

## บทที่ ๒

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาถึงรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ซึ่งผู้วิจัยได้ รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะศึกษาดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔

๒.๕ การดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗ กรอบแนวคิดงานวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ตำราทางวิชาการของนักวิชาการ หลายท่าน จึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

##### ๑) ความหมายของรูปแบบ

คำว่า“รูปแบบ” หรือ Model เป็นคำที่ใช้เพื่อสื่อความหมายหลายอย่างซึ่งโดยทั่วไป แล้วรูปแบบจะหมายถึงสิ่งหรือวิธีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น แบบจำลอง สิ่งก่อสร้าง รูปแบบในการพัฒนาชนบท เป็นต้น ให้ความหมายไว้ ๕ ความหมายแต่โดยสรุปแล้วจะมี ๓ ลักษณะ คือ

๑. Model หมายถึง สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริงซึ่งเท่ากับแบบจำลอง

๒. Model หมายถึง สิ่งของหรือคนที้นำใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ

๓. Model หมายถึง รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ<sup>๑</sup>

---

<sup>๑</sup> Longman, Contemporary English, (1981), p.668.

ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกันซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ใน ๕ ลักษณะ คือ

๑) รูปแบบ หมายถึง รูปแบบของจริง รูปแบบที่เป็นแบบอย่างและแบบจำลองที่เหมือนของจริงทุกอย่างแต่มีขนาดเล็กลงหรือใหญ่ขึ้นกว่าปกติ

๒) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ

๓) รูปแบบ หมายถึง ลักษณะที่พึงปรารถนาซึ่งมีลักษณะเป็นอุดมคติหรือเกิดได้ยากในโลกของความเป็นจริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราอยากได้กับความสามารถที่จะหาสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น เมืองในอุดมคติ

๔) รูปแบบ หมายถึง ชุดของทฤษฎีที่ผ่านการทดสอบความแม่นยำ (Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) สามารถระบุและพยากรณ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรโดยวิธีการทางคณิตศาสตร์หรือทางสถิติได้ด้วย

๕) รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ<sup>๒</sup>

ความหมายของคำว่า รูปแบบ ว่าเป็นนามธรรมของจริง หรือภาพจำลองของสภาพการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งซึ่งอาจจะมีรูปแบบอย่างง่ายถึงรูปแบบที่มีความซับซ้อนมาก รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) เช่น รูปแบบหอสมุดรูปแบบ เครื่องบินขับไล่เอฟ๑๖ เป็นต้นรูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model) ที่ใช้อธิบายสภาพการณ์หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่างๆ<sup>๓</sup>

รูปแบบ เป็นการสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization)เกี่ยวกับชุดของปรากฏการณ์โดยอาศัยหลักการ(Rationale) ของระบบรูปนัย(Formal System) ทั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อทำให้เกิดความกระจ่างชัดของนิยามความสัมพันธ์และประพจน์ที่เกี่ยวข้องซึ่งรูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป<sup>๔</sup>

รูปแบบ หมายถึง การแสดงโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร<sup>๕</sup>

<sup>๒</sup> Bardo, J.W., & Hartman, J.J., **Urban society : A systematic introduction**, (New York F.E. Peacock, 1982), p.70.

<sup>๓</sup> Tosi, H.L., and Carroll, S.J. **Management**. 2nd ed. (New York : John Wiley and Sons, 1982), p.163.

<sup>๔</sup> Willer , D. **Scientific Sociology : Theory and Method**. Englewood Cliffs, (New Jersey :Prentice-Hall, (1968), p. 15.

<sup>๕</sup> Keeves, P.J. **Educational research, Methodology and Measurement : An International Handbook**. (Oxford : Pergamon Press, 1988), p.55.

ความหมายของคำว่า รูปแบบ ไว้ ๔ ความหมายด้วยกันคือ

๑. เป็นแบบอย่างของสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ
๒. เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ เช่น การออกเสียงภาษาต่างประเทศเพื่อให้ผู้เรียนได้เลียนแบบ เป็นต้น
๓. เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทนของสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือหลักการหรือแนวคิด
๔. เป็นชุดของปัจจัย หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ซึ่งรวมกันเป็นตัวประกอบ และเป็นสัญลักษณ์ทางระบบสังคม อาจเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้<sup>๖</sup>

จากความหมายทั้งหมดสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบ (Model) หมายถึง สิ่งที่แสดงถึงโครงสร้างและความสัมพันธ์ของปัจจัยหรือตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่นของสิ่งที่ศึกษาหรืออธิบายคุณลักษณะสำคัญต่างๆ ของปรากฏการณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเพื่อให้เข้าใจง่ายมองเห็นเป็นรูปธรรมไม่มีองค์ประกอบที่แจ่มชัดหรือให้รายละเอียดทุกแง่มุม โดยผ่านกระบวนการทดสอบอย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดความแม่นยำเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

## ๒) ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่างๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันออกไปสำหรับรูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์นั้น ได้แบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑) Analogue Model เป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปมัยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม เช่น รูปแบบในการทำ จำนวนนักเรียนที่จะเข้าสู่ระบบโรงเรียนซึ่งอนุมานแนวคิดมาจากการเปิดน้ำเข้าและปล่อยน้ำออกจากถังนักเรียนที่เข้าสู่ระบบเปรียบเทียบกับน้ำที่เปิดออกจากถัง ดังนั้นนักเรียนที่คงอยู่ในระบบจึงเท่ากับนักเรียนที่เข้าสู่ระบบลบด้วยนักเรียนที่ออกจากระบบ เป็นต้น

๒) Semantic Model เป็นรูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิหรือรูปภาพเพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของปรากฏการณ์นั้นๆ เช่น รูปแบบการสอนของ Joyce and Weil เป็นต้น

๓) Mathematical Model เป็นรูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆ รูปแบบประเภตินี้นิยมใช้กันทั้งในสาขาจิตวิทยาและศึกษาศาสตร์ รวมทั้งการบริหารการศึกษาด้วย

๔) Causal Model เป็นรูปแบบที่พัฒนามาจากเทคนิคที่เรียกว่า Path Analysis และหลักการสร้าง Semantic Model โดยการนำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เช่น The Standard Deprivation Model ซึ่งเป็นรูปแบบที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพทางเศรษฐกิจสังคมของบิดา มารดา สภาพแวดล้อมทางการศึกษาที่บ้านและระดับสติปัญญาของเด็ก เป็นต้น

---

<sup>๖</sup> Good, Carter V. *Dictionary of Education*. 3rd edition. (New York : McGraw-Hill Book Company, 1973), p.63.

นักนิเวศวิทยาคนสำคัญได้แบ่งประเภทของรูปแบบด้วยการอธิบายลักษณะจากลักษณะของเมืองออกเป็นรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะพื้นที่และรูปแบบที่อธิบายโดยลักษณะของประชากร รูปแบบที่ใช้ในการอธิบายโดยพื้นที่นั้นมีจุดมุ่งหมายในการบรรยายลักษณะของเมืองว่ามีลักษณะเช่นไร Concentric Zone Model และ Social Area Analysis Model เป็นต้น สำหรับรูปแบบที่ใช้อธิบายคุณลักษณะของประชากรเมืองนั้น เป็นรูปแบบที่เสนอแนวคิดในการอธิบายเกี่ยวกับลักษณะของประชากรเมืองต่างๆ เช่น Residential Segregation model เป็นต้น

ดังนั้น การพัฒนารูปแบบนี้ย่อมจะมีขั้นตอนในการดำเนินงานแตกต่างกันไปแต่โดยทั่วไปจะมีขั้นตอนในการพัฒนา คือ ๑) การสร้างรูปแบบ (Construct) ๒) การหาความตรง(Validity) ส่วนรายละเอียดในแต่ละขั้นตอนว่ามีการดำเนินงานอย่างไรนั้นขึ้นอยู่กับลักษณะและกรอบแนวคิดที่เป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบนี้ๆ

กล่าวโดยสรุป รูปแบบมีหลายประเภท เช่น รูปแบบทางการศึกษาและสังคมศาสตร์ได้แบ่งออกเป็นรูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่างๆและรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่างๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น

### ๓) คุณลักษณะของรูปแบบที่ดี

รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) ๔ ประการ คือ<sup>๗</sup>

๑) รูปแบบควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวมๆ (Associative Relationship)

๒) รูปแบบควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้โดยการสังเกตซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้

๓) รูปแบบควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษาดังนั้นนอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย

๔) รูปแบบควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา

<sup>๗</sup> Keeves, P.J. ,Education Research Methodology and Measurement : An international handbook. (Oxford : Pergamon Press, 1988), p.560.

ตารางที่ ๒.๑ การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบ

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน             | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Longman, (1981, p.668)                        | รูปแบบ มี ๓ ลักษณะ คือ<br>๑.สิ่งซึ่งเป็นแบบย่อส่วนของของจริง ซึ่งเท่ากับแบบจำลอง<br>๒.สิ่งของหรือคนก็นำมาใช้เป็นแบบอย่างในการดำเนินการบางอย่าง เช่น ครูต้นแบบ<br>๓.รุ่นของผลิตภัณฑ์ต่างๆ                                                |
| Bardo, J.W. , & Hartman, J.J., (1982, p.70)   | รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกันเพื่อเข้าใจเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ                                                                                                               |
| Tosi, H.L. , and Carroll, S.J., (1982, p.163) | เป็นนามธรรมของจริงหรือภาพจำลองที่มีความซับซ้อนมากรูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model)รูปแบบเชิงคุณลักษณะ (Qualitative Model)ที่ใช้ อธิบาย สภาพ การณ์ หรือปรากฏการณ์ด้วยภาษาหรือสัญลักษณ์ต่างๆ                                              |
| Willer , D., (1968, p.15)                     | การ สร้าง มโนทัศน์ (Conceptualization) โดยอาศัยหลักการ(Rationale) ของระบบรูปนัย (FormalSystem)รูปแบบที่มีความเที่ยงตรงจะพัฒนาเป็นทฤษฎีต่อไป                                                                                             |
| Keeves, P.J., (1988, p.55)                    | การแสดงโครงสร้าง เพื่อใช้ศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปร                                                                                                                                                                                     |
| Good, Carter V., (1973, p.63)                 | รูปแบบ ๔ ความหมาย คือ<br>๑.เป็นแนวทางในการสร้างหรือทำซ้ำ<br>๒.เป็นตัวอย่างเพื่อการเลียนแบบ<br>๓.เป็นแผนภูมิหรือรูปสามมิติซึ่งเป็นตัวแทน<br>๔.ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเขียนออกมาเป็นสูตรทางคณิตศาสตร์หรือบรรยายเป็นภาษาก็ได้ |

## ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร ทบทวนผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการจากทัศนะต่างๆของนักวิชาการที่มีความหมายหลากหลาย ผู้วิจัยจึงขอประมวลเนื้อหาขององค์การแต่ละแห่งย่อมมีรูปแบบหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นแบบฉบับของตนเองและมีความแตกต่างกันในแต่ละองค์การ เป็นต้นว่ากฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆในองค์การขั้นตอนและกระบวนการต่างๆภายในองค์การ ไม่ว่าองค์การไหนก็ตามที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นต้องมีระบบการบริหารที่ดีซึ่งต่างก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีเอกลักษณ์และถือเป็นพฤติกรรมขององค์การที่แตกต่างกันออกไปจากองค์การหนึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การอีกแห่งหนึ่งทั้งนี้อาจเกิดจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับการได้สร้างเกณฑ์ ระเบียบหรือข้อกำหนดต่างๆเหล่านั้นไว้ เพื่อที่จะให้ผู้ที่เข้ามาทำงานในองค์การได้ทราบถึงขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนกระบวนการต่างๆภายในองค์การแล้วบุคลากรในองค์การก็ได้มีการยึดถือเป็นแบบแผนปฏิบัติและเป็นที่ทราบโดยทั่วกันทั้งองค์การโดยผู้วิจัยขอนำแนวคิดและทฤษฎีของนักวิชาการกล่าวสรุปเพื่อเป็นข้อมูลศึกษาเกี่ยวกับการบริหารดังนี้

### ๑) ความหมายของการบริหาร

ความหมายของคำว่า “การบริหาร” มีศัพท์ที่ใช้กันอยู่ทั่วไปสองคำได้แก่ “การบริหาร”(Administration) และ “การจัดการ”(Management) ซึ่งมักจะใช้สลับกันไปมาจนยากที่จะแยกความหมายออกจากกันได้อย่างเด่นชัดคำว่า “การบริหาร” นั้นนอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้คือคำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล ๒ ประการคือ เหตุผลประการแรกเมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่ว ๆ ไป หรือการบริหารราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration”<sup>๘</sup>

การบริหาร(Administration)เป็นการบริหารขององค์กรโดยไม่คำนึงถึงผลกำไรแต่ต้องทำทุกวิถีทางให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุสำเร็จการบริหารมักใช้กับการบริหารราชการหรือกิจการสาธารณะการจัดการ(Management) คือ การบริหารงานขององค์กรโดยมุ่งหวังผลกำไรและบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้เพื่อความอยู่รอด การจัดการมักใช้กับการบริหารของเอกชนเนื่องจากการขยายตัวภาคธุรกิจในยุคโลกาภิวัตน์ ประกอบกับงานของภาครัฐบาลที่มีความคาบเกี่ยวกับงานภาคเอกชนอย่างใกล้ชิดจนบางครั้งไม่อาจจะแยกออกจากกันได้ ทำให้การบริหารงานทั้งสองภาคส่วนใหญ่เหมือนกันและแลกเปลี่ยนกันได้เกือบตลอดเวลาทำให้ “การบริหาร” และ “การจัดการ” ใช้แทนกันได้<sup>๙</sup>

<sup>๘</sup> การบริหารกับการจัดการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.sianhr.com:๘๐๘๐/hrproject/org/>, [๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๘], หน้า ๑๐๒.

<sup>๙</sup> สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

การบริหารหมายถึงการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น(Getting things done through other people)การบริหารในพระพุทธศาสนาเริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าตรัสรู้ นั่นคือในวันอาสาฬหบูชาเมื่อพระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสงฆ์ขึ้น เมื่อมีพระสงฆ์ขึ้นเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนา อย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์และวิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปีเป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนี้ยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึงพุทธวิธีบริหาร<sup>๑๐</sup>

การบริหาร หมายถึง การปกครอง(Government)การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือจัดการงาน(Management) กิจกรรมต่างๆของหมู่คณะ หรือองค์การต่างๆให้ได้บรรลุผลสำเร็จ ลุล่วงตามนโยบาย(Policy)และวัตถุประสงค์ (Purpose/Objective)ขององค์การนั้นๆด้วยดีมีประสิทธิภาพ (Efficiency)และการบริหารหมู่คณะ คือ การปกครองดูแลตลอดทั้งแนะนำสั่งสอนอบรม พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ ที่มีอยู่หรือพำนักอาศัยอยู่ในวัดให้ประพฤติอยู่ในพระธรรมวินัย และตามกฎหมายของบ้านเมือง กฎข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งและการประกาศของมหาเถรสมาคม<sup>๑๑</sup>

การบริหาร เป็นกระบวนการของการแสวงหาและการผสมผสานทรัพยากรที่สำคัญ ๓ ประการ คือ มนุษย์ การเงินและทรัพยากรด้านกายภาพเพื่อที่จะได้บรรลุเป้าหมายหลักขององค์การในการผลิตสินค้าหรือบริการซึ่งเป็นที่ปรารถนาของสังคม การบริหารโดยสรุปคือ

๑. การทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จโดยลำพังคนเดียวไม่ใช้การบริหารหรือการจัดการ การบริหารหรือการจัดการเกิดขึ้นในบริบทของกลุ่มโดยอย่างน้อยที่สุดกลุ่มนั้นจะต้องมีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป

๒. กลุ่มบุคคลดังกล่าวจะต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกันและผู้จัดการจะมีบทบาทในการชี้แนะให้แนวทางในการกำหนดเป้าหมายของกลุ่มหรือเป็นผู้ที่กำหนดเป้าหมายของกลุ่มเอง ในกรณีที่เป้าหมายของกลุ่มมิได้กำหนดขึ้นมาจากภายนอกหรือจากหน่วยงานระดับเหนือขึ้นไป

๓. การจัดการเป็นงานด้านสมอง ใช้ความคิด ปฏิภาณและการตัดสินใจเพื่อสร้างเงื่อนไขและรักษาไว้ซึ่งเงื่อนไขสำหรับการบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้<sup>๑๒</sup>

๑. ต้องมีองค์การ(Organization)และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด

๒. ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน

<sup>๑๐</sup> พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

<sup>๑๑</sup> พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), **การบริหารวัด** พิมพ์ครั้งที่ ๘, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

<sup>๑๒</sup> ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, **วิทยาการบริหารสำหรับนักบริหารมืออาชีพ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๓-๔.

๓. ต้องมีทรัพยากรในการบริหารซึ่งนอกจากคน (Man)แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญได้แก่ เงิน(Money) วัสดุ(Material)ในการทำงาน

๔. ต้องมีการจัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์<sup>๑๓</sup>

“การบริหาร” คือการใช้ศาสตร์และศิลปะการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resource) มาประกอบกันตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นว่าการบริหารมีลักษณะเด่นเป็นสากลอยู่หลายประการ คือ

- ๑) การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์
  - ๒) การบริหารอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
  - ๓) การบริหารต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
  - ๔) การบริหารมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการ
  - ๕) การบริหารเป็นการดำเนินงานการร่วมกันของกลุ่มบุคคล
  - ๖) การบริหารอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลฉะนั้นจึงต้องอาศัยความร่วมมือใจ (Collective Mind) เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันนำไปสู่พลังรวมกลุ่ม (Group Effort) ในอันที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
  - ๗) การบริหารมีลักษณะการร่วมมือกันดำเนินการอย่างมีเหตุผล
  - ๘) การบริหารมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
  - ๙) การบริหารไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์<sup>๑๔</sup>
- การบริหาร คือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้<sup>๑๕</sup>

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
  - ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
  - ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
  - ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ
- การบริหาร คือ การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่ง การบริหาร คือ การทำงานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น<sup>๑๖</sup>

<sup>๑๓</sup> ประธาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗.

<sup>๑๔</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๔๑.

<sup>๑๕</sup> บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๐.



การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติตลอดจนหมายถึงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยอาศัยบุคคลอื่นๆ<sup>๑๗</sup>

การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน(Money) อุปกรณ์ต่างๆ(Material)และการจัดการ(Management)และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ<sup>๑๘</sup>

การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์และอาชีพกล่าวคือ กรณีที่เป็นศิลป์(Art) หมายถึง บุคคลได้ใช้ทักษะและความรู้ที่พัฒนาขึ้นของแต่ละบุคคลเพื่อให้บรรลุจุดหมายใดจุดหมายหนึ่งกรณีที่เป็นศาสตร์(Science) เป็นองค์ความรู้ในสิ่งที่เกิดจากการสืบค้นหาความรู้ใหม่ด้วยวิธีเชิงวิทยาศาสตร์ มีการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ การประมวลผลข้อมูล การตั้งสมมุติฐานและการทดสอบสมมุติฐาน การที่เป็นมืออาชีพ(Profession) นั้น อาชีพเกิดจากความเป็นศิลป์และความเป็นศาสตร์โดยพิจารณาจากเกณฑ์ที่แสดงถึงความเป็นอาชีพใดๆ<sup>๑๙</sup>

การบริหาร หมายถึง ความพยายามที่จะสั่ง แนะและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่างการบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นของผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการ ให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน<sup>๒๐</sup>

หลักPOSDCoRB ในหนังสือ ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจไว้ว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือ คือ ผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปี ค.ศ. ๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administrationซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนโด่งดังและต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัว โดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henri Fayolและกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึง กิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหาร อักษรย่อดังนี้ POSDCoRB(พอสต์คอร์ด)<sup>๒๑</sup>

<sup>๑๖</sup> สมาน รังสียกฤษฎ์และสุธี สุทธิสมบูรณ์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สวัสดิการสำนักงาน, ๒๕๒๗), หน้า ๑๓๗.

<sup>๑๗</sup> ชูบ กาญจนประกร, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์** (เอกสารโรเนียว) คณะรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๐, เอกสารประกอบคำบรรยาย ๒๕๐๖, หน้า ๑๐-๑๒.

<sup>๑๘</sup> วีระ อำพันสุข, **พุทธธรรมกับการบริหารบุคคล**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เอราวิ้นการพิมพ์, ๒๕๒๖), หน้า ๑-๑๐.

<sup>๑๙</sup> วิโรจน์ สารรัตนะ, **การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทยวิสุทธ, ๒๕๔๒), หน้า ๔.

