่วนราชการใดในเทศบาล โดยเฉพาะรวมทั้งกำกับและเร่งรัดการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายแนวทาง และแผนการปฏิบัติราชการของเทศบาลในการจัดเตรียมและให้บริการด้านต่างๆ อีกทั้งงานเลขานุการ การประชุมคณะเทศมนตรี งานสภาเทศบาล งานเตรียมการเลือกตั้ง งานรัฐพิธีต่างๆ งานบริหารงานบุคคลของพนักงานเทศบาลและลูกจ้าง ตั้งแต่การบรรจุเข้ารับราชการจนถึงการออกจากราชการ งานทะเบียนราษฎร และงานบัตรประจำตัวประชาชน โดยให้บริการประชาชน ให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดและครอบคลุมถึงงานพัฒนาและส่งเสริมการท่องเที่ยว โดยเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับแหล่งท่องเที่ยวภายในจังหวัดและเทศบาล งานรักษาความสงบและความมั่นคง โดยการตรวจสอบและจัดระเบียบในตลาดสด หาบเร่ แผงลอย งานประสานจังหวัดและอำเภอ ในการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคง งานป้องกันและระงับอัคคีภัย ควบคุมดูแลในการจัดเตรียมและอำนวยความสะดวกในการ บรรเทาและระงับสาธารณภัยต่างๆ การฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ให้บริการ สาธารณะอื่นๆ เช่น ตัดต้นไม้ ประดับธง และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สำนักปลัดเทศบาลประกอบด้วยงานธุรการ, งานการเจ้าหน้าที่, งานทะเบียนราษฎร, งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยและงานรักษาความสงบ

กองคลัง

หน้าที่รับผิดชอบ หน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบการเบิกจ่ายเงินทุกประเภท การควบคุมและจัดทะเบียน งานประมาณรายจ่าย จัดทำเช็คและจัดเก็บเอกสารการจ่ายเงิน และตรวจสอบหลักฐานใบสำคัญคู่จ่าย งานจัดทำบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องทุกประเภท จัดทำรายงานประจำวัน ประจำเดือน ประจำปี รับผิดชอบงานเกี่ยวกับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน บำเหน็จ บำนาญ งานศึกษาวิเคราะห์วิจัยและเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการจัดเก็บภาษีอากร ค่าธรรมเนียม และการจัดหารายได้อื่นๆ ของเทศบาล วางแผนการจัดเก็บรายได้และการแก้ไขอุปสรรคในการจัดเก็บรายได้

อีกทั้งปรับปรุงหลักเกณฑ์ การประเมิน กำหนดค่ารายปีของภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีบำรุงท้องที่ ตรวจสอบการจัดทำบัญชีผู้ที่อยู่ในเกณฑ์เสียภาษีในปีงบประมาณ จัดเก็บจากทะเบียนคุมผู้ชำระภาษี (ผ.ท.๕) และแจ้งผลประเมินค่าภาษีแก่ผู้เสียภาษี งานจัดเก็บและรับชำระเงินรายได้จาก

ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม งานเก็บรักษาและการนำส่งเงินประจำวัน ตรวจสอบและจัดทำบัญชีรายชื่อของผู้ไม่ยื่นแบบแสดงรายการทรัพย์สิน หรือคำร้องภายในกำหนด

กองวิชาการและแผนงาน

หน้าที่รับผิดชอบ กองวิชาการและแผนงานมีหน้าที่เกี่ยวกับ การวิเคราะห์นโยบายและแผน เพื่อประกอบการกำหนดนโยบายในการจัดทำแผน หรือ โครงการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และโครงการต่างๆ ซึ่งอาจเป็นนโยบายหรือแผนงานและโครงการทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การบริหาร หรือ ความมั่นคงของประเทศ ทั้งนี้อาจเป็นนโยบายของเทศบาล โครงการระดับชาติ ระดับกระทรวง ระดับกรม หรือระดับจังหวัดแล้วแต่กรณี

งานเผยแพร่นโยบายข่าวสารของเทศบาล เผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมของชาติและท้องถิ่น งานสารนิเทศศึกษา วิเคราะห์วิจัย วางแผนด้านประชาสัมพันธ์ งานนิติการ พิจารณาวินิจฉัยกฎหมาย ร่างและพิจารณาตรวจร่างเทศบัญญัติ กฎระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งที่เกี่ยวข้อง จัดทำนิติกรรม งานสอบสวนดำเนินการเกี่ยวกับวินัยของเทศบาลและการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์ สอบสวนและเปรียบเทียบ การกระทำที่ละเมิดเทศบัญญัติและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและตามที่ได้รับมอบหมาย ประกอบด้วย งานธุรการ งานนิติการงานประชาสัมพันธ์และงานวิเคราะห์นโยบายและแผน

