

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิริยะ ณะเสน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิริยะ ณะเสน

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2567

VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURAT THANI PROVINCE

WIRIYA NASEN

A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE FACULTY OF SOCIAL SCIENCES MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY 2024

หัวข้อสารนิพนธ์	:	**การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี**
ชื่อนักศึกษา	:	**วิริยะ ณะเสน**
ชื่อปริญญา	:	**รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
ปีพุทธศักราช	:	2567
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร.**

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีคณะสังคมศาสตร์ .....

(พระมหาสุรไกร ชินพุทฺธิสิริ, ผศ.)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ :

ประธานกรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยวัฒน์ เผือกคง)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....

(พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร.)

กรรมการ .....

(พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร.)

กรรมการ .....

(รองศาสตราจารย์ ดร. กันตภณ หนูทองแก้ว)

กรรมการ .....

(ดร. สุปรีชา ชำนาญพุฒิพร)

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Topic	:	Village Fund Management According to Sappurisdhamma of Bansong Subdistrict Municipality, Wiangsa District, Suratthani Province
Student's Name	:	Wiriya Nasen
Degree Sought	:	Master of Political Science
Anno Domini	:	2024
Advisor	:	Phrakhrupalad Athit Suvaddho, Dr.

Accepted by the Faculty of Social Sciences, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Master of Political Science.

Dean of Faculty of Social Sciences .....
(Phramaha Surakrai Jinabuddhisiri, Asst. Prof.)

Thematic Committee :
Chairman .....
(Assoc. Prof. Dr. Chaiwat Phuakkhong)

Member (Advisor) .....
(Phrakhrupalad Athit Suvaddho, Dr.)

Member .....
(Phramaha Ekkawin Piyaweero, Dr.)

Member .....
(Assoc. Prof. Dr. Kantaphon Nuthongkaew)

Member .....
(Dr. Supreecha Chamnanphuttiphon)

Copyright of Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อสารนิพนธ์ : **การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรร**
ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดส
ชื่อนักศึกษา : **วิริยะ ณะเสน**
ชื่อปริญญา : **รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**
ปีพุทธศักราช : **2567**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช), ดร.**

สารนิพนธ์นี้ มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม และ 2) แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 368 คน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.19 , S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.58) รองลงมาคือ หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) และ หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57)

2. แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 1) คณะกรรมการควรมีการทบทวนความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารกองทุนหมู่บ้านอย่างสม่ำเสมอ 2) มีการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกที่อาจจะส่งผลกระทบต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้าน 3) ควรมีการประเมินขีดความสามารถของคณะกรรมการและสมาชิก และ 4) ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารกองทุนหมู่บ้านจากทุกภาคส่วน

คำสำคัญ : การบริหารจัดการ, กองทุนหมู่บ้าน, หลักสัปปุริสธรรม, เทศบาลตำบลบ้านส้อง

ABSTRACT

Thematic Topic : **Village Fund Management According to Sappurisdhamma of Bansong Subdistrict Municipality, Wiangsa District, Surat Thani Province**

Student's Name : **Wiriya Nasen**

Degree Sought : **Master of Political Science**

Anno Domini : **2024**

Advisor : **Phrakhrupalad Athit Suvaddho (Sookpanich), Dr)**

The objectives of this research were 1) To study the management of village funds according to the principles of Sappurisadham and 2) Guidelines for the management of village funds according to the principles of Sappurisadham of Ban Song Subdistrict Municipality. Wiang Sa District Surat Thani Province. The sample group included 368 members of the Ban Song Subdistrict Municipality Village Fund, 5 key informants/person, selected specifically. The statistics employed for the data analysis were frequency, percentage, standard deviation and content analysis.

The research finding were as follows:

1. Village fund management according to Sappurisadham principles of Ban Song Subdistrict Municipality. Wiang Sa District Surat Thani Province Overall, every aspect was at a high level, with an average value ($\overline{X}$ = 4.19 , S.D. = 0.45) When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was Principle of Atthanyuta (Knowledge of meaning or knowledge of results) average ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.58), followed by Dhammanyuta principles (Knowledge of Dhamma or knowledge of causes) average ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) and the Dhamma principle with the lowest average is the Pukkalaparopranyuta principle. (Knowledge of people) Average ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57)

2. Guidelines for promoting village fund management according to the principles of Sappurisadham of Ban Song Subdistrict Municipality. Wiang Sa District Surat Thani Province 1) The committee should regularly review knowledge and understanding about village fund management. 2) There should be planning and analysis of external situations

that may affect village fund management. 3) There should be an assessment of capacity. of the committee and members and 4) Participation in village fund management from all sectors should be promoted.

Keywords: Management, Village fund, Sappurisadham principles,
Bansong Subdistrict Municipality



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้เนื่องจากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านรัฐศาสตร์ ระดับปริญญาโท

ขอกราบขอบพระคุณอธิการบดี และคณบดีคณะสังคมศาสตร์ ที่ได้อำนวยความสะดวกในการศึกษา ตลอดหลักสูตร ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาเอกกวิน ปิยวีโร, ดร. ที่กรุณาเป็นประธานควบคุมการสอบ ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนให้ความรู้ระดับมหาบัณฑิต หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต ขอขอบคุณคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับความถูกต้องของเนื้อหาในเล่มสารนิพนธ์ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ (สุขพานิช),ดร. ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลักที่ได้ให้คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขเนื้อหาของสารนิพนธ์ ฉบับนี้ จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ให้ความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนนักศึกษาระดับปริญญาโททุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ ที่คอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา คุณงามความดีและประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอใช้เป็นเครื่องสักการบูชาคุณ พระรัตนตรัย พระคุณของมารดา บิดา ครูอาจารย์ ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ที่มีคุณค่ายิ่ง และขอแผ่คุณความดีนี้ให้แก่เพื่อนมนุษย์และสรรพสัตว์ทุกรูปทุกนาม พร้อมทั้งเจ้ากรรมนายเวรในทุกภพทุกชาติด้วย เทอญ

วิริยะ ณะเสน

สารบัญคำย่อ

อักษรย่อพระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฎราชวิทยาลัย. (2563) : โรงพิมพ์มหามกุฎราชวิทยาลัยนครปฐม ในการค้นคว้าและอ้างอิง โดยมีคำย่อและคำเต็มดังนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค

เลขที่เกี่ยวกับพระไตรปิฎก มีดังนี้ เลขหน้าเป็นเล่ม เลขกลางเป็นข้อ และเลขหลังเป็นหน้า เลข/ข้อ/หน้า เช่น ที.ปา. (ไทย) 11/331/264 หมายถึง พระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวรรค (ฉบับภาษาไทย) ฉบับมหามกุฎราชวิทยาลัย เล่มที่ 11 ข้อที่ 331 หน้าที่ 264 เป็นต้น

สารบัญเรื่อง

หน้า

บทคัดย่อ (ภาษาไทย)..... จ

บทคัดย่อ (ภาษาอังกฤษ)..... ฉ

กิตติกรรมประกาศ..... ซ

สารบัญคำย่อ..... ฌ

สารบัญเรื่อง..... ญ

สารบัญภาพ..... ฏ

สารบัญตาราง..... ฐ

บทที่ 1 บทนำ..... 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1

1.2 คำถามการวิจัย..... 3

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย..... 4

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 5

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 6

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 7

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม..... 7

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ..... 15

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง..... 48

2.4 บริบทพื้นที่การศึกษา : กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี..... 51

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 61

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 66

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย..... 67

3.1 ประชาชนและกลุ่มตัวอย่าง..... 67

3.2 เทคนิคการสุ่มตัวอย่าง..... 68

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 69

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ..... 70

สารบัญเรื่อง (ต่อ)

	หน้า
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	71
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	72
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	73
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	**75**
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	76
4.2 การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	79
4.3 ผลการสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	87
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	87
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	**97**
5.1 สรุปผลการวิจัย	99
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	101
5.3 ข้อเสนอแนะ	106
บรรณานุกรม	**107**
บุคลานุกรม	**113**
ภาคผนวก	**115**
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	116
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย	118
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	122
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย	130
ภาคผนวก จ ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	140
ภาคผนวก ฉ รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	153
ประวัติผู้วิจัย	159

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารจัดการ..... 17
ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน..... 38
ภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 66
ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้ที่ได้รับ..... 95



สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	76
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	77
ตารางที่ 4.4	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตารางที่ 4.5	แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	78
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกหลักธรรม.....	79
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)...	80
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล).....	81
ตารางที่ 4.9	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน).....	82
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ).....	83
ตารางที่ 4.11	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล).....	84
ตารางที่ 4.12	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน).....	85

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)..... 86

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการที่ประเทศไทยได้พัฒนาตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 กล่าวถึง การสร้างภูมิคุ้มกันของประเทศ โดยเน้นกลไกท้องถิ่น เป็นกลไกที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเชื่อมโยงกันเป็นสังคมสวัสดิการเป็นพลังหลักในการพัฒนาฐานรากของประเทศให้มั่นคง ชุมชนพึ่งตนเอง บรรเทาปัญหาเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในระดับท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง โดยจัดตั้งขึ้นเป็นองค์กรมหาชนตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ.2544 (จักรพงษ์ นวลใย, 2559, หน้า 8)

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ได้กำหนดนโยบายภายใต้การเสริมสร้างสำนึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น โดยชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง และเกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน เสริมสร้างการเชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ และเอกชน รวมถึงการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่น เป็นการพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน วัตถุประสงค์การจัดตั้งกองทุน 1 ล้านบาท เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉิน ความจำเป็นเร่งด่วน จึงนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน ส่งเสริมการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมืองให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบการบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในด้านการเรียนรู้ การพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหาการกระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองในอนาคต (สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, 2567, หน้า 5)

กองทุนสวัสดิการเทศบาลตำบลบ้านส้อง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2553 สมาชิกจัดตั้งครั้งแรก จำนวน 150 คน สมาชิกปัจจุบัน จำนวน 4,548 คน เงินกองทุนครั้งแรกจำนวน 54,750 บาท ปัจจุบันมีเงินกองทุนฯ ประมาณ 3.5 ล้านบาท ในแต่ละปีจะเปิดรับสมัครสมาชิกใหม่ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-มกราคมของทุกปี ผู้ที่สมัครจะต้องอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเสียเงินค่าสมัครคนละ 20 บาท สมาชิกจะต้องสมทบเงินเป็นรายปี คนละ 365 บาท (สมทบภายในวันที่ 15 พฤศจิกายนของทุกปี) เมื่อสมัครเป็นสมาชิกแล้วอย่างน้อย 3 เดือน กองทุนฯ จะให้ความช่วยเหลือตามระเบียบ

ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งมีสวัสดิการครอบคลุมให้กับสมาชิกในหลายด้าน เช่น 1) กรณีเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล 2) กรณีหมา แมว งู ตะขาบกัด กองทุนฯ ให้ความช่วยเหลือ 3) กรณีคลอดบุตร 4) กรณีแท้งลูก 5) บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ถูกทำร้าย เบิกจ่ายได้ทันที 6) กรณีแขน-ขาขาด 7) ตาบอด 8) ทุพพลภาพถาวร 9) กรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ 10) มีการมอบความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้ในตำบล 11) ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานสมาชิกที่ยากจนแต่เรียนดี ประพฤติดี และ 12) กรณีเกิดภัยพิบัติกองทุนได้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้น นอกจากนี้ยังเป็นองค์กรกลางในการประสานหน่วยงานให้ฝึกอาชีพแก่สมาชิกที่ตรงกับความต้องการ โดยการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีคณะกรรมการกองทุนมาจากตัวแทนสมาชิกทั้ง 18 หมู่บ้าน และคณะที่ปรึกษามาจากคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านส้อง ยึดหลักการทำงาน ‘ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้เทคนิคการประสานสิบทิศ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน’ ทำให้กองทุนฯ เติบโตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ ‘ทฤษฎีขากิ้งกือ’ เป็นแนวทาง เพราะกิ้งกือมีหลายขา เดินไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดพลังและถึงจุดหมายได้อย่างมั่นคง ซึ่งขากิ้งกือในที่นี้ประกอบด้วย 1) ขาที่ 1 คือ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย เริ่มจากกลุ่มอาสาสมัครยาเสพติด กลุ่มแกนนำ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเยาวชน ประชาชนทั่วไป 2) ขาที่ 2 คือ ท้องถิ่น เข้าร่วมส่งเสริมกองทุน โดยเทศบาลตำบลบ้านส้องสนับสนุนงบประมาณสมทบ 3) ขาที่ 3 คือ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ร่วมสนับสนุนทั้งงบประมาณและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทุน 4) ขาที่ 4 คือ ห้างร้าน บริษัท ภาคเอกชนในท้องถิ่น บริษัทเหมืองแร่ ฯลฯ ร่วมบริจาคเงินสมทบเข้ากองทุนทุกปี 5) ขาที่ 5 คือ การจัดงานระดมทุน และ 6) ขาที่ 6 คือ การเชื่อมโยงกลุ่มอาชีพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในตำบลมาขายสินค้าออนไลน์ร่วมกัน

จากการศึกษาของ สุภาพร ศรีราพัฒน์ (2562, หน้า 23) พบว่า กองทุนหมู่บ้าน เป็นนโยบายที่ดีช่วยแก้ปัญหาการว่างงาน การเพิ่มรายได้ การสร้างงานให้แก่ภาคประชาชน การดำเนินนโยบายต้องปฏิบัติตามระเบียบและวิธีการที่ถูกต้องตามกฎหมาย รัฐต้องทำความเข้าใจหรือสื่อสารให้ความรู้แก่ประชาชน และเป็นการสร้างระบอบประชาธิปไตยในการแสดงความคิดเห็น ความร่วมมือกันในการนำนโยบายดังกล่าวไปปฏิบัติด้านกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนร่วม ดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ และใช้การการจูงใจจากผู้นำมาสร้างให้เกิดแรงกระตุ้นในการลงมือทำงานร่วมกับผู้ปฏิบัติงาน ด้านปัญหาและอุปสรรค สมาชิกกองทุนยังขาดจิตสำนึกร่วมกันในการเป็นเจ้าของกองทุน มีความรู้ความเข้าใจในระเบียบกองทุนค่อนข้างน้อยและยังขาดอุปกรณ์และเครื่องมือ และทักษะในการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาของการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง พบว่า การขาดการมีส่วนร่วมของสมาชิก การไม่มีวินัยในการชำระเงินให้ตรงตามเวลา การนำเงินไปใช้ประกอบอาชีพไม่ตรงตามที่ได้แจ้งไว้ การจัดระบบข้อมูลยังไม่มีประสิทธิภาพ สมาชิกยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎระเบียบของกองทุน ทำให้เกิดปัญหาในการชำระเงินคืนในภายหลัง ขาดการสื่อสารประชุมชี้แจงกับสมาชิก ทำให้สมาชิกยังไม่ค่อยรู้สึกถึง

ความเป็นเจ้าของเงินทุน สมาชิกเข้าใจว่าเป็นเงินของรัฐบาล หากไม่มีเงินจ่ายก็ให้จ่ายเฉพาะดอกเบี้ยก่อนหรือหากเงินหมดทางรัฐจะเอามาให้ใหม่อีกซึ่งเป็นความเข้าใจที่ไม่ถูกต้อง (รายงานการประชุมของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง, 2566, หน้า 13) ดังนั้นการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพ มีความเข้มแข็งและมีความยั่งยืนคงต้องนำแนวคิด และทฤษฎีทางด้านการบริหารจัดการเข้ามาประยุกต์ใช้ ซึ่งในขณะเดียวกันในหลักธรรมของพระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารกองทุนหมู่บ้านได้คือ หลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปบุรุษ คือเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้มีปัญญาหรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง เป็นคนที่มีความเห็นชอบตามทำนองครองธรรมหรือเป็นคนดี อันประกอบด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุรู้จักผลรู้จักตนรู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลารู้จักชุมชนรู้จักบุคคล ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จะสามารถนำมาบูรณาการหรือประยุกต์ใช้กับการบริหารงานได้ (พระมหาสมควร สีสงคราม, 2550, หน้า 25) ซึ่งสรุปได้ว่า เป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นคนดีอย่างสมบูรณ์ เหมาะต่อผู้นำหรือหัวหน้าที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน และต้องรู้จักบุคคล

จากข้อมูลข้างต้น เป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการของกองทุนหมู่บ้านมีลักษณะอย่างไร มีการนำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพียงใด ที่ส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีการบริหารที่เข้มแข็ง สามารถสร้างคุณภาพชีวิตให้กับสมาชิกได้ ทั้งนี้ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ในการนำไปเป็นตัวอย่างหรือต้นแบบให้แก่กองทุนหมู่บ้านในพื้นที่อื่น ๆ และหากผลการศึกษาพบถึงปัญหาหรืออุปสรรค จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหานั้นได้อย่างไร เพื่อจะให้การบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีประสิทธิภาพ มั่นคงและมีความยั่งยืน เป็นที่พึ่งของสมาชิกได้ตลอดไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อยู่ในระดับใด

1.2.2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.3.2 เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

1.4.1.1 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 4,548 คน (งานทะเบียนสมาชิก กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง, 2566)

1.4.1.2 ประชากรสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้าง (In-depth Interview) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตัวแทนภาคเอกชน และ นักวิชาการศาสนา รวม 5 คน /รูป

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ 2) อัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล 3) อัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน 4) มัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ 5) กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล 6) ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักชุมชน และ 7) ปุคคลัญญุตา หรือปุคคลปโรปรัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล (ที.ปา.11/331/264)

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

เทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาดำเนินการ วันที่ 1 ธันวาคม 2566- 10 พฤษภาคม 2567

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.5.1 หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง แนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องให้ประสบความสำเร็จ ด้วยการทำให้คนเป็นคนดีอย่างสมบูรณ์ คือต้อง รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน ต้องรู้จักบุคคล เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1.5.2 ธัมมัญญุตา หมายถึง การรู้จักเหตุ เป็นการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ต้องบริหารภายใต้หลักการ กฎระเบียบของกองทุน และนำมาวิเคราะห์เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการกองทุนให้มีประสิทธิภาพ

1.5.3 อัตถัญญุตา หมายถึง การรู้จักผล เป็นการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ต้องบริหารอย่างมีเป้าหมาย และการคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดจากการบริหารจัดการกองทุน

1.5.4 อัตตัญญุตา หมายถึง การรู้จักตน เป็นการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ที่ต้องรู้ว่ากองทุนหมู่บ้านมีหน้าที่อะไร คณะกรรมการมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการกองทุน รวมถึงพฤติกรรมของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน

1.5.5 มัตตัญญุตา หมายถึง การรู้จักที่ต้องประมาณว่ากองทุนรับสมาชิกได้มากน้อย กองทุนสามารถบริหารจัดการเงินจำนวน คณะกรรมการสามารถเป็นผู้นำที่ดีและสามารถนำพาการบริหารกองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพได้

1.5.6 กาลัญญุตา หมายถึง การรู้จักกาล เป็นการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องที่ต้องรู้ว่าช่วงเวลาใดต้องดำเนินการหรือกิจกรรมอะไร มีขั้นตอนการให้บริการที่รวดเร็วเพื่อทำให้การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพ

1.5.7 ปริสัญญุตา หมายถึง การรู้จักชุมชน การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องต้องรู้จักสมาชิก กลุ่มบุคคล และเครือข่ายต่าง ๆ เพื่อจะได้ร่วมกันพัฒนาการบริหารกองทุนหมู่บ้าน

1.5.8 ปุคคลปโรปรัญญุตา หมายถึง การรู้จักบุคคล การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องต้องรู้จักสมาชิกทุกคน ว่ามีความสามารถในการฝากเงินหรือการชำระเงิน หรือมีความสามารถในการร่วมกันบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

1.5.9 การบริหารจัดการ หมายถึง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของกองทุนโดยมีคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการเป็นปัจจัยในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน

1.5.10 กองทุนหมู่บ้าน หมายถึง กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนสำหรับการลงทุนเพื่อพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ และบรรเทาเหตุจำเป็นให้แก่สมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ทำให้ทราบถึงการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.6.2 ทำให้ได้แนวการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1.6.3 ผลการวิจัยสามารถเป็นต้นแบบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านให้กับพื้นที่อื่น ๆ ได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการดำเนินวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

2.4 บริบทพื้นที่การศึกษา : กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

ความหมายของสัปปุริสธรรม

จากพระไตรปิฎก (ที.ปา. 11/331/264) ให้ความหมายของสัปปุริสธรรมว่า เป็นธรรมของสัตบุรุษ หรือธรรมของคนดี คนที่สมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์การเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติประกอบด้วยคุณสมบัติ 7 ประการ

สัปปุริสธรรม คือหลักธรรมที่ทุกคนสามารถนำมาประยุกต์ใช้และถือปฏิบัติ เพราะศาสนามุ่งที่จะสอนให้ทุกคนเป็นคนดี หลักธรรมของพระพุทธศาสนามีลักษณะเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วยหลักธรรมที่กำหนดคุณสมบัติของคนดี คือ สัปปุริสธรรม 7 ประการจึงสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมดังต่อไปนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 6) ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม 7 ว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ให้คนเป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 18) กล่าวถึงเป็นถึงหลักสัปปุริสธรรมว่า เป็นธรรมของสัตบุรุษ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของคนดี เป็นธรรมที่ใช้ในการครองตน ครองคน และครองงาน พยาบาลวิชาชีพ

สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับการพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาลมี 7 ประการได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 72) กล่าวถึงสัปปุริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรม หรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดีเป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกด้ายต้องความปรารถนาดีมี

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 6) ตรัสว่าสัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่สำคัญของมนุษย์ เป็นสมบัติเป็นคุณลักษณะของมนุษย์มีปัญญา รู้ได้ ทำได้ เข้าใจว่าความกตัญญูกตเวทีเป็นคุณธรรมที่ดีที่ประเสริฐมนุษย์ มีสติปัญญารักษาความดีงานของให้สมบูรณ์ด้วยหลักธรรมนี้เพื่อให้ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์คงอยู่

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ (2554, หน้า 31) ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษหรือธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษเป็นธรรมที่เหมาะสมอย่างยิ่งต่อพยาบาลวิชาชีพที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผลรู้จักตัวเองและผู้อื่นรู้จักกาลเทศะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้การทำงานร่วมกับผู้อื่นประสบความผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สัปปุริสธรรม 7 ประการ

หลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษ ในทางพระพุทธศาสนาถือว่าเป็นคนดี โดยเฉพาะพยาบาลวิชาชีพ ในฐานะเป็นบุคลากรพยาบาลผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานส่งเสริมและพัฒนาบริการการพยาบาลสมควรต้องกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนอื่นและจะต้องบังคับใจตนเองให้อยู่ในกรอบของศีลธรรมอันดีงามมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. การรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 6) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่างๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไร อย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 22) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ และความเป็นไปของชีวิต หรือรู้หลักความจริงจะคิดจะทำอะไรก็มีหลักมีความรู้ และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 18) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือการที่รู้จักว่าตนเองจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร ต้องทำอะไรอย่างไรเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุถึงผลสำเร็จ

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 36) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือความเป็นผู้รู้จักเหตุรู้หลักเกณฑ์ รู้หลักการความจริง รู้กฎแห่งเหตุผล และรู้ความเป็นจริง เป็นผู้รู้จักคิด รู้จักคิดก่อนลงมือกระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่งเรียกว่ามีสติไตร่ตรองก่อนลงมือกระทำให้เกิดความรอบคอบทำให้มีเป้าหมายที่ชัดเจน เห็นผลอันจะเกิดจากการกระทำนั้นส่งผลให้รู้จักเลือกวิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 72) ให้ความหมายของการรู้จักเหตุ คือเป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุข และความทุกข์อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่งคงรู้จักธรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลธรรมเพราะธรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นต่อให้เกิดผลทั้งสิ้น

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 7) ตรัสว่าการรู้จักเหตุ คือ รู้จักพิจารณาเหตุใดจักให้เกิดผลใด ทำอะไรพิจารณาให้รู้เสียก่อนว่า เมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไรก่อนจะทำการทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุดีหรือไม่ดี

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักเหตุ เป็นการพิจารณาวิเคราะห์หาเหตุของสถานการณ์ มีความรู้และความเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ และมีความรับผิดชอบในขณะปฏิบัติงาน จะทำให้การทำหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ

2. การรู้จักผล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 7) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือการรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่มีหน้าที่ตำแหน่งฐานะการงานอะไร

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 23) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือรู้ผลที่เกิดแต่เหตุตัวอย่างเช่น เห็นตำรวจจับผู้ร้ายมาได้ย่อมทราบว่าผู้ร้ายคนนั้นต้องทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่งจึงถูกตำรวจจับ หรือนาย ก ได้รับรางวัลจากความรู้เพราะสอบได้ที่ 1 ก็ย่อมเป็นเพราะนายกมีความขยันหมั่นเพียรในการศึกษา

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 19) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือการรู้จักวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจากการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้องรู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของการปฏิบัติงาน

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 72) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือ เป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่าง ได้ชัดเจนรู้ว่า เช่นประพฤติตามธรรมข้อนี้ จะได้รับผลอย่างนี้รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเอง เพราะเห็นด้วยปัญญาว่าเกิดผลดีจากการปฏิบัติ

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 36) ให้ความหมายของการรู้จักผล คือเป็นผู้รู้จักผล เพื่อเลือกปฏิบัติ แต่สิ่งที่ส่งผลดีกับตัวเองและผู้อื่น คนที่มีคุณสมบัติตามข้อนี้จะมีความรอบคอบคิดถึง แผนการปฏิบัติงานที่ดี มีการวางตัวอย่างเหมาะสม เคารพในผู้อื่นมีสติอยู่ตลอดเวลา เป็นผู้วางตัวดี และเป็นที่รักของทุกคน

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 7) ตรัสว่าการรู้จักผล คือการรู้จักว่า สิ่งที่ตนกำลังได้รับนั้นเกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิดจาก เหตุดีอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไร

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักผล ย่อมมีมาจากเหตุ การรู้จัก ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของ เป้าหมายในกิจการนั้นสามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง

3. การรู้จักตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 7) ให้ความหมายของการจักตนเอง คือการ รู้จักตนเองโดยฐานะกำลังความรู้ความถนัดความสามารถ และคุณธรรมว่ามีเท่าไรอย่างไรแล้ว ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมและดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจน แก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 23) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือรู้ว่าตนใครมีฐานะสติปัญญาความรู้ความสามารถและคุณธรรมเพียงใด ไม่สำคัญผิดจากสิ่งที่เป็นจริง เพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงนั้น

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 19) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือการรู้จักตน ว่าต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่าโดยฐานะภาวะกำลังความรู้ความถนัดความสามารถและคุณธรรม มีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตน เป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 73) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือ ความรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆทั้งฐานะความเป็นอยู่หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจ เมื่อรู้ว่าตนมีกำลังมีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไร ชอบหรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดี มีมารยาทอ่อนน้อมถ่อมตนรู้จักประมาณตนทำอะไรพอควรแก่กำลัง

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 37) ให้ความหมายของการรู้จักตนเอง คือผู้ที่รู้จักว่าตนเองมีความสามารถด้านใด มีอุปนิสัยเช่นไรอะไร เป็นข้อเด่นและข้อด้อยภายในตนเอง รู้ในบทบาทและความรับผิดชอบของตัวเอง ก็จะสามารถดำเนินงานตามบทบาทของตนเองได้อย่างถูกต้อง