<sup>๒๐</sup> ชาญชัย อาจินสมาจาร, **การบริหารการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริม, ๒๕๔๐), หน้า ๓๘.

<sup>๒๑</sup> เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๑.

การบริหารหมายถึงการนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน(Planning) การอำนวยการ(Directing)และความร่วมมือ(Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ<sup>๒๒</sup>

การบริหารจัดการให้ได้ผลตามที่ต้องการต้องประกอบด้วยหลัก ๖ ประการ<sup>๒๓</sup> ดังนี้

**๑. จັบจุด** หมายถึง การพัฒนาที่ถูกต้อง เหมาะสม การเริ่มต้นที่ดีต้องเริ่มที่ผู้นำสังคมไทย ต้องการผู้นำที่เข้มแข็ง การพัฒนาจะต้องเริ่มที่ศรัทธาและปัญญา ผู้นำคือผู้สร้างศรัทธาและใช้ปัญญา ในการแก้ปัญหา

**๒. จ่อไฟ** หมายถึงการจุดประกายให้เกิดศรัทธากับมวลสมาชิกหรือจุดประกายอุดมการณ์ ให้เกิดขึ้นในหัวใจสมาชิกเมื่อเกิดศรัทธาการพัฒนาจะเริ่มต้นเมื่อยังไม่เกิดศรัทธาจะยังไม่เริ่มต้นผู้นำ หรือเจ้าอาวาสจะต้องจุดประกายที่ตนเองก่อนแล้วจุดประกายให้พระเณรในวัดและประชาชนรอบๆ วัดในที่นี้หมายถึงการเริ่มต้นที่หัวใจนั่นเอง

**๓. ใส่เชื้อ** หมายถึง การจัดประสบการณ์ การพัฒนาด้านต่างๆให้กับกลุ่มเช่นกิจกรรมการ บวชเรียน การศึกษาปฏิบัติธรรม การส่งเสริมสหกรณ์ การทำวัตรสวดมนต์ เป็นต้น

**๔. เกื้อกูล** หมายถึง การสนับสนุนร่วมมือจากฝ่ายต่างๆ เช่น การร่วมมือกันในลักษณะ “บวร” มีทั้งองค์กรภาครัฐ เอกชนสนับสนุนร่วมมือกันอย่างเข้มแข็ง

**๕. หนุนเนื่อง** หมายถึง การเติบโตของกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง มีสมาชิกเพิ่มขึ้นอุดมการณ์ เหนียวแน่นขึ้น มีกิจกรรมเผยแพร่มากขึ้น

**๖. ยั่งยืน** หมายถึง การพัฒนาที่ยั่งยืน ทุกอย่างต้องเป็นอุดมการณ์อยู่ในใจของทุกคน คนในชุมชนนั้นมีการพัฒนาสร้างสรรค์ไปโดยลำดับ

การบริหารจัดการ(Management Administration) การบริหารการพัฒนา(Development) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ(Service Administration)แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือ ใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย ๓ ส่วน คือ หนึ่งล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงาน ภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือ เจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพในการบริหารราชการ สองมีกระบวนการบริหารที่ประกอบด้วย ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking)หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน(Acting) และการประเมินผล (Evaluating) และสามมีจุดหมายปลายทาง คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี ขึ้นรวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมี จุดเน้นต่างกัน กล่าวคือการบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไรการแข่งขัน ความรวดเร็ว

<sup>๒๒</sup> Dale Yoder, *Personnel Principles and Policies*, (fourth printing, Englewood Cliffs new Jersey Prentice-Hall. Lnc., 1956), p.7.

<sup>๒๓</sup> นายแพทย์อาคม ปุองขันธุ์, กองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติวัดพัฒนา ๕๑, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐-๑๑.

การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการเป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบาย แผน แผนงาน โครงการ(Policy, Plan, Program, Project)หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน<sup>๒๔</sup>

การบริหารหมายถึงการขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ(Leadership) การแนะแนว(Guiding)และการกระตุ้น(Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กรและยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ(Inspiring) การสื่อสาร(Communicating) และการจัดการ(Management)<sup>๒๕</sup>

การบริหารเป็นกระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสั่งการควบคุมกำกับความพยายามของสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้<sup>๒๖</sup>

ลักษณะที่สำคัญของการบริหาร การบริหารมีลักษณะสำคัญ ๘ ประการดังนี้

๑. การบริหารเป็นกิจกรรมอย่างหนึ่งมิใช่บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งถ้าจะกล่าวถึงบุคคลผู้ทำหน้าที่บริหารนั้นก็เรียกว่าผู้บริหาร

๒. การบริหารเป็นงานที่จุดหมายทั้งนี้หมายความว่า ในการบริหารงานนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดหมายไว้ก่อนไม่ว่าจะกำหนดไว้อย่างชัดเจนหรือไม่ก็ตามส่วนการบริหารนั้นจะเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สำเร็จตามจุดหมาย

๓. การบริหารเป็นแนวทางสำคัญที่มีอิทธิพลต่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรดังเช่นถ้าผู้บริหารต้องการจะปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นก็อาจได้โดยการจัดหาเครื่องจักรเครื่องมืออันทันสมัยมาใช้ จัดการฝึกอบรมคนงานให้มีความสามารถยิ่งขึ้นซึ่งจะเป็นผลดีต่อองค์กรและผู้ปฏิบัติงานด้วย ตัวอย่างผลกระทบต่อสังคมภายนอกเป็นต้นว่า ถ้าองค์กรนั้นๆ มีนโยบายที่จะทำประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมการศึกษาในชุมชนโดยให้ทุนการศึกษาหรือบริจาคเงินก่อสร้างโรงเรียนก็นับว่าองค์กรนั้นมีส่วนช่วยพัฒนาสังคมภายนอกองค์กรหรือองค์กรบางแห่งอาจไม่นำพาต่อความเดือดร้อนรำคาญซึ่งองค์กรของตนก่อขึ้น เช่น สิ่งเหล่านี้นิยมเป็นผลของการบริหารอันมีอิทธิพลต่อชีวิตมนุษย์และสิ่งแวดล้อม

๔. การบริหารเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสามารถของกลุ่มคน ธุรกิจก่อตั้งขึ้นเพื่อดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์โดยกลุ่มคนมิใช่เป็นความสามารถของบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพียงบุคคลเดียวเท่านั้นทั้งนี้เพราะว่าคนเราย่อมมีขอบเขตความสามารถจำกัดทั้งด้านกำลังกายกำลังสมองและเวลา จึงจำต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคคลมาช่วยกัน

<sup>๒๔</sup> วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๕.

<sup>๒๕</sup> Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (second edition, California : Science Research Associates Inc.,1995), p.3

<sup>๒๖</sup> สมยศ นาวิการ, **การบริหารเชิงกลยุทธ์**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๗๘.

๕. การบริหารจะได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็แต่โดยการร่วมแรงร่วมใจของบุคคลอื่นๆ นอกเหนือไปจากเจ้าของธุรกิจทั้งนี้เนื่องจากบรรดาเจ้าของเช่นผู้ถือหุ้นอาจไม่มีเวลาหรือความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารจึงต้องจัดหาผู้อื่นที่มีความสามารถในการบริหารให้มาบริหารในองค์กร

๖. การบริหารจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ก็แต่โดยการใช้ความรู้ความชำนาญและการฝึกฝนอบรมทางด้านบริหารมาโดยเฉพาะจึงเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าการบริหารเป็นวิชาชีพอย่างหนึ่งผู้บริหารโดยเฉพาะผู้บริหารสูงสุดไม่จำเป็นต้องมีความรู้ทางเทคนิคในการปฏิบัติโดยตรงแต่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ความชำนาญในการบริหารอันอันได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การฯลฯ

๗. การบริหารเป็นสิ่งที่ไม่มีตัวตนไม่สามารถมองเห็นได้แต่สิ่งที่จะแสดงให้เห็นว่าการบริหารดำเนินไปอย่างไร ได้ผลดีหรือไม่เพียงใดนั้นก็คือผลงานเพราะว่าผลงานจะเป็นเครื่องวัดความสามารถทางการบริหาร

๘. เจ้าของธุรกิจไม่จำเป็นต้องทำหน้าที่ผู้บริหารเสียเองโดยทั่วไปแล้ว(ยกเว้นองค์กรขนาดเล็ก)คณะผู้บริหารมักจะเป็นกลุ่มบุคคลอื่นๆที่มีความสามารถทางการบริหารทำหน้าที่ในนามของเจ้าของธุรกิจ

การบริหารคือกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า<sup>๒๗</sup> และการบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นภายในสภาพองค์กรนั้นๆ ทรัพยากรด้านบุคคลจะเป็นทรัพยากรหลักขององค์กรที่เข้ามาร่วมกันทำงานในองค์กรซึ่งคนเหล่านี้จะเป็นผู้ใช้ทรัพยากรด้วยวัตถุอื่นๆ เครื่องจักรอุปกรณ์วัตถุดิบเงินทุนรวมทั้งข้อมูลสนเทศต่างๆเพื่อผลิตสินค้าหรือบริการออกจำหน่ายและตอบสนองความพอใจให้กับสังคม<sup>๒๘</sup>

การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น<sup>๒๙</sup> และการบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ การแนะแนวและการกระตุ้นความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กรและยังรวมถึง การให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผนและการจัดการ<sup>๓๐</sup>

ผู้ศึกษาวิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ใช้วัสดุอุปกรณ์และใช้เงินทุนในการดำเนินงานต่างๆให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นช่วยในการดำเนินงานให้โครงการหรือองค์กรก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้จากภาวะผู้นำ ด้วยหลักการบริหารตนบริหารคนและบริหารงานในการบริหารงานทั่วไปต้องอาศัยขั้นตอนในการกำหนดแนวความคิดการวางแผนนโยบายและวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานเพื่อให้โครงการต่าง ๆ นั้นมีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผลสูงสุด

<sup>๒๗</sup> Ernest Dale, *Management: Theory and Practice*, (New York: Mc Graw – Hill, 1993), p.4.

<sup>๒๘</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๕-๖.

<sup>๒๙</sup> Campbell F Roald, *Introduction to Education Administration*, (Boston : Allyn and Bacon, 1997), p.6.

<sup>๓๐</sup> Chapman, *Supervisor Survival Kit*, 2nd ed, (California : Science Research Associates (1988), p.3.

สรุปได้ว่าการบริหารคือกระบวนการใช้บุคลากร ทรัพยากร นโยบาย การปกครอง การจัดการบุคลากรให้ทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์การบริหารจึงเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการใช้คนอื่นให้ทำงานโดยมีการวางแผน ด้านคน งบประมาณ ระยะเวลา สถานที่และวิธีการแก้ไขปัญหาที่จะเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน การจัดองค์การ การอำนวยการ ควบคุมและการประเมินผลเมื่อสิ้นสุดโครงการและยังรวมไปถึงการให้กำลังใจ การสื่อสาร การวางแผน และการจัดการอย่างเป็นระบบแบบแผนมีขั้นตอนในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๒ การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหาร

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน                   | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓) | การบริหาร การทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น (Getting thing done through other people)                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), (๒๕๔๘, หน้า ๒๖)   | การปกครอง(Government) การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินงานหรือจัดการงาน (Management)กิจกรรมต่างๆให้ได้บรรลุผลสำเร็จ ลู่ ว ง ต ม น โย บ า ย (Policy) และ วัตถุประสงค์ (Purpose/Objective) มีประสิทธิภาพ(Efficiency)                                                                                                                                        |
| ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, (๒๕๔๐, หน้า ๓-๔)               | กระบวนการของการแสวงหาและการผสมผสานทรัพยากรหลักที่สำคัญ ๓ ประการคือมนุษย์ การเงินและทรัพยากรด้านกายภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายหลักขององค์การในการผลิตสินค้าหรือบริการ                                                                                                                                                                                          |
| สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๒๖, หน้า ๔๑)                     | การบริหารเป็นทั้งศิลป์(Art) ศาสตร์(Science)                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| บรรจบ เนียมมณี, (๒๕๒๓, หน้า ๒๖๐)                    | กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายๆอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้<br>๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป<br>๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน<br>๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด<br>๔) วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ |

## ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน                       | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สมาน รังสิโยภักษ์และสุธี สุทธิสมบูรณ์, (๒๕๒๗, หน้า ๑๓๗) | การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ ได้แก่ คน เงิน วัสดุ สิ่งของและวิธีการปฏิบัติงาน เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงานหรืออีกนัยหนึ่ง การบริหารคือการทำงานสำเร็จโดยอาศัยบุคคลอื่น                              |
| ชูป กาญจนประกร, (๒๕๐๖, หน้า ๑๐-๑๒)                      | การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยต่างๆที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติตลอดจนหมายถึงการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยอาศัยบุคคลอื่นๆ                                             |
| วีระ อัมพันสุข, (๒๕๒๖, หน้า ๑-๑๐)                       | การบริหารต้องใช้ความรู้ในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ในการบริหารงานต้องอาศัยบุคคล (Man) เงินทุน(Money)อุปกรณ์ต่างๆ(Material) และการจัดการ(Management)และควรนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือในการสร้างความมั่นคงทางจิตใจ                    |
| วิโรจน์ สารัตนะ, (๒๕๔๒, หน้า ๔)                         | การบริหารเป็นทั้งศิลป์ ศาสตร์และอาชีพ                                                                                                                                                                                                         |
| ชาญชัย อาจินสมาจาร, (๒๕๔๐, หน้า ๓๘)                     | ความพยายามที่จะสั่ง เน้นและผสมผสานความพยายามของมนุษย์ซึ่งมีจุดรวมที่มุ่งสู่จุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายบางอย่าง การบริหารเป็นกิจกรรมที่จำเป็นของผู้บริหารในองค์การซึ่งมีหน้าที่สั่งการให้ความสะดวกในการทำงานของกลุ่มคนที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน |
| เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, (๒๕๔๗, หน้า ๑)                    | ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจว่า การบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหารรัฐกิจที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นสูงสุดในการยอมรับนับถือ                                          |
| Dale Yoder, (1956, p.3)                                 | การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน(Planning) การอำนวยการ(Directing) และความร่วมมือ(Coordinating)โดยเฉพาะด้านเศรษฐกิจ                                                                                                             |

## ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน     | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๔๔, หน้า ๓๗๓) | <p>การบริหารจัดการ (Management Administration)การบริหารพัฒนา (Development)การบริหารการบริการ(Service Administration)มีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกัน ๓ ส่วน คือ</p> <p>๑. เป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐและ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการ</p> <p>๒. มีกระบวนการบริหารที่ประกอบ ๓ ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking)หรือการวางแผน (Planning)การดำเนินงาน (Acting)และ การประเมินผล (Evaluation)</p> <p>๓. มีจุดหมายปลายทาง</p> |
| E.N. Chapman, (1995, p.3)             | <p>การขับเคลื่อนภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นคือ</p> <p>๑. การเป็นผู้นำ(Leadership)</p> <p>๒. การแนะแนว(Guiding)</p> <p>๓. การกระตุ้น(Motivative)</p> <p>๔. การให้กำลังใจ(Inspiring)</p> <p>๕. การสื่อสาร(Communicating)</p> <p>๖. การวางแผน(Planning)</p> <p>๗. การจัดการ(Management)</p>                                                                                                                                                        |
| สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๔, หน้า ๗๘)         | กระบวนการของการวางแผนการจัดองค์การและสิ่งการควบคุม กำกับสมาชิกขององค์การและใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดไว้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Enest Dale, (1993, p.4)               | กระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่างๆเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| สมพงษ์ เกษมสิน, (๒๕๒๓, หน้า ๕-๖)      | การบริหารเป็นศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่นภายในสภาพองค์กรนั้นๆ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

## ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน | แนวคิดหลัก                                                                                                                     |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Campbell F Roald, (1997, p.6)     | ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับบุคคลอื่น                                                                                |
| Chapman, (1988, p.3)              | ศิลปะในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ใช้วัสดุอุปกรณ์ และใช้เงินทุนในการดำเนินงานต่างๆให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่นช่วยในการดำเนินงาน |

## ๒) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

## ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารโดยทั่วไปจะลักษณะเป็นกระบวนการวิธีหรือเป็นการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานหรือเป็นลำดับรายการในการบริหารซึ่งในการบริหารนั้นจะต้องมีลำดับรายการก่อนหลังว่า จะต้องทำอะไรก่อนและต่อไปจะทำอะไรซึ่งจัดว่าเป็นหลักเกณฑ์วิธีการ ทางวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) กระบวนการบริหารจะกำหนดขอบเขตและหน้าที่ตามขั้นตอนต่างๆไว้อย่างชัดเจนในการบริหารนั้น มีนักปราชญ์นักวิชาการและนักบริหารทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนนักการศึกษาได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ดังนี้มีนักวิชาการได้กล่าวถึง “หลักทั่วไปของการบริหารจัดการ” ว่าหลักการบริหารจัดการโดยทั่วไปยึดหยุ่นได้และต้องใช้ได้กับเงื่อนไขที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งดังกล่าวนี้มีหลักของการบริหารจัดการไว้ ๑๔ ข้อดังนี้<sup>๓๑)</sup>

๑) การแบ่งงานกันทำเป็นความเชี่ยวชาญพิเศษที่นักเศรษฐศาสตร์เห็นว่าจำเป็นสำหรับมีประสิทธิภาพในการใช้แรงงานต้องประยุกต์ใช้หลักการนี้ในงานทุกชนิดทั้งงานการจัดการและงานเทคนิค

๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบอำนาจและความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กันซึ่งความรับผิดชอบเกิดจากอำนาจหน้าที่อำนาจเป็นส่วนประกอบของปัจจัยที่เป็นทางการต่างๆได้มาจากตำแหน่งผู้บริหาร และปัจจัยส่วนบุคคลเป็นการประสมประสานของการมีไหวพริบประสบการณ์คุณค่าทางศีลธรรม ความรับผิดชอบในอดีต ฯลฯ ซึ่งอำนาจหน้าที่ต้องอยู่คู่กับความรับผิดชอบ

๓) ความมีระเบียบวินัยเป็นการยอมรับ เคารพ ข้อตกลงซึ่งกันและกัน การประยุกต์ใช้พลังและสัญลักษณ์ภายนอกของการยอมรับวินัยต้องมีความเหนือกว่าในทุกระดับเพื่อให้สามารถบังคับใช้

๔) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวหมายถึงพนักงานควรได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว

๕) การมีเป้าหมายเดียวกันข้อนี้ยึดหลักการว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนการเดียวกันข้อแตกต่างจากการมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวคือหลักการนี้สัมพันธ์กับการจัดองค์การของบริษัทมากกว่าบุคคลหมายความว่าความตั้งใจทุกกรณีต้องมาจากผู้บริหารสูงสุด

<sup>๓๑)</sup> Henri Fayol อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมสาร จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๓๗-๓๘.