กองการศึกษา

หน้าที่รับผิดชอบ กองการศึกษามีหน้าที่รับผิดชอบการศึกษา ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ตลอดจนทั้งการจัดการศึกษาตามโครงการขยายโอกาสทางการศึกษาและการศึกษานอกระบบอื่นๆ การบริหารงานบุคคล พนักงานครูเทศบาล ลูกจ้างประจำ ตำแหน่งภารโรง ศึกษา นิเทศน์ สันทนาการ สารวัตรนักเรียน งานสวัสดิการ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานทะเบียนประวัติ งานงบประมาณ งานสำรวจสถิติข้อมูลงานตรวจสอบและติดตามประเมินผลตามนโยบาย หรือ โครงการงานวิชาการเกี่ยวกับการจัดการศึกษาของเทศบาล งานพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา กิจกรรม นันทนาการ งานศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น ส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประกอบด้วยงาน ธุรการ งานจัดทำงบประมาณ หน่วยนิเทศการศึกษา งานกิจการนักเรียน งานกิจการเด็กและเยาวชน งานโรงเรียน งานบริหารวิชาการ งานประเมินคุณภาพ งานการศึกษาและวัฒนธรรม

กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

หน้าที่รับผิดชอบ มีหน้าที่ควบคุมดูแลรับผิดชอบสุขาภิบาล ด้านสิ่งแวดล้อม สุขาภิบาล อาหารและโภชนาการ ควบคุมกิจการค้าประเภทต่างๆ ควบคุมแก้ไขเหตุเดือดร้อนรำคาญและมลภาวะ งานสุขาภิบาลโรงงาน งานอาชีวอนามัย งานฌาปนสถาน งานทำความสะอาดถนน เก็บขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล ควบคุมการฆ่าสัตว์และโรงฆ่าสัตว์ ดูแลป้องกันและเฝ้าระวังโรคติดต่อเชื้อต่างๆ ประกอบ ด้วยงานธุรการ งานสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อม งานรักษาความสะอาด งานสัตวแพทย์ งานเผยแพร่และฝึกอบรม

กองสวัสดิการสังคม

หน้าที่รับผิดชอบ มีหน้าที่และความรับผิดชอบด้านการสำรวจและจัดตั้งคณะกรรมการชุมชน ฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน ประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อนำมาบริการขั้นพื้นฐานแก่ประชาชน จัดทำโครงการช่วยเหลือด้านต่างๆ แก่ชุมชน ดำเนินการพัฒนาชุมชนด้าน เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การอนามัยและการสุขาภิบาลและงานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ได้รับมอบหมาย

กองช่าง

หน้าที่รับผิดชอบ มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการสำรวจ ออกแบบ การจัดทำข้อมูลทางด้านวิศวกรรม การจัดเก็บและทดสอบคุณภาพวัสดุ งานออกแบบ เขียนแบบ การตรวจสอบ การก่อสร้าง งานควบคุมอาคารตามระเบียบกฎหมาย งานแผนการปฏิบัติงาน การก่อสร้างและซ่อม การควบคุมการก่อสร้าง ซ่อมบำรุง งานแผนงานวิศวกรรมเครื่องจักรกล การรวบรวมประวัติ ติดตาม ควบคุม การปฏิบัติงานเครื่องจักรกล การควบคุม การบำรุงรักษาเครื่องจักรกล ยานพาหนะ งานเกี่ยวกับแผนงานควบคุม เก็บรักษาการเบิกจ่ายวัสดุอุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิงและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

สถานธนาบาล

จัดตั้งขึ้นตามแนวนโยบายของผู้บริหารที่เห็นสมควร จัดให้มีสถานที่ที่ให้ความช่วยเหลือทางด้านเงินทุนแก่ผู้มีรายได้น้อย เพื่อมีทุนไปใช้จ่ายเสียดอกเบี้ยในอัตราคงที่ โดยเปิดให้บริการตั้งแต่วันจันทร์ - วันศุกร์ เวลาราชการ ณ อาคารสถานธนาบาล ถนนจี้ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์

การรับจำนำ

๑. รับจำนำทรัพย์สินประเภททองคำ นาฬิกา เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ (งดรับของมีทะเบียนและอสังหาริมทรัพย์)

๒. ส่งดอกเบี้ย-ไถ่ถอน,เพิ่ม-ผ่อนเงินต้นภายในระยะเวลา ๔ เดือนและผ่อนผันให้อีก ๓๐ วัน

๓. จำหน่ายทรัพย์สินหลุดจำนำ

๔. คิดอัตราดอกเบี้ยในอัตราถูก เพื่อเป็นการช่วยเหลือประชาชนผู้เดือดร้อน ดังนี้

เงินต้นไม่เกิน ๔,๐๐๐ บาท คิดอัตราดอกเบี้ยร้อยละ ๐.๗๕ บาท ต่อเดือน

เงินต้นตั้งแต่ ๔,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท คิดอัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๑ บาท ต่อเดือน