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน, 2549, หน้า 7) ตรัสว่าการรู้จักตนเอง คือการรู้จักตนเป็นสิ่งจำเป็นมาก เมื่อรู้ว่าตนเองเป็นใครมีภาวะและฐานะอย่างไร จะได้ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะและฐานะของตนเพื่อรักษาความมีคุณค่าของตัวเองไว้ได้

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักตนเองจะสามารถวิเคราะห์ตนเองได้อย่างถูกต้องตรงกับความเป็นจริงแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสม รู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์อันจะเกิดผลดีต่องานในหน้าที่

4. การรู้จักประมาณ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 7) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือ รู้ประมาณรู้จักพอดี เช่นรู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีการปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจชอบใจหรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 23) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือความพอดีความพอเหมาะความพอควรการรู้จักประมาณ คือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 20) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือรู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดรู้จักประมาณในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองโดยการมุ่งพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตนเอง

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 37) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือผู้รู้จักประมาณมีความพอดีในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติตนการดำเนินชีวิตหรือการลงมือกระทำทุกสิ่งทุกอย่างโดยละเอียดไม่มากหรือน้อยเกินไป อยู่ในความพอดีหากประมาณตนพอดีการปฏิบัติก็จะพอดีผลที่เกิดขึ้นก็จะพอดี

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 73) ให้ความหมายของการรู้จักประมาณ คือความเป็นคนรู้จักความพอดีความพอเหมาะไม่มากเกินไป ทุก ๆ เรื่องรู้จักความพอดีในการพูดในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเองเป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 8) ตรัสว่าการรู้จักประมาณ คือรู้จักประมาณว่าควรทำสิ่งใดเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะ พอควรแก่ฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้องพอเหมาะพอควรมีพุทธภาษิตกล่าวไว้ว่า “ความรู้จักประมาณยังประโยชน์ให้สำเร็จ”

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักความพอเหมาะพอดีในการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติก็จะพอดีผลที่เกิดขึ้น ก็จะพอดีจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเอง โดยการพัฒนาให้เกิดคุณภาพชีวิตและคุณธรรมในตนเอง

5. การรู้จักเวลา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 8) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่นรู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลาให้เหมาะเวลาให้ถูกเวลาตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 24) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกต้องกับกาลเทศะ

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 20) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มีการประเมินผลงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพของการบริการ

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 38) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือการรู้จักเวลาเป็นเรื่องที่สำคัญ รู้จักเวลาอันเหมาะสม รู้ว่าจะต้องใช้เวลาเท่าไร่ จะต้องเริ่มเมื่อไหร่ จะต้องหยุด หรืองดในเวลาใดในทางปฏิบัติ คนที่รู้จักเวลาจะมีบุคลิกภาพหรือวินัยในชีวิตที่ชัดเจนมาก เป็นคนตรงต่อเวลา มีแผนการในการบริหารเวลาที่ยอดเยี่ยม ทำงานเสร็จตรงเวลา จัดสรรเวลาให้แก่บทบาทต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อการค้นคว้าและเรียนรู้

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 74) ให้ความหมายของการรู้จักเวลา คือความเป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงานเวลาใดควรหยุดรู้ว่าสิ่งนี้ควรทำ เวลาใดไม่ควรทำ เวลาใดรู้จักประมาณ เวลาในการทำงานทุกอย่างเป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลาทำงานได้เสร็จตรงตามเวลาทำให้ได้รับความนิยมยกย่องส่งผลให้เกิดความเจริญ

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 8) ตรัสว่าการรู้จักเวลา คือรู้ว่าเวลาใดควรทำหรือไม่ควรทำอะไร การทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จย่อมไม่เกิดผลดี

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักกาล คือการเป็นคนตรงต่อเวลา รู้จักลำดับเวลาความสำคัญของงานว่าควรทำ หรือควรจะพักผ่อนอย่างมีความสุขเมื่อถึงเวลาทำงานควรทำงานทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

6. การรู้จักชุมชน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 8) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่น รู้จักชุมนุม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมนุมชุมชนนี้ เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณีมีความต้องการอย่างนี้ควรเกี่ยวข้องควรต้องสงเคราะห์ควรบำเพ็ญประโยชน์

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 24) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่เมื่ออยู่ในชุมชน หรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทำอะไรควรพูดอย่างไร

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 20) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ควรจะต้องรู้ว่าชุมชนที่ตั้งอยู่นั้น มีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องความต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 74) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือความเป็นผู้รู้จักชุมชน หรือสังคมที่ตนอาศัยอยู่ชุมชนในที่ทำงานชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็นมีข้อตกลงกันไว้อย่างไรจะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไร เพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุขเป็นเหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้น ๆ

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 38) ให้ความหมายของการรู้จักชุมชน คือการเป็นผู้รู้จักชุมชนการคิดและแสดงออกให้เหมาะสมกับสถานที่และสภาพแวดล้อม เมื่อนำมาใช้ในชีวิตจริงการรู้จักวางตัวตามมารยาทสังคม รู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี รู้ที่จะสัมพันธ์กับบุคคลในบริบทต่าง ๆ ในที่ประชุม

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญสุวัฑฒโน, 2549, หน้า 9) ตรัสว่าการรู้จักชุมชน คือรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอบุคคลนั้น ๆ ให้ถูกต้องเพื่อว่าจะได้ปฏิบัติตนที่เกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ชุมชนนั้น

จากความหมายของนักวิชาการข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การปรับตัวให้เข้ากับชุมชนและเข้าใจในสภาพของชุมชนในด้านระเบียบวินัยขนบธรรมเนียมประเพณี โดยการปรับปรุงตนเองให้เหมาะสมกับชุนชนนั้น ๆ

7. การรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต, 2540, หน้า 9) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี ไม่มีคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร

จรัญ พยัคฆราชศักดิ์; และกวี อิศริวรรณ (2544, หน้า 25) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดเป็นคนพาล หรือเป็นบัณฑิตมีความสามารถมีคุณธรรม แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสม หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสม และที่สำคัญก็คือจะได้สนทนากับเขาอย่างราบรื่น

วันทนา เมืองจันทร์ (2544, หน้า 21) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคลคือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคล มีอัธยาศัยความสามารถ และคุณธรรมจึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่น สัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 75) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือความเป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่าง ๆ เช่นอุปนิสัยใจคอ มีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัว และหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบเป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคล โดยละเอียดดีถี่ถ้วนทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง

สมชาย วสันตวิสุทธิ์ (2547, หน้า 39) ให้ความหมายของการรู้จักบุคคล คือการรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมของใครเป็นอย่างไรและรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลดังกล่าวนั้นด้วยดี มีวิจารณญาณรู้ว่าควรคบหรือไม่ควรคบ ควรจัดวางความสัมพันธ์อย่างไร

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน, 2549, หน้า 9) ตรัสว่าการรู้จักบุคคล คือรู้จักฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้น ๆ ให้ถูกต้อง เพื่อจะได้ปฏิบัติตนกับผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยความเหมาะสม รู้จักว่าเขาเป็นบัณฑิต คือคนดีจักได้เข้าใกล้ให้เหมาะแต่ละบุคคลไปภาษิตที่ว่า “คบคนพาลพาลพาไปหาผิด คบบัณฑิตบัณฑิตพาไปหาผล”

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การรู้จักบุคคลและเข้าใจ ความแตกต่างระหว่างบุคคล โดยรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่าง ๆ จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

สัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงาน

สัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ ธรรมของสัตบุรุษ ในการปฏิบัติงานในองค์การต่าง ๆ ถ้าองค์การใดมีบุคลากรที่เป็นสัตบุรุษก็ย่อมจะสร้างความเจริญความสามัคคีให้แก่หน่วยงานหรือองค์การนั้น เพราะบุคลากรหรือผู้บริหารที่รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตนเอง รู้จักประมาณ รู้จักเวลา รู้จักชุมชนและรู้บุคคลย่อมทำให้การบริหารงานของหน่วยงานประสบความสำเร็จตามนโยบายที่ได้วางไว้โดยเฉพาะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ผู้วิจัยได้นำมาเสนอนี้ ใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 โดยการนำหลักธรรมนี้มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดความเจริญ ความก้าวหน้าในองค์การ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ตลอดจนการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเกิดขึ้นด้วย

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช, 2548, หน้า 75) กล่าวถึง สัปปุริสธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คือเป็นคุณธรรมหรือคุณสมบัติของคนดี เป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี เป็นผู้ควรแก่การยกย่องนับถือ

เป็นคนที่สามารถให้การแนะนำในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง ด้วยความปรารถนาดีมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต, 2546, หน้า 10) กล่าวถึง คุณสมบัติของผู้นำในความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่ไปด้วยกันนั้น คือคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นผู้นำ บุคคลที่เป็นผู้นำจะต้องมีธรรมะ หรือคุณสมบัติในตัวของผู้นำมี 7 ประการ ได้แก่ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า หลักสัปปุริสธรรม 7 นั้น เป็นหลักธรรมในการพัฒนา หรือหลักของความเจริญก้าวหน้า เมื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานสามารถใช้ได้เป็นอย่างดี ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานแล้วสามารถนำไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติทำงานพยาบาลวิชาชีพและสามารถนำมาพัฒนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพเป็นงานด้านบริการประชาชน และยังเป็นการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานโดยใช้หลักสัปปุริสธรรม เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานต่อไป

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีการศึกษาและทบทวนความหมายของการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการหลายคนได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 2) การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2554, หน้า 10) การบริหาร (Administration) หมายถึง การกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ

บรรจบ เนียมมณี (2553, หน้า 261) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างรวมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

1) บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน

3) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

คำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการโดยมีคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (Administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (Management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหารกับคำว่า การจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน ซึ่งจะใช้คำสองคำนี้ ปะปนกันตลอดไปตามความเหมาะสมจึงจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลปะเพื่อเอาคนและทรัพยากรมารวมกันแล้วให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารมีองค์ประกอบที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1. คนหรือบุคคล (Man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานหน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและมีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ 2. เงิน (Money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย 3. ทรัพยากรหรือวัตถุ (Material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรค (สมคิด บางโม, 2546, หน้า60)

คำว่า “การบริหาร” (Administration) และ “การจัดการ” (Management) มีที่มาในเชิงพัฒนา ขององค์ความรู้ที่แตกต่างกันแต่ปัจจุบันได้มีการกำหนดองค์ความรู้ทั้งสองด้านมาผสมผสานและประยุกต์เข้ากับองค์กรสมัยใหม่สองคำนี้มีความหมายเช่นเดียวกันและสามารถใช้แทนกันได้เพียงแต่ความนิยมคุ้นเคยหรือความนึกคิดเชิงภาษาที่แตกต่างกันไปบ้างเท่านั้น กล่าวคือ มีนัย (Sense) ที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ (วิชัย รูปขำดี, 2542, หน้า 25)

1) เกี่ยวกับประเภทขององค์กรและหน่วยงาน

คำว่า “การบริหาร” นิยมใช้ในหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานราชการ ดังจะเห็นได้จากตำแหน่งบริหารหรือนักบริหาร (Administration) มีการบัญญัติศัพท์สาขาวิชาที่ศึกษาด้านนี้ว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” (Public Administration) ขณะที่คำว่า การจัดการมักหมายถึงการบริหารงานในองค์กรภาคเอกชนหรือธุรกิจมากกว่าการบริหารรัฐกิจดังจะพบเสมอว่าตำแหน่งสำคัญในองค์กรเอกชนใช้คำว่า “ผู้จัดการ” (Manager)

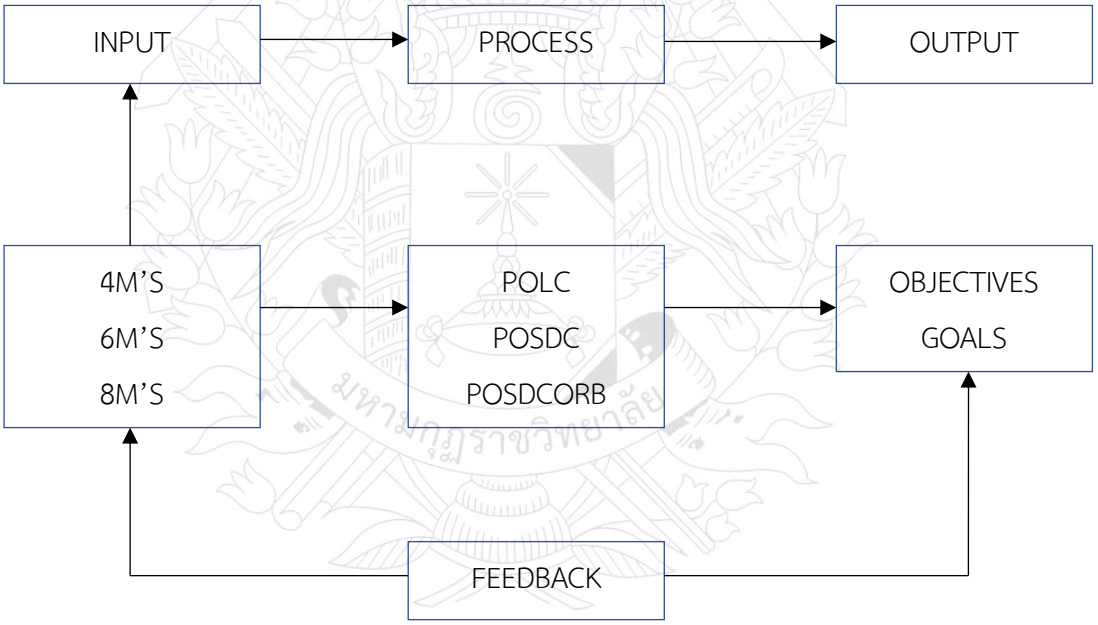
2) เกี่ยวกับระดับหรือขอบข่ายความรับผิดชอบของการดำเนินการ

การบริหารบางครั้งเป็นคำที่ผู้ใช้ให้ความหมายถึงการทำหน้าที่ในระดับนโยบายคือการตัดสินใจให้แนวทางและรับผิดชอบในผลที่เกิดขึ้นในภาพรวม ส่วนการจัดการเน้นการดำเนินงานในระดับปฏิบัติ (Policy Implementation) เป็นหน้าที่ต้องรับผิดชอบรองลงมาหรือเป็นหน่วยงานระดับกลางหรือระดับล่าง

ในทางวิชาการทั้งการบริหารและการจัดการไม่ได้มีความหมายแตกต่างกันคำว่าการจัดการสามารถใช้ได้ในองค์กรภาครัฐและใช้กับการดำเนินงานระดับนโยบายเช่นกัน ทั้งนี้เพราะแนวความคิดการจัดการสมัยใหม่ (Modern Management Thought) เน้นการผสมผสานองค์ความรู้ทั้งศาสตร์การบริหาร (Administrative Science) ศาสตร์การจัดการ (Management Science) ตลอดจนพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral Science) เข้าด้วยกันอย่างแยกไม่ออก (วิชัย รูปขำดี, 2542, หน้า 25)

ถนัด เดชทรัพย์ (2550, หน้า 19) การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ กล่าวคือ ผู้บริหารไม่ใช่เป็นผู้ปฏิบัติแต่เป็นผู้ใช้ศิลปะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานตามจนสำเร็จตามไปถึงจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 35) ได้ให้ความหมายการบริหารจัดการ คือ กระบวนการนำทรัพยากรการบริหารมาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามขั้นตอนการบริหารคือ 1. การวางแผน (Planning) 2. การบริหารจัดการองค์การ (Organizing) 3. การชี้นำ (Leading) 4. การควบคุม (Controlling) ซึ่งจากความหมายดังกล่าวมีคำสำคัญ 3 คำ คือ กระบวนการทรัพยากร การบริหารและวัตถุประสงค์ สามารถนำมาเขียนเป็นแผนภูมิได้ดังภาพกระบวนการบริหารจัดการ



ภาพที่ 2.1 กระบวนการบริหารจัดการ

ที่มา: ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2542, หน้า 35)

INPUT คือทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัตถุดิบ (Material) และวิธีการ/ จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าในระบบเพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากร เพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไปเป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรหมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่ง ทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิตการจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนา และก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) ต่อมาในปี 1937 กูลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่ากระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกย่อว่า POCDCORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนตซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่าหน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนตซ์และเวียห์ริช (Koontz & Weihrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้ง บางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทางการบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าให้เป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

OUTPUT คือเป้าหมาย (Goals) หรือ วัตถุประสงค์ (Objectives) ขององค์การที่นำออกมาจากกระบวนการแปรรูปในขั้นตอนที่สอง เป้าหมายขององค์การสามารถแบ่งได้เป็น 2 ประเภทด้วยกัน คือ องค์การที่มีเป้าหมายที่มุ่งแสวงหากำไร (Profit) และองค์การที่มีเป้าหมาย ไม่มุ่งแสวงหากำไร (Non-Profit) หรืออาจแบ่งเป็นองค์การที่วัตถุประสงค์เพื่อการผลิตสินค้ากับองค์การที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บริการ (Services) ก็ได้ความหมายการบริหารจัดการ การบริหารจัดการคือกระบวนการทำงานกับคนและโดยอาศัยคนเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง

การบริหารจัดการ (Administration) คือ กระบวนการในการดำเนินงานของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันแต่กิจกรรมนั้นจะเป็นไปในลักษณะที่แตกต่างกัน คือมีฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่ตัดสินใจสั่งการ อีกฝ่ายหนึ่งทำหน้าที่ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งที่บุคคลในองค์การร่วมกันวางไว้โดยมีระเบียบแบบธรรมเนียมหลักปฏิบัติมีการใช้ทรัพยากรและเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม (นุรักษ์คุณชล และคณะ, 2543, หน้า 63)

รุจิร์ ภู่สาระ และคณะ (2545, หน้า 48) การบริหารจัดการหมายถึง เป็นเรื่องของการทำกิจกรรม โดยผู้บริหารและสมาชิกในองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพด้วยการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์สูงสุด นักบริหารหลายคนจึงมีความคิดตรงกันว่า “การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันของคณะบุคคลโดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะที่แน่นอน ในการทำงาน” บางคนเห็นว่าการบริหารจัดการเป็นศิลปะของการเป็นผู้นำที่จะนาผู้อื่นให้ทำงานตาม วัตถุประสงค์ได้ และได้กล่าวถึงลักษณะเด่นที่เป็นสากลของการบริหารจัดการไว้ 9 ประเด็นคือ 1. การบริหารจัดการต้องมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย 2. การบริหารจัดการต้องอาศัยปัจจัยเป็น องค์ประกอบสำคัญ 3. การบริหารจัดการต้องใช้ทรัพยากรการบริหารจัดการเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 4. การบริหารจัดการต้องมีลักษณะการดำเนินการเป็นกระบวนการทางสังคม 5. การบริหารจัดการ ต้องเป็นการดำเนินการร่วมกันระหว่างกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป 6. การบริหารจัดการต้องอาศัย ความร่วมมือร่วมใจเพื่อให้การปฏิบัติตามภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์ 7. การบริหารจัดการเป็นการร่วมมือดำเนินการอย่างมีเหตุผล 8. การบริหารจัดการมีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ 9. การบริหารจัดการไม่มีตัวตน แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 105) กล่าวไว้ว่า การบริหารจัดการ (Management administration) การบริหารการพัฒนา (Development Administration) แม้กระทั่งการบริหารการบริการ (service administration) แต่ละคำมีความหมายคล้ายคลึงหรือใกล้เคียงกันที่เห็นได้อย่างชัดเจนมีอย่างน้อย 3 ส่วน คือ 1. ล้วนเป็นแนวทางหรือวิธีการบริหารงานภาครัฐที่หน่วยงานของรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐนำมาใช้ในการปฏิบัติราชการเพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารราชการ 2. มีกระบวนการบริหารงานที่ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ การคิด (Thinking) หรือการวางแผน (Planning) การดำเนินงาน (Acting) และการประเมินผล (valuating) และ 3. มีจุดหมายปลายทาง

คือ การพัฒนาประเทศไปในทิศทางที่ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น รวมทั้งประเทศชาติมีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงเพิ่มขึ้น สำหรับส่วนที่แตกต่างกัน คือ แต่ละคำมีจุดเน้นต่างกัน กล่าวคือ การบริหารจัดการเน้นเรื่องการนำแนวคิดการจัดการของภาคเอกชนเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ เช่น การมุ่งหวังผลกำไรการแข่งขัน ความรวดเร็ว การตลาด การประชาสัมพันธ์ การจูงใจด้วยค่าตอบแทน การลดขั้นตอนและการลดพิธีการ เป็นต้น ในขณะที่การบริหารการพัฒนาให้ความสำคัญเรื่องการบริหารรวมทั้งการพัฒนานโยบายแผน แผนงาน โครงการ (Policy, Plan Program, Project) หรือกิจกรรมของหน่วยงานของรัฐ ส่วนการบริหารการบริการเน้นเรื่องการอำนวยความสะดวกและการให้บริการแก่ประชาชน

บุญทัน ดอกไธสง (2553, หน้า 1) การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์การหรือประเทศหรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์การ ซึ่งมีภารกิจของผู้นำทางการบริหารจัดการ ปีเตอร์ เอฟ ดรัสเกอร์ Peter F. Drucker (1957, p.22) เห็นว่าการบริหารจัดการคือ องค์กรทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดผลผลิตเพื่อทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจ

ฮอดเก็ตต์ (Hodgetts, อ้างถึงใน วิชัย รูปขำดี, 2542, หน้า 25) มองกระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการที่แท้จริง ก็คือการทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่องได้แก่ 1) การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงาน (Planning the Enterprises Direction) 2) การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล (Organizing and Staffing the Structure) 3) การอำนวยการเชิงการนำและการผลักดันบุคลากร (Leading and Influencing the Personnel) 4) การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการและในด้านทรัพยากร (Controlling Organizational Operations and Resources)

ศิริวรรณ เสรีรัตน และคณะ (2545, หน้า 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการโดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่คือ

1. การวางแผนเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควรปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่าองค์กรมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคตและจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้

1) การดำเนินการตรวจสอบตัวเอง เพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ

2) การสำรวจสภาพแวดลอม

3) การกำหนดวัตถุประสงค์

4) การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

5) การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

6) การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้

7) การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

8) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้นหรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้นสำเร็จ การจัดองค์การประกอบด้วย 1) การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ 2) การกระจายงานออกเป็นหน้าที่ 3) การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน 4) การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน 5) การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสมและสามารถบริหารจัดการได้ 6) การมอบหมายงาน ความรับผิดชอบและอำนาจหน้าที่ 7) การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและ ผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด 8) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง 9) การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์ 10) การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 11) การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา 12) การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ 13) การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษยเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด 14) การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเขาทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การจูงใจเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นและชักนำความพยายามของพนักงานให้บรรลุเป้าหมายองค์การซึ่งจะเกี่ยวของกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จเสริมสร้างขวัญและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การนำประกอบด้วย 1) การติดตอสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ 2) การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ 3) การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน 4) การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน 5) การยกย่องและสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้องเหมาะสม 6) การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจโดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง 7) การทบทวนและปรับวิธีการของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด 8) การติดต่อ สื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผูนำ

4. การควบคุมเป็นการติดตามผลการทำงาน และแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็นขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการซึ่งการควบคุม ประกอบด้วย 1) การกำหนดมาตรฐาน 2) การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน 3) การแก้ไข

ความบกพร่อง 4) การทบทวนและปรับวิธีการควบคุม เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด 5) การติดตอสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร หมายถึงกระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การจากการทำงานรวมกัน ซึ่งประกอบไปด้วยหน้าที่ หน้าที่คือการวางแผน ซึ่งเป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น การจัดองค์การจะเป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายในการทำงาน การนำจะเป็นขั้นตอนที่จะสามารถทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยการสร้างขวัญและจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา การควบคุมจะเป็นการติดตามผลการทำงาน และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ (ศิริวรรณ เสรีรัตน และคณะ, 2545, หน้า 19)

แนวคิดการบริหารจัดการมีวิวัฒนาการมาจากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่แสดงให้เห็นว่าคนในยุคก่อนได้บริหารงานกันโดยการทำหน้าที่ทางการบริหารที่เหมือนในปัจจุบันคือ การวางแผน การจัดองค์การ การจูงใจและการควบคุมมาเป็นพัน ๆ ปี หลักฐานที่ชัดเจนก็ได้แก่ การก่อสร้างพีระมิดในอียิปต์ การก่อสร้างกำแพงเมืองจีนที่ต้องใช้คนจำนวนเป็นแสน ๆ คน การก่อสร้างถาวรวัตถุทั้งสองอย่างทำให้มีคำถามว่าใครเป็นคนวางแผนให้คนงานทำงาน ใครเป็นคนจัดองค์การให้คนเหล่านั้นทำงาน ใครเป็นคนกำกับดูแลให้คนทำงานและสุดท้ายใครเป็นคนควบคุมให้การทำงานเป็นไปตาม แผนที่กำหนด (เสนาะ ติเยาว์, 2546, หน้า 56)

แมรี ปาร์เกอร์ ฟอลเลท (Mary Parker Follet) ได้เสนอแนวคิดทางการบริหารให้เน้นตัวบุคคล โดยเห็นว่าความสำเร็จขององค์การขึ้นอยู่กับกลุ่มคนมากกว่าแต่ละบุคคล ผู้บริหารกับพนักงานควรเป็นหุ้นส่วนกันในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ผู้บริหารควรใช้ประสบการณ์และความรู้จูงใจให้คนทำงานมากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่งงาน (เสนาะ ติเยาว์, 2546, หน้า 46)

เชสเตอร์ บาร์นาร์ด (Chester Barnard) ก็เป็นอีกคนหนึ่งที่ผสมผสานทัศนะทางการบริหารแบบดั้งเดิมกับมนุษยสัมพันธ์ โดยเห็นว่าองค์การเป็นระบบสังคมซึ่งต้องอาศัยความร่วมมือกันของทุกคน องค์การประกอบด้วยคนที่มีความสัมพันธ์กันในทางสังคม บทบาทของผู้บริหารคือ ทำหน้าที่ประสานและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้อุทิศและทุ่มเทให้กับงาน ความสำเร็จขององค์การมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความร่วมมือของพนักงาน (เสนาะ ติเยาว์, 2546, หน้า 46)

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 38-39) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำงานร่วมกับฝ่ายบริหารจากทุก ๆ หน่วยงานส่วนผสมหลักใหญ่ ๆ ที่ทำให้เกิดความผูกพันในองค์การมีดังนี้

1. องค์การต้องมีนโยบายในการดำเนินงานที่ดีมีคุณธรรม จริยธรรม และเมตตาธรรมเป็นสิ่งหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานเลือกที่จะผูกพันกับองค์การ นอกจากนั้นองค์การต้องมีระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีหรืออยู่ในระดับเทียบเท่า เพื่อให้อยู่ในระดับที่ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

2. ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาต้องมีความยุติธรรมในการบริหารงาน ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความผูกพันกับองค์การ เช่นดังกล่าวที่ว่า “ผู้ปฏิบัติงานเข้าทำงานเพราะองค์การ

แต่ลาออกเพราะหัวหน้า” ที่มาของสานวนนี้เกิดจากหลาย ๆ องค์การที่พยายามสรรหาบุคลากรเก่ง ๆ เข้ามาสู่องค์การ แต่ไม่สามารถรักษาคนเหล่านั้นไว้ได้ เพราะเข้าใจว่าการดึงดูดและรักษาคนให้อยู่ทำงานกับองค์การนั้น ขึ้นอยู่กับเงินหรือค่าตอบแทนที่ให้ความพึงพอใจแต่เพียงอย่างเดียว

3. เพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งหนึ่งที่สร้างบรรยากาศในการทำงาน ในความร่วมมือที่ดีและช่วยเหลือในการทำงานซึ่งกันและกัน เอาใจใส่ความสำคัญของเพื่อนร่วมงานอย่างใกล้ชิดบรรยากาศในองค์การเหล่านี้ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์การมีความผูกพัน ซึ่งจะนำการทำงานที่ดีเลิศให้เกิดกับตนเองและองค์การ

4. ลักษณะงาน ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างยิ่งต่อการมอบหมายงาน มอบความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน หากขาดทักษะในการบริหารคนแล้วอาจทำให้องค์การเกิดความเสียหายได้ กรณีเช่น คนเก่งเพียงเพราะความรู้สึกว่าไม่ได้ใช้ศักยภาพที่มีหรือองค์การไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงพอ หากมีการมอบหมายที่ท้าทาย การให้อำนาจหน้าที่ไปแล้วจะทำให้เกิดความพึงพอใจ ความรู้สึกผูกพัน เขาก็จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อสร้างผลงานให้ออกมามีประสิทธิผลอย่างสูงสุด

5. ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นเรื่องสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เพราะผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานย่อมต้องการความเติบโตและความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ด้วยเหตุนี้องค์การหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องผลักดันการวางแผนสายความก้าวหน้าให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการสร้างความผูกพันกับองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึงกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผลนั้นจะต้องมีผู้ร่วมดำเนินการในกิจกรรมนั้น ๆ เพื่อให้การดำเนินงานนั้น เกิดผลสำเร็จให้เป็นไปตามนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

การศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้มีการศึกษาและทบทวน แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการรบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรป โดยเน้นลักษณะการบริหารจัดการงานในองค์การเป็นหลักซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมาโดยเฉพาะกับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการบริหารได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมาดังเช่น นักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และคณะ, 2554, หน้า 13)

1) เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแบบวิทยาศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ “The Principles of Scientific Management” ในปี 1911

(Taylor, 1974 or in Pugh, Derek, 1985) ซึ่งนับเป็นจุดกำเนิดอันถือเป็นรากฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวความคิดเทย์เลอร์นั้นได้มาจากการสังเกตเห็นการทำงานของคนในบริษัท Midvale & Bethlehem Steel รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) สังเกตได้ว่าคนงานระดับล่างขององค์กรทำงานได้ไม่เต็มที่นัก กล่าวคือลักษณะการทำงานของคนงานเป็นไปตามความพอใจของตนเองทำให้ใช้พลังงานเพียงแค่หนึ่งในสามของพลังงานที่มีอยู่ทั้งหมดที่สามารถทำงานได้เต็มที่ ดังนั้นจึงพยายามค้นหาวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งเขาคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งคนงานและนายจ้าง กล่าวคือฝ่ายนายจ้างจะได้ผลกำไรมากที่สุด ขณะที่คนงานจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุดเพราะนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เขาทำได้ยิ่งทำมากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากที่สุดตามไปด้วย (Plece Rate)

วิธีการทำงานตามหลักวิทยาศาสตร์ที่เทย์เลอร์ถือว่าเป็นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดเพียงวิธีเดียว (One Best Way) เท่านั้นซึ่งเท่ากับเป็นการออกแบบงาน (Work Design) ตามที่เข้าใจในปัจจุบัน หลักเกณฑ์ที่เขากำหนดไว้มี 4 ข้อคือ 1. ใช้วิธีการทำงานตามหลักการวิทยาศาสตร์อันมีเหตุมีผลและได้รับการทดลองแล้วว่าเชื่อถือได้และดีกว่าวิธีการทำงานตามแบบแผนเก่าที่ไม่เป็นระบบและไม่มีกฎเกณฑ์ 2. ให้มีระบบการคัดเลือกและฝึกอบรมคนงานตามหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์ที่ได้คิดค้นและทดสอบแล้ว 3. เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและเป็นตามหลักทางวิทยาศาสตร์ต้องให้เกิดความร่วมมือ และสามัคคีกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง 4. เพื่อป้องกันการทะเลาะเบาะแว้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างต้องมีการแบ่งอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่ายอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน กล่าวคือนายจ้างมีหน้าที่รับผิดชอบวางแผนและคิดค้นวิธีการทำงานที่ดีที่สุดและต้องควบคุมสั่งการให้คนงานทำตามวิธีการที่ได้คิดค้นขึ้น ขณะที่ลูกจ้างมีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติตามวิธีการทำงานที่ฝ่ายนายจ้างหรือผู้บริหารได้คิดไว้ถ้าได้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑทั้ง 4 ประการข้างต้น เทย์เลอร์เชื่อว่าองค์การจะบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพราะคนงานก็พอใจเพราะได้ค่าตอบแทนในรูปตัวเงินที่ยุติธรรม นอกจากนี้ เทย์เลอร์เน้นศึกษาเฉพาะองค์การในวงแคบเท่านั้น โดยเน้นที่คนงานระดับล่างและให้ความสำคัญเฉพาะงาน โดยละเลยคำนึงถึงปัจจัยบุคคลที่มีความรู้สึกนึกคิดในองค์การ

2) อังรีฟายอล (Henri Fayol) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2. การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3. การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4. การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6. ความเสมอภาค (Equity) 7. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8. การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) 9. การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10. การมีระเบียบวินัย

(Discipline) 11.ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12. ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Sulxordination of Individual Interest to the General Personnel) 13. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) 14. ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Crope)

3) ลูเธอร์ กูลิค และลินดัล เออร์วิค (Luther Gulick and Lyndal Urwick) เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารชื่อว่า “POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

3.1) Planning การวางแผนเป็นการวางเค้าโครงกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2) Organizing การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนกโดย อาศัยปริมาณงาน คุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3.3) Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

3.4) Directing การอำนวยการเป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

3.5) Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

3.6) Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

3.7) Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

สาระสำคัญของแนวคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับ POSDCoRB ก็คือ ประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ลูกค้าและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมพีระมิดมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับการบริหาร (อัมพร ธำรงลักษณ์, 2553, หน้า 56)

4) เชสเตอร์ไอ บาร์นาร์ด (Chester I. Barnard) บาร์นาร์ด (Barnard) การให้ความสนใจแต่เพียงส่วนหนึ่งส่วนใดขององค์การซึ่งไม่ว่าจะเป็นงานทางด้านเทคนิคหรือความต้องการของตนเองนั้นไม่เป็นการเพียงพอสำหรับนักบริหารที่ดีต้องให้ความสำคัญกับทั้งคนงานและงานและต้องมีความสามารถบริหารงานทั้งสองปัจจัยได้พร้อม ๆ กัน เขาเสนอองค์การที่ไม่เป็นทางการ (Informal Organization) ที่ปรากฏอยู่ทั่วไปในทุกองค์การและมีความสำคัญต่อองค์การที่เป็นทางการ (Formal Organization) อย่างมาก ทั้งนี้จะคอยช่วยส่งเสริมและสนับสนุนองค์การที่เป็นทางการ ประเด็นสุดท้ายที่บาร์นาร์ดเสนอแนะและเป็นประโยชน์แก่การศึกษาทฤษฎีองค์การในช่วงนี้และสมัยต่อ ๆ มาก็คือ การเสนอแนะให้นักบริหารเห็นความสำคัญของการติดต่อสื่อสารอันเป็นหน้าที่ของนักบริหารที่จะอำนวยให้การติดต่อสื่อสารในองค์การดำเนินไปได้อย่างสะดวกและกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ (วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์และคณะ, 2554, หน้า 14)

5) เอลตัน เมโย (Elton Mayo) ให้ความสำคัญกับมนุษย์สัมพันธ์ในความสัมพันธ์ระหว่างคนงานด้วยกันเองหรือระหว่างกลุ่มของคนงานในอันที่จะเพิ่มผลผลิตในองค์การ การมีการติดต่ออย่างเปิดกว้างระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง การให้โอกาสกับผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามาร่วมตัดสินใจอย่างเป็นประชาธิปไตย การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับและเอาใจใส่ดูแลเขาให้ความเป็นกันเองกับเขามากกว่าคนงาน ย่อมทำให้มีผลงานเพิ่มขึ้น แนวความคิดของ เมโย Mayo สรุปได้ 5 ประการ คือ ปทัสถานสังคม (ข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน) คนงานที่สามารถปรับตัวเข้ากับ กฎเกณฑ์อย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มคนงานด้วยกัน จะมีความสบายใจและเพิ่มผลผลิต มากกว่า คนงานที่ไม่พยายามปฏิบัติหรือปรับตัวเข้ากับกฎเกณฑ์ที่กลุ่มปฏิบัติกัน กฎเกณฑ์เหล่านี้ตกลงกันเอง และยึดถือกันภายในกลุ่มและยังเป็นผลให้คนงานมีความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของพรรคพวก กลุ่มพฤติกรรมของกลุ่มมีอิทธิพลจูงใจและสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลได้และกลุ่มย่อมมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหาร โดยอาจจะเพิ่มผลผลิตหรือลดผลผลิตก็ได้ 1) การให้รางวัลและการลงโทษของสังคมในหมู่คนงานด้วยกัน เช่น การให้ความเห็นอกเห็นใจของกลุ่มแต่ละบุคคล การให้ความนับถือและความจงรักภักดีต่อกลุ่มและกลุ่มต่อแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อคนงานมากกว่าการที่ฝ่ายบริหารจะให้รางวัลเป็นตัวเงินต่อคนงานเหล่านี้ 2) การควบคุมบังคับบัญชา การบังคับบัญชาจะมีประสิทธิภาพมากที่สุด ถ้าฝ่ายบริหารปรึกษากลุ่มและหัวหน้าของกลุ่มที่ไม่เป็นทางการนี้ในอันที่ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขบวนการมนุษย์สัมพันธ์ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่น่ารักเป็นนักฟังที่ดีเป็นมนุษย์ไม่ใช่เป็นนายต้องให้ข้อคิดแล้วให้คนงานตัดสินใจ อย่าเป็นผู้ตัดสินใจปัญหาเสียเอง ขบวนการมนุษย์สัมพันธ์จึงเชื่อว่าการสื่อข้อความอย่างมีประสิทธิภาพประกอบกับการให้โอกาสคนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเป็นหนทางที่ดีที่สุดที่จะได้มาซึ่งการควบคุมบังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพ 3) การบริหารแบบประชาธิปไตยพนักงานทำงานได้ผลงานดีมาก เขาได้จัดการงานที่เขารับผิดชอบเองโดยมีการควบคุมน้อยที่สุดจากผู้บริหาร เมโย Mayo เชื่อว่าหากได้นำวิธีการทางมนุษย์สัมพันธ์ไปใช้ให้ถูกต้องแล้วจะทำให้บรรยากาศในองค์การ

อำนวยความสะดวกให้ทุกฝ่ายเข้ากันได้อย่างดีที่สุด คนงานจะได้รับความพอใจสูงขึ้นและกำลังความสามารถทางการผลิตก็จะเพิ่มมากขึ้นด้วยผลการทดลองนี้ได้ชี้ให้เห็นถึงอิทธิพลสำคัญของกลุ่มทางสังคมภายในองค์การที่เกิดขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ โดยมีพื้นฐานมาจาก “ความรู้สึก” (Sentiments) ที่เป็นเรื่องราวทางจิตใจของคนงานและความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างคนงานด้วยกัน แนวความคิดที่เป็นข้อเท็จจริงที่ได้จากการค้นพบสองประการ คือ พฤติกรรมของคนงานมีการปฏิบัติตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมทั้งสองทางด้วยกัน คือ ทั้งต่อสภาพทางกายภาพที่เป็นสภาพแวดล้อมรอบตัว (Physical Environment) ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมของงานและยังมีการปฏิบัติตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมของเรื่องราวทางจิตวิทยาและสังคมของที่ทำงานด้วย สภาพเหล่านี้ คือ อิทธิพลของกลุ่มไม่เป็นทางการ (Informal Group) การยอมรับในฐานะของตัวบุคคลและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบาย โดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนาและได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเองเป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจ เป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (Wanting Animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่าง ๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้ จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนาตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belonging Ness and Love Needs) 4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) 5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุดจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุดจากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัสแรงขับของร่างกาย

เหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่า และถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตามถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจบุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่น ๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป มีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นใดอีกชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่น ๆ นอกจากนี้จะไม่มีความสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับและปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยาของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่น ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่า ความต้องการความปลอดภัยนี้ จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องการพึ่งพาอาศัยผู้อื่น เป็นพลังถึงความต้องการความปลอดภัยที่จะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย Maslow ได้กล่าวเพิ่มเติมอีกว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวดขันและตามใจมากจนเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัย การให้นอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียงแต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขาความสัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลถึงแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชีหรือทำงาน เกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์พยาบาล คนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะใฝ่หาความปลอดภัยของผู้อื่น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงเพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคล รู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคมและเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-Compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรัก และความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อนโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามี หรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไป นักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่งและจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่อง เพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดีความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน Maslow ว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่า มีความรู้สึกอ้างว้างและเครียดแค้น ดังนั้นบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของและการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความคับข้องใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่งก็คือ มีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้าม เนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้ประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็กย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก ความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs) ความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้วพลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่สองเป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) 1) ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่าเขามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง 2) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขานและเป็นที่ชื่นชม

ยินดีมีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับชั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั่นคือบุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจากความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้วและ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใดความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่อง โดยทั่ว ๆ ไปเป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า การมีพละกำลัง การมีความสามารถและความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่าง ๆ ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียงเกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ก่อให้เกิดความรู้สึกวาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิตและประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่องและยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคลและความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่องมีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้ายความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น เป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเองพลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน จะเห็นได้ว่าการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ ด้านที่ดีที่สุดของเราคือความสามารถพิเศษของเราสิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545, หน้า 62-64)

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจ ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ ดังนี้ 1. ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2. เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงจะเหมาะสม 3. จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีจึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย 4. อายุจะมีความเกี่ยวข้องในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานด้วย 5. เวลาในการทำงาน งานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ 6. เชาว์ปัญญา ขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ 7. การศึกษาจะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่ 8. บุคลิกภาพกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดนั้นเที่ยงตรงหรือไม่จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน 9. ระดับเงินเดือนจะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก 10. แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล 11. ความสนใจในงานถ้าได้ทำงานที่ตนต้องการทำจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542, หน้า 44-52) ได้กล่าวถึงแนวความคิดด้านประชากรนี้เป็นทฤษฎีที่ใช้หลักการของความเป็นเหตุเป็นผลกล่าวคือ พฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์เกิดขึ้นตามแรงบังคับจากภายนอกมากระตุ้นเป็นความเชื่อที่ว่าคนที่มีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกันจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไปด้วย ซึ่งแนวความคิดนี้ตรงกับทฤษฎีกลุ่มสังคม (Social Categories Theory) ของ Defleur & Bcll-Rokeaoh (1996) ที่อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวข้องกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลหรือลักษณะทางประชากรซึ่งลักษณะเหล่านี้สามารถอธิบายเป็นกลุ่มๆได้ คือบุคคลที่มีพฤติกรรมคล้ายคลึงกันมักจะอยู่ในกลุ่มเดียวกัน ดังนั้นบุคคลที่อยู่ในลำดับชั้นทางสังคมเดียวกันจะเลือกรับและตอบสนองเนื้อหาข่าวสารในแบบเดียวกันและทฤษฎีความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้ได้รับการพัฒนาจากแนวความคิดเรื่องสิ่งเร้า และการตอบสนอง (Stimulus-Response) หรือทฤษฎี เอส-อาร์ (S-R Theory) ในอดีตและได้นำมาประยุกต์ ใช้อธิบายเกี่ยวกับการสื่อสารว่าผู้รับสารที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกันจะมีความสนใจ ต่อข่าวสารที่แตกต่างกัน

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร (2554, หน้า 312) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์คือ

1) เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกันส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน เช่นการวิจัยการชมภาพยนตร์โทรทัศน์ของเด็กวัยรุ่นพบว่าเด็กวัยรุ่นชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงมีความสนใจ

ภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีงานวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าชายและหญิงมีสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2) อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกันยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนพฤติกรรม ก็ยิ่งยากขึ้นอีกทั้งมีการวิจัยโดย ซี.เมเบิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ I.L.Janis & D.Rife) ได้สรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วยเช่นภาษาที่ใช้ในวัยต่างกันก็ยังมีความต่างกันโดยพบว่าภาษาใหม่ ๆ แปลก ๆ จะพบในคนหนุ่มสาว สูงกว่าผู้สูงอายุเป็นต้น

3) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลตอประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และมักรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4) ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึงอาชีพ รายได้ เชื้อชาติตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

ปรมะ สตะเวทิน (2553, หน้า 112) ได้กล่าวถึงคนมีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์ปัจจัย ดังนี้

1) เพศ ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มที่มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการจะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นมากกว่าการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด คำนิยมและทัศนคติทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2) อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่อายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษนิยมยึดถือการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3) การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด คำนิยม ทัศนคติและพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสาร ได้ดีแต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอในขณะที่คนมี

การศึกษาต่างกันมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุโทรทัศนและภาพยนตร์หากผู้มีการศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์วิทยุโทรทัศนและภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ หมายถึง อาชีพ รายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกิริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารเพราะแต้ละคนมีวัฒนธรรมประสบการณ์ทัศนคติคำนิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน 2 มุมมองแบบ "แนวทางภายใน" (Internal Approach) มุมมองนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการภายในองค์การซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องผลผลิต (Productivity) และความพึงพอใจของลูกจ้างแนวทางนี้ให้ความสำคัญกับการจัดระบบและกระบวนการภายในอย่างดีระบบและกระบวนการที่จัดการได้ดีและตรวจสอบได้จากลักษณะต่าง ๆ ได้แก่สมาชิกองค์การมีเอกภาพหรือประสานงานกันได้เป็นอย่างดีข้อมูลในองค์การไหลเวียนได้ดีลูกจ้างมีผลงานดีมีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีความผูกพันกับความสำเร็จขององค์การ องค์การที่มีระบบและกระบวนการที่จัดการที่ดีจะเป็นที่นำทำงาน ขณะที่แนวทางตามมุมมองแรกซึ่งเป็นเรื่องของการกำหนดเป้าหมาย แนวทางนี้อยู่ที่การกำหนดระบบและกระบวนการที่เกี่ยวของการวัดประสิทธิภาพที่นิยมตามแนวทางนี้คือการมุ่งวัดความพึงพอใจในการทำงานรวมถึงความพึงพอใจส่วนบุคคลของลูกจ้าง โดยความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานขณะที่ความพึงพอใจส่วนบุคคลของลูกจ้างสะท้อนประสิทธิภาพส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2545, หน้า 12) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ อาทิ อายุ เพศ สถานภาพทางครอบครัว รายได้ ระดับการศึกษา เป็นข้อมูลที่ใช้ในการคัดเลือกบุคคลากรเข้ามาทำงานในองค์การ โดยคุณสมบัติทางด้านประชากรศาสตร์จะเป็นตัววัดถึงระดับความรู้ความสามารถของพนักงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีอิทธิพลและส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยมีตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคลดังนี้

1) เพศ มีความสำคัญในเรื่องของหน้าที่การปฏิบัติงาน ตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบเนื่องจากงานบางตำแหน่งต้องใช้เพศที่มีความเหมาะสมเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล

2) อายุ องค์การใดที่มีบุคลากรที่มีอายุน้อยก็จะทำให้องค์การนั้นมีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่เนื่องจากพนักงานที่อายุน้อยจะมีความคิดริเริ่มและกล้าทำสิ่งใหม่ให้กับองค์การ

3) สถานภาพเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณสมบัติของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ความมุ่งมั่นความรับผิดชอบที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานะโสดจะมีความพร้อมและความทุ่มให้กับการทำงานมากกว่าผู้ที่สมรสแล้ว

4) การศึกษาเป็นความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์การว่ามีความรู้ความสามารถตรงตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงาน เพราะการปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความสามารถตรงตามสิ่งที่บุคลากรได้ศึกษามาจะช่วยให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 22) กล่าวว่าคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลเป็นปัจจัยระดับบุคคลที่ควรจะทาการวิเคราะห์ซึ่งได้แก่

เพศ ในการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเรื่องความสามารถในการวิเคราะห์ ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการเข้าสังคม แรงจูงใจในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้และความเป็นผู้นำแต่ทางด้านจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงมีความยอมรับและเต็มใจในอำนาจหน้าที่มากกว่าผู้ชาย แต่ในอีกทางหนึ่งพบว่าเพศชายมีความมุ่งมั่นและคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพียงเล็กน้อย

อายุ อายุของบุคคลจะมีส่วนในการกำหนดรูปแบบความคิดและการมองปัญหาจะเห็นได้ว่าวัยผู้ใหญ่ วัยกลางคน วัยรุ่น จะมีรูปแบบความอ่านและความคิดที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่มีวุฒิภาวะปฏิบัติงานในองค์การมานาน ก็จะมีหน้าที่และตำแหน่งในองค์การที่สูง ได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่สูงตามไปด้วย แต่ในทางกลับกันผู้ที่คุณวุฒิภาวะต่ำ ซึ่งได้แก่พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปีจะมีการเปลี่ยนงานทุก ๆ 2-3 ปี เพราะทางเลือกในการหางานใหม่มากกกว่า

ระดับการศึกษา ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีความรู้ความสามารถ ความพร้อมในการฝึกอบรมและพัฒนาและทัศนคติในการทำงานแตกต่างกันออกไป อาทิพนักงานที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาที่สูงจะมีโอกาสในทำงานและมีหน้าที่การงานที่สูงกว่า

สถานภาพ มีผลจากงานวิจัยที่มีความสอดคล้องกัน พบว่าพนักงานที่แต่งงานและมีครอบครัวมักจะมีการขาดงานที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ แต่จะมีความพอใจในงานมากกว่าเนื่องจากมีความรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้การทำงานที่มั่งคงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและมีค่าต่อตัวพนักงานและครอบครัว

อายุงาน ผู้ที่มีอายุงานในองค์การที่ยาวนาน มักมีความพอใจในงานสูงกว่า เนื่องจากมีตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่สูงกว่า ในแง่ของการปฏิบัติงานก็จะมีความรับผิดชอบในงานมากขึ้นตามไปด้วย

รายได้ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความเต็มใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาใน ด้านความเสมอภาค ปริมาณค่าจ้างและความยุติธรรม เพราะความพอใจในการปฏิบัติงานมีผลมาจากรายได้ที่มากกว่าผลตอบแทนอื่น ๆ

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐาน โดยหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียดหรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ดังนี้

อาจินต์ สุรกิตย์ (2542, หน้า 56) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติในทางที่ดีของบุคคลที่มีต่องานและมีต่อปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น สภาพการทำงาน ลักษณะงาน นโยบายและการบริหาร เป็นต้น ความรู้สึกนี้เกิดขึ้นจากหน่วยงานหรือองค์การมีความสนองความต้องการของบุคคล ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงาน แต่ถ้าเมื่อใดที่ไม่ได้รับความพึงพอใจของบุคคลนั้นจะแสดงพฤติกรรมออกมาในรูปของความก้าวร้าว ความไม่สนใจในการปฏิบัติงานการลาออก

อารี เพชรผุด (2543, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงานและความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้นอาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือส่วนที่ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็นถึงความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจ การรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งที่ควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชยหรือจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบที่จะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สร้อยตระกูล อรรถมานะ (2545, หน้า 133-134) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นทัศนคติหรือความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบโดยเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานซึ่งเกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ องค์ประกอบทางด้านความคิด ความเข้าใจ (Cognitive Component) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง องค์ประกอบด้านอารมณ์หรือความรู้สึกนึกคิด (Affective Component) ซึ่งเป็นส่วนที่เป็นอารมณ์หรือความรู้สึกที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เขารู้และเข้าใจอยู่ก่อนแล้วและองค์ประกอบด้านแนวโน้มของพฤติกรรม (Behavioral Tendency Component) ซึ่งจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรม เช่น เมื่อกล่าวว่า ฉันชอบทำงานในหลายลักษณะ แสดงความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ แต่งานของฉันยุ่งยากสับสนเกินไป แสดงถึงความคิดความเข้าใจ) ฉันจึงวางแผนจะหางานใหม่ แสดงถึงแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อนำเอาลักษณะทั้งสามมาผสมผสานกันเป็นทัศนคติของบุคคลหนึ่งเกี่ยวกับงานได้แล้ว สิ่งนี้ก็จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาเข้าใจถึงปฏิกิริยาของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานและสามารถจะทำนายถึงผลกระทบที่มีในอนาคตด้วย

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550, หน้า 19) ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตนและไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3) การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยประโยชน์ให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

สุพานี สฤษฎ์วานิช (2552, หน้า 80-81) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ก. ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูงและความสามารถสอดคล้องกับงานปฏิบัติงานก็จะมีความพอใจในการทำงานสูง

ข. ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและมีความต้องการจะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีความพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

ค. อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูงมักจะมีความรู้และประสบการณ์ตลอดจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

ง. บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพที่สอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพบางอย่าง เช่น ความมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2) ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานที่ชัดเจน มีความท้าทายหลากหลายและความเป็นอิสระจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย

ก. เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือที่ดีก็จะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

ข. ผู้บังคับบัญชาที่มีสไตล์การบังคับบัญชาที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถจะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกากับดูแลของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

ค. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและผลประโยชน์ที่เหมาะสมจะทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงาน

ง. โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้นๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสที่จะก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้น ๆ เขาก็จะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

จ. โครงสร้างขององค์กร การมีโครงสร้างที่ชัดเจนเหมาะสมให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสาร การประสานงานและอื่น ๆ จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

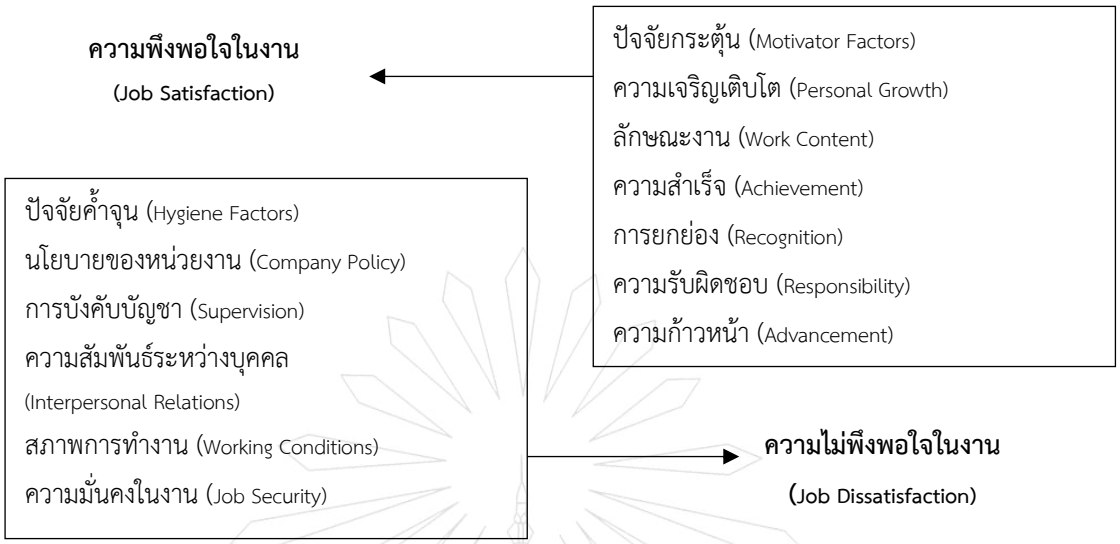
ฉ. นโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิ แสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง (2550, หน้า 318) ได้ทำการศึกษาและอธิบายถึงทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) ดังนี้