๖) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การหมายถึงผลประโยชน์เฉพาะของผู้จัดการและพนักงาน ถือเป็นรองจากผลประโยชน์ทั้งหมดขององค์การ

๗) ค่าตอบแทนและวิธีจ่ายค่าตอบแทน นั่นคือ การจ่ายค่าตอบแทนควรจะยุติธรรมและสนองความพึงพอใจสูงสุด ทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๘) การรวมอำนาจ หลักข้อนี้ไม่ได้รวมถึงการรวมอำนาจหน้าที่แต่หมายถึงขอบเขตของการรวมอำนาจหน้าที่หรือกระจายอำนาจ ผู้บริหารระดับสูงจะต้องกำหนดระดับการรวมอำนาจและการกระจายอำนาจที่เหมาะสมทั้งนี้ขึ้นกับสถานการณ์และลักษณะขององค์การ

๙) สายการบังคับบัญชาเป็นสายการบังคับบัญชาเพื่อให้การติดต่อสื่อสารขององค์การคล่องตัว

๑๐) คำสั่งองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับทุกคนและทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของเขา

๑๑) หลักความเสมอภาค การจัดการใช้หลักการเท่าเทียมกันตลอดทั้งความเมตตาและความยุติธรรม

๑๒) ความมั่นคงในงาน การออกจากงานบ่อยๆเป็นเหตุผลของการบริหารจัดการที่ไม่ดีและชี้ว่าเป็นอันตรายตลอดจนทำให้เสียค่าใช้จ่ายธุรกิจที่มั่นคงโดยทั่วไปจะแสดงถึงความรู้สึกมั่นคงของพนักงานด้วย

๑๓) ความคิดริเริ่ม ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๔) ความสามัคคี เป็นหลักการที่ว่า สามัคคีคือพลังความเข้ากันได้ระหว่างสมาชิกในองค์การจะทำให้เกิดความแข็งแกร่งในฝ่ายนักปราชญ์ท่านหนึ่งได้กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น(Getting thing of through other people)และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จมี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ

๑.P(Planning) หมายถึง การวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒.O(Organizing) หมายถึง การจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและกระจายอำนาจ

๓.S(Staffing) หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔.D(Directing) หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕.C(Controlling) หมายถึง การกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา(American Association of School Administration)เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ<sup>๓๒</sup>

๑) การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการโดยกำหนดงานที่จะทำ วิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

๒) การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์(Allocation)หมายถึงการแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) การเสริมกำลังบำรุง(Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔) การประสานงาน(Co-ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์กรเป็นหลัก

๕) การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติในอนาคตในทางเดียวกัน การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลปะกล่าวคือการบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้(Knowledge)มีหลักเกณฑ์(Principle) และทฤษฎี(Theory)ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถ ประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้ หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมได้ ซึ่งเป็นเรื่องศิลปะดังนั้น นักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ<sup>๓๓</sup> การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและยังเสนอว่า“การบริหาร”และ“การจัดการ”นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกันคือความสำเร็จของงาน “การบริหาร”ใช้มากในการบริหารรัฐกิจ ส่วน“การจัดการ”ใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร”มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผน ส่วน“การจัดการ”เป็นการนำเอานโยบายและแผนดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้<sup>๓๔</sup>

<sup>๓๒</sup> อีระรัตน์ กิจจารักษ์, เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

<sup>๓๓</sup> เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

<sup>๓๔</sup> ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่ ๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข , (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด(one best way)อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเองไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหารโดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา(case study)จำนวนมากและวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ<sup>๓๕</sup> การบริหารแบบมีส่วนร่วม(Participation Management)เป็นแนวทางการบริหารที่เปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการคิด การวางแผนและการตัดสินใจในงานต่างๆที่เขามีส่วนร่วมรับผิดชอบอยู่ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของมีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินงานต่างๆขององค์การใดที่ใช้นโยบายการบริหารแบบนี้เป็นการแสดงให้เห็นพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์การ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี มีความภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง<sup>๓๖</sup>

คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหงได้กล่าวถึงแนวคิดฮังรี ฟาโยล(Henri Fayol)นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการ ที่เรียกว่าPOCCCไว้ดังนี้<sup>๓๗</sup>

๑. การวางแผน(Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ(Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่ โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุ คนและเงิน

๓. การบังคับบัญชา(Commanding) หมายถึง การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทางกล่าว คือการยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน(Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม(Controlling)หมายถึงการติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นนักวิชาการอีกท่านได้กล่าวถึงหลักสำคัญของการบริหาร ๕ ลักษณะ คือ<sup>๓๘</sup>

<sup>๓๕</sup> สมยศ นาวิการ, **การบริหารตามสถานการณ์**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

<sup>๓๖</sup> สุพิณ เกชาคุปต์, **การจัดการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๙๒-๙๓.

<sup>๓๗</sup> คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๙.

<sup>๓๘</sup> เสนาะ ตีเยาว์, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

๒) การบริหารทำให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การต้องอาศัยความร่วมมือกันของคนทุกคนจึงจะทำให้สำเร็จลงได้เป้าหมายเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารต้องทำให้บรรลุได้นั้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ ๓ ประการ คือเป้าหมายต้องสูงแล้วสามารถทำให้สำเร็จ เป้าหมายสูงเกินไปก็ทำสำเร็จไม่ได้ เป้าหมายต่ำเกินไปก็ไม่ท้าทายไม่มีคุณค่าประการที่สองการจะไปถึงเป้าหมายจะต้องมีระบบงานที่ดีมีแผนงานที่มีประสิทธิภาพ ประการสุดท้ายจะต้องระบุเวลาที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น

๓) การบริหารเป็นการสมดุลระหว่าง ประสิทธิภาพและประสิทธิผล คำว่าประสิทธิผลหมายความว่าทำงานบรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดส่วนคำว่าประสิทธิภาพหมายความว่าทำงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายต่ำสุด การทำงานให้สำเร็จอย่างเดียวไม่พอแต่จะต้องคำนึงถึงค่าใช้จ่ายที่ประหยัดอีกด้วย การทำให้ได้ทั้งสองอย่างคืองานบรรลุผลตามที่ต้องการและการใช้ทรัพยากรต่ำสุดจึงเป็นความสมดุลระหว่างประสิทธิผลและประสิทธิภาพ

๔) การบริหารเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดเป็นที่รู้จักโดยทั่วไปว่า เราอาศัยในโลกที่มีทรัพยากรต่างๆจึงต้องตระหนัก ๒ ข้อใหญ่ๆคือเมื่อใช้ทรัพยากรใดไปแล้วทรัพยากรนั้นจะหมดสิ้นไปไม่สามารถกลับคืนมาใหม่ได้และจะต้องเลือกใช้ทรัพยากรให้เหมาะสมอย่าให้เกิดสิ้นเปลืองโดยเปล่าประโยชน์ ดังนั้นการบริหารกับเศรษฐศาสตร์จึงมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิด เศรษฐศาสตร์จึงเป็นการศึกษาถึงเรื่องการกระจายการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดอย่างไรส่วนผู้บริหารในองค์การจะต้องผลิตสินค้าและบริหารให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕) การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นการบริหาร หมายถึง กระบวนการจัดการระบบและการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางบวก(Positive Approach)เพื่อให้สังคมได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรม การจัดการระบบต้องอาศัยโครงสร้างทางการเมืองและการศึกษาเข้ามาเป็นตัวแปร<sup>๓๔</sup>

ผู้ศึกษาวิจัยได้ข้อสรุปว่าแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการหรือการมอบหมายงาน การประสานงาน การรายงานและการจัดสรรงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วย วิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนโดยมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่แน่นอนในการบริหารทรัพยากรต่างๆนั้นจะเน้นในเรื่องของประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน

#### ตารางที่ ๒.๓ การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาแนวคิดการบริหาร

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน                               | แนวคิดหลัก                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| Henri Fayol อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ๒๕๔๕), หน้า ๓๗-๓๘. | กระบวนการบริหาร ประกอบด้วย<br>๑) การแบ่งงานกันทำ<br>๒) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ |

<sup>๓๔</sup> บุญทัน ดอกไธสง, การจัดการองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ๙๗.

ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน     | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                       | ๓) ความมีระเบียบวินัย<br>๔) การมีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว<br>๕) การมีเป้าหมายเดียวกัน<br>๖) ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์กร<br>๗) ค่าตอบแทนและวิธีจ่ายค่าตอบแทน<br>๘) การรวมอำนาจ<br>๙) สายการบังคับบัญชา<br>๑๐) คำสั่งองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับทุกคน<br>๑๑) หลักความเสมอภาค<br>๑๒) ความมั่นคงในงาน<br>๑๓) ความคิดริเริ่ม<br>๑๔) ความสามัคคี |
| ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, (๒๕๔๒, หน้า ๖๗) | กระบวนการบริหาร ๕ ประการ การวางแผน (Planning) การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) การประสานงาน (Coordination) การประเมินผล (Evaluation)                                                                                                                                                                                           |
| เด่น ชะเนติยัง, (๒๕๓๓, หน้า ๕๒)       | การบริหารและการจัดการบางครั้งอาจใช้แทนกันได้เป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายคือความสำเร็จของงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๓๕, หน้า ๕)        | การนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๔๙)         | การบริหารงานไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (one best way)                                                                                                                                                                                                           |
| สุพิน เกชาคุปต์, (๒๕๔๔, หน้า ๙๒-๙๓)   | การบริหารเป็นการแสดงให้เห็นพนักงานได้รู้ว่าฝ่ายบริหารเห็นความสำคัญของพนักงานที่มีต่อความสำเร็จขององค์การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีมีความภาคภูมิใจและรับผิดชอบต่องานอย่างเต็มที่ซึ่งเป็นการจูงใจในการทำงานที่ดีวิธีหนึ่ง                                                                                                                                                           |

## ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน              | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ,<br>(๒๕๔๙, หน้า ๙) | การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ                                                                                          |
| เสนาะ ตียาวี, (๒๕๔๔, หน้า ๑)                   | มีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีมีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นทีมได้มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมได้หากมีการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์และมีความสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ |
| บุญทัน ดอกไธสง, (๒๕๓๗, หน้า ๙๗)                | กระบวนการจัดการระบบและการแก้ไขปัญหาโดยใช้แนวทางบวก(Positive Approach)เพื่อให้สังคมได้รับผลประโยชน์ที่เป็นธรรมการจัดการระบบต้องอาศัยโครงสร้างทางการเมืองและทางการศึกษาเข้ามาเป็นตัวแปร           |

## ๒.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหาร เป็นการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัตถุดิบของมาทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการโดยให้งานที่ทำนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ทุกคนแสดงทัศนคติหรือก้าวเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานแนวคิดและทฤษฎีการบริหารได้มีผู้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

การบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ<sup>๔๐</sup>

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด(One Best Way)สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆก็ทำให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงานโดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงานนอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วยและในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรง

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงานควบคู่กับการพิจารณาคณานนี้คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีการใหม่ที่ได้กำหนดขึ้นเพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลิตผลสูงขึ้น

<sup>๔๐</sup> ธงชัย สันติวงษ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗ - ๔๘.

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงานฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานแต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้นจากหลักการดังกล่าวพบว่าวิธีการต่างๆล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ตามหลักวิทยาศาสตร์ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่าผู้บริหารต้องมีความเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

มีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร(Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงานอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาลโดยมีสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทางการบริหาร(Management Functions) ๕ ประการ คือ<sup>๔๑</sup>

๑. การวางแผน(Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจและกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงานหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ(Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆและอำนาจหน้าที่ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของและตัวคนอยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ(Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะทำให้ผลสำเร็จด้วยดีโดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีจะต้องเข้าใจคนงานของตนจะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลงนอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็นประจำอีกด้วยหากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน(Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม(Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

มีนักวิชาการได้กำหนดหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model ซึ่งได้อ้างตามลูเธอร์ กุลลิค(Luther Gulick)และมีรายละเอียดดังนี้<sup>๔๒</sup>

<sup>๔๑</sup> Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), P. 110.

<sup>๔๒</sup> ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, **ทฤษฎีองค์การ** : ฉบับมาตรฐาน, ๒๕๔๕, หน้า ๘๖.

๑. P-Planning(การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์กรและสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้สภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O-Organizing(การจัดองค์การ)เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนกจะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงานขนาดของการควบคุมและพิจารณาแบ่งสายงานหลักและสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S-Staffing(การจัดบุคคลเข้าทำงาน)เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์กรโดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D-Directing(การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงานใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคนและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co- Coordinating(การประสานงาน)เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่ายทั้งในระดับสูงกว่าต่ำกว่าและการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R-Reporting(การรายงานผลการปฏิบัติงาน)เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับต่างๆโดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B-Budgeting(การงบประมาณ)เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงาน โดยใช้วงจรงบประมาณซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณการเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้ นอกจากนี้ นักวิชาการได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการคือ<sup>๔๓</sup>

๑. การวางแผน หมายถึง การกำหนด โครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การ หมายถึง การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงาน หมายถึง การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุ การแต่งตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดชั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

<sup>๔๓</sup> ดิน ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔ - ๒๖



๔. การสั่งการ หมายถึง การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆในองค์การเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันสามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงาน หมายถึง การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างใจอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณ หมายถึง การจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงิน การบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

มีนักวิชาการหลายท่านเสนอทฤษฎีการบริหาร ไว้ดังนี้<sup>๔๔</sup>

๑. ทฤษฎีการบริหารระบบราชการ(Bureaucratic Management) ทฤษฎีนี้บางท่านก็เรียกว่าทฤษฎีองค์การแบบราชการเป็นทฤษฎีที่ Max Weber นักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ชาวเยอรมันผู้คิดค้นขึ้นตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ โดยที่เขามีความเชื่อว่าบุคคลทั้งหลายมีทั้งข้อเสียและข้อดี การที่ผู้บริหารจะให้กลุ่มบุคคลร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีนั้นจะต้องมีองค์การหรือหน่วยงานแบบ“ระบบราชการ”จะต้องมีการจัดองค์การมีการลดหลั่นในสายบังคับบัญชา มีกฎเกณฑ์กำหนดการปฏิบัติงานมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ ตัวบุคคล ผู้ดำรงตำแหน่งและมีการเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานโดยหลักคุณวุฒิและยึดความสามารถเป็นสำคัญ แนวคิดของMax Weber จึงก่อให้เกิดทฤษฎีองค์การแบบราชการหรือการบริหารแบบระบบราชการขึ้น ทฤษฎีประกอบด้วย

หลัก ๖ ประการ คือ

- (๑) หลักกฎหมายและเหตุผล
- (๒) หลักสายการบังคับบัญชา
- (๓) หลักระบบคุณธรรม
- (๔) หลักการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมีแบบแผน
- (๕) หลักการฝึกอบรมและพัฒนา
- (๖) หลักการไม่ยึดหลักตัวบุคคล

๒. ทฤษฎีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์(Scientific Management)การบริหารแบบวิทยาศาสตร์เป็นการบริหารงานที่มี ระบบมีเหตุผล มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานไว้อย่างแน่นอน เลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงาน และกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสม Taylor มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถ ปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหาร จะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนและสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบ

<sup>๔๔</sup> ปกรณ์ ศรีดอนแฝด, “บทบาทวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารโรงเรียน ผู้ช่วยฝ่ายวิชาการหัวหน้าสายวิชาและครู ในเขตการศึกษา ๖”,วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๓).

เพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุด วิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของTaylor เน้นอนเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการทำงานและกำหนดเครื่องมือควบคุมในการทำงานไว้อย่างเหมาะสมTaylor มีความเชื่อว่าคนแต่ละคนเปรียบเสมือนเครื่องมือที่ผู้บริหารสามารถปรับปรุง เพิ่มผลผลิตได้โดยผู้บริหารจะต้องจัดแบ่งงานกำหนดหน้าที่ของแต่ละคนและสังเกตการณ์ปฏิบัติการอย่างมีระบบเพื่อหาวิธีทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียวสำหรับใช้ในการเพิ่มผลผลิตโดยใช้จายน้อยแต่ได้ผลมากที่สุดวิธีการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ หลักการบริหารแบบวิทยาศาสตร์ตามแนวคิดของTaylor

นอกจากนี้ มีนักวิชาการได้เสนอกระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ คือ<sup>๔๕</sup>

๑. การวางแผน(Planning)หมายถึงการกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าโดยเกี่ยวกับการคาดการณ์(Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์(Objectives) การพัฒนาวิธี(Develop strategies)ในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย(Policy)เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการองค์การ(Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆสามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ(Decision making) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ(Directing) หมายถึง การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม(Controlling) หมายถึง การร่วมมือประสานงานเพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่น ศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การประสานงาน(Coordinating) หมายถึง การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงาน เข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกัน ข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือ ความร่วมมือซึ่งเป็นเรื่องของ“จิตใจ”

๘. การสื่อสาร(Communicating) หมายถึง การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ได้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

---

<sup>๔๕</sup> พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔ - ๗๒.

๙. การรายงานผล(Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์(Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

๑๐. การงบประมาณ(Budgeting) หมายถึง การงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

จากผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของทฤษฎีการบริหารเพื่อใช้อธิบายรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ ๒.๔** การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาทฤษฎีการบริหาร

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน   | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๔๗-๔๘) | ๑.ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด<br>๒.ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน<br>๓.ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบ<br>๔.การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน                                                                            |
| Price Alan, (2004, p.110)           | ๑.การวางแผน(Planning)<br>๒.การจัดองค์การ(Organizing)<br>๓.การบังคับบัญชาสั่งการ(Commanding)<br>๔.การประสานงาน(Coordinating)<br>๕.การควบคุม(Controlling)                                                                                              |
| ศิริวรรณ เสรีรักษ์, (๒๕๔๕, หน้า ๘๖) | ๑.P-Planning (การวางแผน)<br>๒.O-Organizing(การจัดองค์การ)<br>๓.S-Staffing(การจัดบุคคลเข้าทำงาน)<br>๔.D-Directing(การสั่งการหรืออำนวยการ)<br>๕.Co-Coordinating(การประสานงาน)<br>๖.R-Reporting(การรายงานผลการปฏิบัติงาน)<br>๗.B-Budgeting(การงบประมาณ) |
| ติน ปรัชญพฤทธิ, (๒๕๓๙, หน้า ๒๔-๒๖)  | ๑.การวางแผน<br>๒.การจัดองค์การ<br>๓.การจัดคนเข้าทำงาน<br>๔.การสั่งการ<br>๕.การประสานงาน                                                                                                                                                              |

## ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน       | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                         | ๖.การรายงาน<br>๗.การงบประมาณ                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒) | ๑.การวางแผน(Planning)<br>๒.การจัดการองค์การ(Organizing)<br>๓.การจัดคนเข้าทำงาน(Staffing)<br>๔.การตัดสินใจ(Decision making)<br>๕.การสั่งการ(Directing)<br>๖.การควบคุม(Controlling)<br>๗.การประสานงาน(Coordinating)<br>๘.การสื่อสาร(Communicating)<br>๙.การรายงานผล(Reporting)<br>๑๐.การงบประมาณ(Budgeting) |

## ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

ในสังคมไทยเมื่อก้าวถึงสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุคนจำนวนมากก็มักจะคิดถึง การแจกจ่ายให้ฟรีหรือจัดบริการดูแล หยิบยื่นเงินให้ ความเข้าใจเช่นนี้ก็ต้องเป็นบางส่วน แต่ในความหมายทางวิชาการ “สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ” มีความหมายกว้างกว่าที่เข้าใจกันเพราะ สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีทั้งมิติทางเศรษฐกิจและมิติทางสังคมได้มีนักวิจัยและนักวิชาการหลาย ท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

## ๑) ความหมายเกี่ยวกับสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นสวัสดิการทางสังคมรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลดำเนินการ ส่งเสริมให้ผู้สูงอายุได้รับสวัสดิการด้านรายได้พื้นฐานเพื่อการยังชีพ ความหมายของสวัสดิการ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามความเห็นของนักวิชาการนั้นมีความแตกต่างกันไปดังนี้

มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุไว้ว่าเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายความว่า สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนเป็น ค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนหรือในหมู่บ้านต่างๆทั่วประเทศให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ใน ครอบครัวและชุมชนได้ปกติตามควรแก่สภาพโดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ<sup>๔๖</sup>

<sup>๔๖</sup> มนวีร์ หมวกพิกุล, “การประเมินผลด้านสวัสดิการเบี้ยยังชีพแบบขั้นบันไดของผู้สูงอายุในเทศบาล เมืองแพร่ อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(เศรษฐศาสตร์การเมือง), (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๖).