เงินต้นตั้งแต่ ๓๐,๐๐๑ บาท คิดอัตราดอกเบี้ย ร้อยละ ๑.๒๕ บาท ต่อเดือน

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร หลักจริยธรรม และเกี่ยวกับเทศบาล ได้มีผู้ศึกษาไว้แล้ว สามารถพิจารณาได้ ดังต่อไปนี้

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

ด้วยขนาดขององค์กรในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ขึ้นความสลับซับซ้อนของปัญหาก็เพิ่มมากขึ้น ตามลำดับไม่ว่าจะเป็นในส่วนของภาครัฐ หรือเอกชนก็มักจะประสบปัญหาทั้งในส่วนของพนักงาน ระบบการจัดการตัวผู้บริหารเองหรือสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น นวัตกรรมที่ก้าวหน้า หรือเทคโนโลยี ที่มีความทันสมัยขึ้นอย่างรวดเร็วจนองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ทันส่งผลให้เกิดปัญหาในการ บริหารงานองค์กร ดังนั้นจึงมีผู้ให้ความสนใจในการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารไว้มากมาย ดังต่อไปนี้

รุ่งนภา ตาอินทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้วอำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่” พบว่า ๗ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการการบริหารองค์กร คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร ปัจจัยด้านกลยุทธ์ ปัจจัยด้านระบบและวิธีการบริหารงาน ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านผู้นำ ปัจจัยด้านทักษะการบริหารและปัจจัยด้านค่านิยมร่วมหรือวัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จขององค์กร ปัจจัยทั้ง ๗ ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่องค์กร^{๔๓}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล” พบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลางเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่างกันอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ สำหรับด้านอายุระดับการศึกษาสถานภาพตำแหน่งปัจจุบันระยะเวลาในการทำงาน และสังกัดที่แตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกัน^{๔๔}

^{๔๓} รุ่งนภา ตาอินทร์, “ปัจจัยที่เอื้อต่อความสำเร็จในการบริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับรางวัลบริหารจัดการที่ดี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ**, กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลดอนแก้ว อำเภอแม่ริม จังหวัดเชียงใหม่, คณะสังคมศาสตร์, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ : ๒๕๕๑), หน้า ๑๕๓.

^{๔๔} อาจพล วงศ์บุษราคัม, “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

นพพร บุญเพ็ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการแหล่งอารยธรรมเวียงกุมกาม ตำบลท่าวังตาล อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต้องการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแหล่งอารยธรรมเวียงกุมกาม อยู่ในระดับสูง โดยต้องการสร้างความรับผิดชอบพื้นฐานให้นักท่องเที่ยวคนไทยให้สำนึกต่อคุณค่าและ ช่วยอนุรักษ์โบราณสถานไว้ต่อไป และสร้างจิตสำนึกของการรักษามรดกทางวัฒนธรรมให้กับนักท่องเที่ยวรวมทั้งต้องการจัดให้นักท่องเที่ยวเดินทางมาเพื่อชื่นชมโบราณสถานด้วยความสะดวกสบาย นอกจากนี้ต้องการให้มีการพัฒนาการท่องเที่ยวแบบอย่างยั่งยืน โดยให้มีการร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐหน่วยงานท้องถิ่นและคนในชุมชนจัดการขยะเน่าเสียและมลพิษต่างๆ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม^{๔๕}

นาริรัตน์ กว้างขวาง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ” ผลวิจัยพบว่า ประชาชนที่มารับบริการจากเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับบริการ ไม่แตกต่าง ส่วนประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ ประสพการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับบริการ แตกต่างกัน^{๔๖}

ธีระชัย อินทร์น้อย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรม ร่องลงมา คือ ด้านความโปร่งใสและด้านคัมค่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ประชาชนที่มี เพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมา

^{๔๕} นพพร บุญเพ็ง, “ความต้องการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารจัดการแหล่งอารยธรรมเวียงกุมกามตำบลท่าวังตาลอำเภอสารภีจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐), บทคัดย่อ.

^{๔๖} นาริรัตน์ กว้างขวาง , “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบางเมือง อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ” , *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลท่าไม้ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๔๗}

พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของสถาน สงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔” พบว่า การบริหารของ สถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร ด้านการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ ในภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้ที่มีความเกี่ยว ข้องในฐานะผู้มารับบริการของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค มีการบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้าน บางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบการบริหารของสถานสงเคราะห์ บางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้และสถานภาพ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบาง แค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้และสถานภาพ^{๔๘}

พระธรรณต์ ขยานนโท (ประเสริฐศิลป์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของ มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗” พบว่า การบริหารงานของ มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมี (ค่าเฉลี่ยที่ระดับ ๓.๘๕) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปมากดังนี้ คือ ด้านธัมมัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านอัตตัญญ ด้านมัตตัญญ ด้านกาลัญญ ด้านปริสสัญญ และ ด้าน ปุคคลัญญ^{๔๙}