1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivator Factors) ทำให้คนทำงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานมีความรู้สึกในด้านดี ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ โดยคนจะถูกจูงใจให้เพิ่มผลผลิต ปัจจัยกระตุ้นก็คือ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าและลักษณะของงาน ถ้ามีปัจจัยเหล่านี้คนทำงานก็จะเกิดความพอใจในการทำงานและเกิดแรงจูงใจเพราะสามารถสนองความต้องการ ความสำเร็จในชีวิตได้ แต่ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้ ความพอใจในการทำงาน และแรงจูงใจก็ไม่เกิดขึ้น

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยป้องกันไม่ให้คนเกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่เช่น นโยบายของหน่วยงานรายได้ตำแหน่งและความมั่นคง ถ้าปัจจัยเหล่านี้ขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ถ้ามีอยู่ก็จะสามารถช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน แต่ไม่ได้เพิ่มความไม่พอใจในการทำงาน หรือเพิ่มแรงจูงใจได้ซึ่งสามารถสรุปได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน
ที่มา : เกรียงศักดิ์เขียวยิ่ง, 2550 หน้า 318

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก (Herzberg' Two-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิด 1. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความพึงพอใจ (Satisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) 2. แนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มี ความไม่พอใจ (No Dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดยเฮอร์เบิร์ก ในปีค.ศ.1950-1959 และในช่วงแรกของปีค.ศ. 1960 - 1969 ทฤษฎี 2 ปัจจัยประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจหรือจูงใจ 2. ปัจจัยการธำรงรักษาหรือปัจจัย สุขอนามัย 1) ปัจจัยการจูงใจหรือตัวจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยภายนอก (ความต้องการภายใน) ของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfiers) เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น 2) ปัจจัยการธำรงรักษา (Maintenance Factor) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกที่ป้องกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน การเสนอสุขอนามัยไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุดในทัศนะของเฮอร์เบิร์กแต่เป็นการป้องกันความไม่พอใจ ประกอบด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงานค่าตอบแทน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยจูงใจ (Motivator) หรือสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Satisfiers) ความก้าวหน้า ส่วนตัว (Personal Growth) ลักษณะงาน (Work Content) ความสำเร็จ (Achievement) การยกย่อง (Recognition) ความรับผิดชอบ

(Responsibility) ความก้าวหน้า (Advancement) ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor) หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance Factor) หรือ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Dissatisfies) นโยบายบริษัท (Company Policies) การบังคับบัญชา (Supervision) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) สภาพการทำงาน (Working Condition) ความมั่นคงในงาน (Job Security) ค่าตอบแทน (Pay) ความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfaction) จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสามารถสรุปทฤษฎีสองปัจจัยนี้ได้ดังนี้ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอร์เบิร์ก แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ในการทำงานได้เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกลุ่มที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับงาน (Job Context Factor) หรือปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีการจูงใจจะมีความสมเหตุสมผล ถ้าผู้บริหารให้ความสนใจในการยกระดับลักษณะงานควบคู่กันไปด้วยจาก ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของเฮอร์เบิร์ก Herzberg's Two Factor Theory) จะเห็นได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับความพึงพอใจ (Satisfiers) เป็นปัจจัยจูงใจที่แท้จริงเพราะมีอิทธิพลในการสร้างให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและปัจจัยเกี่ยวกับความไม่พึงพอใจ (Dissatisfiers) เป็นปัจจัยที่อาจทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545)

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติทีดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังทำอยู่อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

สภาพแวดล้อมขององค์กร

ชูลท์ซ (Schultz, 1994, pp. 291-292) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งเป็น 5 ด้าน

1) การออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงานมีแสงสว่างอุณหภูมิ องค์ประกอบทั่วไปในสถานที่ทำงาน

2) โครงสร้างอาคาร ได้แก่ห้องน้ำโรงอาหาร และสถานที่พักผ่อน

3) โครงสร้างของงาน ระยะเวลาการทำงาน การสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการทำงาน

4) การออกแบบเครื่องมือและเครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน

5) ความปลอดภัยและสุขอนามัยของสถานที่ทำงานปราศจากสารเคมีอันตรายตลอดจนปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อความไม่ปลอดภัยและสุขภาพของบุคลากร

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12–14) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ให้การยอมรับและยกยองชมเชยพนักงานเมื่อมีการปฏิบัติงานดีและส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาต่อรวมทั้งมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินการขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม เสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic aspects of the Job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะเป็นงานที่ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันและได้รับการยอมรับให้เป็นสวนหนึ่งของกลุ่มเป็นการทำงานที่มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตนทำให้การทำงานของกลุ่มมีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบมีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่ใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดีไม่มี

เสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคลได้รับ ได้แก่ ระเบียบบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย

สิริอร วิชชาวุธ (2554, หน้า 153) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำของเราและทำให้เราประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิผลได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถของตัวเราเอง

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของเช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจแสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน

ชญาภา รวิวรรณ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ขององค์กรกฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและผลสำเร็จในการทำงาน

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคลที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะทำงานทั้งที่เป็นแบบรูปธรรมและนามธรรมมีอิทธิพลต่อบุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมเป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความผูกพันในองค์กร

สุพานี สฤษฎ์วาณิช (2549, หน้า 98-99) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์การที่จะประสบความสำเร็จ องค์การที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์การที่ให้โอกาสแก่พนักงานพนักงานมักจะมีความรู้สึกรักองค์การ ภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ โดยมีความรู้สึกร่วมกับองค์การสูงและทาตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การเหมือนกับของของตน แก้ตัวแทนองค์การเมื่อถูกคนกล่าวหาและมักจะให้สรรพนามตัวว่าเราหรือของเรา เช่น องค์การของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์การจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ

1) การผูกพันในเชิงความรู้สึก (Affective Commitment) ซึ่งเป็นความตั้งใจของพนักงานที่จะคงอยู่กับองค์การอันเนื่องมาจาก

ก. เชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ

ข. เต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์การ

2) ความผูกพันเนื่องจากต้องการอยู่กับองค์การ เพราะที่องค์การนี้เหมาะสมที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกต่อไป (Continuance Commitment)

ฮีบิเนียค และอลัตโต (Hrebiniak and Alutto, 1974) อ้างถึงใน สุวรรณา พรมทอง (2549, หน้า 23) กล่าวว่า ตัวแปรที่ใช้ในการทำนายความผูกพันต่อองค์กรที่ดีที่สุด คือ

1) ความตึงเครียดในบทบาท

2) ระยะเวลาของประสบการณ์การทำงานในองค์กร

3) ความไม่พึงพอใจอันเนื่องมาจากความรู้สึกไม่ก้าวหน้าในการทำงาน

แกลลัพ (Gallup) (The Gallup Organization, 2002, p. 15) The Gallup Path เป็นกรอบในการขับเคลื่อนเครื่องมือต่าง ๆ ซึ่งมุ่งเน้นที่จะช่วยให้บริษัทมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านรายได้ กำไรที่เกิดจากการสร้างความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement) และความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) โดยงานวิจัยและคิดค้นของ Gallup ทำให้ค้นพบแนวทางที่องค์กรจะประสบความสำเร็จด้วยการจำเป็นต้องสร้างลูกค้าที่มีความผูกพันและพนักงานก็ต้องมีความผูกพันต่องาน โดยหัวใจสำคัญของโมเดลนี้แสดงให้เห็นว่าพนักงานทุกระดับในทุกองค์กรจะสร้างการเติบโตยอดขายและกำไรขององค์กร ได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันต่องาน (Engaged Employee) คือ พนักงานที่เปรียบเสมือน “ดาวเด่นในองค์กร” ทำงานด้วยความมีใจรักและทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริงและจะหาแนวทางในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นอยู่เสมอเพื่อทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จในที่สุด

2) พนักงานที่ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน (Not-engaged Employee) คือ พนักงานที่เสมือน “ผีดิบในองค์กร” ทำงานเพื่อให้งานเสร็จตามความต้องการเบื้องต้น ไม่มีใจรักและทุ่มเทในงาน ไม่มีการคิดค้นนวัตกรรมไม่เพียงแต่ที่จะไม่ให้คำมั่นสัญญากับองค์กร แต่ยังทำงานเพื่อต่อต้านวัตถุประสงค์ขององค์กรอีกด้วย

3) พนักงานที่สร้างปัญหาให้องค์กร (Actively Disengaged Employee) คือ พนักงานพวกที่สร้างปัญหาให้กับองค์กรมีทัศนคติในแง่ลบ ในการทำงานไม่มีความสุขในการทำงานที่ทำ และยังส่งต่อความรู้สึกที่ไม่ดีนี้ไปยังพนักงานที่อยู่รอบ ๆ ข้าง เปรียบเสมือน“แอปเปิ้ลเน่า” ที่คอยทำลายความสำเร็จของผู้อื่น ในที่สุดไม่เพียงแต่ที่จะทำงานล้มเหลวทั้งองค์กร

จงกล เหมือนโพธิ์ (2550, หน้า 62) ความผูกพันต่อองค์การ หมายถึงความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ความภาคภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในองค์การปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์ และจุดมุ่งหมายขององค์การเพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์การ

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 107 – 108) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์การว่าการส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์การจึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การปัจจุบันเนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์การจะช่วยให้องค์การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์การ โดยมีการวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า ความผูกพันกับองค์การมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลิตภาพและคุณภาพของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์การที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การต่ำจะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์การค่อนข้างถาวร

2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใด ๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อยหรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์การต่ำมักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาคราชการพบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์การ มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

ภัทรพล กาญจนปาน (2552, หน้า 8) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่นและเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความผูกพันต่อองค์กรจะประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ

1) ความเชื่อและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร

3) ความปรารถนาอย่างยิ่งที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์กร

พิชิต เทพวรรณ์ (2554, หน้า 176) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันของพนักงานต่องค์การ (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์การ โดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์การและความผูกพันในงานของพนักงาน จากความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน องค์การจึงต่างให้

ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์การดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงาน และได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์การ

2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-engaged) คือพนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือพนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541, หน้า 176) ความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์การและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์การต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เชาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ลักษณะงาน ทักษะในการทำงานขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงาน มีผลต่อความผูกพันองค์การ

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงานผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์ (2560, หน้า 142) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์การมี 3 องค์ประกอบ คือ

1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีส่วนร่วมในองค์การ รู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การทำงานด้วยความเต็มใจ ทุ่มเท และอุทิศตนให้กับองค์การ

2) ความผูกพันด้านการคงอยู่อย่างต่อเนื่อง (Continuance Commitment) ความผูกพันที่ตระหนักดีว่าการเป็นบุคลากรขององค์การจะได้รับผลประโยชน์มากกว่าการที่จะลาออกจากการเป็นบุคลากรขององค์การ

3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) ความผูกพันอันเกิดจากค่านิยม วัฒนธรรม หรือบรรทัดฐานเป็นความผูกพันที่เกิดจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อน

ร่วมงาน หรือความเป็นหนี้บุญคุณ ที่ทำให้ต้องอยู่ในองค์การต่อไป บุคลากรจะแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง การให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์การ (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์การเป็นผลสืบเนื่องมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิกิริยาระหว่างบุคคลกับองค์การ โดยองค์การต่าง ๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงาน ต่อองค์การและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์การจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์การสูงอัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ถึงแม้จะได้รับการเสนอเงินเดือนรายได้ตำแหน่ง ตลอดจนสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานที่ดีกว่าจากองค์กรอื่นก็ตามเพื่อประโยชน์ขององค์การ และมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์การต่อไป เพื่อทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความมีประสิทธิผลขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock 1989, p. 75) ได้กล่าวว่าการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยทีมบุคลากรทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ทัน องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ซึ่งเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้นต้องชัดเจนสอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์

วราภรณ์ตระกูลสฤษดิ์ (2551, หน้า 87) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

สุนันทา เลาหนันท์ (2551, หน้า 52) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 45) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

วิชัย โถสุวรรณจินดา (2545, หน้า 142) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมได้แก่คนที่มารวมกันเพราะการทำงานเป็นทีมเป็นการที่จะรวมไปถึงความเป็นผู้นำกลุ่มกระบวนการตัดสินใจ ในกลุ่มการให้

ทรัพยากรของกลุ่มให้เกิดประโยชน์สูงสุดและการผสมผสานสมาชิกของกลุ่มที่จะมีผลงานอย่างมากต่อการทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ กันแต่ทุกคนจะต้องพยายามปฏิบัติงานให้สอดคล้องและประสานกันอย่างร่วมกันแบบเป้าหมายของการทำงานเป็นทีมในการสร้างทีมที่มีการทำงานอย่างมีชีวิตชีวาแทนที่จะเป็นเหมือนเครื่องจักรและมีการประสานการทำงานเป็นทีมโดยสมาชิกทุกคนต้องมีเป้าหมายที่ตั้งไว้ร่วมกัน

เสน่ห์ จุ้ยโต (2545, หน้า 151-154) กล่าวว่า องค์ประกอบการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้นมี 4 ประการ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านผู้นำ โดยผู้นำการทำงานเป็นทีมจะต้องมีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์และกลยุทธ์เพื่อการบริหารการทำงานเป็นทีมสู่ความสำเร็จได้ต้องมีความสามารถในการประสานพลังการทำงานเป็นทีมไปในทิศทางเดียวกัน มีความสามารถในการดลใจสร้างแรงจูงใจให้พร้อมที่จะฟันฝ่าก้าวสู่ความสำเร็จได้จากพฤติกรรมผู้นำในการบริหารการทำงานเป็นทีมที่ต้องใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ให้มวลสมาชิกเข้ามามีส่วนร่วมในการคิดการกระทำและการประเมิน 2. องค์ประกอบด้านสมาชิกในการทำงานเป็นทีม โดยสมาชิกการทำงานเป็นทีมมีส่วนสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จการทำงานเป็นทีม การเป็นสมาชิกที่ดีการทำงานเป็นทีมจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมทุกเรื่องทั้งการประชุมการระดมสมองและกิจกรรมกลุ่มคิวซีทั้งยังต้องมีการพูด การฟัง การถาม การคิด การเขียนและการปฏิบัติ เพื่อให้บังเกิดผลลัพธ์ตามที่คาดหวังไว้บทบาทที่สำคัญของการเป็นสมาชิกการทำงานเป็นทีมที่ดี คือ มีความรับผิดชอบและมีจิตสำนึกในการทำงานเป็นทีมและมุ่งไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน 3. องค์ประกอบด้านงาน โดยงานหรือภารกิจของงานต้องมีความชัดเจน มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่สำคัญอะไรบ้าง การทำงานเป็นทีมต้องกำหนดเป้าหมายให้กระจ่างชัดทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ 4. องค์ประกอบด้านวิธีการทำงาน โดยวิธีการทำงานต้องมุ่งสู่การทำงานที่ประสานสอดคล้องกัน มีการคิดค้นหาวิธีการที่ดีกว่า มีการเรียนรู้ร่วมกัน ทุกคนต่างเป็นครูเรียนรู้ ซึ่งกันและกันมีการฝึกคิดและปฏิบัติอย่างเป็นระบบโดยต้องมีความเข้าใจในภาพรวมและความสัมพันธ์ที่มีต่อกันในระบบย่อยต่าง ๆ เมื่อการทำงานเป็นทีมมีองค์ประกอบที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แล้วการทำงานเป็นทีมจะต้องมียุทธวิธีในการบริหารงานเป็นทีม เป็นส่วนประกอบที่สำคัญอีกด้วย

จากแนวคิดของนักวิชาการ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การทำงานเป็นทีม คือการรวมกันมากกว่า 2 คนขึ้นไปเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่ให้ทีมงานอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่าบุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน ที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน ให้มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานการทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ทนง ทองเต็ม (2538, หน้า 1-4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพหมายถึงเป็นกระบวนการพัฒนาความก้าวหน้าของพนักงานตามสายอาชีพงานเดิมและการเปลี่ยนสายงานใหม่เพื่อให้พนักงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าและองค์กรได้รับประโยชน์จากทรัพยากรบุคคล สูงสุดโดยให้แนวความคิดไว้ว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพกระทำโดยการกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมในแต่ละองค์กรตามสถานการณ์บุคคลกาลเวลาและสถานที่โดยการผสมผสานแนวคิดในเรื่องการฝึกอบรมซึ่งรวมเรื่องการฝึกอบรมเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพนักงานในสายงานเดิมหรือเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่เพื่อแก้ปัญหาเงินเดือน การจัดทำโครงสร้างตำแหน่งงาน สายการเดินของอาชีพ คำบรรยายลักษณะงาน มาตรฐานงานและต้องมีการร่วมมือกับทุกฝ่ายทั้งฝ่ายบุคคล ผู้บังคับบัญชาและความสมัครใจของพนักงานเพื่อประโยชน์ร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรและได้ยกตัวอย่างการจัดทำแนวทางการจัดทำการพัฒนาอาชีพของการไฟฟ้านครหลวงซึ่งประสบความสำเร็จคือการทำเป็นโครงการทดลองโดยการเลือกบางสายอาชีพที่มีความเป็นไปได้สูงมาจัดทำก่อนแล้วจึงขยายฐานออกสู่สายงานที่กว้างขึ้น

เส้นทางอาชีพ คือรวมถึงทั้งเงินและอาสาสมัครทำงานมีเส้นทางอาชีพ ในรูปแบบที่ง่ายที่สุดของเส้นทางอาชีพ คือความก้าวหน้าในอาชีพประกอบด้วยภาพรวมจากการจัดการที่มุ่งเน้นความสามารถและบริหารจัดการอาชีพเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคคลและความสมดุลของชีวิตในการทำงานให้เกิดการมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ ซึ่งจะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพโดยมีองค์ประกอบทั่วไป มี 3 ส่วนประกอบพื้นฐาน ดังนี้ (Gary w. Carter, Kevin W. Cook and David W. Dorsey, 2009, p. 24)

1) ลำดับของตำแหน่งในบัญชีของตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะปรากฏเป็นแผนภาพเพื่อจะได้เห็นภาพแต่ละตำแหน่งหรือบทบาทในเส้นทางอาชีพของแต่ละองค์กร ซึ่งลำดับของตำแหน่ง ตำแหน่งหมายถึงการจัดกลุ่มงานหรือกลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันตามลักษณะสายงานการบริหารงานของโครงสร้างการจัดองค์กร โดยใช้หลักการวิเคราะห์งาน กำหนดให้มีบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของตำแหน่งเป็นตำแหน่งที่ถูกกำหนดให้มีขึ้นในสายงานการบริหารงานของหน่วยงานภายในองค์กรย่อมต้องอาศัยการกำหนดองค์ประกอบของตำแหน่งขึ้น เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลขององค์กร โดยทั่วไปตำแหน่งต่าง ๆ ควรจะต้องมีลำดับของตำแหน่งเลขที่กำกับเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ตำแหน่งพนักงานธุรการ เลขที่ 1 โดยองค์ประกอบที่สำคัญของลำดับของตำแหน่ง มีอยู่ 2 ส่วน คือ

2) ชื่อตำแหน่ง เป็นตำแหน่งที่ถูกกำหนดขึ้นตามโครงสร้างการจัดองค์กรแต่ละกลุ่มงานหรือกลุ่มสายงานที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันในการปฏิบัติงาน

3) หน้าที่ความรับผิดชอบ ตำแหน่งจะต้องกำหนดให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งได้มีความเข้าใจชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ภายในขอบข่ายอำนาจและหน้าที่ที่ได้มีการกำหนดไว้โดยไม่มีการปฏิบัติงานที่ซ้าซ้อนกัน หรือก้าวก่ายในการปฏิบัติงานกัน

4) คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรย่อมมีหลายระดับ แตกต่างลดหลั่นกันลงไปตามลำดับชั้นจากผู้บริหารระดับชั้นสูงสุดลงไปสู่บุคลากรปฏิบัติงานชั้นต่ำสุด

5) วุฒิการศึกษา โดยวุฒิการศึกษาที่มีคุณสมบัติจะมีหลักเกณฑ์ทางการศึกษาฝึกอบรม ประสบการณ์ ประกาศนียบัตรและความต้องการการรับรองแนะนำหรือความจำเป็นต้องอยู่ในแต่ละองค์กรแต่ละอาชีพ

ดังนั้นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินงานขององค์กร คือ คนหรือบุคลากรซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและสำคัญที่สุดตามหลักการบริหารจัดการการสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรเพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงานและขององค์การอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ความสามารถมีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพันและความซื่อสัตย์ในองค์กร

2.3 แนวคิดเกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

การขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติให้ได้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ พ.ศ. 2547 พร้อมทั้งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 1 ด้าน ส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 1 ประเด็น และสอดคล้องกับนโยบายรัฐบาล ตามแนวทางการพัฒนาจากเอกสาร “สรุปสาระสำคัญแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580)” ของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

ยุทธศาสตร์ชาติ	ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
แผนแม่บท	(16) ประเด็น เศรษฐกิจฐานราก
แผนย่อย	การสร้างสภาพแวดล้อมและกลไกที่ส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก
นโยบายรัฐบาล	นโยบายเร่งด่วน ข้อ 1. การแก้ไขปัญหาในการดารงชีวิตของประชน ข้อที่ 1.4 ลดหนี้ 3 ส่วน 1) กองทุนหมู่บ้าน 2) กยศ. 3) หนี้นอกระบบ

วัตถุประสงค์กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1) เป็นแหล่งเงินหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมืองสำหรับการลงทุนเพื่อการพัฒนาอาชีพสร้างงาน สร้างรายได้หรือเพิ่มรายได้ การลดรายจ่าย การบรรเทาเหตุฉุกเฉินและความจำเป็นเร่งด่วนสำหรับการนำไปสู่การสร้างกองทุนสวัสดิการที่ดีแก่ประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชน

2) ส่งเสริมพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีขีดความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินทุนของตนเอง

3) เสริมสร้างกระบวนการพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองในการเรียนรู้ การสร้างและการพัฒนาความคิดริเริ่ม เพื่อแก้ไขปัญหา และเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4) กระตุ้นเศรษฐกิจในระดับฐานรากของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างภูมิคุ้มกัน ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในอนาคต

5) เสริมสร้างศักยภาพและความเข้มแข็งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชาชนในหมู่บ้านหรือชุมชนเมือง

ปรัชญาของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1) เสริมสร้างสานึกความเป็นชุมชนและท้องถิ่น

2) ชุมชนเป็นผู้กำหนดอนาคต และจัดการหมู่บ้านและชุมชนด้วยคุณค่าและภูมิปัญญาของตนเอง

3) เกื้อกูลประโยชน์ต่อผู้ด้อยโอกาสในหมู่บ้านและชุมชน

4) เชื่อมโยงกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างชุมชน ราชการ เอกชน และประชาสังคม

5) กระจายอำนาจให้ท้องถิ่น และพัฒนาประชาธิปไตยพื้นฐาน

วิสัยทัศน์

“กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองเป็นศูนย์กลาง และโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา ของหมู่บ้านและชุมชนพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน ครัวเรือนสมาชิกมีความเป็นอยู่ที่พอเพียง อบอุ่น เข้มแข็ง สู่การเป็นภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวม”

พันธกิจ

1) สร้างระบบเศรษฐกิจและสังคมฐานรากด้วยความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืนของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อเป็นกลไก ศูนย์กลางและโครงข่ายการเรียนรู้ เงินทุน สวัสดิภาพ สวัสดิการ และการแก้ไขปัญหา

2) พัฒนาระบบเศรษฐกิจและสังคมครัวเรือนและหมู่บ้านชุมชนไปสู่ระบบเศรษฐกิจและสังคมของชาติ ด้วยแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ตามวิถีและภูมิปัญญาตนเองของชุมชนท้องถิ่น

ภารกิจ

1) สนับสนุนการจัดตั้งกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เป็นแหล่งเงินทุนหมุนเวียนในหมู่บ้านและชุมชนเมือง สำหรับการลงทุน เพื่อการพัฒนาอาชีพ สร้างงาน สร้างรายได้ ลดรายจ่าย และบรรเทาเหตุฉุกเฉินกรณีจำเป็นเร่งด่วน

2) ส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วม และพึ่งพาตนเองของหมู่บ้านและชุมชนเมืองด้วยการเรียนรู้และพัฒนาความคิดริเริ่ม ตลอดจนเสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมเศรษฐกิจพอเพียงในหมู่บ้านและชุมชนเมือง

3) ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนเมือง ให้มีความสามารถในการจัดระบบและบริหารจัดการเงินกองทุนของตนเองให้เข้มแข็งและยั่งยืนสู่การเป็นสถาบันการเงินชุมชน

4) กระตุ้นเศรษฐกิจและสังคมในระดับฐานรากของประเทศในเชิงรุก และเสริมสร้างภูมิคุ้มกันทางเศรษฐกิจและสังคมโดยรวมของประเทศ

5) ส่งเสริมให้ประชาชนเป็นผู้บริหารจัดการเอง มุ่งพัฒนาศักยภาพของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนให้สามารถคิดวิเคราะห์และเกิดการทำงานเป็นหมู่คณะ ตลอดจนเพิ่มขีดความสามารถของคนในหมู่บ้าน/ชุมชนเข้าสู่กระบวนการมีส่วนร่วมโดยอาศัยการสร้างเครือข่ายของการทำงานแบบพหุภาคี

ยุทธศาสตร์ของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ

1) ยุทธศาสตร์พัฒนาการบริการประชาชน

2) ยุทธศาสตร์พัฒนาเศรษฐกิจฐานราก

3) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง

4) ยุทธศาสตร์พัฒนาศักยภาพหมู่บ้านและชุมชน

5) ยุทธศาสตร์ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงาน

ทิศทางการพัฒนา

ส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้วยศาสตร์พระราชา ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและหลักทรงงานของในหลวง รัชการที่ 9 เพื่อสร้างการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย

การสร้างความมั่นคงเข้มแข็งให้กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้เป็นกลไกในการพัฒนาหมู่บ้านและชุมชนให้เป็นหมู่บ้านและชุมชนพัฒนาตามนโยบาย Thailand 4.0 เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจฐานรากของประเทศสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

1) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองได้รับการพัฒนาเป็นกลไกของหมู่บ้านและชุมชนในการเข้าถึงแหล่งเงินทุนและเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาความมั่นคงและคุณภาพชีวิตให้กับหมู่บ้านและชุมชนด้วยการออมและการจัดสวัสดิการชุมชน

2) กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมีความสามารถในการประกอบการด้านการผลิตและบริการเพื่อเป็นแหล่งสร้างงาน สร้างอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับสมาชิกกองทุน และประชาชนในหมู่บ้านและชุมชน

3) พัฒนาระบบการแลกเปลี่ยนข้อมูล สร้างมาตรฐานข้อมูลเพื่อการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างหน่วยงาน กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเข้าถึงและใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งภายในและภายนอกในการวางแผนบริหารจัดการ การปฏิบัติงานและให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4) ประชาชนในหมู่บ้านและชุมชนได้รับการส่งเสริม สนับสนุนการมีส่วนร่วมและพัฒนาศักยภาพในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาโดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและมุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรของชุมชนอย่างคุ้มค่า

5) พัฒนาคุณภาพและยกระดับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพสูง โดยส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในการบูรณาการกับทุกภาคส่วนและเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายขององค์กร

2.4 บริบทพื้นที่การศึกษา : กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประวัติความเป็นมา “บ้านส้อง” คือ “ตำบลเก่าแก่” ตำบลหนึ่งของอำเภอ “เวียงสระ” ในเขตการปกครองจังหวัด “สุราษฎร์ธานี” โดยมีหลักฐานทางประวัติศาสตร์ยืนยันได้ว่า เมืองนี้แต่เดิมเคยเป็นแหล่งชุมชนโบราณที่ สำคัญแห่งหนึ่งของภาคใต้ ที่มีประวัติความเป็นมายาวนาน สืบทอดถึงอาณาจักร “ศรีวิชัย” เรื่อยมา จนกระทั่งถึงปัจจุบัน นับเป็นเวลาได้เป็นพันปี จากตัวเมืองสุราษฎร์ธานีหากเดินทางมาโดยรถยนต์ ระยะทางประมาณ 69 กิโลเมตร ก็ถึงตัวอำเภอเวียงสระ หรือจะเดินทางมาโดยทางรถไฟไปลงที่สถานีรถไฟ “บ้านส้อง

ด้วยกระทรวงมหาดไทย ได้ประกาศยกฐานะองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเทศบาลตำบลและยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบลกับเทศบาลตำบล ทำให้องค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดสุราษฎร์ธานีมี การเปลี่ยนแปลงจากเดิมองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านส้องยกฐานะเป็นเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีผลตั้งแต่ วันที่ 20 สิงหาคม 2547 เป็นต้นไป

สภาพทั่วไปของข้อมูลพื้นฐานของเทศบาลตำบลบ้านส้อง

1) สภาพทั่วไป

ที่ตั้ง

- ห่างจากที่ว่าการอำเภอเวียงสระ ประมาณ 8 กิโลเมตร
- ห่างจากจังหวัดสุราษฎร์ธานี ประมาณ 60 กิโลเมตร

ทิศเหนือ : ติดต่อกับตำบลพรุพีอำเภอบ้านนาสาร จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศใต้ : ติดต่อกับตำบลห้วยปริก อำเภอฉวาง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันออก : ติดต่อกับอำเภอพิปูน จังหวัดนครศรีธรรมราช

ทิศตะวันตก : ติดต่อกับตำบลเวียงสระ ตำบลทุ่งหลวง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

พื้นที่

เนื้อที่ทั้งหมด 80,199 ไร่ หรือ 128.318 ตารางกิโลเมตร

ภูมิประเทศ

พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูง โดยทิศตะวันออกจดกับเทือกเขาบรรทัดตลอดแนว

จำนวนหมู่บ้าน จำนวน 18 หมู่บ้าน

จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลเต็มทั้งหมู่บ้านมี 15 หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ 1 บ้านพรุกระแชง
- หมู่ที่ 3 บ้านทุ่งเขาโคก
- หมู่ที่ 5 บ้านนาเหนง
- หมู่ที่ 6 บ้านมหาราช
- หมู่ที่ 7 บ้านเหนือคลอง
- หมู่ที่ 8 บ้านหนองชุมแสง
- หมู่ที่ 9 บ้านนาชุมเห็ด
- หมู่ที่ 11 บ้านถาวรราษฎร์
- หมู่ที่ 12 บ้านราษฎร์พัฒนา
- หมู่ที่ 13 บ้านห้วยแก้ว
- หมู่ที่ 14 บ้านพรุกำ
- หมู่ที่ 15 บ้านไทรทอง
- หมู่ที่ 16 บ้านห้วยทรายขาว
- หมู่ที่ 17 บ้านสวนกล้วย
- หมู่ที่ 18 บ้านหนองตอเสียด

จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขตเทศบาลบางส่วนมี 3 หมู่บ้าน ได้แก่

- หมู่ที่ 2 บ้านส้องเหนือ
- หมู่ที่ 4 บ้านส้อง
- หมู่ที่ 10 บ้านหนองสามสิบ

ท้องถิ่นอื่นในตำบล

จำนวนเทศบาล 1 แห่ง เทศบาลตำบลเวียงสระ

ประชากร (ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม 2565) ประชากรทั้งสิ้น 17,268 คน แยกเป็นชาย 8,580 คน หญิง 8,688 คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย 135 คน / ตารางกิโลเมตร มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 6,018 ครัวเรือน

2) ด้านเศรษฐกิจ

อาชีพ

ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตรกรรม เช่น การทำสวนผลไม้ ได้แก่ เงาะ ทุเรียน มังคุด ลองกอง การทำสวนยางพารา

หน่วยธุรกิจและส่วนราชการในเขตเทศบาลตำบลบ้านส้อง

- สำนักงานขนส่ง 1 แห่ง
- สำนักงานที่ดิน 1 แห่ง
- สำนักงานเกษตร 1 แห่ง
- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ 5 แห่ง
- โรงงานน้ำแข็ง 1 แห่ง
- โรงงานทำเส้นขนมจีน 1 แห่ง
- โรงรมยาง 4 แห่ง
- เหมืองแร่ 3 แห่ง (เวียงทอง,มงคล, ศักดิ์ชาย)
- อู่ซ่อมรถยนต์/ร้านซ่อมรถ 6 แห่ง
- บ่อนไก่ 1 แห่ง
- ห้องพัก/บ้านเช่า 35 แห่ง
- โชว์รูมรถ 2 แห่ง
- คาร์เซ็นเตอร์ 1 แห่ง
- ตู้โทรศัพท์สาธารณะ 24 ตู้

3) สภาพทางสังคม

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา 8 แห่ง (ขยายโอกาสทางการศึกษา 3 โรง ม.1– ม.3)
- โรงเรียนอาชีวศึกษา 1 แห่ง (วิทยาลัยการอาชีพเวียงสระ)
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน 6 แห่ง
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 1 แห่ง

สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด 3 แห่ง (วัดวิกรมประชาราม, วัดบ้านส้อง, วัดวิภาวดีรังสิต)
- สำนักสงฆ์ 3 แห่ง (หมู่ที่ 6, 9)
- โบสถ์คริสต์ 1 แห่ง (หมู่ที่ 10)

สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน 2 แห่ง (สถานีอนามัยเหนือคลอง, อนามัยพรุกระแชง)
- อัตราการมีและการใช้ส้วมราดน้ำ ร้อยละ 97

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

- ป้อมตำรวจชุมชน 1 แห่ง (หมู่ที่ 6)
- ป้อมตำรวจ 2 แห่ง (หมู่ที่ 4,12)
- ป้อมตำรวจทางหลวง 1 แห่ง (หมู่ที่ 9)

4) ด้านโครงสร้างพื้นฐาน

การคมนาคม

- ถนนเส้นหลัก คือสาย 4009 (สุราษฎร์ธานี – นครศรีธรรมราช) และถนนสาย 41 (ถนนสายเอเชีย) 4015 สุราษฎร์ธานี (บ้านส้อง – นครศรีธรรมราช)
- ถนนสายในตำบล เป็นถนนลาดยาง 22 สาย ถนนคอนกรีต 80 สาย และถนนลูกรัง 101 สาย

การโทรคมนาคม

- สถานีรถไฟพรุกระแชง 1 แห่ง

การไฟฟ้า

- จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลที่มีไฟฟ้าใช้เต็มทั้งหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1, 3, 4, 5, 6, 9, 10, 11, 13 และ 18
- จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลที่มีไฟฟ้าใช้ไม่เต็มทั้งหมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 2, 7, 8, 12, 14, 15, 16, 17

แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ, ลำห้วย 26 สาย
- คลอง 8 แห่ง
- บึง,หนอง, และอื่น ๆ 23 แห่ง
- น้ำตก 9 แห่ง ม.2 (1 แห่ง), 14 (2 แห่ง), 17 (6 แห่ง)

แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย 13 แห่ง ม.1, 3, 4, 5, 6, (2 แห่ง), 7 (2 แห่ง), 8, 9, 10, 14, 16
- บ่อน้ำตื้น 40 แห่ง
- บ่อโยก 17 แห่ง
- สระเก็บน้ำ 15 แห่ง

5) ข้อมูลอื่น ๆ

ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- แร่ เช่น แร่ยิปซัม แอลฟา พลวง ดีบุก
- ป่าไม้

หลักและแนวคิดในการวางแผนพัฒนาเทศบาลตำบลบ้านส้อง

1) วิสัยทัศน์การพัฒนาจังหวัดสุราษฎร์ธานี

วิสัยทัศน์ด้านสังคมและการศึกษา

1. คนสุราษฎร์ธานีมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตดี มีจิตสำนึกเกื้อกูลส่วนรวม มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งในชุมชน และระหว่างชุมชน มีสวัสดิการสังคมที่ดีแก่คนทุกกลุ่ม ทุกระดับ และ ปราศจากโรคติดต่อร้ายแรง

2. ครอบครัวคนสุราษฎร์ธานีมีความอบอุ่น ไม่แตกแยกห่างเหิน

3. สังคมสุราษฎร์ธานีมีความอยู่เย็นเป็นสุข มีความเป็นธรรมในสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินมีการป้องกันและลดอุบัติเหตุรวมทั้งการป้องกันภัยที่มีประสิทธิภาพ ปลอดยาเสพติด อบายมุข

4. เป็นศูนย์กลางการศึกษาและการพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่จัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและต่อเนื่องมีคุณภาพและประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

5. ให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีภาพลักษณ์ที่ดี และดำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

6. ให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีความทันสมัย และเป็นปัจจุบันเพื่อเสริมให้งานมีประสิทธิภาพ

7. ให้จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีระบบการบริหารงานภาครัฐและเอกชนเป็นธรรมรัฐ

วิสัยทัศน์ด้านการเมือง

1. มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง และกลุ่มประชาชนที่หลากหลายเพื่อการประสาน ประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและมีการเชื่อมประสานเป็นเครือข่ายในระดับต่าง ๆ

2. ให้ประชาชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีมีความตื่นตัวและให้ความสำคัญ และมีส่วนร่วมทางด้านการเมืองพร้อมทั้งกระตือรือร้นที่ตรวจสอบและกำกับการดำเนินงานทางด้านการเมืองทุกด้าน

วิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจ

1. มีโครงสร้างพื้นฐานโดยเฉพาะด้านสาธารณูปโภคสาธารณูปการ การคมนาคมขนส่งทางบก ทางเรือ ทางอากาศ มีระบบการขนส่งมวลชน ตลอดจนการสื่อสารคมนาคม สิ่งอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ อย่างครบถ้วนเพียงพอและมีคุณภาพ

2. ประชาชนมีอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และกระจายในสัดส่วนที่เหมาะสม

3. ชุมชนมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง มีระบบการผลิตครบวงจร และเป็นการผลิตที่ยั่งยืนไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

4. เป็นศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจของภาคใต้ตอนบนทั้งด้านการเกษตร อุตสาหกรรม ต่อเนื่อง การพาณิชย์การท่องเที่ยวและบริการ และการคมนาคมขนส่ง

5. ผู้ประกอบการภาคเอกชนมีความเข้มแข็ง หน่วยงานภาครัฐให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก

วิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม

1. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่และมีการใช้อย่างมีคุณค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

2. ชุมชนเมืองสุราษฎร์ธานีและชุมชนชนบทมีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่อย่างยั่งยืน

3. พิทักษ์สิ่งแวดล้อมและบูรณปฏิสังขรณ์ศิลปกรรมและโบราณสถาน เพื่อคงคุณค่าสืบไป

4. มีมาตรการป้องกันและปราบปรามและฟื้นฟูจากการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

5. ปราศจากมลพิษทุกด้าน ทั้งน้ำเสีย กลิ่น – เสียงรบกวน

2) วิสัยทัศน์การพัฒนาอำเภอเวียงสระ

วิสัยทัศน์ด้านสังคมและการศึกษา

1. ครอบครัวมีความอบอุ่น ไม่แตกแยกห่างเหิน ไม่มีคนที่ถูกทอดทิ้ง

2. สังคมมีความอยู่เย็นเป็นสุข มีความเป็นธรรมในสังคมมีความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน มีการป้องกันและลดอุบัติเหตุรวมทั้งการป้องกันภัยที่มีประสิทธิภาพ ปลอดยาเสพติดอบายมุข

3. มีการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

4. ดำรงรักษาไว้ซึ่งศิลปวัฒนธรรมอันดีงาม

5. มีระบบการบริหารงานภาครัฐและเอกชนอย่างเป็นธรรม

6. เพิ่มศักยภาพด้านทรัพยากรมนุษย์และชุมชน

วิสัยทัศน์ด้านการเมือง

1. มีองค์กรชุมชนที่เข้มแข็ง และกลุ่มประชาชนที่หลากหลายเพื่อการประสานประโยชน์ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. ประชาชนตื่นตัว มีส่วนร่วมทางด้านการเมืองทุกระดับและมีความกระตือรือร้นที่ตรวจสอบและกำกับการดำเนินงานทางด้านการเมืองทุกระดับ

3. สร้างจิตสำนึกและบทบาทที่ดีของชุมชน

วิสัยทัศน์ด้านเศรษฐกิจ

1. มีการพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องมีคุณภาพ ทั้งด้านคมนาคมและด้านสาธารณูปโภค

2. ประชาชนมีอาชีพที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและมีรายได้ที่เพียงพอต่อการ ดำรงชีพ

3. ชุมชนมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง มีระบบการผลิตครบวงจร และเป็นการผลิตที่ยั่งยืนไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม

วิสัยทัศน์ด้านสิ่งแวดล้อม

1. อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้คงอยู่และมีการใช้อย่างมีคุณค่าให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

2. เป็นชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี น่าอยู่

3. พิทักษ์สิ่งแวดล้อมและบูรณปฏิสังขรณ์ศิลปกรรมและโบราณสถาน เพื่อคงคุณค่าสืบไป

4. ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติจากการถูกทำลาย ให้กลายมาเป็นการอนุรักษ์

5. ปราศจากมลพิษทุกด้าน ทั้งน้ำเสีย กลิ่น – เสียงรบกวน

3) นโยบายของเทศบาลตำบลบ้านส้อง

นโยบายโครงสร้างพื้นฐาน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนได้มีสาธารณูปโภคใช้อย่างทั่วถึง
- เพื่อให้ประชาชนได้มีเส้นทางในการลำเลียงผลผลิตทางการเกษตร

มาตรการดำเนินการ

- ปรับปรุงถนนสายหลักของชุมชนที่ใช้ในการขนส่ง ลำเลียงผลผลิต ทางการเกษตรให้มีประสิทธิภาพในการใช้งาน
- ดำเนินการเร่งรัดขยายไฟฟ้าและประปา ให้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ทุกหมู่บ้าน ถนนทุกสายต้องมีไฟฟ้าสาธารณะ สว่าง สะดวก ในการสัญจร และป้องกันอาชญากรรม
- ดำเนินการก่อสร้างถนน คูระบายน้ำ ให้มีเพียงพอและมีคุณภาพที่ เหมาะสมกับงบประมาณที่ดำเนินการ
- ศึกษาและวางแผนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อรองรับการ พัฒนาสู่ความเป็นเมืองในอนาคต
- จัดหางบประมาณเพื่อการพัฒนาแหล่งน้ำตามธรรมชาติ ถนนหนทาง สะพานและอื่น ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในเขต พื้นที่

นโยบายด้านการศึกษา

วัตถุประสงค์

- ส่งเสริมให้ประชาชนออกกำลังกายและเล่นกีฬาเพื่อสุขภาพ
- จัดตั้งโรงเรียนเทศบาล ระดับประถมศึกษา

มาตรการดำเนินการ

- สนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับเด็กนักเรียนดีแต่ยากจน
- สนับสนุนศูนย์พัฒนาเด็กเล็กให้ได้มาตรฐาน
- สนับสนุนส่งเสริมกิจการสถานศึกษาของรัฐและเอกชนในพื้นที่

- สนับสนุนการก่อสร้างลานกีฬาในพื้นที่ว่างของชุมชน
- สนับสนุนให้จัดตั้งชมรมกีฬาประเภทต่างๆ

นโยบายด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า
- เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคต่าง ๆ
- เพื่อพัฒนาแหล่งธรรมชาติให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

มาตรการดำเนินการ

- รณรงค์การป้องกันโรคติดต่อ และการดูแลสัตว์เลี้ยง
- สนับสนุนกิจการและกิจกรรมต่างๆ ของ อสม.
- ส่งเสริมอนามัยแม่และเด็ก
- การจัดการดูแลการจัดเก็บขยะรวมถึงการแก้ปัญหาที่ทิ้งขยะ
- จัดหาให้มีสวนสาธารณะหรือสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- ส่งเสริมกิจกรรมการปลูกป่าในเขตชุมชน หมู่บ้าน ที่เป็นที่สาธารณะ
- จัดตั้งศูนย์สาธารณสุขประจำเทศบาล

นโยบายด้านพัฒนาคนและสังคม

วัตถุประสงค์

- เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่
- เพื่ออนุรักษ์จารีตประเพณีและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น
- เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

มาตรการดำเนินการ

- พัฒนาให้ความรู้แก่องค์กรชุมชน หมู่บ้าน
- จัดฝึกอบรมให้ความรู้แก่เยาวชนและส่งเสริมให้เล่นกีฬาป้องกัน ยาเสพติด
- ส่งเสริม สนับสนุนให้มีกองทุนสวัสดิการให้แก่กลุ่มองค์กรของ ชุมชน
- สนับสนุนเบี้ยยังชีพให้แก่ผู้พิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเอดส์
- สนับสนุนผู้ด้อยโอกาสให้มีสิทธิได้รับการสงเคราะห์ช่วยเหลือตาม สภาพ
- ส่งเสริมกิจกรรมของผู้สูงอายุ ให้มีศูนย์ในการจัดกิจกรรมและดูแล สุขภาพ
- ส่งเสริม สนับสนุนประชาชนให้มีรายได้เพิ่ม

นโยบายด้านศาสนา ประเพณีและวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์

- เพื่อสืบสานและอนุรักษ์ประเพณีวัฒนธรรม จารีตประเพณี

มาตรการดำเนินการ

- ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาในวันสำคัญต่างๆ
- สนับสนุน บำรุงศิลปวัฒนธรรม จารีตประเพณีอันดีงามของท้องถิ่น

นโยบายด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ด้านกฎหมายแก่เยาวชน
- เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.)
- เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตประจำวัน มาตรการดำเนินการ
- จัดฝึกอบรมความรู้ด้านกฎหมายแก่เยาวชน ประชาชน เพื่อปฏิบัติ ตามกฎหมายอย่างถูกต้อง
- ส่งเสริมสนับสนุนการฝึกอบรมอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) แกนนำอาสาป้องกันอาชญากรรมในหมู่บ้าน ชุมชน
- รณรงค์ป้องกันและต่อต้านยาเสพติด
- ติดตั้งกล้องวงจรปิดตามจุดต่างๆที่เสี่ยงต่ออันตราย ในชุมชน
- จัดให้มีเครื่องมือในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เพียงพอ

นโยบายด้านการเมือง การบริหาร การจัดการ

วัตถุประสงค์

- พัฒนาความรู้ความเข้าใจของประชาชน ในการมีส่วนร่วมทางการ เมืองตามระบอบประชาธิปไตย
- ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของเทศบาลเพื่อให้บริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มาตรการดำเนินการ

- พัฒนาศักยภาพของบุคลากรของเทศบาลเพื่อให้สามารถอำนวยความ สะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พัฒนาประสิทธิภาพการจัดหารายได้ จัดเก็บภาษี อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม
- บูรณาการการทำงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึด พื้นที่ ที่เป็นเป้าหมายและผลประโยชน์ของประชาชน
- พัฒนาโครงสร้างและวิธีการทำงานระหว่างผู้บริหารกับพนักงานและ ประชาชน
- ยึดปรัชญา แนวทางการพัฒนาแบบเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนา แบบยั่งยืน
- บริหารเทศบาลโดยยึดหลักการบริหารการจัดการที่ดี หรือหลัก ธรรมาภิบาลและให้ประชาชนทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม

กองทุนสวัสดิการชุมชนเทศบาลตำบลบ้านส้อง

กองทุนสวัสดิการเทศบาลตำบลบ้านส้อง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 1 พฤษภาคม 2553 สมาชิกจัดตั้งครั้งแรก จำนวน 150 คน สมาชิกปัจจุบัน จำนวน 4,548 คน เงินกองทุนครั้งแรกจำนวน 54,750 บาท ปัจจุบันมีเงินกองทุนฯ ประมาณ 3.5 ล้านบาท ในแต่ละปีจะเปิดรับสมัครสมาชิกใหม่ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน-มกราคมของทุกปี ผู้ที่สมัครจะต้องอาศัยอยู่ในเขตเทศบาลไม่น้อยกว่า 6 เดือน และเสียเงินค่าสมัครคนละ 20 บาท สมาชิกจะต้องสมทบเงินเป็นรายปี คนละ 365 บาท (สมทบภายในวันที่ 15 พฤศจิกายนของทุกปี) เมื่อสมัครเป็นสมาชิกแล้วอย่างน้อย 3 เดือน กองทุนฯ จะให้ความช่วยเหลือตามระเบียบที่กำหนดเอาไว้ ยกเว้นบาดเจ็บหรือเสียชีวิตจากอุบัติเหตุกองทุนฯ จะให้การช่วยเหลือทันที

มีสวัสดิการที่สำคัญ ประกอบด้วย

1. กรณีเจ็บป่วยนอนโรงพยาบาล 1-2 คืน เบิกได้ 1,000 บาท สูงสุด 6 คืน เบิกได้ 3,000 บาท ปีหนึ่งไม่เกิน 2 ครั้ง

2. กรณีหมา แมว งู ตะขาบกัด กองทุนฯ ช่วยเหลือ 500-1,000 บาท

3. กรณีคลอดบุตร ครั้งละ 2,000 บาท

4. กรณีแท้งลูก กองทุนฯ จะช่วยเหลือ 3,000 บาท

5. บาดเจ็บจากอุบัติเหตุ ถูกทำร้าย เบิกจ่ายได้ทันที (ไม่ต้องเป็นสมาชิกครบ 3 เดือน) กองทุนจะช่วยเหลือตั้งแต่ 1,000 บาทขึ้นไป

6. กรณีแขน-ขาขาด กองทุนฯ ช่วยเหลือข้างละ 10,000 บาท

7. ตาบอด ข้างละ 10,000 บาท

8. ทุพพลภาพถาวร ช่วยเบื้องต้น 10,000 บาท และไม่ต้องสมทบเงินเข้ากองทุนตลอดชีพและหากเสียชีวิตในเวลาต่อมา กองทุนฯ ช่วยเหลือ 20,000 บาท

9. กรณีเสียชีวิตจากอุบัติเหตุ (ไม่ต้องเป็นสมาชิกครบ 3 เดือน) หากเสียชีวิตจะช่วยเหลือทันที 30,000 บาท กรณีเป็นโรคเรื้อรังเสียชีวิต จะต้องเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า 6 เดือน กองทุนฯ ช่วยเหลือ 30,000 บาท

10. มีการมอบความช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสผู้ยากไร้ในตำบล

11. ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานสมาชิกที่ยากจนแต่เรียนดี ประพฤติดี

12. กรณีเกิดภัยพิบัติกองทุนได้ให้การช่วยเหลือเบื้องต้น

นอกจากนั้นยังเป็นองค์กรกลางในการประสานหน่วยงานให้ฝึกอาชีพแก่สมาชิกที่ตรงกับความต้องการ

การบริหารกองทุน มีคณะกรรมการกองทุนมาจากตัวแทนสมาชิกทั้ง 18 หมู่บ้าน และคณะที่ปรึกษามาจากคณะผู้บริหารเทศบาลตำบลบ้านส้อง ยึดหลักการทำงาน ‘ซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ ใช้เทคนิคการประสานสิบทิศ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน’ ทำให้กองทุนฯ

เติบโตทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยใช้ ‘ทฤษฎีขากิ้งกือ’ เป็นแนวทาง เพราะกิ้งกือมีหลายขาเดินไปพร้อม ๆ กัน ทำให้เกิดพลังและถึงจุดหมายได้อย่างมั่นคง ซึ่งขากิ้งกือในที่นี้ประกอบด้วย

ขาที่ 1 คือ สมาชิกกองทุนสวัสดิการชุมชน ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่มีความหลากหลาย เริ่มจากกลุ่มอาสาสมัครยาเสพติด กลุ่มแกนนำ กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มพัฒนาสตรี กลุ่มเยาวชน ประชาชนทั่วไป

ขาที่ 2 คือ ท้องถิ่น เข้าร่วมส่งเสริมกองทุน โดยเทศบาลตำบลบ้านส้องสนับสนุนงบประมาณสมทบ

ขาที่ 3 คือ สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) ที่ร่วมสนับสนุนทั้งงบประมาณและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่กองทุน

ขาที่ 4 คือ ห้างร้าน บริษัท ภาคเอกชนในท้องถิ่น บริษัทเหมืองแร่ ฯลฯ ร่วมบริจาคเงินสมทบเข้ากองทุนทุกปี

ขาที่ 5 คือ การจัดงานระดมทุน

ขาที่ 6 คือ การเชื่อมโยงกลุ่มอาชีพและผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ในตำบลมาขายสินค้าออนไลน์ร่วมกัน

จากการดำเนินงานของกองทุนสวัสดิการชุมชนทำให้สมาชิกได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ตามที่กองทุนได้จัดสวัสดิการให้กับสมาชิก ผลที่เกิดขึ้นสมาชิกได้รับสวัสดิการดังนี้ 1) ด้านรักษาพยาบาล 1,746 ราย 2) ด้านอุบัติเหตุ 34 ราย 3) ด้านเสียชีวิต 22 ราย 4) สวัสดิการคลอดบุตร 17 ราย 5) ช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส 162 ราย 6) มอบทุนการศึกษา 4 ราย 7) ช่วยเหลือภัยพิบัติ 2 ราย 8) ช่วยเหลือผู้ยากไร้ 18 ราย 9) ฝึกอาชีพ 25 กลุ่ม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วิชา อินทร์จันทร์ (2563, หน้า 150-170) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ผลการศึกษาพบว่า 1) สภาพปัญหาปัจจุบันของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านในกองทุนหมู่บ้านที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ เกิดจากสาเหตุดังนี้ (1) คณะกรรมการขาดการเรียนรู้อย่างจริงจังจากเอกสารคู่มือปฏิบัติงานที่สำนักงานกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติกำหนดไว้ (2) กรรมการที่ได้รับการอบรมจากหน่วยราชการและภาคีที่เกี่ยวข้องไม่ได้รับความรู้จริงและขาดทักษะการถ่ายทอดต่อ (3) กรรมการขาดแรงจูงใจในการเรียนรู้ และ (4) กรรมการไม่เห็นความสำคัญของระบบงานทะเบียน และการจัดเก็บเอกสาร 2) การออกแบบยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีแนวทางสร้างรูปแบบประกอบด้วยหน่วยระบบทำงานหรือหน่วยการเรียนรู้ ทั้งหมด 5 หน่วยระบบ คือ 1) การศึกษาดูงานกองทุนหมู่บ้านที่ประสบความสำเร็จ 2) ให้ความรู้เกี่ยวกับกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง 3) ให้ความรู้หลักวิชาว่าด้วยการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและ

ชุมชนเมือง 4) กระบวนการหลังจากการศึกษาดูงานและเรียนรู้หลักวิชา และ 5) การวัดและประเมินผล 3) การทดลองใช้ยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมตามหน่วยระบบของยุทธศาสตร์ฯ มีความรู้ความเข้าใจของตนเองหลังอบรมสูงกว่าก่อนเข้ารับอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อยุทธศาสตร์ฯ และคู่มือการพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงยุทธศาสตร์การพัฒนากองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านที่มีศักยภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำ คือ ปานกลาง (C) และควรปรับปรุง (D) เมื่อได้รับการพัฒนาตามวิธีการในหน่วยระบบ 5 หน่วย และอนุระบบ 14 หน่วยสามารถนำความรู้ความเข้าใจความพึงพอใจที่ได้รับจากการอบรมตามยุทธศาสตร์ฯ ไปใช้ ทำให้มีความรู้ความเข้าใจในการบริหารจัดการมากขึ้นสามารถปฏิบัติได้ดีและยกระดับผลการประเมินศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านขึ้นจากระดับปานกลาง (C) เป็นระดับดีมาก (A) จำนวน 1 กองทุน กองทุนหมู่บ้านจากระดับควรปรับปรุง (D) เป็นระดับดี (B) จำนวน 2 กองทุนจึงสรุปว่ายุทธศาสตร์นี้สามารถแก้ปัญหาที่พบได้จริงจึงไม่ต้องปรับปรุงยุทธศาสตร์

พิเชษฐ์ โพดาพล และ ปรมัตถ์ โพดาพล (2563, หน้า 83-93) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกตใช่หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารองคการบริหารสวนตำบลในเขตอำเภอโพนทองจังหวัดร่อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการประยุกตใชสูงสุด คือ กาลัญญุตา (รูจักกาล) รองลงมาคือดานธัมมัญญุตา (รูหลักหรือรูจักเหตุ) และด่านอัตถัญญุตา (รูความมุงหมายหรือรูจักผล) ตามลำดับ ดานที่มีการประยุกตใชต่ำสุด คือ ดานมัตตัญญุตา (รูจักประมาณ)

สุวรรณ์ แก้วนะ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2564, หน้า 1-13) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทผู้บริหารผ่านหลักสัปปุริสธรรมส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยรวมร้อยละ 21 และ 3. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่าง คือ การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารเทศบาล นอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักสัปปุริสธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเทศบาลที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม

ธนสาร ธรรมสอน (2564, หน้า 339-347) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์

ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านประเมินผลปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความเข้มแข็ง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านประชากร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความโปร่งใส ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ ด้านประเมินผลปฏิบัติการ ด้านความเข้มแข็ง ด้านการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผการัตน์ ผาหวัน (2564, หน้า 11-21) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านท่าสะอาด ตำบลท่าสะอาด อำเภอนาด้วง จังหวัดเลย พบว่า คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการกองทุนตามหลักการบริหารจัดการที่ดีของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนิติธรรม ด้านความรับผิดชอบ ด้านคุณธรรม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความคุ้มค่า และด้านความโปร่งใส ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ในเขตตำบลท่าสะอาด อำเภอนาด้วง จังหวัดเลย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี พบว่ามีการเสนอแนะในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส ด้านคุณธรรม ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถกำหนดกิจกรรมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและให้มีการรวมกลุ่มของผู้กู้เงินกองทุนหมู่บ้านที่มีอาชีพเดียวกันเป็นกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการประกอบอาชีพ

พันธิยา ดอกไม้ (2565, หน้า 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารกองทุนหมู่บ้านในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการกองทุนหมู่บ้าน ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สุมณฑา สุภาวิมล (2565, หน้า 169-182) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ จากการศึกษาสรุปได้ว่า การเปลี่ยนผ่านสังคมก้าวสู่สังคมผู้สูงอายุอันส่งผลต่อเศรษฐกิจ เชื่อมโยงถึงการดำเนินชีวิตประจำวัน สภาพแวดล้อม รายได้และอาชีพ ซึ่งภาครัฐต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตเป็นสำคัญ ต้องเตรียมความพร้อมเพื่อวัยสูงอายุให้มีคุณภาพ กำหนดมาตรการรับมือแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นนโยบายหรือแแผนดำเนินงานที่เกี่ยวกับระบบคุ้มครองทางสังคม

สำหรับผู้สูงอายุ การพัฒนาระบบสวัสดิการ หลักประกันสุขภาพ ระบบบริการสาธารณสุข ตลอดจนส่งเสริมการทำงานและหารายได้ของผู้สูงอายุ รวมทั้งการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมสูงวัยก่อให้เกิดการบูรณาการด้วยการนำหลักสัปปุริสธรรม ประกอบด้วย (1) ธัมมัญญุตา การสำรวจปัญหาความต้องการ (2) อัตถัญญุตา ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปปฏิบัติ (3) อัตตัญญุตา การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงาน (4) มัตตัญญุตา ความเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ (5) กาลัญญุตา ลำดับความสำคัญการดำเนินงานผู้สูงอายุ (6) ปริสัญญุตา ศึกษาคนในบริบทพื้นที่ และ (7) ปุคคลัญญุตา เลือกบุคลากรรับผิดชอบงานที่เหมาะสม ผนวกกับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานอย่างมีหลักการและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องมีปรับปรุงการดำเนินชีวิตตนเองให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงวัยสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพแข็งแรงตลอดจนช่วยลดปัญหาของผู้สูงอายุเอง

พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย), พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ วรกฤต เถื่อนช้าง (2565, หน้า 385-398) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในการบริหารภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป การนำหลักสัปปุริสธรรมมาบูรณาการกับการบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลให้บุคคลไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้ เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่ง นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวม สามารถนำหมู่ชน สังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป

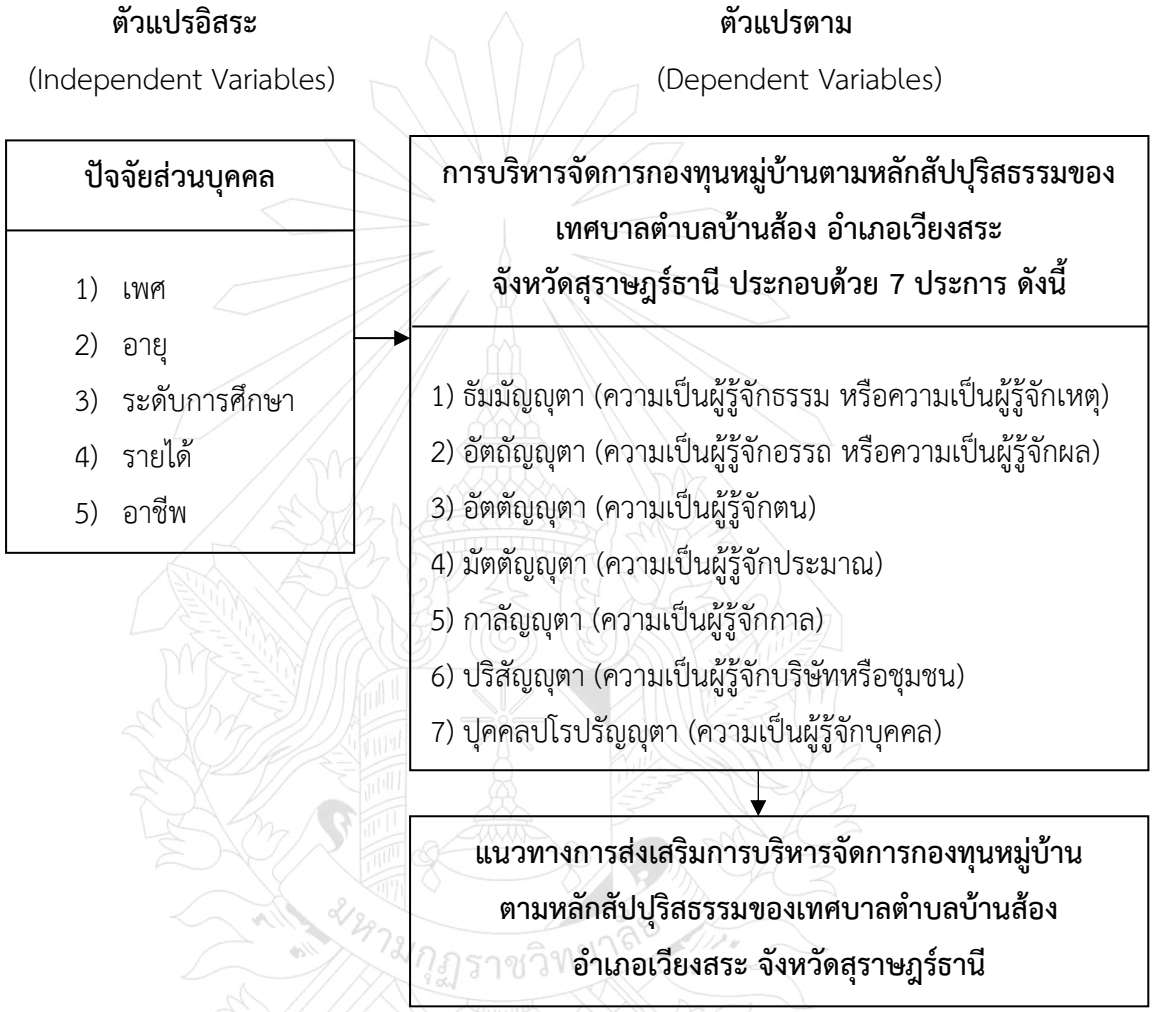
สุจิตตรา สวาทยานนท์ (2566, หน้า 153-168) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การจัดการแหล่งเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาแนวใหม่โดยใช้ หลักสัปปุริสธรรม จากการศึกษาสรุปได้ว่า ในการจัดการแหล่งเรียนรู้ส่วนใหญ่นั้นเป็นการจัดการแหล่งเรียนรู้หรือเป็นแหล่งแนวคิดเพื่อให้ผู้ที่สนใจได้มีโอกาสศึกษาเรียนรู้ในสถานที่แห่งนั้น หรือเพื่อให้เกิดมุมมองที่ดี เพื่อเป็นการเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนารูปแบบการเผยแผ่แนวคิดที่เกี่ยวข้องทางหลักคำสอน แนวคิด หรือวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องในชุมชน ดังนั้นจึงได้นำหลักสัปปุริสธรรมมาประยุกต์ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือการวิวัฒนาการทางสังคม รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาในรูปแบบที่ชัดเจน การจัดการที่ดีโดยรู้จักเหตุ ทำให้เกิดการค้นหาปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ รวมทั้งผลการจัดการที่นำไปสู่การแก้ปัญหาที่เหมาะสม เพื่อเข้าใจหลักการที่กำลังจะแก้ไขอย่างมีความชัดเจน โดยผ่านตัวตนที่เป็นผู้ขับเคลื่อนให้สามารถผ่านไปตามขั้นตอนที่ได้มีการกำหนดไว้ หรือการรู้จักประมาณการสำหรับในการแก้ปัญหานั้นเพื่อไม่ให้เกิด

ความยืดเยื้อ โดยจัดให้มีความเหมาะสมมีความพอประมาณที่สามารถจัดการได้ การรู้จักกรอบของระยะเวลาที่มีการแก้ปัญหา การเข้าใจในหลักเวลาอย่างเหมาะสม สิ่งที่ถูกต้อง รัดกุมที่ดี และจำเป็นต้องรู้จักให้ความสำคัญกับผู้ที่อยู่รอบข้างด้วย ซึ่งเป็นชุมชนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยให้บุคคลนั้นเป็นหัวใจสำคัญของแหล่งการจัดการเรียนรู้ที่ต้องมีความเข้าใจ เพื่อให้การจัดการแหล่งเรียนรู้นั้นได้ถ่ายทอดไปอย่างมีประสิทธิภาพที่ดี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปบุรุษ คือเป็นบุคคลที่มีคุณธรรม มีสัมมาทิฐิ กล่าวคือ เป็นผู้ที่มีความรู้ มีปัญญา หรือมีมุมมองที่ถูกต้องตรงกับความจริง เป็นคนที่มีความเห็นชอบตามทำนองครองธรรมหรือเป็นคนดี อันประกอบด้วยความเป็นผู้รู้จักเหตุความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย ความเป็นผู้รู้จักตน ความผู้รู้จักประมาณ ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาความเป็นผู้รู้จักชุมชน ความเป็นผู้รู้จักบุคคล ซึ่งหลักธรรมเหล่านี้จะสามารถนำมาบูรณาการ หรือประยุกต์ใช้กับการบริหารงานสมัยใหม่ได้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (ที.ปา. 11/331/264) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mix Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (Indept-interview) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าพระไตรปิฎก หนังสือ ตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการวิจัยตามกระบวนการดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

1) ประชากร ได้แก่ ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 4,548 คน (งานทะเบียนสมาชิก กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง, 2566)

2) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 368 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane', 1973, pp. 727-728)

3.1.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informant) กำหนดการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตัวแทนภาคเอกชน และนักวิชาการศาสนา รวม 5 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยมีเทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ดังต่อไปนี้

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มที่สมาชิก ทุกหน่วยของประชากรที่มีจำนวนไม่มากนักแต่มีโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นอิสระจากกันที่จะได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างกระจายทั้ง 18 หมู่บ้าน โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 368 คน กระจายเท่ากันใน 18 หมู่บ้าน ๆ ละ 20-21 คน และเลือกสอบถามเฉพาะประชาชนที่เป็นสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องเท่านั้น ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อหมู่บ้าน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
1	บ้านพรุกระแชง	20
2	บ้านส้องเหนือ	20
3	บ้านทุ่งเขาโคก	20
4	บ้านส้อง	20
5	บ้านนาเหนง	20
6	บ้านมหาราช	20
7	บ้านเหนือคลอง	20
8	บ้านหนองชุมแสง	20
9	บ้านนาชุมเห็ด	20
10	บ้านหนองสามสิบ	20
11	บ้านถาวรราษฎร์	21
12	บ้านราษฎร์พัฒนา	21
13	บ้านห้วยแก้ว	21
14	บ้านพรุกำ	21
15	บ้านไทรทอง	21
16	บ้านห้วยทรายขาว	21
17	บ้านสวนกล้วย	21
18	บ้านหนองตอเสียด	21
รวม		**368**

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้เทคนิคจากการเลือกแบบมีรายละเอียดดังนี้

ที่	ชื่อ – สกุล	ตำแหน่ง
1	นายคนองศิลป์ ชิตรกุล	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง
2	นายสุวัฒน์ ดาวเรือง	ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง
3	นายบรรจง สนิท	สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน
4	นายประภาส เหรียญทอง	ตัวแทนภาคเอกชน
5	พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์	เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง)

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีลักษณะขั้นตอนการสร้าง และการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ตามรายละเอียดต่อไปนี้

ลักษณะของเครื่องมือ

3.3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นโดยผู้วิจัย จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง ข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถาม (Questionnaires) มีลักษณะคำถามแบบปลายปิดและปลายเปิดแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษา ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี แบ่งออกเป็น7 ด้าน จำนวน 21 ข้อดังนี้

1) หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) จำนวน 3 ข้อ
2) หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) จำนวน 3 ข้อ
3) หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) จำนวน 3 ข้อ
4) หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) จำนวน 3 ข้อ
5) หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) จำนวน 3 ข้อ
6) หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน) จำนวน 3 ข้อ
7) หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) จำนวน 3 ข้อ

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนตามแนวคิดของลิเคิร์ท ดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แนวคำถามสำหรับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยคำถามสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึกถูกพัฒนาขึ้นโดยผู้วิจัย ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ 3 ส่วน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ตอนที่ 2 การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3.4 การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและตรวจคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนดังนี้

3.4.1 การศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความ ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อรวบรวมเนื้อหาสาระจากการศึกษาค้นคว้าที่ได้มาดังกล่าวนำมากำหนดเป็นเป็นกรอบให้ตรงกับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อมูล ในการสร้างแบบสอบถาม แล้วร่างแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือแบบปลายปิด (Close - ended Question) และแบบปลายเปิด (Open-ended Question) ประกอบกัน ซึ่งเป็นการดัดแปลงเครื่องมือจากแบบสอบถามที่ได้เคยผ่านการตรวจสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม จำนวน 3 ท่าน

1) ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

3) นายคนองศิลป์ ชิตรกุล

เพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถาม

3.4.5 นำแบบสอบถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ IOC) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 197) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

3.4.6 ปรับปรุง แก้ไขเครื่องมือตามที่คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาและความเหมาะสมของคำถาม

3.4.7 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับสมาชิกกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลเมืองเวียง ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ด้านความเชื่อมั่น (Reliability) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Alpha - coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 205) ได้ค่าเท่ากับ 0.943

3.4.8 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้วไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำเครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม และคำถามสำหรับสัมภาษณ์เชิงลึก ไปเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

3.5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

1) ขอรับหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกเทศนตรีตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2) แจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์

4) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป

3.5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยนัดหมายวัน เวลา และสถานที่กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และเดินทางไปเก็บข้อมูลตามวัน เวลา ที่นัดหมายไว้ สถานที่ในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ เทศบาลตำบลบ้านส้อง ที่ทำการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องและวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก และมีการจดบันทึกเป็นเอกสารและบันทึกภาพ เมื่อได้รับอนุญาต

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.6.1 การวิจัยเชิงปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1) ปัจจัยส่วนบุคคลโดยหาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency)

2) ศึกษาระดับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

การวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนน ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ , 2541, หน้า 75)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายความว่า มีการบริหารอยู่ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายความว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายความว่า มีการบริหารอยู่ในระดับปานกลา

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายความว่า มีการบริหารอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายความว่า มีการบริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.6.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจะทำการจัดข้อมูล (Data grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสนทนาที่กำหนดไว้ จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาประกอบบริบท

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้สำหรับการทำวิจัยในครั้งนี้ได้แก่

สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) เพื่อใช้สำหรับบรรยายข้อมูลทั่วไป ได้แก่

3.7.1 ร้อยละ (Percentage) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 217)

สูตร $P = \frac{X \times 100}{n}$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ

X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

n = จำนวนประชากร

3.7.2 ค่าเฉลี่ย $\left(\overline{X}\right)$ (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 219)

สูตร $\overline{X} = \frac{\sum fx}{n}$

เมื่อ $\overline{X}$ = ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง

f = ความถี่ของคะแนนแต่ละตัว

n = จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง

3.7.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 223)

สูตร $\mathbf{S.D.} = \sqrt{\frac{\sum\left(X - \overline{X}\right)^2}{n-1}}$

เมื่อ **S.D.** = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\overline{X}$ = คะแนนเฉลี่ย

X = คะแนนแต่ละตัว

n = จำนวนข้อมูล

3.7.4 ค่า IOC (Item-Objective Congruence Index) (ส่งศรี ชมภูวงศ์, 2554, หน้า 225)

สูตร $IOC = \sum R/N$

IOC = ดัชนีความสอดคล้อง

R = คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ = ผลรวมคะแนนของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

คะแนนของผู้เชี่ยวชาญกำหนดได้ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้อง/ตรงกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าถูกต้อง/สอดคล้อง/ตรงกับวัตถุประสงค์

-1 หมายถึง แน่ใจว่ายังไม่ถูกต้อง/ไม่สอดคล้อง/ไม่ตรงวัตถุประสงค์-1

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี เป็นการวิจัยเชิงผสานวิธี (Mixed Methods) โดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 368 คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ นำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยายตามลำดับ ได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

4.3 ผลการสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกในการเสนอผลวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ ดังนี้

$\overline{X}$ หมายถึง คะแนนค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. หมายถึง ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

n หมายถึง จำนวนข้อมูลทั้งหมด

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 368 คน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำมาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามเพศผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
1. ชาย	152	41.30
2. หญิง	216	58.70
รวม	**368**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 และเป็นเพศชาย จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
1. 18-30 ปี	38	10.30
2. 31-40 ปี	87	23.60
3. 41-50 ปี	151	41.10
4. 51-60 ปี	50	13.60
5. 61 ปีขึ้นไป	42	11.40
รวม	**368**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41-50 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 23.60 อายุ 51-60 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 อายุ

61 ปีขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.40 และอายุ 18-30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
1. ประถมศึกษา	44	12.00
2. มัธยมศึกษาตอนต้น	55	14.90
3. มัธยมศึกษาตอนปลาย	96	26.10
4. อนุปริญญา/ปวส.	35	9.50
5. ปริญญาตรี	121	32.90
6. สูงกว่าปริญญาตรี	17	4.60
รวม	**368**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 14.90 ระดับประถมศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ระดับอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามอาชีพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อาชีพ		
1. เกษตรกร/รับจ้าง	188	51.10
2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	83	22.60
3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	35	9.50
4. พ่อบ้าน/แม่บ้าน	39	10.60
5. นักเรียน / นักศึกษา	23	6.20
รวม	**368**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอาชีพเกษตรกร/รับจ้าง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 รองลงมาคือ อาชีพค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 พ่อบ้าน/แม่บ้าน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 10.60 อาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และนักเรียน / นักศึกษา จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน		
1. ต่ำกว่า 10,000 บาท	129	35.00
2. รายได้ 10,001-15,000 บาท	124	33.70
3. รายได้ 15,001-20,000 บาท	65	17.70
4. 20,001 บาทขึ้นไป	50	13.60
โดยรวม	**368**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาคือ มีรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 มีรายได้ 15,001-

20,000 บาท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.70 และมีรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.60 ตามลำดับ

4.2 การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การวิเคราะห์การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการหาค่าเฉลี่ยและความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกหลักธรรม

(n = 368)

ข้อ	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)	4.20	0.54	มาก
2.	หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)	4.30	0.58	มาก
3.	หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)	4.17	0.54	มาก
4.	หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)	4.16	0.61	มาก
5.	หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)	4.18	0.55	มาก
6.	หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)	4.19	0.57	มาก
7.	หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)	4.14	0.57	มาก
	โดยรวม	**4.19**	**0.45**	**มาก**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมทุกหลักธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.45) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายหลักธรรม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถหรือความเป็นผู้รู้จักผล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ หลักธัมมัญญุตา

(ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก และ หลักธรรมที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)

(n = 368)

ข้อ	หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง บริหารงานจัดการกองทุนหมู่บ้านถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เพียงใด	4.20	0.60	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของกองทุนอย่างเคร่งครัด เพียงใด	4.19	0.60	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.21	0.66	มาก
	โดยรวม	**4.20**	**0.54**	**มาก**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องมีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง บริหารงานจัดการกองทุนหมู่บ้านถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการ

กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของกองทุนอย่างเคร่งครัด เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.60) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)

(n = 368)

ข้อ	หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.32	0.68	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เช่น การฝาก การกู้ อย่างชัดเจน เพียงใด	4.25	0.67	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการกำหนดเป้าหมายของการการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจน สามารถทำได้จริงเพียงใด	4.32	0.66	มาก
	โดยรวม	**4.30**	**0.58**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตามหลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.30, S.D. = 0.58) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านเพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.68) และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการกำหนดเป้าหมายของการการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจน สามารถทำได้จริงเพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เช่น การฝาก การกู้ อย่างชัดเจน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.25, S.D. = 0.67) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)

(n = 368)

ข้อ	หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องเป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.20	0.64	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องมีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	4.16	0.59	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องมีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพียงใด	4.14	0.65	มาก
	โดยรวม	4.17	0.54	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.54) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.64) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องมีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.49) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)

(n = 368)

ข้อ	หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ เพียงใด	4.20	0.75	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการบริหารวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและนำไปใช้ในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่า เพียงใด	4.16	0.72	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ เพียงใด	4.14	0.65	มาก
	โดยรวม	**4.16**	**0.61**	**มาก**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.61) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.75) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการบริหารวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและนำไปใช้ในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่า เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.72) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)

(n = 368)

ข้อ	หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารเวลาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด	4.16	0.63	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	4.17	0.66	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา เพียงใด	4.21	0.65	มาก
	โดยรวม	**4.18**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 4.11 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.55) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.21, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.66) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารเวลาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.16, S.D. = 0.63) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)

(n = 368)

ข้อ	หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของชุมชนในเทศบาลตำบลบ้านส้องได้ เพียงใด	4.17	0.65	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและเกิดการสร้างเครือข่าย เพียงใด	4.23	0.62	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.18	0.71	มาก
	โดยรวม	**4.19**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.12 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.19, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและเกิดการสร้างเครือข่าย เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.62) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.18, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของชุมชนในเทศบาลตำบลบ้านส้องได้เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.17, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)

(n = 368)

ข้อ	หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.20	0.71	มาก
2.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกออมเงินกับกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.10	0.69	มาก
3.	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีเอื้ออาทรต่อสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	4.12	0.65	มาก
	โดยรวม	**4.14**	**0.57**	**มาก**

จากตารางที่ 4.13 พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) มีค่าแปลผลโดยรวมค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.57) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปน้อยสุด พบว่า หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.71) อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีเอื้ออาทรต่อสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.12, S.D. = 0.65) อยู่ในระดับมาก และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกออมเงินกับกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 4.10, S.D. = 0.69) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

4.3 ผลการสรุปข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

จากข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ที่ได้รับมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานควรปรับปรุงในด้านการวางแผนให้พัฒนากระบวนการบริหารกองทุนหมู่บ้านให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยกำหนดการวางแผนปฏิบัติงานของกองทุนไว้ให้ชัดเจนทุกเรื่องในกระบวนการบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองมีการวางแผนเป็นระยะ ๆ และคลอบคลุมการทำงานของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน และควรปรับปรุงในด้านการมีส่วนร่วมของสมาชิกควรให้ความร่วมมือในการประชุมปรึกษาหารือและเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านรวมไปถึงการแสดงความคิดเห็นเพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเสรีมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มอาชีพแก่สมาชิก และทำให้มีรายได้ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ผู้วิจัยได้ไปสัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ในประเด็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณาแล้วบรรยาย (Descriptive) ให้เหตุผลสรุปประเด็นใน 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านหลักธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) 2) ด้านหลักอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) 3) ด้านหลักอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) 4) ด้านหลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) 5) ด้านหลักกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) 6) ด้านหลักปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน) และ 7) ด้านหลักปุคคลปโรปรัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ดังนี้

4.3.1 รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิผู้ให้สัมภาษณ์ 5 ท่าน ดังนี้

1) นายคนองศิลป์ ชิตรกุล	นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง
2) นายสุวัฒน์ ดาวเรือง	ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง
3) นายบรรจง สนิท	สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน
4) นายประภาส เหรียญทอง	ตัวแทนภาคเอกชน
5) พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์	เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง)

4.3.2 ผลการสัมภาษณ์สรุปได้ดังนี้

แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

1) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ตามหลักธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เกี่ยวข้องควรมีความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วมในกองทุน การใช้เหตุ และผลเข้ามาควบคุมในการสร้างกองทุน เพื่อให้เกิดความแข็งแรง

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เป็นกองทุนที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือกองทุนบุญ ไม่เป็นกองทุนที่แสวงหากำไร คนที่ไม่ป่วยไม่เข้าโรงพยาบาลก็ได้ช่วยเหลือคนที่เจ็บไข้ได้ป่วย ซึ่งกองทุนจะทำงานไปพร้อม ๆ กัน

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรม ความเป็นผู้รู้จักเหตุ ทำให้เกิดความโปร่งใส และมีความเป็นธรรม