และสอดคล้องกับความหมายของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุในทัศนะอื่นที่ว่าสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายความว่า สวัสดิการของผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพโดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ<sup>๔๗</sup> และยังมีความคล้ายคลึงกับนักวิชาการท่านอื่นที่ให้ความหมายไว้ว่า สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุหมายถึงสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุทุกคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวหรือชุมชนได้ปกติ โดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุแบ่งตามช่วงอายุเป็นลำดับแบบขั้นบันได คือ อายุ ๖๐-๖๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๖๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๗๐-๗๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๘๐-๘๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป ได้รับเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน<sup>๔๘</sup>

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่าสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ หมายถึง สวัสดิการของผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพโดยมอบหมายภารกิจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบในการดำเนินการจ่ายเงินสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุโดยมีเกณฑ์การพิจารณาอัตราเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแบบขั้นบันได ดังนี้ ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๖๐ - ๖๙ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา ๖๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน , ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๗๐ - ๗๙ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา ๗๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน , ผู้สูงอายุที่มีอายุ ๘๐ - ๘๙ ปี จะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา ๘๐๐ บาทต่อคนต่อเดือนและผู้สูงอายุที่มีอายุ ๙๐ ปีขึ้นไปจะได้รับเบี้ยยังชีพอัตรา ๑,๐๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน ซึ่งผู้วิจัยนำมาใช้ในการอธิบายเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ในการวิจัยครั้งนี้

จากความหมายของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและผลการศึกษาของนักวิชาการต่างๆ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเพื่อใช้อธิบายรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

<sup>๔๗</sup> นลินี โละชิงชัยฤทธิ์, “การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุกรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่”,วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,(บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

<sup>๔๘</sup> สุพรรณษา จ้อยศิริ, “ความคิดเห็นต่อโครงการเบี้ยยังชีพของผู้สูงอายุในองค์การบริหารส่วนตำบลบางเล่า อำเภอดงหลวง จังหวัดฉะเชิงเทรา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต(การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), (วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๕ การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายของสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน    | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| มนวีร์ หมวกพิกุล, (๒๕๕๖, หน้า ๒๗)    | สวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุที่อยู่ในชุมชนหรือในหมู่บ้านต่างๆ ทั่วประเทศให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว และชุมชนได้ปกติตามควรแก่สภาพโดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุ                                                                                                                                                                                                                 |
| นลินี โกลิ่งชัยฤทธิ, (๒๕๔๙, หน้า ๓๓) | สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุหมายความว่าสวัสดิการของผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุที่มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปีขึ้นไปและมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการยังชีพโดยได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของการจ่ายเงินสวัสดิการให้แก่ผู้สูงอายุ                                                                                                                                                                                                                       |
| สุพรรณษา จ้อยศิริ, (๒๕๕๗, หน้า ๒๓)   | สวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุหมายถึงสวัสดิการสำหรับผู้สูงอายุรูปแบบหนึ่งที่รัฐบาลจัดสรรให้ผู้สูงอายุเพื่อสนับสนุนเป็นค่าใช้จ่ายให้กับผู้สูงอายุทุกคนให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวหรือชุมชนได้ปกติโดยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้สูงอายุแบ่งตามช่วงอายุเป็นลำดับแบบขั้นบันไดคืออายุ ๖๐-๖๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๖๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๗๐-๗๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๗๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๘๐-๘๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๘๐๐ บาทต่อเดือน อายุ ๙๐ ปีขึ้นไป ได้รับเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาทต่อเดือน |

## ๒) ผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ

การมีอายุเพิ่มขึ้นเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ได้เริ่มตั้งแต่บุคคลเข้าสู่วัยผู้ใหญ่และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาทำให้ผู้สูงอายุมีสภาพแวดล้อม จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณที่แตกต่างไปจากวัยหนุ่มสาวในด้านการกำหนดช่วงแห่งการเข้าถึงความเป็นผู้สูงอายุและการกำหนดความหมายของผู้สูงอายุนี้ได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้คำว่า “ผู้สูงอายุ” มาจากศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Elderly หรือ Ageing ในประเทศไทยได้บัญญัติขึ้นโดยพล.ต.ต.อรรถสิทธิ์ สิทธิสุนทร เมื่อปี พ.ศ.๒๕๐๖ เนื่องจากที่ประชุมของผู้สูงอายุเห็นว่า ความแก่ หนุ่ม ชราไม่มีอะไรเป็นเครื่องวัดและเครื่องชี้คั่นกับทั้งไม่สมควรใช้คำว่าผู้ชราเพราะจะทำให้รู้สึกหดหู่ จึงให้ใช้คำว่า ผู้สูงอายุตั้งแต่นั้นมาโดยให้หมายถึงผู้ที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความเสื่อมของร่างกายตามสภาพมีกำลังถดถอยเชิงข้อขาหรือเป็นผู้ที่มีโรคสมควรจะได้รับการช่วยเหลืออุปการะได้มีนักวิชาการต่างๆ ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุไว้ดังนี้

มีนักวิชาการได้กล่าวถึงผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุไว้ว่าผู้สูงอายุสามารถแบ่งช่วงวัยออกเป็น ๔ ช่วงดังนี้<sup>๔๙</sup>

๑. วัยสูงอายุตอนต้น(The Young Old) ช่วงอายุ ๖๐-๖๙ ปีเป็นช่วงที่ต้องพบกับความเปลี่ยนแปลงของชีวิตที่เป็นภาวะวิกฤติหลายด้าน เช่น การเกษียณอายุ การเสียชีวิตของญาติสนิท หรือคู่ครอง รายได้ลดลง การสูญเสียบทบาททางสังคม โดยทั่วไป ช่วงนี้บุคคลยังคงแข็งแรงแต่อาจต้องพึ่งพาผู้อื่นบ้าง อย่างไรก็ตามผู้ที่ได้รับการศึกษาสูงจะรู้จักปรับตัว ช่วงนี้เป็นช่วงที่ยังมีสมรรถภาพด้านต่างๆ มาก การปรับตัวควรใช้แบบEngagement คือยังร่วมกิจกรรมต่างๆ ทางสังคมทั้งในและนอกครอบครัว

๒. วัยสูงอายุตอนกลาง(The Middle Age Old) ช่วงอายุ ๗๐-๗๙ ปีเป็นช่วงที่เริ่มเจ็บป่วย เพื่อนและสมาชิกในครอบครัวที่อยู่ใกล้เคียงกันเริ่มเสียชีวิตมากขึ้น การเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมน้อยลงซึ่งเป็นการปรับตัวแบบ Disengagement คือ การเลิกเกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่างๆ ของสังคม

๓. วัยสูงอายุมาก(The Old Old) ช่วงอายุ ๘๐-๘๙ ปี ผู้ที่มีอายุช่วงนี้จะปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมยากขึ้นเพราะสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับคนอายุช่วงนี้ต้องมีความเป็นส่วนตัวมากขึ้นแต่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ยังกระตุ้นความมีสมรรถภาพในแง่ต่างๆตามวัย(Both Privacy and Stimulating) ผู้สูงวัยระยะนี้ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อื่นมากกว่าวัยที่ผ่านมา

๔. วัยสูงอายุมากๆ(The Very Old Old) ช่วงอายุ ๙๐-๙๙ ปี ผู้ที่มีระดับอายุนี้นี้มีจำนวนค่อนข้างน้อยเป็นระยะที่มีปัญหาด้านสุขภาพมาก ผู้ที่อายุอยู่ในระดับนี้ควรทำกิจกรรมที่ไม่ต้องแข่งขัน ควรทำกิจกรรมที่ตนพอใจและอยากทำผู้สูงอายุกลุ่มนี้ได้ผ่านวิกฤติต่างๆของชีวิตมาแล้วด้วยดีมากมาย ช่วงนี้จะเป็นคาบแห่งความสุขสงบพอใจในตนเอง

<sup>๔๙</sup> ศรีเรือน แก้วกังวาล, จิตวิทยาเด็กที่มีลักษณะพิเศษ, (กรุงเทพมหานคร: หอมชาวบ้าน, ๒๕๔๕),

ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุนี้ยังสอดคล้องกับนักวิชาการท่านอื่นได้กล่าวถึงผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุสามารถแบ่งความสูงอายุเป็น ๓ มิติคือ

มิติแรกเป็นความสูงอายุมิติทางร่างกายหรือชีวภาพ(Biological Aging)เป็นมิติของความสูงอายุที่มีความเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายเนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานของอวัยวะต่างๆในร่างกายลดน้อยเป็นผลจากความเสื่อมตามกระบวนการสูงอายุซึ่งเป็นตามอายุขัย(Life Span)ซึ่งบางครั้งอาจกล่าวได้ว่าเป็นมิติทางเวลาที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสูงอายุเป็นความสูงอายุตามวัย(Chronological Aging)เป็นความสูงอายุตามปีปฏิทิน โดยนับจากปีที่เกิดเป็นต้นไปและบอกได้ทันทีว่าใครมีอายุมากหรือน้อยเพียงใด

มิติที่สองเป็นความสูงอายุมิติทางจิตใจ(Psychological Aging) เป็นมิติของความสูงอายุที่มีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ของการรับรู้กระบวนการความคิด ความจำ การเรียนรู้ เชาวน์ปัญญา และลักษณะของบุคลิกภาพที่ปรากฏในระยะต่างๆของชีวิตและคนที่มียุ่่มากขึ้น

มิติสุดท้ายเป็นความสูงอายุมิติทางสังคม(Social Aging)เป็นมิติที่คำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ สถานภาพของผู้สูงอายุในระบบสังคม เช่น ครอบครัว ชุมชน หน่วยงานของราชการ สโมสรและอื่นๆ เป็นต้น

นอกจากนี้แนวคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุที่มีนักวิชาการได้วิเคราะห์ถึงการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุจะขึ้นอยู่กับเวลาของการมีชีวิตและสัมพันธ์โดยตรงกับความเจริญและความเสื่อมถอยของร่างกายมนุษย์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบของมนุษย์ ดังนี้<sup>๕๐</sup>

๒.๑ การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย(Physiological Changes)ผู้สูงอายุจะมีการเปลี่ยนแปลงแห่งความเสื่อมอย่างถดถอยลงทุกระบบของร่างกาย ผิวหนังบางลง เหี่ยวแห้งผิวด่าง การระบายความร้อนไม่ดี ผมนมีจำนวนลดลง การเคลื่อนไหวและความคิดเชื่องช้า สายตาเสื่อมมองเห็นไม่ชัด หูตึง การรับกลืนลดลง กล้ามเนื้ออ่อนแรง กระดูกเสื่อมระบบหัวใจและหลอดเลือดเสื่อม ระบบภูมิคุ้มกันทำงานลดลง ระบบทางเดินหายใจเสื่อมลงทำให้เกิดโรคต่างๆ ได้ง่าย เช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคติดเชื้อต่างๆซึ่งความเสื่อมจะเกิดขึ้นกับบุคคลไม่เท่ากันขึ้นกับกรรมพันธุ์ เพศ อาชีพ การดูแลสุขภาพ อาหาร สิ่งแวดล้อมต่างๆ รอบตัวผู้สูงอายุส่งผลให้ผู้สูงอายุมีสภาพร่างกายที่อ่อนแอความสามารถในการช่วยเหลือหรือดูแลตนเองก็ลดลงไปเหล่านี้นล้วนชักนำไปสู่การเจ็บป่วยของผู้สูงอายุทั้งนั้น

๒.๒ การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ(Psychological Changes)ผู้สูงอายุมักจะมี การเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพไปตามความคิดเห็นของตนซึ่งอาจเกิดจากการรับรู้ในเรื่องของอายุและการยอมรับของสังคมซึ่งผู้สูงอายุมักรู้สึกว่ตนไม่เป็นที่ต้องการของผู้ที่อ่อนวัยกว่า จึงมักมีบุคลิกภาพใจน้อย อ่อนไหวง่าย รู้สึกไม่มั่นคง ไม่ปลอดภัย ข้างบน โกรธง่าย คิดถึงแต่ตนเอง การเปลี่ยนแปลง

<sup>๕๐</sup> ญัฐพงศ์ อนุวัตรรยรง, “การเปรียบเทียบการสนับสนุนทางสังคมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของผู้สูงอายุชาวไทยพุทธและชาวไทยมุสลิมในภาคใต้ตอนบน”, วิทยานิพนธ์สังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๖).



ด้านความรู้ความจำผู้สูงอายุจะมีการเรียนรู้ช้าลงมีความลำบากในเรื่องความจำระยะสั้นแต่การเรียกกลับซึ่งเป็นความจำระยะยาวยังคงสูงอยู่ในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้สูงอายุยังมีอยู่มากในด้านสติปัญญาผู้สูงอายุปกติจะมีการเปลี่ยนแปลงด้านสติปัญญาเสื่อมถอยลงเพียงเล็กน้อยหรือไม่เปลี่ยนแปลงเลย

๒.๓ การเปลี่ยนแปลงทางสังคม(Social Changes)เมื่อบุคคลเข้าสู่วัยสูงอายุภาระหน้าที่และบทบาททางสังคมจะลดลงเนื่องจากข้อจำกัดทางร่างกายและการเกษียณอายุทำให้ผู้สูงอายุห่างจากสังคมออกไป เพื่อนฝูงลดลง รายได้ลดลง แบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนไปนอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของประเทศจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงลักษณะของครอบครัวจากครอบครัวขยายมาเป็นครอบครัวเดี่ยวเป็นเหตุให้ผู้สูงอายุต้องอยู่ตามลำพังมากขึ้น ทำให้เกิดความรู้สึกเหงา โดดเดี่ยวอีกทั้งการสูญเสียเพื่อนฝูงและคู่ชีวิตทำให้ผู้สูงอายุรู้สึกโดดเดี่ยวมากขึ้นจะรู้สึกซึมเศร้า สิ้นหวังซึ่งเป็นอันตรายต่อสุขภาพจิต<sup>๕๑</sup>

ดังนั้นพอสรุปได้ว่าการที่ผู้สูงอายุมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลายด้านทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบเสื่อมถอยในด้านร่างกายจะมีความเสื่อมของอวัยวะต่างๆ ประสิทธิภาพการทำงานจะลดลงนำไปสู่การเจ็บป่วย ด้านจิตใจจะมีการเปลี่ยนแปลงบุคลิกภาพและการรับรู้จนกระทั่งเกิดความรู้สึกใจน้อย อ่อนไหว ไม่มั่นคง ด้านสังคมมีการเปลี่ยนแปลงภาระหน้าที่และบทบาททำให้ผู้สูงอายุจะรู้สึกโดดเดี่ยวเกิดภาวะซึมเศร้าที่ตามมา การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้ผู้สูงอายุประสบปัญหาด้านการดำเนินวิถีชีวิตและเกิดความต้องการที่แตกต่างกันไปดังนั้นเพื่อให้ผู้สูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สูงอายุจำเป็นต้องตอบสนองให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงในวัยสูงอายุ

จากแนวความคิดเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดที่เกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุเพื่อใช้อธิบายรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๖ ดังต่อไปนี้

<sup>๕๑</sup> วิไลวรรณ ทองเจริญ, การเปลี่ยนแปลงทางกายภาพ สรีรวิทยา จิตสังคมและจิตวิญญาณในผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร : บุญศิริการพิมพ์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๐-๕๓.

ตารางที่ ๒.๖ แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุ

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน      | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ศรีเรือน แก้วกังวาล, (๒๕๔๕, หน้า ๓)    | <p>ผู้สูงอายุสามารถแบ่งช่วงวัยออกเป็น ๔ ช่วง คือ</p> <p>๑.วัยสูงอายุตอนต้น(The Young Old) ช่วงอายุ ๖๐-๖๙ ปี</p> <p>๒.วัยสูงอายุตอนกลาง(The Middle Age Old) ช่วงอายุ ๗๐-๗๙ ปี</p> <p>๓.วัยสูงอายุมาก(The Old Old)ช่วงอายุ ๘๐-๘๙ ปี</p> <p>๔.วัยสูงอายุมากๆ(The Very Old Old) ช่วงอายุ ๙๐-๙๙ ปี</p>                                                                                                                  |
| ณัฐพงศ์ อนุวัตรรยง, (๒๕๔๕, หน้า ๕๑-๕๓) | <p>ความสูงอายุแบ่งเป็น ๓ มิติ</p> <p>มิติแรกเป็นความสูงอายุมิติทางร่างกายหรือชีวภาพ (Biological Aging)</p> <p>มิติที่สองเป็นความสูงอายุมิติทางจิตใจ (Psychological Aging)</p> <p>มิติสุดท้ายเป็นความสูงอายุมิติทางสังคม(Social Aging)</p>                                                                                                                                                                          |
| วิไลวรรณ ทองเจริญ, (๒๕๓๖, หน้า ๓๒)     | <p>การเปลี่ยนแปลงในวัยผู้สูงอายุจะขึ้นอยู่กับเวลาของการมีชีวิตและสัมพันธ์โดยตรงกับความเจริญและความเสื่อมถอยของร่างกายมนุษย์ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ วัยสูงอายุเป็นวัยที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกองค์ประกอบของมนุษย์ ดังนี้</p> <p>๑.การเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย(Physiological Changes)</p> <p>๒. การเปลี่ยนแปลงทางจิตใจ (Psychological Changes)</p> <p>๓.การเปลี่ยนแปลงทางสังคม(Social Changes)</p> |

## ๒.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔

### ๑) ความหมายของหลักสังคหวัตถุ ๔

หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุข สมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้างความผูกมิตร รักใคร่กลมเกลียวและเป็นหลักธรรมอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน<sup>๕๒</sup>

ดังคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้กล่าวถึงสังคหวัตถุ ๔ ไว้ว่าเป็นสังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ คือ<sup>๕๓</sup>

๑. ทาน(การให้)
๒. ปิยวาจา(วาจาอันเป็นที่รัก)
๓. อตถจริยา(การประพฤติประโยชน์)
๔. สมานัตตตา(การวางตนสม่ำเสมอ)

ทาน ปิยวาจา อตถจริยาในโลกนี้และสมานัตตตาในธรรมนั้นๆ ตามสมควรธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลกเหมือนลิ่มสลักที่ยึดคุมรถซึ่งแล่นไปไถ่ได้นั้น ถ้าไม่มีธรรมเหล่านี้มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุแต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้นบัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้นำสรเสรีญ<sup>๕๔</sup>

นักวิชาการบางท่านได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนและประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี ดังต่อไปนี้<sup>๕๕</sup>

๑) ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและศิลปวิทยา

๒) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะน่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ดีงามหรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจให้กำลังใจรู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓) อตถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่างๆบำเพ็ญสาธารณประโยชน์รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลายไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์คือร่วมสุขร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน

<sup>๕๒</sup> บุญสิริ ขวลิตรจารย์, **ธรรมโอสธ**, (กรุงเทพมหานคร: อัมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๓๑.

<sup>๕๓</sup> อัง.นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๔๓๙-๔๔๑.

<sup>๕๔</sup> อัง.จตุกก. (ไทย) ๒๑/๓๒/๕๐-๕๑.

<sup>๕๕</sup> พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๒๕๕๐), หน้า ๑๓ - ๑๔.

นอกจากนี้ นักวิชาการได้กล่าวถึงข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย<sup>๕๖</sup>

๑) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปันมีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกันทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของและแบ่งปันน้ำใจต่อบุคคลในครอบครัวไม่ตระหนี่ถี่เหนียวใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว

๒) ปิยวาจาการพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนารู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสมและรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่นหรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระด้างกระเดื่อง ดุด่าเสียดสีอนจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้

๓) อัตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่น การช่วยเหลือการงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน

๔) สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตนโดยวางตนเสมอต้นเสมอปลายสามารถเข้ากับผู้อื่นได้

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กันเป็นธรรมเครื่องผูกมัดน้ำใจ<sup>๕๗</sup> รวมถึงเป็นหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่งคือเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจเราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขาอย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่วไป เรื่องสังคหวัตถุ ๔

- การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

- การพูดจาไพเราะ

- การบำเพ็ญประโยชน์

- การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนายหรือเรียกว่าความมั่งคั่งในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอันเป็นเครื่องหวังเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้

นอกจากนี้นักวิชาการบางท่านได้เสนอหลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้คือ สังคหวัตถุ ๔ อย่างได้แก่<sup>๕๘</sup>

๑. ทาน การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปันนั้น ย่อมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจแก่ผู้รับให้ระลึกนึกถึงความเป็นผู้มีน้ำใจโอบอ้อมอารีของผู้ให้ ผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารีมีน้ำใจ มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่ผู้อื่นอยู่เสมอเป็นที่ยรักแก่ชนทั้งหลาย คนหมู่มากย่อมคบค้าสมาคมด้วยสมดังที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสว่า ผู้ให้ย่อมเป็นที่รัก คนหมู่มากย่อมคบเขา

<sup>๕๖</sup> พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔).

<sup>๕๗</sup> บุญศิริ ชวลิตธำรง, ธรรมโอสธ, (กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๓-๓๑.

<sup>๕๘</sup> อุดม เขียววงศ์และกนิษฐา แป้นสุวรรณ, พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แสงดาว, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑๕.