^{๔๗} อีระชัย อินทร์น้อย, ดาบตำรวจ, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วน ตำบลท่าไม้ อำเภอชุมแสง จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๔๘} พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์), “การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔” , *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๔๙} พระธรรณต์ ขยานนโท(ประเสริฐศิลป์), “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

สรุปการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารต่างๆ ในขั้นต้น สรุปได้ว่าการบริหารในแต่ละหน่วยงานย่อมมีวิธีการที่แตกต่างกันไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ของแต่ละหน่วยงานแต่สิ่งสำคัญในการบริหารนั้นอยู่ที่ประสิทธิภาพของผู้บริหารระเบียบ กฎเกณฑ์นั้นๆ ไปปฏิบัติหรือแม้แต่การนำหลักการบริหารที่ได้รับการยอมรับหรือเป็นหลักการที่ทางราชการทำเป็นกฎเกณฑ์มาใช้ก็จะต้องนำมาบูรณาการให้เหมาะสมกับหน่วยงานนั้น

ตารางที่ ๒.๖ สรุป งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
รุ่งนภา ตาอินทร์, วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , ๒๕๕๑ หน้า ๑๕๓).	๑.พบว่า ๗ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องอย่างมากกับการบริหาร องค์กร ๒.ปัจจัยทั้ง ๗ ประการมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จที่ องค์กร
อาจพล วงศ์บุษราคัม, วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต , สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒ บทคัดย่อ).	๑.การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมา ภิบาล โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมีคุณภาพปานกลาง ๒.ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกันมีระดับความ คิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ๓.อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัดที่แตกต่างกัน มี ระดับความคิดเห็นไม่ต่างกัน
นพพร บุญเพ็ง, วิทยานิพนธ์รัฐประ ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยา ลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐ บทคัดย่อ).	๑.ประชาชนในชุมชนท้องถิ่นต้องการมีส่วนร่วมในการ บริหารจัดการแหล่งอารยธรรมเวียงกุมกาม อยู่ใน ระดับสูง ๒.มีการร่วมมือกันระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐ หน่วยงาน ท้องถิ่น และคนในชุมชน
นารีรัตน์ กว้างขวาง , วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุก ด้าน ๒.ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับ บริการ ไม่แตกต่างกัน ๓.ประชาชนที่มีอายุ การศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการรับบริการแตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๖ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร (ต่อ)

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ธีระชัย อินทร์น้อย, ดาบตำรวจ, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณธรรมรองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส และด้านคัมค่า ๒.ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญต่างกันทางสถิติที่ระดับ .๐๕
พระมหาทองดี นิปโก (สุราทิพย์) , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ๒.ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้การบริหารงานของสถานสงเคราะห์บ้านบางแค กรุงเทพมหานคร โดยการประยุกต์ใช้พรหมวิหาร ๔ แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ และสถานภาพ
พระธรรณต์ ชยานนโท (ประเสริฐศิลป์), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑.โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒.พิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามากดังนี้คือ ด้านธัมมัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านอรรถัญญ ด้านมัตตัญญ ด้านกาลัญญ ด้านปริสสัญญ และ ด้านบุคคลัญญ

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม พบว่ามีผู้ศึกษาไว้ดังนี้

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ” พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการ บริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์

การทำงาน และรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลัก อธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน^{๕๐}

พระโกศล มณีนटना(ณัฐม) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนากอำเภอ บางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านการวางแผนพัฒนาชุมชน ด้านการดำเนินงานพัฒนา ชุมชน ด้านการติดตามตรวจสอบ และด้านการประเมินผล ตามลำดับ

๒. เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบาง มูลนากโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพและ รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้การมีส่วนร่วมของประชาชนใน การพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๕๑}

พัชร ชำนาญศิลป์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการ อาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอธิธิบาท ๔ ” พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหาร จัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอธิธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผล การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอธิธิ บาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพและระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอธิธิ บาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ต่างกัน มีความ

^{๕๐} พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต** , (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๕๑} พระโกศล มณีนटना(ณัฐม), “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชุมชนของเทศบาลเมือง บางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), หน้า บทคัดย่อ.

คิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน^{๕๒}

วิษณุภา เมธีวรฉัตร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน^{๕๓}

บุญชู ฉัตรารักษ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” พบว่า ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามเพศ อายุและชั้นยศ ไม่แตกต่าง และระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๕๔}

กัญญ์พารณ กลินนิมณฑล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖, ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ

^{๕๒} พัชรี ชำนาญศิลป์, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการวิทยาลัยการอาชีพนครสวรรค์ตามหลักอิทธิบาท ๔”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๕๓} วิษณุภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๕๔} บุญชู ฉัตรารักษ์, ดาบตำรวจ, “ความผูกพันต่อองค์การตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการตำรวจประจำศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์” , *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

๔.๑๘, ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑^{๕๕}

ชาตรี แนวจำปา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ” ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะและด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน สรุปได้ว่า ทุกคนต้องใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงานและมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ^{๕๖}

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการหรือวิธีการต่างๆ มาผสมผสานกันเป็นให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นธรรมชาติของอธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ

^{๕๕} กัญญ์พารณ กลินนิมณฑล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอธิบาท ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๕๖} ชาตรี แนวจำปา , “การประยุกต์ใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๒.

ตารางที่ ๒.๗ สรุปงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย,๒๕๕๓).	๑.โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒.มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน
พระโกศล มณีรัตน(เนียม), วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, รัฐประศาสน ศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕ บทคัดย่อ).	๑.โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒.ปัจจัยส่วน บุคคล เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา อาชีพและรายได้ต่อเดือน ภาพรวมแตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑
พัชรี ชำนาญศิลป์ , วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ๒.บุคลากรที่มีสถานภาพและระดับการศึกษาต่างกันมี ความคิดเห็นตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. บุคลากรที่มีเพศ อายุ รายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็น ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน
วิษณุภา เมธีวรฉัตร, วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒.มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน
บุญชู ฉัตรารักษ์ , ดาบตำรวจ, วิทยา นิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต, (มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑.ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ๒.จำแนกตามเพศ อายุ และชั้นยศ ไม่แตกต่าง และ ระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .๐๑
กัญญ์กัฬากรณ์ กลิ่นนิมโน, วิทยา นิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑.ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ๒.มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน
ชาตรี แนวจำปา , วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑.โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒.บุคลากรที่มีระดับการศึกษาและตำแหน่งที่ต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๒.๗ สรุป งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม (ต่อ)

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
	๓.บุคลาการที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน

๒.๔.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลมีผู้ศึกษาไว้สามารถพิจารณาได้ ดังนี้

ไพโรพ ถนัดคา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด” จากการศึกษาพบว่า ๑. ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลจตุรพักตรพิมาน จากมากไปหาน้อย คือ ด้านศิลปวัฒนธรรมจารีตประเพณีและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านการจัดระเบียบชุมชน/สังคมและการรักษาความสะอาด ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านการส่งเสริมการลงทุนพาณิชย์กรรมและการท่องเที่ยว ด้านงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต และด้านโครงสร้าง ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน ที่จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๕๗}

พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนฺโน (สินนา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัยพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๑๙๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕ มีอายุตั้งแต่ ๔๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๙ มีอาชีพเกษตรกร จำนวน ๑๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙ ๒. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการตัดสินใจ, ด้านการวางแผนการบริหารงาน, ด้านการร่วมรับผลประโยชน์, ด้านการติดตามและประเมินผลตามลำดับ ๓. ประชาชนที่มี เพศ การศึกษาและอาชีพ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

^{๕๗} ไพโรพ ถนัดคา, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของเทศบาลตำบลจตุรพักตรพิมาน จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

ทางสถิติที่ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๔. แนวทางการพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี มีดังต่อไปนี้ ๑) ด้านการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ประชาชนในแต่ละหมู่บ้านเข้ามาเสนอปัญหาต่างๆ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็เชิญผู้นำหมู่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน มาร่วมแก้ไขปัญหาร่วมกับทางเทศบาลก่อนที่จะทำโครงการหรือกิจกรรมต่างๆ จะต้องประชาสัมพันธ์ข่าวสารให้ประชาชนได้รับทราบ ๒) ด้านการวางแผนการบริหารงานเทศบาลจะมีการออกประชาคมเพื่อรับฟังปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะของประชาชนเพื่อบรรจุเป็นแผน พัฒนาการบริหารงานของเทศบาลที่เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น ประชาชนต้องมีส่วนร่วมทุกกิจกรรม ๓) ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ เทศบาลก็จะจัดงบประมาณค่าตอบแทน เงินรางวัล มีการเชิญประชาชนที่เสียสละเพื่อส่วนรวม มีนโยบายจัดพื้นที่พักผ่อนให้ประชาชนแต่ละหมู่บ้าน ประชาชนทุกคนในเขตเทศบาลตำบลโนนหวายควรได้รับสิทธินี้เท่าเทียมกัน ๔) ด้านการติดตาม และประเมินผล แต่งตั้งกรรมการติดตามการดำเนินงานของเทศบาลการจัดตั้งประชาคมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการดำเนินงานของเทศบาลและได้จัดทำป้ายประชาสัมพันธ์ข่าวสารในทุกหมู่บ้าน^{๕๘}