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ต้องเรียนรู้ในส่วนของเงิน คือ ใช้จ่ายแบบไหนให้เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยเฉพาะกองทุนหมู่บ้านเป็นสิ่งที่ทำให้ช่วยชาวบ้านได้เป็นอย่างดี

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ กับสิ่งที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องและประพฤติปฏิบัติตามเหตุและผล ที่จะพึงบังเกิด แก่ผู้ร่วมงานหรือสมาชิกของกลุ่ม

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ต้องรู้หลักการในเรื่องนั้น ๆ รู้งานรู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เพื่อมิให้ปฏิบัติผิดพลาดและทำให้ประชาชนมีความมั่นใจในความโปร่งใส และมีความเป็นธรรม

2) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรเน้นไปในคณะกรรมการ และชาวบ้าน ช่วยกันไม่เอาเปรียบกัน เช่น คนที่เป็นโรคประจำตัวแต่ก็ยังมาทำการสมัครสมาชิกกองทุน ยึดหลักการไว้วางใจซึ่งกันและกัน และความโปร่งใส

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า กองทุนมีวัตถุประสงค์ชัดเจน คือ ให้ประชาชนสามารถเข้าถึงกองทุนได้ ตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 65 ปี การนำเอาเป็นผู้รู้จักผลเข้ามาทำให้ทั้งกรรมการกองทุนและประชาชนมีวินัยในการฝากถอน และการทำบัญชีอย่างถูกต้องตรงไปตรงมา

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า หลักการนี้ทำให้การบริหาร รู้จักผลที่เกิดขึ้นจากการบริหารจัดการ สามารถนำมาใช้ได้ในอนาคตต่อไป

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เมื่อคนรู้จักผลแล้ว บางคนคงลืมว่าผลที่ได้มานี้ ได้มาจากไหน ดีอย่างไร สมควรที่จะได้แค่ไหน กองทุนที่ช่วยมีรัฐอุดหนุน และสามารถบริจาคได้

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ รู้ว่าตนกำลังทำอะไร เพื่อวางแนวทางให้ตรงกับเป้าหมายในการบริหาร และทำให้เกิดผลตามที่มุ่งหมายเอาไว้

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีคือ รู้ถึงประโยชน์ที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผน วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ การมีส่วนร่วม และ ไม่มีใครรู้ 100% แต่ให้พยายามทำตัวเปรียบเสมือนน้ำครึ่งแก้ว แล้วเรียนรู้เอาความรู้ที่ได้มาปรับใช้กับกองทุนให้เข้มแข็งต่อไป และสามารถบอกต่อให้เทศบาลอื่นทั่วประเทศ

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บางครอบครัวสามารถเข้าได้ 1 คน ทางกองทุนก็ได้จัดกลุ่มเรียกกลุ่มนี้ว่า กลุ่มเปราะบาง คือ ทำให้ฟรี แต่เป็นบางกรณีบางครอบครัวเท่านั้น เพื่อให้เข้าถึงกองทุนและสามารถดูแลตัวเองดูแลสังคมได้

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คนรู้จักตนเอง สามารถประเมินข้อจำกัดของตนเองได้ สามารถมองเห็นอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและสามารถแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลดีต่อกองทุนหมู่บ้าน

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คนที่รู้จักตนแต่หน้าที่และสิทธิ์ของตนเอง ไม่ค่อยได้ทำและไม่รู้จักหน้าที่ หัวข้อนี้ทำให้คนต้องมีวินัย และช่วยส่งเสริมกองทุนต่อไปได้

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ ต้องรู้ว่าสิ่งที่ตนทำอยู่นั้น จะดำเนินชีวิตไปอย่างไรเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และรู้จักประมาณตน

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ รู้จักเราว่าเรานั้นมีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใดแล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป

4) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานีควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การที่จะขยับค่าสมาชิกแต่ละครั้ง ต้องดูต้นทุน เช่น ต้นทุนสมาชิก ต้นทุนเทศบาล ต้นทุนของการแสวงหาผลประโยชน์ที่จะมาลงทุนในกองทุนได้ เพราะกองทุนมี 3 ขา คือ สมาชิก ท้องถิ่น และภาครัฐบาล แต่กองทุนของเทศบาลตำบลบ้านส้องมีมากกว่า 3 ขา คือ ทฤษฎีกิ้งกือและรู้จักแก้ไขปัญหาทำให้กองทุนยั่งยืน

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ใช้วิธีการสะสมวันละ 1 บาท ครอบครัวที่ลำบากบางทีก็ไม่สามารถทำได้ แต่นอกจากกองทุนหมู่บ้านแล้วยังมีกองทุนขยะ เพื่อให้ชาวบ้านได้เก็บสะสมขยะเพื่อรักษาสิ่งแวดล้อม และมีเงินสะสมเพื่อสามารถเข้าถึงกองทุนสวัสดิการนี้ได้

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ควรใช้หลักธรรมข้อนี้ ควรรู้จักที่มาและความเป็นมาของกองทุนหมู่บ้าน และวิเคราะห์สภาพปัจจุบันตามต้องการ และกำหนดแผนได้

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ทุกคนรู้จักประมาณ แต่บางคนใช้จ่ายเกินตัว มีแต่ทฤษฎีแต่ไม่ได้ปฏิบัติ เพราะฉะนั้นทุกคนต้องรู้จักประมาณตนเอง ค่าใช้จ่ายเงินเข้าออกสะสมและต่อยอดในกองทุนได้

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ รู้จักในการทำงานด้านการบริหาร และรู้จักประมาณตนในการใช้หลักการหรือแนวทางการพัฒนาในองค์กรนั้น ๆ

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ต้องความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ มีการบริหารการเงิน ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอ รู้ขีดความสามารถขององค์กร และสามารถวางแผนเพื่อการต่อยอดในอนาคตได้

5) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ข้อนี้สำคัญรู้หน้าที่ รู้เวลา กรณีจัดเก็บจะมีการวางแผนชัดเจน โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของสมาชิก และเพิ่มตามสะดวก ให้เพิ่มความเร็วในการเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า กองทุนแบ่งคนออกเป็น 2 กลุ่มคือคนสังคมเมือง และสังคมชนบท แต่คนที่มาช่วยเหลือสังคมส่วนใหญ่รายได้น้อย แต่มีเวลามีแรง กับคนที่ไม่มีเวลาแต่มีทุน กองทุนนี้จึงเกิดขึ้นมาเพื่อให้คน 2 กลุ่มได้พึ่งพาอาศัยกัน

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ทำให้รู้จักการจัดเก็บสะสมเพื่อส่งเสริมในกองทุน

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ทุกคนรู้จักกันออม เช่น รายวันควรจะสะสมเท่าไหร่ใช้เวลาในการสะสมเมื่อครบ 1 เดือนคงเหลือเท่าไหร่ เหมาะสมกับช่วงเวลานั้น ๆ หรือไม่ เช่น กองทุนนี้เก็บวันละบาท 1 ปีก็ 365 บาท

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ รู้จักเวลาอันเหมาะสม และเวลาในการประกอบกิจและวางแผนให้เหมาะ ตลอดจนรู้จักกะเวลา และวางแผนอย่างได้ผล

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ต้องรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใด หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อกองทุนมากที่สุด

6) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ใช้ปรัชญาของรัชกาลที่ 9 คือ เข้าใจ เข้าถึง ไม่คำนึงถึงไม่ว่าจะเป็นบ้านใหญ่หรือบ้านเล็ก ต้องเข้าไห้ถึงทุกชุมชน และให้เท่าเทียมกัน

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า กองทุนมีการส่งเสริมอาชีพ เช่น โครงการแหล่งท่องเที่ยว โครงการจำหน่ายเครื่องแกงของหมู่บ้าน กองทุนคอยส่งเสริมอาชีพส่งเสริมรายได้ให้กับประชาชนในทุกมิติ

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า เห็นด้วยหลักธรรมข้อนี้ ทำให้ผู้บริหารชุมชนเห็นความสำคัญ และเข้าถึงชาวบ้านได้อย่างทั่วถึงและเห็นปัญหาอย่างแท้จริง

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ทุกคนต้องคำนึงถึงประโยชน์ของกองทุนหมู่บ้านเป็นหลัก ไม่คิดถึงผลประโยชน์ของคนใดคนหนึ่ง แต่ละชุมชนถ้าช่วยเหลือกันก็ทำให้ชุมชนนั้นอยู่กันอย่างมีความสุข ซึ่งแต่ละชุมชนจะไม่เหมือนกันการบริหารชุมชนแตกต่างกัน

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ต้องรู้จักชุมชนในแต่ละชุมชน ว่าชุมชนนั้น ๆ เขามีประเพณีระเบียบวินัยอย่างไร เพื่อที่จะได้พูดคุยและใช้คำพูดได้อย่างถูกต้อง และความต้องการชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง และมีประโยชน์สูงสุด

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ต้องเรียนรู้ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อกองทุน ก็คือเข้าถึงเข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7) ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักปุคคลปโรปรัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การพัฒนาการบริการจัดการกองทุนหมู่บ้าน ต้องอาศัยประชาชนที่เข้ามาเป็นสมาชิก ต้องมอบหมายงานให้ผู้นำท้องถิ่น และผู้นำชุมชน ในการพิจารณาสวัสดิการต่าง ๆ หากผู้นำชุมชนไม่รู้จักบุคคล รู้จักแต่ตนเองก็ไม่สามารถเข้าถึงได้

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การเป็นผู้รู้จักบุคคลตามหลักพุทธศาสนาช่วยส่งเสริมให้กองทุนมีความเข้มแข็งมากขึ้น ช่วยให้การจัดการตามความประสงค์ของประชาชน และแยกกลุ่มได้อย่างชัดเจนช่วยให้กองทุนมีความยั่งยืนขึ้นไป

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารสามารถสร้างความเข้าใจกับบุคคลในหมู่บ้าน และสร้างการเป็นผู้นำสร้างความรับผิดชอบและการสร้างความสัมพันธ์ และการสื่อสาร

4. นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ผู้บริหารชุมชนต้องรู้จักลูกบ้านเป็นอย่างดี ก่อนที่จะมาเป็นสมาชิกต้องมีจิตใจที่ซื่อตรงไม่คดโกง เพราะกองทุนจะเป็นกองทุนบุญเพื่อให้ทุกคนได้เข้าถึง

5. พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง) สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า คือ เราต้องรู้จักเขาและต้องเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้ดี โดยที่เราสามารถนำเอาคุณธรรมมาเป็นตัวดำเนิน และรู้จักปฏิบัติตนต่อบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างเข้าใจ

จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักปุคคลปโรปรัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล) ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี คือ ต้องรู้จักการจัดการด้วยรู้จักความแตกต่างของบุคคลว่า โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

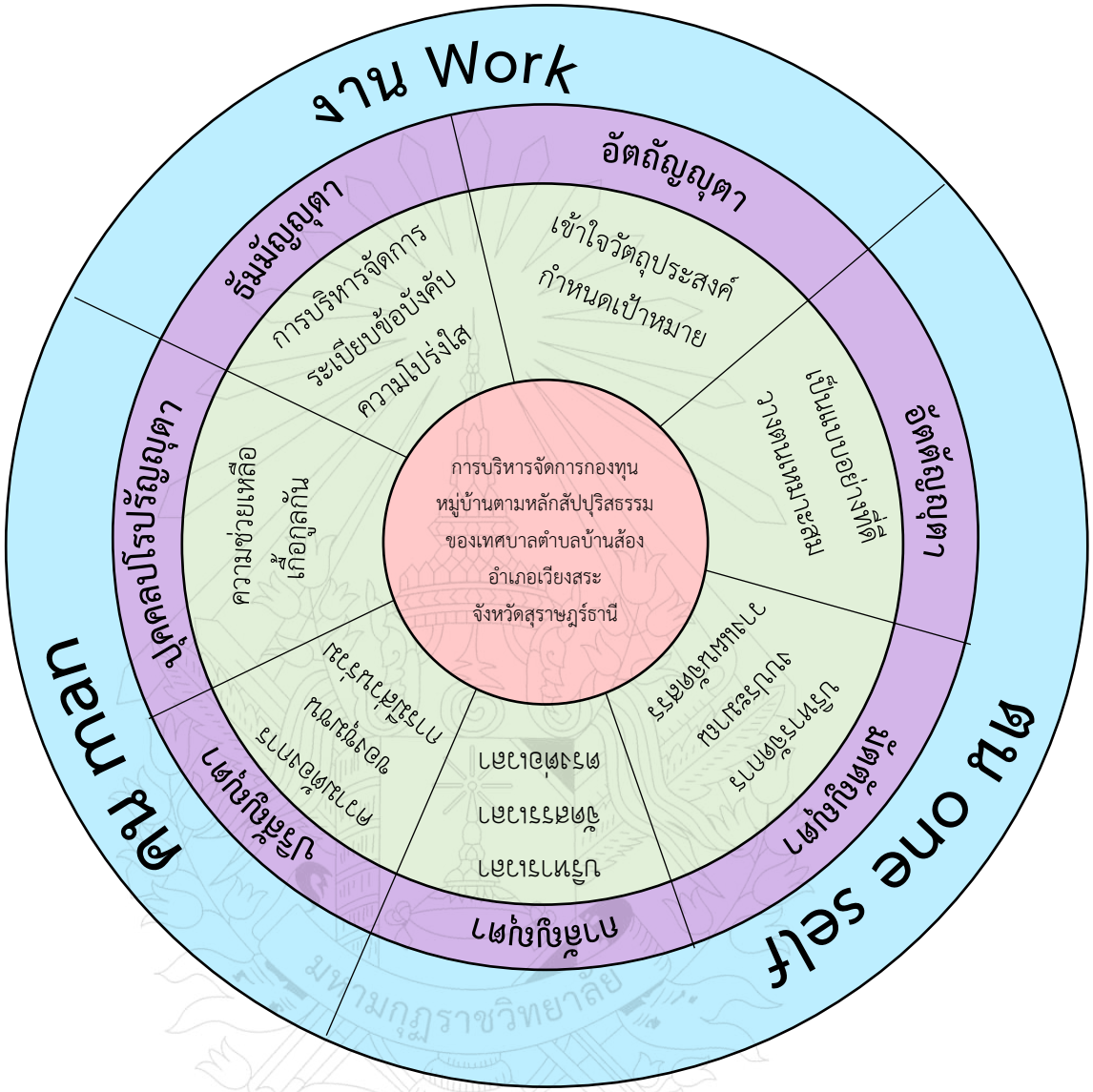
8) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า ต้องยึดหลักความถูกต้องไม่ว่าใช้หลักธรรมใด ๆ

2. นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า การบริหารกองทุนสามารถใช้หลักธรรมมาใช้ได้หลายตัว ซึ่งจะเป็นผลดีต่อกองทุนและประชาชนในพื้นที่

3. นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567 ได้ให้สัมภาษณ์ว่า สร้างความโปร่งใสในการบริหารจัดการ และสร้างความร่วมมือ และความเข้าใจ โดยให้ชาวบ้านได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถค้นพบรูปแบบในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ภายใต้ “WOM MODEL” ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 4.1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากภาพสามารถอธิบายการนำไปใช้ในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎรธานี ได้ดังนี้

1. การบริหารงาน (Work) คณะกรรมการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จะต้องนำหลักธัมมัญยุตา และ หลักอัตถัญญุตา มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหาร คณะกรรมการ

จะต้องบริหารจัดการตามระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด และมีความโปร่งใส และคณะกรรมการเองจะต้องเข้าใจวัตถุประสงค์และมีการกำหนดเป้าหมายของการบริหารกองทุนอย่างชัดเจน

2. การบริหารตน (One Self) คณะกรรมการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องจะต้องนำหลักอัตตัญญุตา หลักมัตตัญญุตา และ หลักกาลัญญุตา มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงาน คณะกรรมการจะต้องบริหารตนด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดี วางตนเหมาะสม มีการบริหารจัดการงบประมาณ จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม และ ประการสำคัญต้องบริหารเวลาให้มีประสิทธิภาพทั้งใช้เวลาให้เกิดคุ้มค่าและดำเนินการทุกอย่างตรงเวลา

3. การบริหารคน (Man) คณะกรรมการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องจะต้องนำหลักปริสัญญุตา และหลักปุคคลปฏรปรัญญุตา มาใช้เป็นแนวทางหลักในการบริหารงาน คณะกรรมการจะต้องบริหารคนหรือสมาชิก ด้วยการต้องมีการสำรวจความต้องการของสมาชิกหรือชุมชนโดยกระบวนการมีส่วนร่วม และต้องมีความช่วยเหลือเกื้อกูลกันในช่วงเวลาแห่งความยากลำบากด้วย

ดังนั้น หากคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี นำ **“WOM MODEL”** ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงานกองทุน ย่อมทำให้การบริหารมีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความพึงพอใจ แก้ปัญหาได้ ส่งเสริมการออมและอาชีพ และสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาในคณะกรรมการได้

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยขอนำเสนอ วัตถุประสงค์ของการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ตามลำดับดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สมาชิกของกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง จำนวน 368 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน ตัวแทนภาคเอกชน และนักวิชาการศาสนา รวม 5 คน เลือกแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .943 ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close Ended) คำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple Choices) จำนวน 21 ข้อ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการใช้หลักไตรสิกขาในการตัดสินใจเลือกตั้งนักการเมืองท้องถิ่นของประชาชนในเขตเทศบาลนครสงขลา จังหวัดสงขลา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นแบบสัมภาษณ์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ด้วยการกรอกข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริงเท่าที่สามารถเปิดเผยได้

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมด้วยตัวเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 368 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการโดยการนัดวันเวลาสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน จากนั้นดำเนินการสัมภาษณ์ตามวันเวลาที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” นั้น พอสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 58.70 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 41.10 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 อาชีพเกษตร/รับจ้าง จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00

5.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปยังค่าเฉลี่ยต่ำสุดดังนี้ หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน) หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) และหลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านผลการวิจัยมีดังนี้

1. หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง บริหารงานจัดการกองทุนหมู่บ้านถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เพียงใด และ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของกองทุนอย่างเคร่งครัด เพียงใด

2. หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการกำหนดเป้าหมายของการการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจน สามารถทำได้จริงเพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เช่น การฝาก การกู้ อย่างชัดเจน เพียงใด

3. หลักอัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นผู้นำ และเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้านเพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เพียงใด และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพียงใด

4. หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ เพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการบริหารวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและนำไปใช้ในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่า เพียงใด และคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ เพียงใด

5. หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา เพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม เพียงใด และ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารเวลาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด

6. หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและเกิดการสร้างเครือข่ายเพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน เพียงใด และ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของชุมชนในเทศบาลตำบลบ้านส้องได้ เพียงใด

7. หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีเอื้ออาทรต่อสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด และ คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกออมเงินกับกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด

5.1.3 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ควรมีการทบทวนและมีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบและหลักการการบริหารกองทุนหมู่บ้านที่เป็นปัจจุบัน 2) ควรมีการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ของสังคมที่จะมีผลต่อการบริหารกองทุนหมู่บ้าน 3) ควรมีการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องอย่างต่อเนื่อง 4) ควรมีการประเมินการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน โดยเฉพาะขีดความสามารถในการบริหารของคณะกรรมการและสมาชิก 5) ควรมีการกำหนดช่วงเวลาในการดำเนินงานให้ชัดเจน มีการแจ้งช่วงเวลาในการดำเนินการล่วงหน้าเพื่อให้สมาชิกได้รับทราบข้อมูลต่าง ๆ 6) ควรมีการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนอย่างต่อเนื่องทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาคม เพื่อให้การบริหารกองทุนหมู่บ้านมีประสิทธิภาพ และ 7) ควรพิจารณาความสามารถของคณะกรรมการอย่างรอบคอบ เพื่อให้การมอบหมายงานให้เหมาะสมความสามารถ นอกจากนี้ยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่า การบริหารกองทุนหมู่บ้านสามารถนำหลักธรรมในพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ได้หลักธรรม รวมทั้งต้องสร้างความโปร่งใส ความร่วมมือ ความเข้าใจผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผู้วิจัยได้นำผลที่พบจากการวิจัยมาอภิปรายเชื่อมโยงทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่อไปนี้

1) การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านหรือรายหลักธรรม พบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบตำบลบ้านส้อง ใช้หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล) มาเป็นแนวทางในการบริหารมากที่สุด เนื่องจากหลักอัตถัญญุตาเป็นหลักธรรมเป็นหลักธรรมสำคัญ เพราะเป็นหลักธรรมที่จะพิจารณาว่าบุคคลนั้นรู้จักตน รู้ตัวว่าอยู่ในสถานภาพเป็นอะไร ฐานะ ภาวะ เพศ กาลังความรู้ความสามารถ ความถนัด ว่าขณะนี้เราทำอะไรเพื่อความดีงามของกองทุนหมู่บ้าน ประพฤติตนเหมาะสมในการอยู่ร่วมกัน ความรับผิดชอบในหน้าที่และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป เพราะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้ที่ทำหน้าที่ต้องรู้บทบาทและหน้าที่ของตน เพื่อให้การทำงานบริหารนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนทร ปัญญะพงษ์ และคณะ (2562, หน้า 27-37) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านช่อระกา ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านบ้านช่อระกามีคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเป็นหลักในการดำเนินงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย หลักคุณธรรม

หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า ส่วนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน พบว่า การกู้ยืมเงินจากกองทุนหมู่บ้านการพิจารณาอนุมัติการกู้ยืมเงินของคณะกรรมการการรับเงินและส่งคืนเงินยืมการประชาสัมพันธ์เป็นปัญหาสำคัญของการบริหารจัดการกองทุนตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วิชา อินทร์จันทร์ (2563, หน้า 150) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน พบว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารกองทุนนั้น คณะกรรมการต้องมีความรู้หลักวิชาการบริหารจัดการบริหารกองทุนตามคู่มือการปฏิบัติงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง รวมทั้ง คณะกรรมการต้องมีความรู้จริงและสามารถต่อยอดได้ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนสาร ธรรมสอน (2564, หน้า 339-347) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับความคิดเห็นของการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และรายด้าน เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านประเมินผลปฏิบัติอยู่ในระดับมาก รองลงมาด้านการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีส่วนร่วม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการร่วมรับผลประโยชน์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความโปร่งใสในการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความเข้มแข็ง อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ เมื่อทำการวิเคราะห์ปัจจัยการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านประชากร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความโปร่งใส ด้านการร่งมรับผลประโยชน์ ด้านประเมินผลปฏิบัติการ ด้านความเข้มแข็ง ด้านการบริหาร มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชน ในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่หากเปรียบเทียบกับการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นการศึกษาของ พิเชษฐ์ โพดาพล และ ปรมัตถ์ โพดาพล (2563, หน้า 83-93) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอโพนทองจังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการประยุกต์ใช้สูงสุด คือ กาลัญุตา (รู้จักกาล) รองลงมาคือ ด้านธัมมัญุตา (รู้หลักหรือรู้จักเหตุ) และด้านอัตถัญุตา (รู้ความมุ่งหมายหรือรู้จักผล) ตามลำดับ ด้านที่มีการประยุกต์ใช้ต่ำสุด คือ ด้านมัตตัญุตา (รู้จักประมาณ) และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวรรณ์ แก้วนะ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2564, หน้า 92) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทผู้บริหารผ่านหลักสัปปุริสธรรมส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยรวมร้อยละ 21 และ 3. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่างคือการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารเทศบาลนอกจากนั้นยังบูรณาการ

หลักพุทธธรรมคือหลักสัปปุริสธรรมเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเทศบาลที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม

2) การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องนั้น จำเป็นจะต้องนำหลักธรรมดังกล่าวมาใช้อย่างต่อเนื่องและเข้าใจในหลักธรรมอย่างแท้จริง จึงจะสามารถให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ซึ่งสองคล้องกับการศึกษาของ พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ์) (2563, หน้า 37) พบว่า การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงานดังนี้

(1) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ (Knowing the Law, Knowing the Cause) คือ รู้ความจริง รู้หลักการรู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง

(2) ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก

(3) ความเป็นผู้รู้จักตน (Knowing Oneself)คือ การสรรหาต้องวิเคราะห์ผู้ความสามารถภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรม และบุคคลนั้นสามารถที่จะพัฒนาให้ตรงตามความต้องการขององค์กรได้

(4) ความผู้รู้จักประมาณ (Moderation, Knowing how to be temperate) คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ต้องพิจารณาให้เพียงพอ

(5) ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา (Knowing the Proper time) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจ ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ

(6) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน (Knowingthe Assembly, Knowing the Society) คือ รู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร ต้องสร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

(7) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล (Knowing the individual, Knowing the different individuals) คือ รู้จักพัฒนาบุคลากร ความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล

ในขณะสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวรรณ์ แก้วนะ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง (2564, หน้า 62) ได้ทำการ ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า 1. การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 2. การพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทผู้บริหารผ่านหลักสัปปุริสธรรมส่งผลต่อการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารเทศบาลโดยรวมร้อยละ 21 และ 3. รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลมีปัจจัยพื้นฐาน 2 อย่างคือการพัฒนาภาวะผู้นำและบทบาทของผู้บริหารเทศบาลนอกจากนั้นยังบูรณาการหลักพุทธธรรมคือหลักสัปปุริสธรรม

เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารเทศบาลที่ถูกต้องตามหลักการและหลักธรรม ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุมณฑา สุภาวิมล (2565, หน้า 169-182) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ จากการศึกษาสรุปได้ว่า การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ในการขับเคลื่อนนโยบายเพื่อรองรับกับสังคมสูงวัยก่อให้เกิดการบูรณาการด้วยการนำหลักสัปปุริสธรรม ประกอบด้วย (1) ธัมมัญญุตา การสำรวจปัญหาความต้องการ (2) อัตถัญญุตา ประโยชน์ที่ได้รับจากการนำนโยบายด้านผู้สูงอายุไปปฏิบัติ (3) อัตตัญญุตา การปรับปรุงแนวทางปฏิบัติงาน (4) มัตตัญญุตา ความเหมาะสมการจัดสรรงบประมาณ (5) กาลัญญุตา ลำดับความสำคัญการดำเนินงานผู้สูงอายุ (6) ปริสัญญุตา ศึกษาคนในบริบทพื้นที่ และ (7) ปุคคลัญญุตา เลือกบุคลากรรับผิดชอบงานที่เหมาะสม ผนวกกับแนวทางปฏิบัติเพื่อให้บุคคลหรือหน่วยงานสามารถดำเนินงานอย่างมีหลักการและปฏิบัติงานตามกฎระเบียบอย่างถูกต้อง ซึ่งประโยชน์ที่เกิดขึ้นนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุทั้งทางร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งนี้ตัวบุคคลก็ต้องมีปรับปรุงการดำเนินชีวิตตนเองให้สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ส่งผลให้ผู้สูงวัยสามารถดูแลตนเองได้อย่างเหมาะสม มีสุขภาพแข็งแรง ตลอดจนช่วยลดปัญหาของผู้สูงอายุเอง ส่วนการศึกษา พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย), พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ วรกฤต เถื่อนช้าง (2565, หน้า 385-398) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา ผลการวิเคราะห์พบว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการจัดการศึกษาในสถานศึกษาหรือในการบริหารภารกิจของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการการบริหารงบประมาณการบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป การนำหลักสัปปุริสธรรมมาบูรณาการกับการบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน จะส่งผลให้บุคคลไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้ เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่ง นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวม สามารถนำหมู่ชน สังคม และประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ หยาดฝน เดชโอภาส (2565, หน้า 86) ได้ศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอย เขต 2 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำหลักปฏิบัติที่สำคัญ 7 ด้านมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและการบริหารจัดการสถานศึกษา สร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงานและความสุขของบุคลากร เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3) แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ได้แก่ 1) ควรมีการทบทวนและมีความรู้ความเข้าใจ ระเบียบและหลักการการบริหารกองทุนหมู่บ้าน 2) ควรมีการวางแผนและวิเคราะห์สถานการณ์ของสังคมที่ 3) ควรมีการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง 4) ควรมีการประเมินการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ผการัตน์ ผาหวัน