๒. ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือวาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะย่อมเป็นที่ชื่นใจเป็นที่ประทับใจแก่ผู้ฟังหรือคู่สนทนาไม่มีใครชอบวาจาที่หยาบคายแข็งกระด้างหรือวาจาที่ก้าวร้าวที่ไร้มารยาท ไม่รู้กาลเทศะและวาจาที่ไม่ไพเราะไม่สมฐานะระหว่างผู้พูดกับผู้ฟังและคู่สนทนาด้วย คนเราจะได้ดีหรือถึงความเสื่อมก็ได้วาจานั้นแหละเป็นข้อสำคัญประการหนึ่ง

๓. อรรถจริยา การประพฤติสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น หมายความว่า ความเป็นผู้มีน้ำใจไม่นิ่งดูตาย รู้จักสงเคราะห์และช่วยเหลือกิจการของผู้อื่นให้สำเร็จ รู้จักช่วยกระทำกิจอันเป็นประโยชน์บุคคลอื่นหรือแก่สังคมส่วนรวม ตามความหมายสมแก่ฐานะและโอกาสไม่เป็นคนเลี้ยงน้ำใจช่วยใครไม่เป็น คือไม่เป็นคนเห็นแก่ตัวจัด ยามที่ผู้อื่นหรือสังคมประสบความทุกข์เดือดร้อนก็มีจิตคิดช่วยเหลือ

๔. สมานัตตตา คือความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว ก็คือ ความประพฤติปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เมื่อมีชีวิตที่เจริญก้าวหน้า หรือได้ดิบได้ดีขึ้นไปก็ไม่ถือตัวหรือทำตัวเย่อหยิ่งกับญาติพี่น้องหรือมิตรสหายเดิมที่เคยคบค้าหรือปฏิบัติต่อกันเคยเคารพนับถือกันมาอย่างไรก็คงประพฤติปฏิบัติต่อกัน เคารพนับถือกันอยู่อย่างนั้น ความเป็นผู้มีตนเสมอนี้เป็นคุณเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจผู้อื่นไว้เป็นมิตรไมตรีที่ดีต่อกันได้เป็นอย่างดี<sup>๕๙</sup>

กล่าวโดยสรุปหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กันเป็นธรรมเครื่องผูกมัดน้ำใจรวมถึงเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารเพื่อนำพาองค์กรและสังคมก้าวไปสู่ความสำเร็จ ทำให้คนในสังคมอยู่ด้วยกันอย่างสงบสุขและรวมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน

จากความหมายของหลักสังคหวัตถุ ๔ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดความหมายของหลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อใช้อธิบายรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ โดยมีแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๗ ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ ๒.๗** การสังเคราะห์แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายหลักสังคหวัตถุ ๔

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน                 | แนวคิดหลัก                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| อง.นวก. (ไทย), (๒๕๓๙, หน้า ๔๓๙-๔๔๑)               | ๑.ทาน(การให้)<br>๒.ปิยวาจา(วาจาอันเป็นที่รัก)<br>๓.อรรถจริยา(การประพฤติประโยชน์)<br>๔.สมานัตตตา(การวางตนสม่ำเสมอ)                     |
| อง.จตุกก. (ไทย), (๒๕๓๙, หน้า ๕๐-๕๑)               | ทาน ปิยวาจา อรรถจริยาและสมานัตตตาเป็นธรรม<br>ค้ำจุนโลก                                                                                |
| พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), (๒๕๕๐, หน้า ๑๓-๑๔) | ๑.ทาน ให้ปัน คือ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ<br>๒.ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน<br>๓.อรรถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา<br>๔.สมานัตตตา เอาตัวเข้าสमान |

<sup>๕๙</sup> พุทธทาสภิกขุ, *บริหารธุรกิจแบบพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: อตัมมโย, มปป.), หน้า ๑๕.

## ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ )

| นักวิชาการหรือนักวิจัย / หน่วยงาน                         | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย), (๒๕๕๔, หน้า ๕๐) | ๑.ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน<br>๒.ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ<br>๓.อติถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น<br>๔.สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตน                                                                                                                     |
| บุญสิริ ขวลิตรำรง, (๒๕๒๙, หน้า ๒๓-๓๑)                     | เป็นธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความยึดเหนี่ยวจิตใจของกันและกันอันเป็นไปเพื่อการสงเคราะห์กัน                                                                                                                                                                                                                              |
| อุดม เยื้องค์และกนิษฐา แป้นสุวรรณ, (๒๕๒๙, หน้า ๒๓-๓๑)     | ๑.การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่<br>๒.การพูดจาไพเราะ<br>๓.การบำเพ็ญประโยชน์<br>๔.การทำตัวให้เป็นเกลอ                                                                                                                                                                                                                         |
| พญา พุทธรักษ์, (๒๕๕๐, หน้า ๔๘)                            | ๑.ทาน การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่น<br>๒.ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน<br>๓.อติถจริยา การประพาสสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น<br>๔.สมานัตตตา ความเป็นผู้มีตนเสมอ                                                                                                                                                      |
| พุทธทาสภิกขุ, (๒๕๓๒, หน้า ๑๘)                             | หลักธรรมปฏิบัติที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวผู้อื่นไว้ได้ คือ สังคหวัตถุ ๔ อย่างได้แก่<br>๑.ทาน การให้ปันสิ่งของตนแก่ผู้อื่นที่ควรให้ปัน<br>๒.ปิยวาจา การเจรจาที่อ่อนหวาน คือ วาจาที่ไพเราะสุภาพอ่อนโยนตามฐานะ<br>๓.อติถจริยา การประพาสสิ่งที่ดีเป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น<br>๔.สมานัตตตา คือความเป็นผู้มีตนเสมอ ไม่ถือตัว |

## ๒.๕ การดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสว่างเม่น จังหวัดแพร่

ที่มาของการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุเมื่อปีพ.ศ.๒๕๒๗ กรมประชาสงเคราะห์ได้มีการจัดตั้งโครงการกองทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุแต่ไม่สามารถกระจายบริการให้ครอบคลุมผู้สูงอายุในชุมชนเท่าที่ควรและมีกิจกรรมค่อนข้างจำกัดกรมประชาสงเคราะห์พิจารณาที่จะให้กองทุนส่งเสริมกิจการผู้สูงอายุเอื้อประโยชน์สำหรับผู้สูงอายุที่ประสบปัญหาและช่วยเหลือตัวเองไม่ได้ ทั้งในเขตเมืองและเขตชนบทเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนได้อย่างเหมาะสมโดยประธานสภาผู้สูงอายุแห่งประเทศไทยได้ขอให้รัฐบาลมีนโยบายให้สวัสดิการผู้สูงอายุยากจนหรือถูกทอดทิ้งขาดผู้อุปการะเลี้ยงดู ไม่สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ในลักษณะเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ รายเดือนเป็นรายๆไป รายละ ๒๐๐ บาทโดยผ่านความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๓ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๕และได้มีการมอบหมายให้กรมประชาสงเคราะห์ดำเนินโครงการกองทุนส่งเสริมสวัสดิการผู้สูงอายุและครอบครัวในชุมชนหรือเรียกสั้นๆว่าโครงการการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ ในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๓๖-๒๕๔๐โดยผ่านกลไกของศูนย์สงเคราะห์ราษฎรประจำหมู่บ้าน จำนวน ๖๒,๓๗๓ หมู่บ้านๆละ ๓-๕ คน<sup>๖๐</sup>

จนถึงปีพ.ศ.๒๕๔๒ ภาวะเศรษฐกิจถดถอยรัฐบาลได้เพิ่มเงินเบี้ยยังชีพให้ผู้สูงอายุอีกคนละ ๑๐๐ บาทต่อคนต่อเดือน รวมเงินเบี้ยยังชีพที่ผู้สูงอายุได้รับคนละ ๓๐๐ บาทต่อเดือนและเมื่อวันที่ ๑๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๔๔ รัฐบาลได้มีมติคณะรัฐมนตรีให้เพิ่มเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นคนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือนต่อมาเมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๔ ให้มีการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแบบขั้นบันไดขึ้นโดยเริ่มในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๕ โดยแบ่งเป็นช่วงอายุ ๖๐-๖๙ ปีได้รับเงินคนละ ๖๐๐ บาท อายุ ๗๐-๗๙ ปีได้รับเงินคนละ ๗๐๐ บาท อายุ ๘๐-๘๙ ปี ได้รับเงินคนละ ๘๐๐ บาท และอายุ ๙๐ ปีขึ้นไปได้รับเงินคนละ ๑,๐๐๐ บาทซึ่งปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่าได้ดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุโดยถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยหลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๒

### วัตถุประสงค์การดำเนินงาน

๑. เพื่อเป็นการกระจายบริการของรัฐให้แก่ผู้สูงอายุที่เดือดร้อนในชุมชน
๒. เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้สูงอายุว่ารัฐไม่ได้ทอดทิ้งแต่พยายามให้ความช่วยเหลือและยังเห็นความสำคัญของผู้สูงอายุ
๓. เพื่อให้ผู้สูงอายุสามารถดำรงชีวิตอยู่ในชุมชนโดยไม่ต้องเข้าไปอยู่ในสถานสงเคราะห์ของรัฐ ซึ่งเป็นทางเลือกสุดท้ายสำหรับผู้สูงอายุเนื่องจากการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์เป็นการแยกผู้สูงอายุออกจากครอบครัวและชุมชน อีกทั้งเพื่อประหยัดงบประมาณของรัฐ เนื่องจากค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้สูงอายุในการเข้าอยู่ในสถานสงเคราะห์ อยู่ที่ปีละ ๑๓,๒๓๖ บาทต่อคน<sup>๖๑</sup>

<sup>๖๐</sup> กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, โครงการการประเมินผลการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร : บางกอกบล็อก, ๒๕๔๗), หน้า ๓๔-๓๕.

<sup>๖๑</sup> นลินี โละชัยฤทธิ์, “ประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการสังคมด้านเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , ๒๕๔๙).

## ขั้นตอนการดำเนินการจ่ายเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

### หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

#### ๑. ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย

- ๑.๑ จัดทำประกาศและประชาสัมพันธ์ให้ผู้สูงอายุทราบสิทธิของตนเอง
- ๑.๒ ลงทะเบียนตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนด
- ๑.๓ ให้ผู้สูงอายุลงทะเบียนตามแบบที่กำหนด(แบบคำขอลงทะเบียนรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ) ด้วยตนเองหรือในกรณีมีความจำเป็นไม่สามารถลงทะเบียนด้วยตนเองได้ ผู้สูงอายุสามารถมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเป็นผู้ยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแทนได้

๑.๔ ตรวจสอบหลักฐาน คุณสมบัติผู้มีสิทธิจากข้อมูลทะเบียนราษฎร

๑.๕ ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๑.๖ รวบรวมจำนวนผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุส่งกรมส่งเสริมการปกครอง

ส่วนท้องถิ่น

๑.๗ การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุจ่ายภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือนโดยมี ๔ แนวทาง ดังนี้

๑.๗.๑ โอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๑.๗.๒ โอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๗.๓ รับเป็นเงินสดในนามผู้มีสิทธิรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

๑.๗.๔ รับเป็นเงินสดในนามบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีสิทธิได้รับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุเป็นลายลักษณ์อักษร

#### ๒. ขั้นตอนและแนวทางปฏิบัติของผู้สูงอายุประกอบด้วย

๒.๑ ผู้ยื่นคำขอ หมายถึง ผู้สูงอายุที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุซึ่งต้องมาด้วยตนเองหรือในกรณีมีความจำเป็นไม่สามารถลงทะเบียนด้วยตนเองได้ผู้สูงอายุสามารถมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเป็นผู้ยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแทนได้

๒.๒ กรอกในคำขอตามแบบที่กำหนดและยื่นคำขอต่อผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนเองมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านตั้งแต่วันที่ ๑-๓๐ พฤศจิกายนของทุกปี ณ สถานที่ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด

#### ๒.๓ หลักฐานประกอบการลงทะเบียน มีดังนี้

๒.๓.๑ บัตรประจำตัวประชาชนหรือบัตรอื่นที่ออกโดยหน่วยงานของรัฐที่มีรูปถ่ายพร้อมสำเนา

๒.๓.๒ ทะเบียนบ้านพร้อมสำเนา

๒.๓.๓ สมุดบัญชีเงินฝากธนาคารพร้อมสำเนาสำหรับในกรณีที่ผู้ขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุประสงค์ขอรับเงินผ่านธนาคาร

๒.๓.๔ ในกรณีมีความจำเป็นที่ไม่สามารถลงทะเบียนได้ผู้สูงอายุอาจมอบอำนาจเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้อื่นเป็นผู้ยื่นคำขอรับเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุแทนก็ได้



๒.๓.๕ ในกรณีผู้สูงอายุที่มีสิทธิได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุทะเบียนบ้านหากมีความประสงค์จะรับเบี้ยยังชีพต้องลงทะเบียนในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ตนมีชื่ออยู่ใหม่ โดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยจ่ายเดิมต้องดำเนินการจ่ายจนสิ้นสุดปีงบประมาณนั้นๆไป

๒.๓.๖ หนังสือมอบอำนาจพร้อมสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้รับมอบอำนาจ(ในกรณียื่นคำขอฯแทน)<sup>๖๒</sup>

## ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการทำวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งมีรายละเอียดที่จะศึกษาดังนี้

### ๑) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

การบริหารที่บุคคลหรือหน่วยงานนำมาใช้ เช่น การบริหารจัดการที่เน้นความเจริญเติบโตด้านเศรษฐกิจ ความทันสมัยและการเพิ่มรายได้ก็ได้เน้นหรือให้ความสำคัญกับด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้นและยิ่งความเจริญด้านวัตถุเพิ่มมากขึ้นเพียงโดย้อมทำให้ความเจริญด้านจิตใจยิ่งลดน้อยลงไปด้วยอีกทั้งปัญหาสำคัญที่ชาติด้านเมือง สังคมและชุมชนประสบทั้งในอดีตและปัจจุบัน เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์บังหลวงและปัญหายาเสพติด ปัญหาเศรษฐกิจและปัญหาการเมือง การปกครอง ข้อเท็จจริงที่สะท้อนให้เห็นปัญหาดังกล่าวนี้นั้นเห็นตัวอย่างได้จากการที่ประชาชนตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของวัตถุนิยมและบริโภคนิยม มีหนี้สิน แก่งแย่งแข่งขันและเบียดเบียนกันเพิ่มมากขึ้นไม่เพียงเท่านั้น ประชาชนยังขาดการเสียสละ ขาดเมตตาและขาดความเอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน สำหรับสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหาเหล่านี้ คือ การขาดคุณธรรมเมื่อเป็นเช่นนี้หนทางหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวคือทุกฝ่ายควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารจัดการที่มุ่งด้านจิตใจหรือการบริหารจัดการตามแนวทางคุณธรรมเพิ่มมากขึ้นด้วยเพื่อช่วยให้เกิดความสมดุลในการบริหารจัดการทั้งด้านวัตถุและจิตใจควบคู่กันไปอันจะมีส่วนช่วยให้ประชาชนมีความเจริญก้าวหน้าและมีความสุขความมั่นคงพร้อมกันไปด้วยจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร นักวิชาการได้กล่าวถึงหลักการบริหารไว้ดังนี้

**บุญส่ง หาญพานิช** ได้วิจัยเรื่อง“การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษามีความต้องการในระดับมาก ขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยี วัฒนธรรมการไว้วางใจ วัฒนธรรมพลังร่วม นวัตกรรมเวิร์คเกอร์ สิ่งท้าทายและยุทธศาสตร์การบริหารจัดการความรู้ ลักษณะงานที่ผู้บริหาร

<sup>๖๒</sup> กระทรวงมหาดไทย, หลักเกณฑ์การจ่ายเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ, (กรุงเทพมหานคร: บางกอก บล็อก, ๒๕๕๔), หน้า ๗-๑๒.

มีความต้องการในระดับมากให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆที่เกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาการเรียนการสอน หลักสูตร เทคโนโลยี ห้องสมุด การวิจัย การประเมินความดีความชอบ การธำรงรักษาบุคลากร การสร้างนักวิชาการ การกำหนดภาระงานของบุคลากรและการบริการความรู้ ผู้บริหารมีความประสงค์ให้ในระดับมากให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ข้ามหน่วยงานทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการมากขึ้นให้มีการบริการความรู้ในลักษณะของการร่วมมือที่ต่างฝ่ายต่างเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับบริการใน ๕ ด้าน คือ การเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะ การถ่ายทอดความรู้ การจัดอบรมสัมมนา การอำนวยความสะดวกในการเข้าถึงความรู้ และการให้คำปรึกษา รูปแบบการบริหารจัดการความรู้ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ด้าน ด้านวิสัยทัศน์ คือ การเป็นสถาบันแห่งการเรียนรู้และชุมชนนักวิชาการด้านภารกิจ คือ การผลิต ถ่ายทอดและบริการความรู้ ด้านนโยบาย คือ ให้มีการแบ่งปันความรู้อย่างทั่วถึงทั้งภายในและภายนอกสถาบันด้านเป้าหมาย คือ การพัฒนาวัฒนธรรมการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้และวัฒนธรรมการบริการความรู้ พัฒนานอลิตจ์เวอร์เคอร์ พัฒนาศูนย์ความรู้อิเล็กทรอนิกส์ของสถาบันและพัฒนาปฏิสัมพันธ์ ความรู้ด้านการประเมิน คือ ประเมินความสามารถและวัฒนธรรมของสถาบัน ด้านยุทธศาสตร์ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการความรู้ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ผู้บริหาร ยุทธศาสตร์นอลิตจ์เวอร์เคอร์ ยุทธศาสตร์ปฏิสัมพันธ์ความรู้ ยุทธศาสตร์การสื่อสารความรู้เทคโนโลยียุทธศาสตร์การไว้วางใจ และยุทธศาสตร์พลังร่วมด้านสำนักบริหารจัดการความรู้ คือ การวางแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการความรู้ ด้านกระบวนการแบ่งปัน เปลี่ยนและบริการความรู้ คือ การเตรียมความพร้อม การกำหนดวิธีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนและบริการ การประเมินและปรับปรุงแก้ไข ด้านผลการดำเนินการ คือ ทำให้ได้วัฒนธรรมการแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้และการบริการความรู้ ชุมชนนอลิตจ์เวอร์เคอร์ ฐานความรู้อิเล็กทรอนิกส์ ปฏิสัมพันธ์ความรู้ นวัตกรรมการเรียนรู้ ผลิตภัณฑ์และบริการ<sup>๖๓</sup>

**ธีรพล เพ็ญจันทร์** ได้วิจัยเรื่อง“การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา”ผลการวิจัยพบว่า

๑. ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ ดังนี้ ๑) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ๒) ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ๓) ด้านประสิทธิภาพตามแผนการปฏิบัติราชการ ๔) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ๕) ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง ๖) ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๗) ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ๘) ด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ ๙) ด้านคุณภาพวิชาการ ๑๐) ด้านการพัฒนาบุคลากร ๑๑)ด้านลักษณะสำคัญขององค์กร ๑๒) ด้านระบบสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง ๑๓) ด้านประสิทธิผลตามตัวชี้วัด

<sup>๖๓</sup> บุญส่ง หาญพานิช, ดร., “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอุดมศึกษา, (คณะครุศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๒. แนวทางในการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญพบว่าปัจจัยที่ค้นพบในการวิจัยมีความถูกต้อง เป็นไปได้และใช้ประโยชน์ได้จริง<sup>๖๔</sup>

**ประจักษ์ ผลเรือง** ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน” ผลการวิจัยพบว่ากองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ประสบปัญหาที่มีสภาพความรุนแรงในระดับปานกลาง ปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุดตามลำดับได้แก่ ด้านระบบหมู่บ้าน ด้านสมาชิก ด้านระบบสนับสนุน และด้านองค์การบริหารปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการ กองทุนหมู่บ้านมากที่สุดคือ ระบบองค์การบริหารจัดการ รองลงมาได้แก่ระบบสนับสนุนระบบ หมู่บ้านและระบบสมาชิกตามลำดับ ตัวแบบยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ที่สร้างขึ้นและผ่านกระบวนการพัฒนาแล้วสามารถสังเคราะห์กลั่นกรองและคัดสรรไว้ เฉพาะที่สำคัญเพียง ๔ ยุทธวิธี คือ ๑.การพัฒนาระบบงานกองทุน ๒.การพัฒนาองค์การบริหาร กองทุน ๓.การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้าน และ ๔.การเสริมสร้างบรรยากาศการ บริหารจัดการกองทุนซึ่งได้เสนอแนะให้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านผ่านศูนย์ ประสานงานองค์กรชุมชนระบบหมู่บ้านและระดับตำบลโดยเน้นระบบองค์การบริหารจัดการ เป็นหลัก กล่าวคือ ควรเริ่มต้นและให้น้ำหนักต่อการพัฒนาองค์การบริหารกองทุนหมู่บ้านสำหรับ ยุทธวิธีอื่นถือเป็นตัวเสริมให้การพัฒนาองค์การบริหารกองทุนให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นเท่านั้น<sup>๖๕</sup>

**ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนารูปแบบ ที่เหมาะสม” ผลการวิจัยพบว่า แนวความคิดในการปฏิรูประบบการบริหารกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ มองว่ากรุงเทพมหานคร ใหญ่โตเกินไปควรที่จะแบ่งหน่วยงานย่อยเพื่อความ คล่องตัว กลุ่มที่ ๒ มองว่าได้อยู่แล้วแต่จะต้องปรับปรุงในส่วนขั้นตอนการบริหารและเพิ่มอำนาจหน้าที่ กลุ่มที่ ๓ มองว่า จะต้องแบ่งอำนาจให้สำนักงานเขตรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อการบริหารประชาชนทาง ผู้วิจัยได้เสนอแนะที่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนารูปแบบอีก ๓ ระยะสั้นใช้รูปแบบเช่นเดิมแต่ควร กระจายอำนาจให้กับสำนักงานเขตมากขึ้น ระยะกลาง ควรแบ่งการบริหารเป็น ๓ ระดับ ผู้ว่าราชการ กรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิสภากรุงเทพมหานครและสภาเอกรูปประจำเขต และระยะยาวจะต้อง จัดตั้งสำนักงานเขตบริหารท้องถิ่น มีประธานเขตและข้าราชการประจำหรือมาจากการเลือกตั้ง<sup>๖๖</sup>

<sup>๖๔</sup> ชีระพล เพ็ญจันทร์, ดร., “การบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร,

<sup>๖๕</sup> ประจักษ์ ผลเรือง, ดร., “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน” , วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาพัฒนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

<sup>๖๖</sup> ประดิษฐ์ ตีวัฒนกุล, การบริหารกรุงเทพมหานคร : ศึกษาการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสม, รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๑).