อารีณา มะหะหมัด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการ บริหารงานของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานของเทศบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนเกือบทุกด้านอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการดำเนินงานและด้านการประเมินผล มีเพียงด้านเดียว คือ การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการ บริหารงานของเทศบาลมากที่สุด คือ การที่ผู้บริหาร สมาชิกสภาเทศบาลและเจ้าหน้าที่ได้ประชาสัมพันธ์ให้ทราบอยู่เสมอและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ไม่มีเวลาเพียงพอและภารกิจมาก^{๕๙}

^{๕๘} พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน (สินนา), “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลโนนหวาย อำเภอหนองวัวซอ จังหวัดอุดรธานี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๕๙} อารีณา มะหะหมัด, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลท่าไม้ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี”, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า บทคัดย่อ.

กิจจา โพนแดน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัย พบว่า ๑) การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($x = ๓.๓๒$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การมีส่วนร่วมด้านการรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมด้านดำเนินการและการมีส่วนร่วมด้านติดตามและประเมินผล อยู่ในระดับปานกลาง ๒) เปรียบเทียบการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้อาชีพและระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล พบว่า ผู้นำชุมชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาล ต่างกัน มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้นำชุมชนที่มีอาชีพต่างกันมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ๓) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ผู้นำชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจคัดเลือกโครงการ/กิจกรรม ในแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อบรรจุเข้างบประมาณรายจ่ายเป็นส่วนน้อย ซึ่งเทศบาลขาดการสอบถามปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของชุมชนและผู้บริหารท้องถิ่นตัดสินใจในการพัฒนาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของตนเองมากกว่าความคิดเห็นและความต้องการของชุมชน ซึ่งการปฏิบัติตามแผนพัฒนาท้องถิ่นไม่เป็นไปตามที่ได้วางแผนไว้ ข้อเสนอแนะเทศบาลตำบลลาดยาว ควรก่อสร้างบำรุงรักษาถนน สะพาน ทางเท้าตามซอยต่างๆ ให้มากกว่าเดิมและเทศบาลฯ ควรก่อสร้างผนังกันน้ำเพื่อป้องกันริมตลิ่งพังและบ้านเรือนราษฎรไม่ให้เกิดความเสียหาย^{๖๐}

สายยันต์ ภิรมกิจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวระเหว ในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น” ผลการศึกษาพบว่า บทบาทของเทศบาลและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น โดยรวมและรายด้าน ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรับรู้ข้อมูลข่าวสาร ด้านการร่วมวางแผนพัฒนาเทศบาล ด้านร่วมปฏิบัติงาน และด้านการตรวจสอบและประเมินผล ส่วนด้านการแสดงความคิดเห็นในระดับน้อย ในส่วนเรื่องการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทเทศบาล ในการสร้างการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมใน

^{๖๐} นายกิจจา โพนแดน, “การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของเทศบาลตำบลลาดยาว อำเภอลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

การพัฒนาท้องถิ่น จำแนกตามอายุและระดับการศึกษา พบว่า อายุระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่นทั้ง โดยรวมและรายด้านทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๑}

ประสงค์ โพธิ์เนียม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นแนวทางสำคัญและเป็นกระแสหลักในการบริหารงานภาครัฐในปัจจุบัน หลักการสำคัญ คือ เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารและการดำเนินงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและนำประเทศเข้าสู่สังคมประชาธิปไตย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) ศึกษาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมและปัจจัยการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด ที่มีอยู่มากกว่า ๑๘ ปี จำนวน ๓๙๓ คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์และการทดสอบเอฟ ผลการศึกษาพบว่า ๑) ประชาชนในเขตเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดในระดับมาก ๒) ความสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมและปัจจัยการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนั้นระดับการศึกษา อาชีพ สถานภาพทางสังคม ถิ่นที่อยู่อาศัย การให้ข้อมูลข่าวสาร การรับฟังประชาชน ทศนคติของประชาชนและการเปิดให้เข้าถึงมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับแนวทางการสร้างการมีส่วนที่เทศบาลเมืองร้อยเอ็ดควรดำเนินการ คือ เพิ่มการประชาสัมพันธ์และให้ข้อมูลข่าวสารการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานแก่ประชาชนให้มากขึ้น ควรปรับปรุงระบบและระดับการตอบสนองต่อประชาชนให้รวดเร็ว มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จะสามารถเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดได้มาก^{๖๒}

^{๖๑} สายยันต์ ภิรมกิจ, “บทบาทของเทศบาลตำบลหนองบัวระเหว ในการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาท้องถิ่น”, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม, ๒๕๔๗), บทคัดย่อ.

^{๖๒} ประสงค์ โพธิ์เนียม, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด, การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐).