(2564, หน้า 11-21) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านท่าสะอาด ตำบลท่าสะอาด อำเภอนาด้วง จังหวัดเลย พบว่า ข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน ในเขตตำบลท่าสะอาด อำเภอนาด้วง จังหวัดเลย ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี พบว่ามีการเสนอแนะในด้านความรับผิดชอบมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความโปร่งใส ด้านคุณธรรม ด้านความคุ้มค่า ด้านนิติธรรม และด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจสามารถกำหนดกิจกรรมในการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และจัดทำบัญชีให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนหมู่บ้านและให้มีการรวมกลุ่มของผู้กู้เงินกองทุนหมู่บ้านที่มีอาชีพเดียวกันเป็นกลุ่มกันเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านการประกอบอาชีพ และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ พันธิยา ดอกไม้ (2565, หน้า 71) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร พบว่า ปัจจัยการบริหารกองทุนหมู่บ้านในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การมีส่วนร่วมของสมาชิกกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองในการบริหารงานกองทุนหมู่บ้าน ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการกองทุนหมู่บ้าน ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย), พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ วรกฤต เถื่อนช้าง (2565, หน้า 385-398) ได้ศึกษาเรื่อง การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษา พบว่า การบริหารองค์กรต่าง ๆ ควรนำการนำหลักสัปปุริสธรรมมาบูรณาการกับการบริหารการจัดการศึกษาในสถานศึกษาจะส่งผลให้บุคคลไปสู่ความมีคุณค่าอย่างแท้จริง เป็นคนสมบูรณ์แบบเป็นคนดีแท้ เป็นบุคคลที่น่าคบหาสมาคมด้วยเป็นอย่างยิ่ง นำพาประโยชน์มาให้ทั้งแก่ตนเองและสังคมโดยส่วนรวม สามารถนำหมู่ชน สังคมและประเทศชาติไปสู่ความสันติสุขและความเจริญก้าวหน้าตลอดไป ในขณะที่การศึกษาของ พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย), เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ ประจิตร มหาหิง (2565, หน้า 1815-1828) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า ผลการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7 ควรประกอบด้วย หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ (1) หลักธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) (2) หลักอัตถัญญุตา (รู้จักผล) (3) หลักอัตตัญญุตา (รู้จักตน) (4) หลักมัตตัญญุตา (5) หลักกาลัญญุตา (รู้จักกาล) (6) หลักปริสัญญุตา (รู้จักชุมชน) (7) หลักปุคคลัญญุตา (รู้จักบุคคล) 3) ผลการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เขต 7 พบว่า มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาได้จริง และยังสอดคล้องกับการศึกษาของ สุวลังก์ วงศ์สุรวัฒน์, ศิริรัตน์ชุณหคล้าย และ วฤษสพร ณัฐรุจิโรจน์. (2562, หน้า 889-898) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับดีมาก : กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม พบว่า แนวทาง

การพัฒนาการบริหารกองทุนในทุกระดับ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วยหลักการดังต่อไปนี้ 1) การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ 2) การมีส่วนร่วมที่มีความสม่ำเสมอ ต่อเนื่อง และทั่วถึง และ 3) การประชาสัมพันธ์และการสื่อสารและการนำหลักกัลยาณมิตรมาใช้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ควรมีการพิจารณาการมอบหมายงานให้กับคณะกรรมการบริหารกองทุนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้

2. กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ควรมีการพัฒนาศักยภาพของคณะกรรมการฯ เพราะการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย กฎระเบียบ ต่าง ๆ และ อาจจะมีการแก้ไขหรือเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

3. กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ควรเปิดโอกาสทุกภาคส่วนทั้ง ภาครัฐ ภาคเอกชน และประชาชนที่เป็นสมาชิก เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารกองทุน ผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อร่วมกันพัฒนาบริหารกองทุนหมู่บ้านให้เกิดคุณภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และความท้าทายของการบริหารกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง ด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ

2. ควรศึกษา การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านด้วยหลักธรรมอื่น ๆ ในพุทธศาสนา ว่ามีผลต่อการบริหารจัดการกองทุนอย่างไรบ้าง

3. ควรศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลให้กองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้องเป็นองค์กรทางการเงินที่มีความเข้มแข็ง

บรรณานุกรม

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2563). *ประไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหามกุฏราชวิทยาลัย.* นครปฐม: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย นครปฐม.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์.* ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

จรัส พยัคฆราชศักดิ์ และกวี อิศริวรรณ. (2544). *พระพุทธศาสนา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

ทนง ทองเต็ม. (2538). *การประเมินผลการฝึกอบรม.* กรุงเทพฯ: กองฝึกอบรมธนาคารเพื่อการเกษตร.

นิทัศน์ ศีริโชติรัตน์. (2560). *หลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

นุรักษ์ คุณชล และคณะ. (2553). *คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท.* กรุงเทพฯ: ชมรมมหาบัณฑิตราม.

บรรจบ เนียมมณี. (2553). *หลักการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

บุญทัน ดอกไธสง. (2553). *ขอบข่ายรัฐประศาสนศาสตร์ยุคโลกาภิวัตน์ Global Paradigm of Public Management.* กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.

ปรมะ สตะเวทิน. (2553). *หลักนิเทศศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: จำรัสการพิมพ์.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *การบริหารงานวิชาการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2541). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.* กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2554). *ภาพพจน์นั้นสำคัญยิ่ง : การประชาสัมพันธ์กับภาพพจน์.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *พจนานุกรมเพื่อการศึกษาพุทธศาสน์.* กรุงเทพฯ: ช่อระกา.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2540). *หนังสือธรรมนูญชีวิต.* กรุงเทพฯ: พุทธจริยธรรม.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *สู่การศึกษาแนวพุทธ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ : แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน.* กรุงเทพฯ: บริษัท วี.พรินท์ (1991) จำกัด.

พิทยา บวรวัฒนา. (2556). *ระบบราชการ.* กรุงเทพฯ: ศักดิโสภาการพิมพ์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

มัลลิกา ต้นสอน. (2554). *พฤติกรรมองค์กร.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ. (2542). *การวิเคราะห์ผู้รับสาร.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจิร์ ภู่สาระ และคณะ. (2545). *การบริหารหลักสูตรในสถานศึกษา.* กรุงเทพฯ: บุ๊คพอยท์.

วรรณพร พุทธภูมิพิทักษ์ และคณะ. (2554). *ทฤษฎีองค์การและการจัดการ.* พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

วราภรณ์ ตระกูลสฤษดิ์. (2551). *การทำงานเป็นทีม.* กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญและหน่วยงานของรัฐ.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์นิติธรรม.

วิชัย รูปขำดี. (2542). *การจัดการ (Management).* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

วิชัย โถสุวรรณจินดา. (2535). *ความลับองค์การ: พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ดีไลท์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่).* กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

สมคิด บางโม. (2546). *องค์การและการจัดการ.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวัฑฒโน). (2549). *ศีลในพระพุทธศาสนา.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สิริอร วิชชาวุธ. (2554). *จิตวิทยาการเรียนรู้.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนันทา เลาหนันท์. (2551). *การสร้างทีมงาน.* พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: แฮนด์เมดสติกเกอร์แอนด์ดีไซน์.

สุพานี สฤษฎ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เสนาะ ติเยาว์. (2546). *การบริหารกลยุทธ์.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัมพร ธำรงลักษณ์. (2553). *การบริหารปกครองสาธารณะ : การบริหารรัฐกิจในศตวรรษที่ 21.* กรุงเทพฯ: โครงการตำราและสิ่งพิมพ์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

2) วิทยานิพนธ์/ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัย

จงกล เหมือนโพธิ์. (2550). *ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 4.* (ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

จุฑาภรณ์ รุจิวรรณ. (2550). *การศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานฝ่ายผลิตกรณีศึกษาบริษัท 505 โภคภัณฑ์ (จำกัด).* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัญฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.

ชญาภา รวิวรรณ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

ถนัด เดชทรัพย์. (2550). *การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึกษาอำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัยตามหลักธรรมาภิบาล.* (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.

พระมหาสมควร ศรีสงคราม. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมและพละธรรมกับการปฏิบัติงานของผู้นำสถานศึกษากลุ่มเขตธนใต้สังกัดกรุงเทพมหานคร.* (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต). มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พันธิยา ดอกไม้. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานโครงการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ในเขตอำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลยราชภฏสกลนคร, สกลนคร.

ภัทรพล กาญจนปาน. (2552). *จริยธรรมในองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและผลการดำเนินงานของการประปานครหลวง.* (ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต. (2553). *การศึกษาการทำงานเป็นทีมของพนักงานครูเทศบาล สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี.* (วิทยานิพนธ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเหนื่อยล้าทางจิตใจและสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนซ์.*มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

หยาดฝน เดชโอภาส. (2565). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2.* (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี, จันทบุรี.

อดิศักดิ์ วงศ์อ้ายตาล. (2564). *การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านของประชาชนตาบลเขาแก้วศรีสมบูรณ์ อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย.* (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

3) วารสารทางวิชาการ

ธนสาร ธรรมสอน. (2564). การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพื่อสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจชุมชนในพื้นที่จังหวัดเพชรบูรณ์. *วารสารสมาคมนักวิจัย, 26*(1), 339 - 347.

ผการัตน์ ผาหวัน. (2564). แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านท่าสะอาด ตำบลท่าสะอาด อำเภอนาด้วง จังหวัดเลย. *วารสารวิจัยศรีล้านช้าง, 1*(2), 11-21.

พระครูวินัยธรวรวุฒิ เตชธมฺโม (เฮียงเหี่ย), เอกราช โฆษิตพิมานเวช และ ประจิตร มหาหิง. (2565). รูปแบบการบริหารจัดการตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 7. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 7*(2), 1815-1828.

พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ์). (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ ของผู้บริหารสถานศึกษา. *วารสารพุทธอาเซียนศึกษา Buddhist ASEAN Studies Journal (BASJ), 7*(1), 37.

พระมหาประยุทธ์ ปยุตฺโต (ยาวิชัย), พระครูศรีสุธรรมนิวิฐ และ วรกฤต เถื่อนช้าง. (2565). การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการการศึกษาของ*สถานศึกษา. Journal of Roi Kaensam Academi, 6*(11), 385-398.

พิเชษฐ์ โพดาพล และปรมัตถ์ โพดาพล. (2563). การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพนทอง จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารศรีล้านช้างปริทรรศน์, 6*(2), 83-93.

วันทนา เมืองจันทร์. (2544). การปฏิรูปการศึกษา : คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา. *วิทยาจารย์. 100*(4), 21-25.

วิชา อินทร์จันทร์. (2563). ยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้าน. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, 7*(2), 150–170.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สุจิตตรา สวาทยานนท์. (2566). การจัดการแหล่งเรียนรู้ทางพระพุทธศาสนาแนวใหม่โดยใช้หลักสัปปุริสธรรม, *วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์, 6*(1), 153-168.

สุนทร ปัญญะพงษ์. (2562). การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษากองทุนหมู่บ้านช่อระกา ตำบลนาฝาย อำเภอเมือง จังหวัดชัยภูมิ. *วารสารวิชาการ มจร.บุรีรัมย์, 42*(1), 27-37.

สุมณฑา สุภาวิมล. (2565). การประยุกต์หลักสัปปุริสธรรมในการวางนโยบายผู้สูงอายุ. *วารสารพุทธนวัตกรรมและการจัดการ, 5*(2), 169-182.

สุวลังก์ วงศ์สุรวัฒน์, ศิริรัตน์ ชุณหคล้าย, และวฤษสพร ณัฐรุจิโรจน์. (2562). การบริหารกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองระดับดีมาก: กรณีศึกษาจังหวัดนครปฐม. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มจร, 7*(3), 889-898.

สุวรรณ์ แก้วนะ, วัชรินทร์ ชาญศิลป์, เกียรติศักดิ์ สุขเหลือง. (2564). การพัฒนาคุณลักษณะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรมของผู้บริหารเทศบาลในจังหวัดสมุทรปราการ, *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10*(3), 1-13.

เสน่ห์ จุ้ยโต. (2545). องค์การสมัยใหม่ : ตัวแบบ 5 เอส. *วารสารพัฒนบริหารศาสตร์. 42*(2), 67-80.

4) เว็บไซต์

ไทยโพสต์. (2566). *โครงการเสริมสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน.* ค้นหาเมื่อ 6 มีนาคม 2566 จาก https://www.thaipost.net/main/detail/75787.

สมชาย วสันตวิสุทธิ์. (2547). *นิสัยที่ดีเจ็ดประการของผู้บริหาร.* ค้นหาเมื่อ 6 มีนาคม 2566. จาก http://www.osknetwork.com/modules.php?name=News&file=article&sid=304.

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์. (2554). *บริหารด้วยสัปปุริสธรรม.* ค้นหาเมื่อ 6 มีนาคม 2566. จาก http://www.budmgt.com.

5) ภาษาอังกฤษ

Defleur, M.L., and Ball-Rokeach, S.J. (1996). *Theories of Mass Communication*. London: Longman.

Derek Rowntree. (1985). *A Dictionary of Education.* London: Harpers and Row.

Drucker, Peter F. (1954). *The Practice of Management.* New York: Harper & Row, Publishers.

บรรณานุกรม (ต่อ)

Schultz, Sydney Ellen. (1994). *Psychology and Work Today.* 6th ed. New Jersey: Macmillan Publishing.

Woodcock, M. (1989). *Team Development Manual.* Great Britain: Gower Publishing.

บุคลานุกรม

บุคลานุกรม

คนองศิลป์ ชิตรกุล, นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง, สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567.

บรรจง สนิท, สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน, สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567.

ประภาส เหรียญทอง, ตัวแทนภาคเอกชน, สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567.

พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์, เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง), สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567.

สุวัฒน์ ดาวเรือง, ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง, สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567.

มหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1) นายคะนองศิลป์ ชิตรกุล

วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี หลักสูตรรัฐประศาสนศาตรบัณฑิต (การเมืองการปกครองท้องถิ่น)

ตำแหน่งปัจจุบัน : นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง

2) รองศาสตราจารย์ ดร.กัณตภณ หนูทองแก้ว

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Sociology)
: Ph.D. (Political Science)
: M.A. (Linguitics)
: M.A. (Political Science)
: M.A. (Sociology)
: พธ.บ. (สังคมวิทยา

ตำแหน่งปัจจุบัน : ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาตามแนวพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

3) ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

วุฒิการศึกษา : Ph.D. (Political Communication)

ตำแหน่งปัจจุบัน : อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมโศกราช

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๓ **วันที่** 12 มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.กัลยภณ หนูทองแก้ว

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาล ตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระปลัดอธิษฐ์ สุวฑฺโฒ,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.กัลยภณ หนูทองแก้ว)

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๑ **วันที่** 12 มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.สิทธิพงษ์ สิทธิภัทรประภา

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาล ตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระปลัดอธิษฐ์ สุวฑโฒ,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ยินดีรับเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๙

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๓ **วันที่** 12 มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร นายคนองศิลป์ ชิตรกุล

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาล ตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการนี้จึงเจริญพรเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่นักศึกษาสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

สนองไม่ความอนุเคราะห์

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวมรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๔๒

๑๕ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความร่วมมือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out)

เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลเมืองเวียง

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

ในการทำสารนิพนธ์เรื่องนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สำหรับ Try out) ในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ใช้ประกอบการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป ทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดีจากท่าน จึงขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(นายศุภรักษ์ ติ้วต้ง)
นายกเทศมนตรีตำบลเมืองเวียง

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๑๖

๑๒ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลบ้านส้อง

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี รศ.ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ของท่าน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาต่อไป

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายคนองศิลป์ ชิตรกุล

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ ฆว ๗๗๗๖(๒)/๖ ๐๐๐๒

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอุวัฒน์ ดาวเรือง

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์. ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรียน นายประภาส เหรียญทอง

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ,ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

เจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร.๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เจริญพร นายบรรจง สนิท

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขออนุโมทนาขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ยินดีให้สัมภาษณ์
บรรจง สนิท
สมาชิกกองทุน

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช
๑๒๘ หมู่ที่ ๖ ตำบลนาพรุ อำเภอพระพรหม
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘-๙ www.ssc.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๖(๒)/ว ๐๐๐๒

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
เรียน พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์

ด้วย นายวิริยะ ณะเสน นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช กำลังดำเนินการทำสารนิพนธ์เรื่อง "การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี (VILLAGE FUND MANAGEMENT ACCORDING TO SAPPURISDHAMMA OF BANSONG SUBDISTRICT MUNICIPALITY, WIANGSA DISTRICT, SURATTHANI PROVINCE)" โดยมี พระครูปลัด อธิษฐ์ สุวฑฺโฒ, ดร. เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้ นายวิริยะ ณะเสน ได้เก็บรวบรวมข้อมูล (สัมภาษณ์) เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปดำเนินการทำสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับ วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะเป็นผู้มาติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วยและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูบวรชัยวัฒน์, ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยศาสนศาสตร์ศรีธรรมาโศกราช
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บัณฑิตศึกษา
โทร. ๐-๗๕๘๐-๙๑๒๘

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย



แบบสอบถาม

เรื่อง

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2. แบบสอบถามชุดนี้ ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยใช้หลักเกณฑ์การกำหนดมาตราวัดเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขอขอบพระคุณ

วิริยะ ณะเสน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 18-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี

☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี ☐ 5. 61 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ประถมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น

☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 4. อนุปริญญา/ปวส.,

☐ 5. ปริญญาตรี ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ

☐ 1. เกษตรกร/รับจ้าง ☐ 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว

☐ 3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 4. พ่อบ้าน/แม่บ้าน

☐ 5. นักเรียน / นักศึกษา ☐ 6. อื่น ๆ .....

5. รายได้ต่อเดือน

☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. รายได้10,001-15,000 บาท

☐ 3. รายได้ 15,001-20,000 บาท ☐ 4. 20,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสภาพการปฏิบัติท่านเห็นว่าเหมาะสม โดยมีหลักเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

5 หมายถึง มากที่สุด
4 หมายถึง มาก
3 หมายถึง ปานกลาง
2 หมายถึง น้อย
1 หมายถึง น้อยที่สุด

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)					
1. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง บริหารงานจัดการกองทุนหมู่บ้านถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เพียงใด					
2. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายของกองทุนอย่างเคร่งครัด เพียงใด					
3. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)					
4. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
5. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เช่น การฝาก การกู้อย่างชัดเจน เพียงใด					
6. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการกำหนดเป้าหมายของการการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจนสามารถทำได้จริง เพียงใด					

4

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)					
7. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
8. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เพียงใด					
9. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพียงใด					
หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)					
10. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพเพียงใด					
11. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการบริหารวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและนำไปใช้ในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่าเพียงใด					
12. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้เพียงใด					
หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)					
13. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารเวลาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด					
14. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม เพียงใด					
15. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา เพียงใด					

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)					
16. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของชุมชนในเทศบาลตำบลบ้านส้องได้ เพียงใด					
17. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและเกิดการสร้างเครือข่าย เพียงใด					
18. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)					
19. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
20. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกออมเงินกับกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					
21. คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีเอื้ออาทรต่อสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง

การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม

ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับงานวิจัยฉบับนี้ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัย เรื่อง “การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี” แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2. โปรดตอบคำถามตามสภาพที่เป็นจริง คำตอบของท่านมีคุณค่ายิ่งต่อการวิจัย เพราะจะทำให้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การศึกษาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ข้อมูลที่ท่านตอบจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด หากท่านรู้สึกไม่สบายใจสามารถไม่ตอบคำถามได้ ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้จะเป็นข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ของท่านไว้ ณ โอกาสนี้

วิริยะ ณะเสน

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมาโศกราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์.....นามสกุล.....

ที่อยู่ปัจจุบัน .....หมู่ที่ .....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์

วันและเวลาที่สัมภาษณ์ วัน.....ที่.....เดือน.....พ.ศ.....เวลา.....

ตำแหน่งงาน .....สถานที่สัมภาษณ์ .....

ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

2.1 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.2 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.3 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.4 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.5 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.6 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.7 ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก จ

ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม/แบบสัมภาษณ์ และการคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม
ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล								
1	**เพศ** ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	**อายุ** ☐ 1. 18-30 ปี ☐ 2. 31-40 ปี ☐ 3. 41-50 ปี ☐ 4. 51-60 ปี ☐ 5. 61 ปีขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	**ระดับการศึกษา** ☐ 1. ประถมศึกษา ☐ 2. มัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 3. มัธยมศึกษาตอนปลาย ☐ 4. อนุปริญญา/ปวส., ☐ 5. ปริญญาตรี ☐ 6. สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	**อาชีพ** ☐ 1. เกษตรกร/รับจ้าง ☐ 2. ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว ☐ 3. รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ ☐ 4. พ่อบ้าน/แม่บ้าน ☐ 5. นักเรียน / นักศึกษา ☐ 6. อื่น ๆ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
5	**รายได้ต่อเดือน** ☐ 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท ☐ 2. รายได้10,001-15,000 บาท ☐ 3. รายได้ 15,001-20,000 บาท ☐ 4. 20,001 บาทขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี								
หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)								
1	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง บริหารงานจัดการกองทุนหมู่บ้านถูกต้องตามระเบียบกฎหมาย เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการประพฤติตนตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายของกองทุนอย่างเคร่งครัด เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีกระบวนการบริหารที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)								
4	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการจัดทำขั้นตอนการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้าน เช่น การฝาก การกู้อย่างชัดเจน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการกำหนดเป้าหมายของการการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านไว้อย่างชัดเจน สามารถทำได้จริง เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
หลักตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)								
7	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำ เทคโนโลยีสมัยใหม่ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)								
10	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารจัดการงบประมาณของกองทุนหมู่บ้านให้เกิดประสิทธิภาพ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีกนการบริหารวางแผนในการจัดสรรงบประมาณและนำไปใช้ในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่า เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
12	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความน่าเชื่อถือในการดำเนินงานต่าง ๆ ของกองทุนหมู่บ้านและเปิดโอกาสให้ตรวจสอบได้ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)								
13	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการบริหารเวลาในการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
14	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความสะดวกแก่สมาชิกได้อย่างเหมาะสม เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลาเพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)								
16	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหรือความต้องการของชุมชนในเทศบาลตำบลบ้านส้องได้ เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการสร้างวามสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนและเกิดการสร้างเครือข่าย เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง เปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนากองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)								
19	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีการยอมรับและเข้าใจความแตกต่างระหว่างสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีความสามารถในการกระตุ้นให้สมาชิกออมเงินกับกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
21	คณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง มีเอื้ออาทรต่อสมาชิกของกองทุนหมู่บ้าน เพียงใด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี							
1. หลักธัมมัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักธรรม หรือความเป็นผู้รู้จักเหตุ)							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2. หลักอัตถัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักอรรถ หรือความเป็นผู้รู้จักผล)							
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3. หลักตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักตน)							
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
8	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
9	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4. หลักมัตตัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ)							
10	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
11	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
12	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5. หลักกาลัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล)							
13	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
14	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
15	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6. หลักปริสัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบริษัทหรือชุมชน)							
16	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
17	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
18	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7. หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล)							
19	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
20	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
21	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
แต่ละข้อมีค่า 1.00

ความเห็น ....

.....

(พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑโฒ (สุขพานิช),ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์								
1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	+1	+1	+1	3	1		
ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี								
1	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักอัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักอัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักมัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	การประยุกต์ใช้หลักอปริหานิยธรรมต่อการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
5	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักกาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักชุมชน)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	ตามทัศนะของท่าน แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตาม **หลักปุคคลปโรปรัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)** ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรเป็นอย่างไร ควรเป็นอย่างไร	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม								
1	ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

สรุป การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสัมภาษณ์
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)

เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า	สรุปผล	ข้อเสนอแนะ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	(ΣX)	IOC		
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมการพัฒนาการบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
2	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
3	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
4	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
5	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
6	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
7	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม							
1	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้	

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสัมภาษณ์
เรื่อง การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรมของเทศบาลตำบลบ้านส้อง
อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี
แต่ละข้อมีค่า 1.00

ความเห็น สามารถนำไปใช้ได้ในการเก็บข้อมูล

(พระครูปลัดอธิษฐ์ สุวฑโฒ (สุขพานิช),ดร.)
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ
การบริหารจัดการกองทุนหมู่บ้านตามหลักสัปปุริสธรรม
ของเทศบาลตำบลบ้านส้อง อำเภอเวียงสระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.943	21

มหาวิทยาลัยราชภัฏ

Item-Total Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4.1000	.40258	30
A2	4.1667	.46113	30
A3	4.1333	.34575	30
B1	4.1667	.59209	30
B2	4.2333	.50401	30
B3	4.2667	.52083	30
C1	4.0667	.25371	30
C2	4.0667	.36515	30
C3	4.0333	.49013	30
D1	4.0333	.61495	30
D2	4.1000	.60743	30
D3	4.0667	.63968	30
E1	4.0667	.52083	30
E2	3.9333	.52083	30
E3	4.0333	.41384	30
F1	4.0333	.41384	30
F2	4.0333	.41384	30
F3	4.0667	.52083	30
G1	4.0333	.55605	30
G2	3.9667	.55605	30
G3	4.0000	.52523	30

ภาคผนวก ฉ

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





นายคนองศิลป์ ชิตรกุล นายกเทศมนตรีตำบลบ้านส้อง

สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





นายสุวัฒน์ ดาวเรือง ประธานกองทุนหมู่บ้านเทศบาลตำบลบ้านส้อง

สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





นายบรรจง สนิท สมาชิกกองทุนหมู่บ้าน

สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





นายประภาส เหรียญทอง ตัวแทนภาคเอกชน

สัมภาษณ์วันที่ 26 มีนาคม 2567

รูปภาพการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ





พระครูสุตรังสิตาภิรักษ์ เจ้าอาวาสวัดวิภาวดีรังสิต (บ้านเหนือคลอง)

สัมภาษณ์วันที่ 25 มีนาคม 2567

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิริยะ ณะเสน
วัน/เดือน/ปีเกิด	วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2521
สถานที่เกิด	จังหวัดสุราษฎร์ธานี
ประวัติการศึกษา	ปวช. และ ปวส.จบ ช่างกลอุตสาหกรรมเทคโนโลยีหมู่บ้านครู
	ปริญญาตรี สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
ประสบการณ์ทำงาน	ปี 2539-2542 บจก.โตโยต้าธนบุรี
	ปี 2543-2544 บจก.นครชัยซ่อมสีและตัวถังรถยนต์
	ปี 2545-2548 บจก.อิออนธนสินทรัพย์
	ปี 2549-ปัจจุบัน ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน)
ที่อยู่ปัจจุบัน	72/418 ม.นาราบดี ต.มะขามเตี้ย อ.เมือง จ.สุราษฎร์ธานี