วิทยา จันทรแดง ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตจังหวัดภาคกลางตอนบน” ผลการวิจัยพบว่า ๑)นโยบายการนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง มีการดำเนินการในด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์กรชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม การจัดการความรู้และการเรียนรู้ของคนในชุมชน ๒)ชุมชนมีการประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการบริหารจัดการชุมชน ๓)รูปแบบใหม่ที่ค้นพบคือ การบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งแบบบูรณาการตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยในครั้งนี้นำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ คือ ๑)การมีส่วนร่วมที่สนับสนุนชุมชนเข้มแข็งแบบไตรภาคี ได้แก่ องค์กรชุมชน องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคีสนับสนุน ๒)ระบบสนับสนุนชุมชนเข้มแข็งได้แก่ ระบบความรู้ ระบบข้อมูล ระบบความสัมพันธ์และมีแนวทางในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ๓)แนวทางในการสร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ แนวทางด้านการฟื้นฟูชุมชน แนวทางด้านการปรับตัวของชุมชนและแนวทางด้านการดำรงอยู่ของชุมชน<sup>๖๗</sup>

พระคณพศ กิตติสาร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาลกรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน<sup>๖๘</sup>

สุธี เดชเพชร ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานเรือนจำ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวาง” พบว่าความคิดเห็นของข้าราชการเรือนจำกลางบางขวางต่อการบริหารงานเรือนจำกลางบางขวางตามหลักธรรมาภิบาลพบว่าด้านหลักการมีส่วนร่วมภาพรวมและรายด้านกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับปานกลางสำหรับผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีผลทำให้ทัศนคติที่มีต่อการบริหารงานเรือนจำกลางบางขวางตามหลักธรรมาภิบาลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ด้านอายุของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมและรายด้านทั้ง ๖ ด้านไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อการบริหารงานเรือนจำกลางบางขวางตามหลักธรรมาภิบาลต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ<sup>๖๙</sup>

<sup>๖๗</sup> วิทยา จันทรแดง, ดร., “การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในเขตภาคกลางตอนบน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๔).

<sup>๖๘</sup> พระคณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๖๙</sup> สุธี เดชเพชร, “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารเรือนจำ : กรณีศึกษาเรือนจำกลางบางขวาง”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรหรือหน่วยงานพอสรุปได้ว่า การบริหารงาน ก็คือ การทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร

## ๒. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุพบว่าผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ **ธีรพันธ์ อินตะปาน** ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการนำนโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัติ” พบว่าการประเมินผลการนำนโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพสำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัตินั้นพบปัญหาในการประเมินการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องล่าช้า ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ รวมไปถึงงบประมาณการถ่ายโอนเงินของภาครัฐล่าช้าและไม่เพียงพอต่อผู้สูงอายุในการจัดการบริการสวัสดิการของรัฐต่อผู้สูงอายุพบว่าบริการที่รัฐดำเนินการอยู่ยังไม่เพียงพอ หลายบริการที่รัฐดำเนินการอยู่ยังไม่สามารถกระจายได้ทั่วถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุรวมทั้งการบริการบางอย่างยังล่าช้าไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุที่ยากจนและด้อยโอกาสอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ บริการที่รัฐได้ดำเนินการเป็นการสงเคราะห์เฉพาะหน้ามากกว่าการพัฒนาผู้สูงอายุให้พึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว กลไกที่รัฐใช้ในการจัดสวัสดิการสังคมในระดับหมู่บ้าน ขาดการเตรียมองค์กรให้เข้มแข็ง ดังนั้นกลไกในการบริหารจัดการจึงเป็นการบริหารจัดการภายใต้โครงสร้างอำนาจรัฐควบคู่กับระบบอุปถัมภ์เกือบทุกกระบวนการเป็นการรวมศูนย์ สั่งการ ขาดการติดตาม ควบคุม กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด ประกอบกับใช้หลักเกณฑ์ทางวิชาชีพในการคัดเลือกผู้สูงอายุที่ยากจนและด้อยโอกาสไม่เหมาะสมไม่สอดคล้องกับปัญหาผู้สูงอายุในแต่ละชุมชนจึงทำให้การจัดสรรเบี้ยยังชีพและการคัดเลือกผู้สูงอายุเข้าสถานสงเคราะห์ไม่สามารถบรรลุตามนโยบายที่รัฐกำหนดไว้และไม่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้กับผู้สูงอายุได้<sup>๗๐</sup>

**พรมณีย์ ภิญญ** ศึกษาเรื่อง “การศึกษานโยบายด้านการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา” พบว่า นายกเทศมนตรีเมืองฉะเชิงเทราได้ให้ความสำคัญกับนโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพในระดับสูงเช่นเดียวกับภารกิจด้านอื่นๆของเทศบาล มีการวางแผนรองรับเป็นอย่างดีและเป็นระบบความพึงพอใจต่อนโยบายของเทศบาลในการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ พบว่า มีความพึงพอใจในหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้สูงอายุในระดับปานกลาง ผู้สูงอายุต้องการเพิ่มเงินเบี้ยยังชีพให้มากขึ้นเพราะคนละ ๕๐๐ บาทต่อเดือนไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ด้านการกำหนดนโยบายเห็นว่าเทศบาลมีความอิสระในการกำหนดนโยบายจึงสามารถดำเนินนโยบายด้านการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพได้ดีกว่าที่หน่วยราชการส่วนเดิม(กรมประชาสงเคราะห์)ดำเนินงานเพราะท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนทราบปัญหาความ

<sup>๗๐</sup> ธีรพันธ์ อินตะปาน, “การประเมินผลการดำเนินงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ : กรณีศึกษาเทศบาลนครเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”, ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

ต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดีสามารถแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมากกว่า พบว่า เทศบาลยังขาดอัตรากำลังบุคลากรในการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพและมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุได้ตามความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่<sup>๗๑</sup>

**จตุพร ตันเสา** ศึกษาเรื่อง“การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่”ซึ่งทำการศึกษากำหนด ๕ องค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกาด องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปา องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งปี้อง องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งรวงทองและองค์การบริหารส่วนตำบลแม่วิน พบว่า ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้สูงอายุส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากในด้านความพึงพอใจบุคลากร รองลงมาคือ ความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์และลำดับสุดท้าย คือ ความพึงพอใจการดำเนินการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ในภาพรวมอยู่ในระดับที่ดีเป็นที่พึงพอใจของผู้สูงอายุ อย่างไรก็ตามหากพิจารณาเป็นรายองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ยังมีบางองค์การบริหารส่วนตำบล คือ องค์การบริหารส่วนตำบลดอนเปาควรมีการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการในเรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสารและการดำเนินการจัดการเบี้ยยังชีพให้ดีขึ้น ส่วนปัญหาและอุปสรรคที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่งประสบเหมือนกันก็คือ ผู้สูงอายุในพื้นที่ที่มีจำนวนมากเกินกว่างบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลจะช่วยเหลือให้ได้ทั่วถึงและครบถ้วน นอกจากนี้ผู้สูงอายุยังมีปัญหาอุปสรรคในการมาติดต่อขอรับเบี้ยยังชีพจากองค์การบริหารส่วนตำบลคือผู้สูงอายุส่วนใหญ่จะเดินทางมารับเบี้ยยังชีพที่สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลลำบากเนื่องจากมีปัญหาสุขภาพและระยะทางจึงมีความต้องการให้องค์การบริหารส่วนตำบลนำเงินเบี้ยยังชีพไปจ่ายให้แก่ผู้สูงอายุที่หมู่บ้าน โดยจ่ายเป็นเงินสดต้องการรับเป็นรายเดือนละ ๑ ครั้ง มากกว่าราย ๓ เดือน หรือ ๖ เดือนและความต้องการส่วนใหญ่ก็คือต้องการให้เพิ่มจำนวนเงินเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุให้มากขึ้น<sup>๗๒</sup>

**ยุคลธร โสติก้าแหง** ศึกษาเรื่อง“ประสิทธิภาพของการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานอำเภอวิเศษชัยชาญจังหวัดอ่างทอง”พบว่า ควรจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอกับจำนวนผู้สูงอายุที่มีเป็นจำนวนมากทั้งนี้รัฐบาลควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอ โดยให้คำนึงถึงรายรับขององค์การบริหารส่วนตำบลการประมาณการรายรับด้านเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุประมาณการจากการจัดสรรเงินอุดหนุนของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เคยได้รับการจัดสรรและมีการตั้งจ่ายจากเงินรายได้แต่จำนวนรายยังไม่มากยังมีผู้มีสิทธิที่ยังขึ้นบัญชีรออีกจำนวนหลายราย อัตราการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเดือนละ ๕๐๐ บาท

<sup>๗๑</sup> พรหมณีย์ ภิญโญ. (๒๕๕๑), “การศึกษานโยบายการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของเทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา”, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

<sup>๗๒</sup> จตุพร ตันเสา, “การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอแม่วาง จังหวัดเชียงใหม่”, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

ไม่เพียงพอกับการยังชีพควรเพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๐๐ บาท แต่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพานเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็กมีรายได้ไม่มากซึ่งอาจจะทำได้ยากจึงควรมีการส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ด้านประสิทธิภาพของการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุมีการดำเนินการจ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพปีละ ๒ ครั้งๆ ละ ๖ เดือนโดยการโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์และการโอนเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารในนามบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีสิทธิ ตามความประสงค์ของผู้มีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การจ่ายเงินสงเคราะห์เดือนละ ๑ ครั้ง มีข้อเสียในด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่เป็นการเพิ่มงานการจัดทำฎีกา ส่วนการรับเงิน ๖ เดือน ๑ ครั้งผู้สูงอายุหลายคนเห็นว่าได้รับเป็นเงินก้อนสะดวกไม่เสียเวลา ไม่ต้องเสียค่าพาหนะไปรับเงินทุกเดือนการโอนเงินเข้าบัญชีจะสะดวกกับผู้สูงอายุที่มีสุขภาพแข็งแรงส่วนผู้สูงอายุที่ไม่สามารถเดินทางไปรับเองจะมอบอำนาจให้ลูกหลานหรือญาติพี่น้องทำให้เกิดปัญหาคือผู้สูงอายุได้รับเงินไม่ครบจำนวนส่วนการจ่ายเงินสดทำให้เกิดความสะดวกต่อผู้สูงอายุแต่ทำให้เกิดการเสี่ยงที่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบเงินจำนวนมากและสมาชิกใช้เป็นประโยชน์ในการหาเสี่ยงให้ตนเอง การจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุด้านการจ่ายให้ผู้มีสิทธิรับเงินมีข้อค้นพบ คือ มีความถูกต้องรวดเร็วมีการให้บริการผู้สูงอายุตรงตามความต้องการ มีการจัดทำหนังสือมอบอำนาจให้แก่ผู้ประสงค์จะมอบอำนาจให้กับบุคคลที่ไว้ใจทางด้านการเก็บรักษาหลักฐานการจ่ายเงิน หรือ โอนเงินได้มอบหมายให้หัวหน้าส่วนการคลังเป็นผู้เก็บรักษาหลักฐานการโอนเงินแนบประกอบฎีกาการเบิกจ่าย มีการแยกแฟ้มไว้เป็นหมวดหมู่เพื่อสะดวกในการเรียกตรวจสอบ มีการป้องกันข้อมูลสูญหายโดยการใช้คอมพิวเตอร์ในการเก็บข้อมูลโดยแยกเก็บข้อมูลไว้ในแหล่งต่างๆ เช่นแยกเก็บใส่แผ่นดิสก์ แฟรตไดร์และมีการแยกใช้คอมพิวเตอร์เฉพาะงานด้านผู้สูงอายุด้านการรายงานผลการดำเนินงานด้านความถูกต้องมีการรายงานผลการดำเนินงานในการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้อำเภอและสำนักงานท้องถิ่นตามแบบและระยะเวลาที่กำหนด มีการรายงานให้ประชาชนทราบจากการปิดประกาศและการประกาศตามวิทยุกระจายเสียงมีการรายงานผลการดำเนินงานด้วยความรวดเร็วและเป็นปัจจุบันให้กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง เช่น การเสียชีวิตของผู้มีสิทธิรับเงิน หรือการเพิ่มจำนวนผู้สูงอายุให้ผู้บริหารทราบและรายงานจังหวัด<sup>๗๓</sup>

### ๓. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔

พุทธศาสนาเกิดขึ้นมานานเป็นระยะกว่าสองพันปี หากมองในแง่ของทฤษฎีองค์การแล้วก็เป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่งว่าทำไมองค์กรศาสนานี้จึงมีความเข้มแข็งและยั่งยืนจนถึงปัจจุบันสมัยก่อนผู้บริหารทั่วไปมักมองข้ามแหล่งความรู้นี้ไปไม่ว่าจะเป็นด้วยความถูกต้องคุณความดีไม่สนใจไม่รู้หรือมีอคติหากแต่ปัจจุบันนี้ เริ่มมีผู้ให้ความสนใจธรรมะในพุทธศาสนามากขึ้นโดยเฉพาะการนำหลักธรรมเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กร สังคหวัตถุ ๔ ก็เป็นหลักธรรมอันหนึ่งที่เหมาะสมกับการบริหารการปกครองคนหมู่มากเพราะเป็นหลักธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน ประสานชนให้เกิดความสามัคคีกัน ดังนั้นจึงได้มีผู้สนใจให้การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ไว้ดังนี้

<sup>๗๓</sup> ยุคลธร โสติก้าแหง, “ประสิทธิภาพของการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยตะพาน อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง”, การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

**พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมตศิริ)** ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา”ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๔.๕ มีอายุระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๓ มีระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา ร้อยละ ๓๑.๑ มีอาชีพรับจ้างร้อยละ ๓๑.๘ มีรายได้ต่อเดือน ระหว่าง ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท ร้อยละ ๔๖.๑และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไห มากกว่า ๒๐ ปี ร้อยละ ๖๓.๗ การให้บริการประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไหอำเภอมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย ๓.๙๑และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า ด้านทาด้านปิยวาจา ด้านอรรถจริยา ด้านสมานัตตอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันเมื่อเปรียบเทียบความเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไหอำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุระดับการศึกษา อาชีพ รายได้และมีระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไหที่ต่างกัน มีความเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห โดยรวมไม่แตกต่างกัน<sup>๗๔</sup>

**ราชันย์ ธงชัย** ได้ทำการศึกษาเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอมืองจังหวัดระยอง”พบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านทาด้านเป็นอันดับแรก รองลงมามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจาและสุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านอรรถจริยาโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากผลการศึกษาด้านปัญหาและอุปสรรค การลงบัญชีทหารกองเกิน ณ หน่วยสัสดี อำเภอมืองจังหวัดระยองเมื่อเปรียบเทียบกับจำนวนประชาชนที่มีอาชีพทำการเกษตรกรรมและประมงน้ำเค็มจึงทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารจากทางราชการและได้รับรู้ถึงสิทธิและประโยชน์ที่พึงได้จากการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการและโทษที่จะได้รับตามกฎหมายที่บัญญัติไว้จากกรณีที่ไม่มารับหมายภายในระยะเวลาที่กำหนดและถือว่ามีความผิดทางอาญาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ราชการควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ประชาชนได้รับข่าวสารจากทางราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชน<sup>๗๕</sup>

<sup>๗๔</sup> พระครูวินัยธรยิ่งยง ธมฺมวโร (โหมตศิริ), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบางกะไห อำเภอมือง จังหวัดฉะเชิงเทรา” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

<sup>๗๕</sup> ราชันย์ ธงชัย, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอมือง จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).



**ปณณร เที่ยนชัยพฤกษ์** ศึกษาวิจัยเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ”ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทานและด้านอรรถจริยาอยู่ในหลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ด้านปิยวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทานและด้านอรรถจริยา อยู่ในระดับมากทั้งหมดตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ กับการผูกพันต่อองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ๒ ด้าน คือ ด้านปิยวาจาและสมานัตตตาและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านทาน และอรรถจริยา<sup>๗๖</sup>

**พระสักรัย จิตตสุโก (ลุ่มดี)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์”ผลการวิจัยพบว่าประชาชนที่มารับบริการจากสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีอายุ ๒๐-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ อาชีพค้าขาย/นักธุรกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และมีรายได้ ๗,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้าน<sup>๗๗</sup>

**อนงคนัญ แก้วไพฑูรย์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมืองจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๗๕ ในด้านสมานัตตตา ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๔๑ ในด้านปิยวาจาเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ สำหรับอายุและอาชีพมีความพึงพอใจไม่แตกต่าง ปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการประชาชน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔

<sup>๗๖</sup> ปณณร เที่ยนชัยพฤกษ์, “การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลกรุงเทพ, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

<sup>๗๗</sup> พระสักรัย จิตตสุโก (ลุ่มดี), “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ประชาชนที่มาขอรับบริการยังไม่เข้าใจใน ขั้นตอนและเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ขาดการประสานงาน สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่พูดจาไม่ไพเราะ เจ้าหน้าที่ไม่กระตือรือร้นในการช่วยเหลือตลอดจนเจ้าหน้าที่เลือกปฏิบัติ ผลที่ได้ คือ ประชาชนที่มารับการบริการไม่เกิดความประทับใจแนวทางการปรับปรุงการให้บริการ ประชาชนของที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ คือ เจ้าหน้าที่ควรพัฒนาด้านการบริการอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นควรมีการอบรมด้านคุณธรรมโดยนำหลักธรรมเข้ามา ประยุกต์ใช้โดยเฉพาะหลักสังคหวัตถุ ๔ อันได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมานัตตตา คือ โอบอ้อม อารี วจีไพเราะ สงเคราะห์ประชาชนและวางตัวเหมาะสมมาใช้ในการพัฒนาเจ้าหน้าที่รัฐเพื่อมีความ ยึดหยุ่นในการให้บริการ รวมทั้งเน้นการบริการที่สามารถนำมาซึ่งความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการและ ส่งผลย้อนกลับไปยังผู้ให้บริการโดยทำให้ประชาชนผู้รับบริการรู้สึกประทับใจในการให้บริการ<sup>๗๘</sup>

**ราชนัย ธงชัย, พันโท** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการ ในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดี อำเภอเมือง จังหวัดระยอง” ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกิน ตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยสัสดี อำเภอเมือง จังหวัดระยองมีความพึงพอใจต่อการให้บริการใน ด้านทาน เป็นอันดับแรก รองลงมามีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจาและสุดท้ายมีความ พึงพอใจต่อการให้บริการในด้านสมานัตตตาโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ด้านปัญหา และอุปสรรค การลงบัญชีทหารกองเกิน ณ หน่วยสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยองเมื่อเปรียบเทียบกับ จำนวนประชาชนที่มีอาชีพทำการเกษตรกรรมและประมงน้ำเค็ม จึงทำให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสาร จากทางราชการและได้รู้ถึงสิทธิและประโยชน์ที่พึงได้รับจากการตรวจเลือกเป็นทหารกองประจำการ และโทษที่จะได้ตามกฎหมายที่บัญญัติไว้จากกรณีที่ไม่มารับหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด และถือ ว่ามีความผิดทางอาญาจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ราชการควรจัดทำเอกสารเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ ประชาชนได้รับข่าวสารจากทางราชการ เพื่อประโยชน์ของประชาชน<sup>๗๙</sup>

**สมหมาย บัวจันทร์, พันตรี** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจ ในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้าน

<sup>๗๘</sup> อนุคนาญ แก้วไพฑูรย์, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของ ฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสน ศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