อรนุช ป้อมเป็น ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ และเปรียบเทียบสถานภาพของประชาชนที่ต่างกันต่อบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ประชาชนที่มีอายุ ๑๘ ปีขึ้นไป ที่อาศัยในเขตของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ จำนวน ๓๔๐ คน ได้จากการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดประมาณค่า ๕ ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าความสัมพันธ์ด้วยสถิติ $t - test$ และ $F - test$ จากการวิจัยพบว่า บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย สำหรับการเปรียบเทียบบทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนที่มีสถานภาพต่างกัน ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดงอำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ ส่วนประชาชนที่มี อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนและอาชีพที่ต่างกัน มีส่วนร่วมในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๓}

ดำเกิง ลักษณะโยธิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง” การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปางจำนวน ๔๔๖ คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตราส่วนระดับ ๕ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมทางการเมืองในระดับอบประชาธิปไตย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านการแสดงความคิดเห็นทางการเมืองอยู่ในระดับมากรองลงมา ได้แก่ ด้านการไปใช้สิทธิลงคะแนนเสียงเลือกตั้งทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่น ด้านการรับรู้ข่าวสารทางการเมืองและด้านการรวมกลุ่มดำเนินกิจกรรมทางการเมืองอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๓ ด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าร่วมชุมนุมประท้วงทางการเมือง อยู่ในระดับน้อยที่สุดตามลำดับ การทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา

^{๖๓} อรนุช ป้อมเป็น, “ บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานของเทศบาลตำบลห้วยดง อำเภอลับแล จังหวัดอุตรดิตถ์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, ๒๕๕๐),

สถานภาพ อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับทางแก้ไข การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๔}

วีระชัย คำล้าน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบัวงาม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี” จากการศึกษา พบว่าประชาชนบางส่วนเห็นว่า ๑. การมีส่วนร่วมในการบทบาทปฏิเสธในสิ่งที่ไม่เหมาะสมยังไม่มากเท่าที่ควรเทศบาลจึงควรพิจารณาหากลยุทธ์เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการปฏิเสธสิ่งที่ไม่เหมาะสม เช่น แผนงานที่เป็นไปได้ยากในการดำเนินการ แผนงานที่ไม่เกิดประโยชน์ในวงกว้างหรือจะเสี่ยงต่อการทุจริต ๒. การมีส่วนร่วมในการออกทุนในการพัฒนาแผนค่อนข้างน้อย ซึ่งอาจจะไม่เป็นปัจจัยที่สำคัญมากนัก แต่ก็ควรส่งเสริมให้เกิดขึ้นอาจจะโดยการที่ผู้บริหารเทศบาลทำเป็นตัวอย่างในการบริจาค ๓. ประชาชนมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานการปฏิบัติโครงการ/กิจกรรมของเทศบาลค่อนข้างน้อย เทศบาลจึงควรส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้มากขึ้นโดยการประชุมประชาคม และ ๔. ประชาชนส่วนหนึ่งเห็นว่าถนนหนทางในหมู่บ้านเจริญขึ้นจากการพัฒนาของเทศบาลอาจจะเป็นการส่งเสริมพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานวัตถุเทศบาลจึงควรเน้นการพัฒนาทางด้านอาชีพควบคู่กันไปด้วย เช่น การส่งเสริมพัฒนาอาชีพท้องถิ่นของชาวบ้านให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น เป็นต้น^{๖๕}

สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาลสรุปได้ว่าเทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากกว่าส่วนราชการอื่นๆ ดังนั้นไม่ว่าจะทำโครงการ/กิจกรรมหรือดำเนินงานอะไรจะต้องให้ประชาชนเขามามีส่วนร่วมทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการประชาคมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน การจัดทำแผนพัฒนาเทศบาล เพื่อให้เทศบาลเป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

^{๖๔} ดำเกิง ลักษณะโยธิน, “การมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง”, การค้นคว้าแบบอิสระ **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

^{๖๕} วีระชัย คำล้าน, “การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลบัวงาม อำเภอเดชอุดม จังหวัดอุบลราชธานี”, **รายงานการศึกษานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น**, (บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล

นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
ไพโรพ ถนัดคา, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๐).	๑.โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒.การมีส่วนร่วมของประชาชน จำแนกตามเพศและระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ ๐.๐๕
พระมหาสมศักดิ์ สติสมปนโน (สินนา), วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).	๑.โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ประชาชนที่มี เพศ การศึกษา และอาชีพ ต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ ๓.ประชาชนที่มี อายุ ต่างกัน โดยรวมไม่แตก ต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
อารีณา มะหะหมัด, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐ บทคัดย่อ).	๑.ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้ามามีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ไม่มีเวลาเพียงพอและภารกิจมาก
นายกิจจา โพแดน, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์), (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).	๑.โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒.จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้นำชุมชนที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ๓.ผู้นำชุมชนที่มีอาชีพต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
สายยันต์ ภิรมกิจ, การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยสารคาม, ๒๕๔๗ บทคัดย่อ).	๑.โดยรวมและรายด้าน ๔ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ๒.จำแนกตามอายุ และระดับการศึกษาพบว่า อายุระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทั้งโดยรวมและรายด้านทั้ง ๔ ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
ประสงค์ โพธิ์เนียม, การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐).	๑.ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒.ความสัมพันธ์ของปัจจัยการมีส่วนร่วมและปัจจัยการดำเนินการเพื่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ดนั้น ระดับ การศึกษา อาชีพ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเทศบาล (ต่อ)

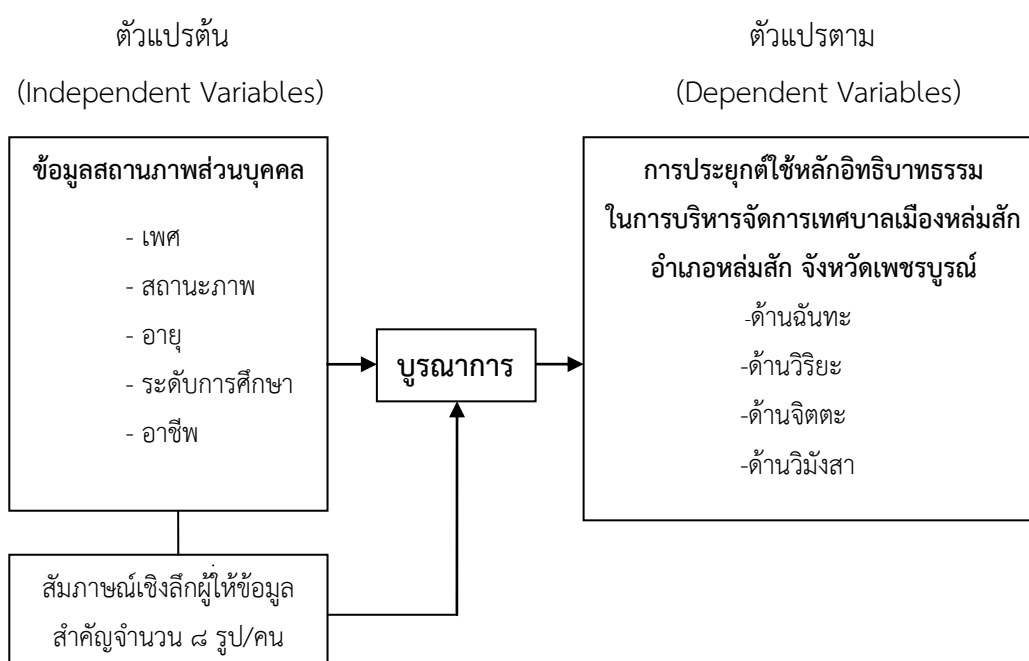
นักวิจัย	สิ่งที่ค้นพบ
	สถานภาพทางสังคม ถิ่นที่อยู่อาศัย การให้ข้อมูลข่าว สารการรับฟังประชาชนทัศนคติของประชาชนและการเปิดให้เข้าถึงมีความสัมพันธ์ต่อการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาการบริหารงานของเทศบาลเมืองร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
อรนุช ป้อมเป็น, วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๕๐).	๑.ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ๒.ประชาชนที่มีเพศต่างกัน มีส่วนร่วม ส่วนประชาชนที่มี อายุ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในชุมชนและอาชีพที่ต่างกัน มีส่วนร่วม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕
ดำเกิง ลักษณะโยธิน, ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).	๑.โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ๒.ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อาชีพ และรายได้ มีความสัมพันธ์กับทาง แกไขการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในเขตเทศบาลนครลำปาง จังหวัดลำปาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
วีระชัย คำล้าน, รายงาน การศึกษาอิสระปริญญารัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, (มหาวิทยาลัยขอนแก่น,๒๕๕๐).	๑.การมีส่วนร่วมในการบทบาทปฏิเธรในสิ่งที่ไม่เหมาะสมยังไม่ มากเท่าที่ควร ๒.การมีส่วนร่วมในการออกทุนในการพัฒนาแผนค่อนข้างน้อย ประชาชนมีส่วนร่วมในการสรุปผลการดำเนินงานการปฏิบัติ โครงการ/กิจกรรมของเทศบาลค่อนข้างน้อย

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ในการบริหารงานของเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา และ อาชีพ

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทธรรม ในการบริหารงานของเทศบาลเมืองหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ โดยผู้วิจัยสังเคราะห์จากแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านด้านฉันทะ (ความพอใจ) ๒) ด้านด้านวิริยะ (ความเพียร) ๓) ด้านด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่) และ ๔) ด้านวิมังสา (ความรอบคอบ)



แผนภาพที่ ๒.๒ กรอบแนวคิดการวิจัย