<sup>๗๙</sup> พันโท ราชนัย ธงชัย, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกิน ตามแนวสังคหวัตถุ ๔ ของหน่วยงานสัสดีอำเภอเมือง จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

สมานัตตตามากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอัตถจริยาและลำดับสุดท้ายคือ ด้านปิยวาจาเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพมีผลไม่ต่างกัน<sup>๘๐</sup>

**รภัสสา พานิกุล** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดงานของรัฐบาลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน” ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดหางานของศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการจัดหางานที่มีเพศ อายุ และประสบการณ์ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจัดหางานของศูนย์จัดหางานกรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มาใช้บริการจัดหางานที่มีสถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจัดหางานของศูนย์จัดหางาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕<sup>๘๑</sup>

**มณีนุช ไพรติ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส(ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิสเชส(ประเทศไทย)จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ๓ อันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึกภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มและดีที่สุดเพื่อให้องค์กรประสบผลสำเร็จและท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๙, ๔.๐๗ และ ๔.๐๗ ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสดำเนินการร่วมกับเพื่อนพนักงานภายในองค์กรและผู้บริหารตามโอกาสสมควรซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ เมื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา รายได้ ระยะเวลาการทำงานและฝ่าย/แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุกด้าน ผลการศึกษา

<sup>๘๐</sup> พันตรี สมหมาย บัวจันทร์, “การวิเคราะห์และยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการประชาชนตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๘๑</sup> รภัสสา พานิกุล, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดงานของรัฐบาลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ : กรณีศึกษาศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ความสัมพันธ์ระหว่างสังคหวัตถุ ๔ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานพบว่าปัจจัยด้านสมานัตตตา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก ปัจจัยด้านอัตถจริยาและปิยาจามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงส่วนปัจจัยด้านทานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง<sup>๘๒</sup>

**ธิดารัตน์ ศิลวรรณโณ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘)เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ด้านทาน ด้านปิยาจา ด้านอัตถจริยาและด้านสมานัตตตาอยู่ในระดับมากทุกด้าน(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓, ๓.๕๙, ๓.๕๖, ๓.๕๕ ตามลำดับ) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย<sup>๘๓</sup>

**วัฒนา ภัคสังข์ , ดาบตำรวจ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๓ในด้านทาน และด้านสมานัตตตาส่วน ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๘๗ในด้านอัตถจริยา เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว พบว่าบุคคลที่มีเพศและอาชีพต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับ อายุและการศึกษามีความพึงพอใจต่อการให้บริการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕<sup>๘๔</sup>

<sup>๘๒</sup> มณีนุช ไพรดี,” การนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร่ เซอร์วิสเชส(ประเทศไทย)”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๘๓</sup> ธิดารัตน์ ศิลวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

<sup>๘๔</sup> วัฒนา ภัคสังข์, ดาบตำรวจ, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

**พระครูปลัดวันชาติ วิชาติ (ยอดดำเนิน)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ ๔” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๒ มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๓ มีระดับการศึกษา ปวส./ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๓ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของวัดนครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ พบว่า ประชาชนที่มีเพศ, อายุ, ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน<sup>๘๕</sup>

**พระยุทธิภูมิ ธมฺมธโร (สังชาติ)** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง“การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม”จากการศึกษาพบว่าการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน:ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอณาแก จังหวัดนครพนมโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพ อายุ อาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนประชาชนที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอณาแกจังหวัดนครพนมไม่แตกต่างกัน<sup>๘๖</sup>

---

<sup>๘๕</sup> พระครูปลัดวันชาติ วิชาติ, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ตามหลักสังคหวัตถุ ๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพุทธศักราช, ๒๕๕๔).

<sup>๘๖</sup> พระยุทธิภูมิ ธมฺมธโร (สังชาติ), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอณาแก จังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าประชาชนมีความพึงพอใจในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในส่วนข้อเสนอแนะประชาชนต้องการให้ให้ขั้นตอนการให้บริการขององค์กรบริหารส่วนตำบลมีความเหมาะสมชัดเจนรวดเร็ว พนักงานควรพูดจาทักทายด้วยน้ำเสียงที่จริงใจ สุภาพดูแลเอาใจใส่ผู้มาใช้บริการอยู่เสมอและควรให้บริการโดยยึดกฎระเบียบให้ความเท่าเทียมกันและเป็นธรรม

สรุปได้ว่าหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นที่ยอมรับสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารของทุกองค์กร เป็นหลักธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคน ประสานความสัมพันธ์อันดีงามให้เกิดขึ้นในชนหมู่มากเป็นหลักแห่งการเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกันเพื่อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติสุข เป็นหลักธรรมะที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีกันในหมู่คณะไม่ว่าจะเป็นองค์กรที่มีขนาดเล็กหรือองค์กรขนาดใหญ่ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรในการศึกษาวิจัยหัวข้อ รูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๘ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๘ สรุปการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องการวิจัยรูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                   | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑            | การพัฒนา<br>รูปแบบการ<br>บริหารจัดการ<br>ความรู้ใน<br>สถาบัน<br>อุดมศึกษาไทย | บุญส่ง<br>หาญพานิช        | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | ผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา มีความต้องการในระดับมากขณะที่สภาพความเป็นจริงในปัจจุบันเกิดขึ้นในระดับค่อนข้างน้อยในทุกด้านที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความรู้ ได้แก่ การสร้างความรู้ การจัดเก็บความรู้ การนำความรู้ไปใช้ การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ การบริการความรู้ การสื่อสารความรู้ การใช้เทคโนโลยีลักษณะงานที่ผู้บริหารมีความต้องการในระดับมากให้มีการนำองค์ความรู้ใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากการบริหารจัดการความรู้ไปใช้ได้แก่ การประกันคุณภาพการศึกษา รองลงมา |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                 | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                            |                           |      |                    | คือ การพัฒนาการเรียนการสอน<br>หลักสูตร เทคโนโลยีห้องสมุด การ<br>วิจัย การประเมินความดีความชอบ<br>การดำรงรักษาบุคลากรการสร้าง<br>นักวิชาการการกำหนดภาระงานของ<br>บุคลากรและการบริการความรู้                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ๒            | การบริหาร<br>จัดการภาครัฐ<br>ที่มี<br>ประสิทธิภาพ<br>ของสำนักงาน<br>เขตพื้นที่<br>การศึกษา | ธีรพล<br>เพ็งจันทร์       | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | ๑.ปัจจัยการบริหารจัดการภาครัฐที่มี<br>ประสิทธิภาพของสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษาประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ<br>ดังนี้ ๑)การบริหารการเปลี่ยนแปลง<br>๒)ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง<br>๓)ด้านประสิทธิภาพตามแผนการ<br>ปฏิบัติราชการ ๔)ด้านภาวะผู้นำการ<br>เปลี่ยนแปลง ๕)ด้านการบริหาร<br>จัดการความเสี่ยง ๖)ด้านการให้<br>ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มี<br>ส่วนได้ส่วนเสีย ๗)ด้านการมุ่งเน้น<br>ทรัพยากรบุคคล ๘)ด้านประสิทธิภาพ<br>ของการปฏิบัติราชการ ๙)ด้าน<br>คุณภาพวิชาการ ๑๐)ด้านการพัฒนา<br>บุคลากร ๑๑)ด้านลักษณะสำคัญของ<br>องค์กร ๑๒)ด้านระบบสนับสนุนการ<br>เปลี่ยนแปลง ๑๓)ด้านประสิทธิผล<br>ตามตัวชี้วัด |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                              | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|---------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                         |                           |      |                    | ๒. แนวทางในการบริหารจัดการ<br>ภาครัฐที่มีประสิทธิภาพของ<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจาก<br>ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าปัจจัยที่ค้นพบใน<br>การวิจัยมีความถูกต้องเป็นไปได้<br>และใช้ประโยชน์ได้จริง ๒ แนวทาง<br>ในการบริหารจัดการภาครัฐที่มี<br>ประสิทธิภาพของสำนักงานเขต<br>พื้นที่การศึกษาจากความคิดเห็น<br>และข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ<br>พบว่าปัจจัยที่ค้นพบในการวิจัยมี<br>ความถูกต้องเป็นไปได้และใช้<br>ประโยชน์ได้จริง                                                              |
| ๓            | การพัฒนา<br>รูปแบบการ<br>บริหารจัดการ<br>กองทุนหมู่บ้าน | ประจักษ์<br>ผลเรือง       | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | กองทุนหมู่บ้านส่วนใหญ่ประสบ<br>ปัญหาที่มีสภาพความรุนแรงใน<br>ระดับปานกลาง ปัญหาที่มีความ<br>รุนแรงมากที่สุดตามลำดับได้แก่<br>ด้านระบบหมู่บ้าน ด้านสมาชิก<br>ด้านระบบสนับสนุนและด้าน<br>องค์การบริหารปัจจัยที่มีอิทธิพล<br>ทางตรงและทางอ้อมต่อผลสัมฤทธิ์<br>การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน<br>มากที่สุดคือระบบองค์การการ<br>บริหารจัดการ รองลงมาได้แก่<br>ระบบสนับสนุนระบบหมู่บ้านและ<br>ระบบสมาชิกตามลำดับ ตัวแบบ<br>ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการ<br>กองทุนหมู่บ้านแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่<br>สร้างขึ้นและผ่านกระบวนการ |



ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                           |                           |      |                    | พัฒนาแล้ว สามารถสังเคราะห์กลั่นกรองและคัดสรรไว้เฉพาะที่สำคัญเพียง ๔ ยุทธวิธี คือ ๑.การพัฒนากระบวนการบริหารกองทุน ๒.การพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุน ๓.การกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาหมู่บ้านและ ๔.การเสริมสร้างบรรยากาศการบริหารจัดการกองทุน ซึ่งได้เสนอแนะให้นำไปใช้ในกระบวนการพัฒนากองทุนหมู่บ้านผ่านศูนย์ประสานงานองค์กรชุมชนระบบหมู่บ้านและระดับตำบลโดยเน้นระบบองค์กรการบริหารจัดการเป็นหลัก กล่าวคือควรเริ่มต้นและให้น้ำหนักต่อการพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุนหมู่บ้านสำหรับยุทธวิธีอื่นถือเป็นตัวเสริมให้การพัฒนาองค์กรการบริหารกองทุนให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นเท่านั้น |
| ๔            | การบริหาร<br>กรุงเทพ<br>มหานคร :<br>ศึกษาการ<br>พัฒนารูปแบบที่<br>เหมาะสม | ประดิษฐ์<br>ดีวัฒนกุล     | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | แนวความคิดในการปฏิรูประบบการบริหารกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ กลุ่มที่ ๑ มองว่ากรุงเทพมหานครใหญ่โตเกินไปควรที่จะแบ่งหน่วยงานย่อยเพื่อความคล่องตัว กลุ่มที่ ๒ มองว่า ดีอยู่แล้วแต่จะต้องปรับปรุงในส่วนขั้นตอนการบริหารและเพิ่มอำนาจหน้าที่ กลุ่มที่ ๓ มองว่า จะต้องแบ่งอำนาจให้สำนักงานเขตรับผิดชอบมากขึ้นเพื่อการบริหารประชาชนทางผู้วิจัยได้เสนอแนะที่มีความจำเป็นจะต้องพัฒนารูปแบบอีก ๓ ระยะสั้นใช้รูปแบบเช่นเดิมแต่ควรกระจายอำนาจให้กับสำนักงานเขตมาก                                                                                                               |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                        | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                   |                           |      |                    | ขึ้นระยะกลาง ควรแบ่งการบริหาร<br>เป็น ๓ ระดับ ผู้ว่าราชการ<br>กรุงเทพมหานคร ผู้ทรงคุณวุฒิสภา<br>กรุงเทพมหานครและสภาเอกรูป<br>ประจำเขตและระยะยาวจะต้อง<br>จัดตั้งสำนักงานเขตบริหารท้องถิ่น<br>มีประธานเขตและข้าราชการประจำ<br>หรือมาจากการเลือกตั้ง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| ๕            | การพัฒนา<br>รูปแบบการ<br>บริหารจัดการ<br>ชุมชนเข้มแข็ง<br>ตามแนว<br>ปรัชญา<br>เศรษฐกิจ<br>พอเพียงในเขต<br>จังหวัดภาค<br>กลางตอนบน | วิทยา<br>จันทร์แดง        | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | ๑)นโยบายการนำหลักปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียงไปใช้เพื่อสร้าง<br>ชุมชนเข้มแข็ง มีการดำเนินการใน<br>ด้านการเพิ่มศักยภาพขององค์กร<br>ชุมชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วม<br>การจัดการความรู้และการเรียนรู้<br>ของคนในชุมชน ๒)ชุมชนมีการ<br>ประยุกต์ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจ<br>พอเพียงในการบริหารจัดการชุมชน<br>๓)รูปแบบใหม่ที่ค้นพบคือการ<br>บริหารจัดการชุมชนเข้มแข็งแบบ<br>บูรณาการตามแนวปรัชญา<br>เศรษฐกิจพอเพียง การวิจัยในครั้งนี้<br>นำไปสู่ข้อค้นพบใหม่ คือ ๑)การมี<br>ส่วนร่วมที่สนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง<br>แบบไตรภาคี ได้แก่ องค์กรชุมชน<br>องค์กรภาครัฐ องค์กรภาคีสนับสนุน<br>๒)ระบบสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง<br>ได้แก่ ระบบความรู้ ระบบข้อมูล<br>ระบบความสัมพันธ์และมีแนวทาง<br>ในการนำไปสู่การปฏิบัติเพื่อสร้าง<br>ชุมชนเข้มแข็ง ๓)แนวทางในการ<br>สร้างชุมชนเข้มแข็ง คือ แนวทาง |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                          | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                                     |                           |      |                    | ด้านการฟื้นฟูชุมชน แนวทางด้าน<br>การปรับตัวของชุมชนและแนวทาง<br>ด้านการดำรงอยู่ของชุมชน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| ๖            | การบริหารงาน<br>ขององค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลตามหลัก<br>ธรรมาภิบาล<br>กรณีศึกษา<br>องค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลใน<br>อำเภอบางกรวย<br>จังหวัดนนทบุรี | พระคณพศ<br>กิตติสารโร     | ๒๕๕๓ | ปริมาณ             | ความคิดเห็นของ ผู้บริหาร<br>พนักงาน และ ลูกจ้าง ต่อ<br>การบริหารงานขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล<br>กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วน<br>ตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัด<br>นนทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ<br>ระดับการศึกษา รายได้และ<br>ประสบการณ์ทำงานที่อยู่ในอำเภอ<br>บางกรวยจังหวัดนนทบุรี พบว่า<br>ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง<br>ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน<br>เขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็น<br>ต่อการบริหารงานตามหลัก<br>ธรรมาภิบาลโดยรวมไม่แตกต่างกัน |
| ๗            | การประเมินผล<br>การนำนโยบาย<br>การจ่ายเงิน<br>สงเคราะห์เพื่อ<br>การยังชีพ<br>สำหรับผู้สูงอายุ<br>ไปปฏิบัติ                                          | ธีรพันธ์<br>อินตะปาน      | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | การประเมินผลการนำนโยบายการ<br>จ่ายเงินสงเคราะห์เพื่อการยังชีพ<br>สำหรับผู้สูงอายุไปปฏิบัตินั้น พบ<br>ปัญหาในการประเมินการทำงาน<br>ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องล่าช้า<br>ขาดประสิทธิภาพในการดำเนินการ<br>รวมไปถึงงบประมาณการถ่ายโอน<br>เงินของภาครัฐล่าช้าและไม่<br>เพียงพอต่อผู้สูงอายุในการจัดการ<br>บริการสวัสดิการของรัฐต่อผู้สูงอายุ                                                                                                                   |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                  | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                             |                           |      |                    | พบว่าบริการที่รัฐดำเนินการอยู่ยังไม่เพียงพอหลายบริการที่รัฐดำเนินการอยู่ยังไม่สามารถกระจายได้ทั่วถึงและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของผู้สูงอายุ รวมทั้งการบริการบางอย่างยังล่าช้า ไม่ถึงกลุ่มเป้าหมายที่เป็นผู้สูงอายุที่ยากจนและด้อยโอกาสอย่างแท้จริง                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ๘            | การศึกษา<br>นโยบายด้าน<br>การจ่ายเงิน<br>สงเคราะห์เบี้ย<br>ยังชีพผู้สูงอายุ<br>ของเทศบาล<br>เมืองฉะเชิงเทรา | พรมณีย์<br>ภิญโญ          | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | มีความอิสระในการกำหนดนโยบายจึงสามารถดำเนินนโยบายด้านการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพได้ดีกว่าที่หน่วยราชการส่วนเดิม (กรมประชาสงเคราะห์) ดำเนินงาน เพราะท้องถิ่นมีความใกล้ชิดกับประชาชนทราบปัญหาความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี และสามารถแก้ไขปัญหให้กับประชาชนได้อย่างเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมากกว่าพบว่าเทศบาลยังขาดอัตรากำลังบุคลากรในการดำเนินงานด้านการสงเคราะห์เบี้ยยังชีพและมีงบประมาณไม่เพียงพอสำหรับจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพให้กับผู้สูงอายุได้ตามความต้องการของผู้สูงอายุในพื้นที่ซึ่งต้องอาศัยงบประมาณประเภทเงินอุดหนุนจากภาครัฐเป็นงบประมาณหลัก |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                   | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๙            | การจัดการเบี้ย<br>ยังชีพผู้สูงอายุ<br>ขององค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลในอำเภอ<br>แม่วาง จังหวัด<br>เชียงใหม่ | จตุพร<br>ตันเสา           | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของผู้สูงอายุที่มีต่อ<br>การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ<br>แม่วางจังหวัดเชียงใหม่ผู้สูงอายุส่วน<br>ใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมากใน<br>ด้านความพึงพอใจบุคลากร<br>รองลงมาคือความพึงพอใจการ<br>ประชาสัมพันธ์และลำดับสุดท้าย<br>คือ ความพึงพอใจการดำเนินการ<br>การจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุของ<br>องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ<br>แม่วาง จังหวัดเชียงใหม่ในภาพ<br>รวมอยู่ในระดับที่ดีเป็นที่พึงพอใจ<br>ของผู้สูงอายุส่วนตำบล คือ องค์การ<br>บริหารส่วนตำบลตอนเปาควรมีการ<br>พัฒนาและปรับปรุงการดำเนินการ<br>ในเรื่องการประชาสัมพันธ์ข่าวสาร<br>และการดำเนินการจัดการเบี้ยยังชีพ<br>ให้ดีขึ้นส่วนปัญหาและอุปสรรค<br>ที่องค์การบริหารส่วนตำบลทุกแห่ง<br>ประสบเหมือนกันก็คือผู้สูงอายุใน<br>พื้นที่มีจำนวนมากเกินกว่า<br>งบประมาณขององค์การบริหารส่วน<br>จะช่วยเหลือให้ได้ทั่วถึงและ<br>ครบถ้วน |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                                   | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๐           | ประสิทธิภาพ<br>ของการจ่ายเงิน<br>สงเคราะห์เบี้ย<br>ยังชีพผู้สูงอายุ<br>ขององค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบล ห้วย<br>ตะพาน อำเภอ<br>วิเศษชัยชาญ<br>จังหวัดอ่างทอง | ยุคลธร<br>โสติก้า<br>แหง  | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | ควรจัดตั้งงบประมาณให้เพียงพอกับ<br>จำนวนผู้สูงอายุที่มีเป็นจำนวนมาก<br>อัตราการจ่ายเงินเบี้ยยังชีพเดือนละ<br>๕๐๐ บาทไม่เพียงพอกับการยังชีพ<br>ควรเพิ่มขึ้นเป็น ๑,๐๐๐ บาท ควรมี<br>การส่งเสริมกิจกรรมผู้สูงอายุมีอาชีพ<br>เสริมเพิ่มรายได้ด้านประสิทธิภาพ<br>ของการจ่ายเงินสงเคราะห์เบี้ยยังชีพ<br>ผู้สูงอายุมีการดำเนินการจ่ายเงิน<br>สงเคราะห์เพื่อการยังชีพปีละ ๒<br>ครั้ง ละ ๖ เดือนโดยการโอนเข้า<br>บัญชีเงินฝากธนาคารในนามผู้มีสิทธิ<br>ได้รับเงินสงเคราะห์และการโอนเข้า<br>บัญชีเงินฝากธนาคารในนามบุคคลที่<br>ได้รับมอบอำนาจจากผู้มีสิทธิตาม<br>ความประสงค์ของผู้มีสิทธิได้รับเงิน<br>สงเคราะห์การจ่ายเงินสงเคราะห์<br>เดือนละ ๑ ครั้งผู้สูงอายุหลายคน<br>เห็นว่าได้รับเป็นเงินก้อนสะดวกไม่<br>เสียเวลาไม่ต้องเสียค่าพาหนะไปรับ<br>เงินทุกเดือนการโอนเงินเข้าบัญชีจะ<br>สะดวกกับผู้สูงอายุที่มีสุขภาพ<br>แข็งแรง ส่วนผู้สูงอายุที่ไม่สามารถ<br>เดินทางไปรับเองจะมอบอำนาจให้<br>ลูกหลาน หรือญาติพี่น้องทำให้เกิด<br>ปัญหาคือผู้สูงอายุได้รับเงินไม่ครบ<br>จำนวนส่วนการจ่ายเงินสดทำให้เกิด<br>ความสะดวกต่อผู้สูงอายุ |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                                | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน                           | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๑           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>บริหารงานตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ<br>๔ ขององค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลบางกะไ<br>อำเภอเมือง<br>จังหวัด<br>ฉะเชิงเทรา | พระครู<br>วินัยธร<br>ยิ่งยง<br>ธมมวโร<br>(โหมดศิริ) | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น<br>เพศหญิงร้อยละ ๕๔.๕ มีอายุ<br>ระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี ร้อยละ ๓๑.๓<br>มีระดับการศึกษา ระดับ<br>ประถมศึกษา ร้อยละ ๓๑.๑ มีอาชีพ<br>รับจ้างร้อยละ ๓๑.๘ มีรายได้ต่อ<br>เดือนระหว่าง ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐<br>บาท ร้อยละ ๔๖.๑ และมีระยะเวลา<br>ที่อาศัยอยู่ในตำบลบางกะไ<br>มากกว่า ๒๐ ปี ร้อยละ ๖๓.๗ การ<br>ให้บริการประชาชนตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ ๔ ขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลบางกะไ อำเภอเมือง<br>จังหวัดฉะเชิงเทราโดยภาพรวมอยู่<br>ในระดับมากค่าเฉลี่ย ๓.๙๑ และเมื่อ<br>พิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน<br>พบว่าด้านทาน ด้านปิยวาจา<br>ด้านอติจริยา ด้านสมานัตตาอยู่ใน<br>ระดับมากเช่นเดียวกันเมื่อ<br>เปรียบเทียบความเห็นของ<br>ประชาชนต่อการบริหารงานตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ ๔ ขององค์การ<br>บริหารส่วนตำบลบางกะไ อำเภอ<br>เมืองจังหวัดฉะเชิงเทราพบว่า<br>ประชาชนที่มีเพศอายุ ระดับ<br>การศึกษา อาชีพ รายได้และมี<br>ระยะเวลาที่อาศัยอยู่ในตำบล<br>บางกะไที่ต่างกันมีความเห็นต่อ<br>การบริหารงานขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลบางกะไโดยรวมไม่<br>แตกต่างกัน |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                              | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๒           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการในการ<br>ลงบัญชีทหาร<br>กองเกินตาม<br>แนวสัณทิต<br>๔ ของ<br>หน่วยงานสัสดี<br>อำเภอเมือง<br>จังหวัดระยอง | ราชนันท์<br>ธงชัย         | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้<br>บริการในด้านทานเป็นอันดับแรก<br>รองลงมามีความพึงพอใจต่อ<br>การให้บริการในด้านปียวาจาและ<br>สุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการ<br>ให้บริการในด้านอรรถกรียาโดย<br>ภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ<br>มากผลการศึกษาด้านปัญหาและ<br>อุปสรรค การลงบัญชีทหารกองเกิน<br>ณ หน่วยสัสดี อำเภอเมืองจังหวัด<br>ระยอง เมื่อเปรียบเทียบกับจำนวน<br>ประชาชนที่มีอาชีพทำการ<br>เกษตรกรรมและประมงน้ำเค็มจึงทำ<br>ให้ประชาชนไม่ได้รับข่าวสารจาก<br>ทางราชการ และได้รับรู้ถึงสิทธิและ<br>ประโยชน์ที่พึงได้รับการตรวจ<br>เลือกเป็นทหารกองประจำการและ<br>โทษที่จะได้รับตามกฎหมายที่<br>บัญญัติไว้ จากกรณีที่ไม่มารับหมาย<br>ภายในระยะเวลาที่กำหนดและ<br>ถือว่ามีความผิดทางอาญาจึงจำเป็น<br>อย่างยิ่งที่ราชการควรจัดทำเอกสาร<br>เผยแพร่ประชาสัมพันธ์เพื่อให้<br>ประชาชนได้รับข่าวสารจากทาง<br>ราชการเพื่อประโยชน์ของประชาชน |



ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                          | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน  | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๓           | การประยุกต์ใช้<br>หลักสังคหวัตถุ<br>๔ เพื่อสร้าง<br>ความผูกพันต่อ<br>องค์การ :<br>กรณีศึกษา<br>โรงพยาบาล<br>กรุงเทพ | ปิ่นธร<br>เจียร<br>ชัยพลกษ | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | พบว่า การประยุกต์ใช้หลัก<br>สังคหวัตถุ ๔ เพื่อสร้างความผูกพัน<br>ต่อ องค์การ ของ พนักงาน<br>โรงพยาบาลกรุงเทพในภาพรวมอยู่<br>ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็น<br>รายด้าน พบว่า ระดับคะแนนการ<br>เห็นด้วยเรียงตามลำดับจากมากไป<br>หาน้อยได้แก่ด้าน ปียวาจา<br>ด้านสมานัตตตา ด้านทานและด้าน<br>อติถจริยาอยู่ในหลักสังคหวัตถุ ๔<br>เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ<br>ของพนักงานโรงพยาบาลกรุงเทพ<br>ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อ<br>พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับ<br>คะแนนการเห็นด้วยเรียงตามลำดับ<br>จากมากไปหาน้อยได้แก่ด้าน<br>ปียวาจา ด้านสมานัตตตา ด้านทาน<br>และด้านอติถจริยาอยู่ในระดับมาก<br>ทั้งหมดตามลำดับผลการศึกษา<br>พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย<br>ด้านสังคหวัตถุ ๔ ของพนักงาน<br>โรงพยาบาลกรุงเทพกับความผูกพัน<br>ต่อองค์การมีความสัมพันธ์ใน<br>เชิงบวกโดยมีค่าสหสัมพันธ์อยู่ใน<br>ระดับสูง ๒ ด้าน คือ ด้านปียวาจา<br>และสมานัตตตาและอยู่ในระดับ<br>ปานกลางคือด้านทานและอติถจริยา |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                    | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน           | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๔           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ<br>๔ ของ<br>สำนักงาน<br>เทศบาล<br>นครสวรรค์                            | พระศักดิ์ชัย<br>จิตตสุโก<br>(ลุยดี) | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | ประชาชนที่มาใช้บริการจาก<br>สำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ผู้ตอบ<br>แบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศ<br>หญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีอายุ<br>๒๐-๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒ มี<br>การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็น<br>ร้อยละ๓๒.๘ อาชีพค้าขาย/นักธุรกิจ<br>คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และมีรายได้<br>๗,๐๐๐-๑๕,๐๐๐ บาทคิดเป็น<br>ร้อยละ ๓๗.๒ ประชาชนมีความ<br>พึงพอใจต่อการให้บริการตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ ๔ ของสำนักงาน<br>เทศบาลนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่<br>ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๓<br>เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า<br>ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการ<br>ให้บริการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน |
| ๑๕           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ<br>๔ ของฝ่าย<br>ทะเบียนที่ว่าการ<br>อำเภอเมือง<br>จังหวัด<br>นครสวรรค์ | อนงค์นาฏ<br>แก้ว<br>ไพฑูรย์         | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของประชาชนต่อการ<br>ให้บริการตามหลักสังกัดวัตถุ ๔<br>ของฝ่ายทะเบียนที่ว่าการอำเภอ<br>เมืองจังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวม<br>อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่<br>ละด้านพบว่าความพึงพอใจของ<br>ประชาชนต่อการให้บริการตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ ๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด<br>เท่ากับ ๓.๗๕ ในด้านสมานัตตดา<br>ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๔๑<br>ในด้านปียวาจาเมื่อเปรียบเทียบ<br>ความพึงพอใจของประชาชนโดย<br>จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว                                                                                                                      |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                         | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน       | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                                    |                                 |      |                    | พบว่าบุคคลที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับอายุและอาชีพ                                                                                                                                                                                                                  |
| ๑๖           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการในการ<br>ลงบัญชีทหาร<br>กองเกินตาม<br>แนวสัณคหวัตถุ ๔ หน่วยงาน<br>สัสดี อำเภอมือง จังหวัด<br>ระยอง | ราชนันย์<br>ธงชัย<br>, พันโท    | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในการลงบัญชีทหารกองเกินตามแนวสัณคหวัตถุ ๔ ของหน่วยสัสดี อำเภอมือง จังหวัดระยองมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านทานเป็นอันดับแรก รองลงมา มีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านปิยวาจาและสุดท้ายมีความพึงพอใจต่อการให้บริการในด้านสมานัตตดาโดยภาพรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก                                         |
| ๑๗           | การวิเคราะห์<br>และยกระดับ<br>ความพึงพอใจ<br>ในการให้บริการ<br>ประชาชนตาม<br>หลักสัณคหวัตถุ ๔ ของ<br>สำนักงานเขต<br>บางแค กรุงเทพมหานคร            | สมหมาย<br>บัวจันทร์<br>, พันตรี | ๒๕๕๑ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสัณคหวัตถุ ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการด้านสมานัตตดา มากเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านทาน ด้านอรรถจริยาและลำดับสุดท้าย คือ ด้านปิยวาจาเมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่าบุคคลที่มีระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                      | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                                 |                           |      |                    | ต่างกันมีความพึงพอใจต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๕ สำหรับเพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพมีผลไม่ต่างกัน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| ๑๘           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการจัดหา<br>งานของรัฐตาม<br>หลักสังกัดวัตถุ<br>๔ : กรณีศึกษา<br>ศูนย์จัดหา<br>งานกระทรวง<br>แรงงาน | รภัสสา<br>พานิกุล         | ๒๕๕๓ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการจัดงานของศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงานตามหลักสังกัดวัตถุ ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มาใช้บริการจัดหางานที่มีเพศ อายุและประสบการณ์ใช้บริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจัดหางานของศูนย์จัดหางาน กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานตามหลักสังกัดวัตถุ ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มาใช้บริการจัดหางานที่มีสถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้บริการจัดหางานของศูนย์จัดหางานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ และ .๐๕ |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                                           | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๙           | การนำ<br>หลักสังคหวัตถุ<br>๔ ไปประยุกต์ใช้<br>เพื่อสร้างความ<br>ผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงาน<br>บริษัท พรอพ<br>เพอร์ตี้ แคร้<br>เซอร์วิสเชส<br>(ประเทศไทย)<br>จำกัด | มณีนุช<br>ไพโรตี          | ๒๕๕๓ | ปริมาณ             | ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน<br>บริษัท พรอพเพอร์ตี้ แคร้ เซอร์วิส<br>เชส(ประเทศไทย)จำกัดโดยภาพ<br>รวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา<br>เป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก<br>ที่สุด ๓ อันดับแรกได้แก่ ท่านรู้สึก<br>ภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่ได้ทำงานใน<br>องค์กรนี้ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็ม<br>ความและดีที่สุดเพื่อให้องค์กร<br>ประสบผลสำเร็จและท่านมี<br>สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง<br>มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๘, ๔.๐๗ และ<br>๔.๐๗ ตามลำดับและข้อที่มีค่าเฉลี่ย<br>น้อยที่สุด ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้<br>ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์กับ<br>เพื่อนพนักงานภายในองค์กรและ<br>ผู้บริหารตามโอกาสสมควรซึ่งมี<br>ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๒๑ เมื่อ<br>เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร<br>ของพนักงานโดยจำแนกตาม<br>สถานภาพส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ<br>สถานภาพ การศึกษารายได้<br>ระยะเวลาการทำงานและฝ่าย/<br>แผนกที่สังกัด พบว่า พนักงานที่มี<br>สถานภาพส่วนบุคคลต่างกันมีความ<br>ผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกันทุก<br>ด้าน |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                                                   | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน   | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๐           | ความคิดเห็น<br>ของพนักงาน<br>ส่วนตำบลต่อ<br>การบริหารงาน<br>ขององค์การ<br>บริหารส่วน<br>ตำบลตาม<br>หลักสังคหวัตถุ<br>๔ กรณีศึกษา<br>อำเภอแม่สะ<br>เรียงจังหวัด<br>แม่ฮ่องสอน | ธิดารัตน์<br>ศิละวรรณ<br>โน | ๒๕๕๓ | ปริมาณ             | พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็น<br>ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต<br>อำเภอแม่สะเรียงจังหวัดแม่ฮ่องสอน<br>มีการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ<br>๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย<br>เท่ากับ ๓.๕๘)เมื่อพิจารณาเป็น<br>รายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมี<br>ความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม<br>หลักสังคหวัตถุ๔ ในด้านทาน<br>ด้านปียวจาด้านอัตถจริยาและด้าน<br>สมานัตตตตตอยู่ในระดับมากทุกด้าน<br>(ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓, ๓.๕๙,<br>๓.๕๖, ๓.๕๕ตามลำดับ)ผลการ<br>เปรียบเทียบความคิดเห็นของ<br>พนักงานส่วน ตำบลต่อการ<br>บริหารงานองค์การบริหารส่วน<br>ตำบลอำเภอแม่สะเรียงจังหวัด<br>แม่ฮ่องสอนตามหลักสังคหวัตถุ ๔<br>จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล<br>พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุ<br>ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ<br>บริหารตามหลักสังคหวัตถุ๔<br>แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง<br>สถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนพนักงานส่วน<br>ตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษาและ<br>ประสบการณ์การทำงานต่างกันมี<br>ความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจึง<br>ปฏิเสธสมมุติฐานการวิจัย |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                         | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน                              | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๑           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการตาม<br>หลักสัจจวัตถุ<br>๔ ของสถานี<br>ตำรวจภูธร<br>หนองกรด<br>จังหวัด<br>นครสวรรค์ | ดาบตำรวจ<br>วัฒนา<br>ภักคสังข์                         | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | ความพึงพอใจของประชาชนต่อการ<br>ให้บริการตามหลักสัจจวัตถุ ๔<br>ของสถานีตำรวจภูธรหนองกรด<br>จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ใน<br>ระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน<br>พบว่า ความพึงพอใจของประชาชน<br>ต่อการให้บริการตามหลักสัจจวัตถุ<br>๔ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ ๓.๙๓<br>ในด้านทานและด้านสมานัตตตา<br>ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ ๓.๘๗<br>ในด้านอิตถจริยาเมื่อเปรียบเทียบ<br>ความพึงพอใจของประชาชนโดย<br>จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว<br>พบว่าบุคคลที่มีเพศและอาชีพ<br>ต่างกันมีความพึงพอใจต่อการให้<br>การบริการไม่แตกต่างกันอย่างมี<br>นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕<br>สำหรับ อายุและการศึกษา มีความ<br>พึงพอใจต่อการให้บริการ<br>แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง<br>สถิติที่ระดับ .๐๕ |
| ๒๒           | ความพึงพอใจ<br>ของประชาชน<br>ต่อการ<br>ให้บริการของ<br>วัดนครสวรรค์<br>ตามหลักสัจ<br>วัตถุ ๔                                       | พระครู<br>ปลัดวัน<br>ชาติ<br>วิชาโต<br>(ยอด<br>ดำเนิน) | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็น<br>เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๒ มี<br>อายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ<br>๕๓.๐๓ มีระดับการศึกษา ปวส./<br>ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐<br>มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิด<br>เป็นร้อยละ ๒๘.๐๓ ประชาชนมี<br>ความพึงพอใจต่อการให้บริการตาม<br>หลักสัจจวัตถุ ๔ของวัดนครสวรรค์<br>ในภาพรวมอยู่ในระดับ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                     | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน    | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                |                              |      |                    | ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕๒ มีอายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๐๓ มีระดับการศึกษา ปวส./ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๐๓ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ พบว่าประชาชนที่มีเพศ,อายุ,ระดับการศึกษาและอาชีพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการของวัดนครสวรรค์โดยรวมไม่แตกต่างกัน |
| ๒๓           | การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหาร | พระยุพธ ภูมิธมมธโร (สังขาคี) | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมาก                                                                                                                                                                                                                                                                                             |



ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                          | ชื่อผู้วิจัย/<br>หน่วยงาน | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|-----------------------------------------------------|---------------------------|------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              | บริหารส่วน<br>ตำบลในอำเภอ<br>นาแก จังหวัด<br>นครพนม |                           |      |                    | ทุกด้านผลการเปรียบเทียบการ<br>บริหารงานขององค์การบริหารส่วน<br>ตำบล ตามหลักสังกัดหมวด ๔ ตาม<br>ความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษา<br>เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วน<br>ตำบล ใน อำเภอ นา แก<br>จังหวัดนครพนมโดยจำแนกตาม<br>ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่<br>มีสถานภาพ อายุ อาชีพต่างกัน มี<br>ความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ<br>ทางสถิติที่ระดับ.๐๕ ส่วนประชาชน<br>ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้<br>ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ<br>บริหารงานขององค์การบริหารส่วน<br>ตำบลในอำเภอนาแกจังหวัด<br>นครพนม ไม่แตกต่างกัน |

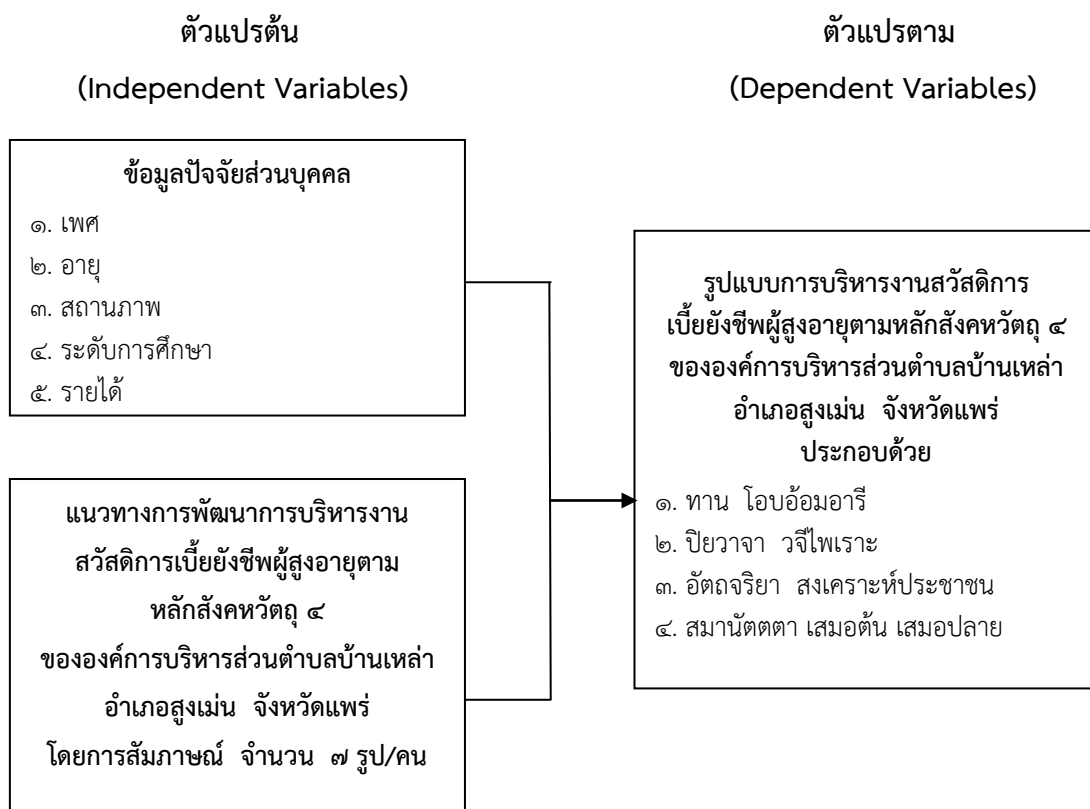
## ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง“รูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังกัดหมวด ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่”ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาจัดทำเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย(Conceptual Framework) ทั้งแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น(Independent Variables)และตัวแปรตาม(Dependent Variables)

๑. ตัวแปรต้น(Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้

๒. ตัวแปรตาม(Dependent Variables) ได้แก่ รูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุตามหลักสังกัดหมวด ๔ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านเหล่า อำเภอสูงเม่น จังหวัดแพร่ ประกอบด้วย ๑.ทาน ๒.ปิยวาจา ๓.อิตถจริยา ๔.สมานัตตดา

นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารงานสวัสดิการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ (Key Informants) ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย