

บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ธนบรรณ น้ำกระจาย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ธนบรรณ น้ำกระจาย

ดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2566

THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE

THANABAN NAMKRAJAI

A DISSERTATION SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DOCTOR DEGREE OF PHILOSOPHY
PROGRAM IN BUDDHISM AND PHILOSOPHY
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
2023

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์	:	**บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**ธนบรรณ น้ำกระจาย**
ชื่อปริญญา	:	**ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**
สาขาวิชา	:	**พุทธศาสนาและปรัชญา**
ปีพุทธศักราช	:	**2566**
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	:	**ดร.อุทัย กมลศิลป์**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สงวน หล้าโพนทัน**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับดุษฎีนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย .....
(พระสุทธิสารเมธี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.)

คณะกรรมการสอบดุษฎีนิพนธ์ :
ประธานกรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.อำพล บุดดาสาร)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก) .....
(ดร.อุทัย กมลศิลป์)

กรรมการ (อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม) .....
(ดร.สงวน หล้าโพนทัน)

กรรมการ .....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิน ทองปั้น)

กรรมการ .....
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญร่วม คำเมืองแสน)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Dissertation Topic	:	The Integration of Sappurisa-Dhamma Principle (Virtues of a Gentleman) in the Administration of Local Government Organization Leaders in Roi Et Province
Student's Name	:	Thanaban Namkrajai
Degree Sought	:	Doctor of Philosophy
Program	:	Buddhism and Philosophy
Anno Domini	:	2023
Advisor	:	Dr.Uthai Kamonsilp
Co-Advisor	:	Dr.Sanguan Laphontan

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial Fulfillment of the Requirements for the Doctor Degree of Philosophy (Buddhism and Philosophy)

Dean of Graduate School .....
(Phrasutthisanmethi, Asst.Prof.Dr.)

Dissertation Committee :
Chairman .....
(Assoc.Prof.Dr.Amphon Buddasarn)

Member (Advisor) .....
(Dr.Uthai Kamonsilp)

Member (Co-Advisor) .....
(Dr.Sanguan Laphontan)

Member .....
(Asst.Prof.Dr.Suwin Thongpan

Member .....
(Assoc.Prof.Dr.Boonruam Khammuangsaen)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

บทคัดย่อ

หัวข้อดุษฎีนิพนธ์ : **บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด**

ชื่อนักศึกษา : **ธนบรรณ น้ำกระจาย**

ชื่อปริญญา : **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**

สาขาวิชา : **พุทธศาสนาและปรัชญา**

ปีพุทธศักราช : **2566**

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก : **ดร.อุทัย กมลศิลป์**

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : **ดร.สงวน หล้าโพนทัน**

ดุษฎีนิพนธ์เรื่องบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) เพื่อบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ 4) เพื่อเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพแบบวิจัยเอกสาร และแบบวิจัยภาคสนาม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย พระสงฆ์ 5 รูป นักวิชาการ 3 คน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 คน ประชาชนทั่วไป 6 คน รวมจำนวน 20 รูป/คน โดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เฉพาะกลุ่มประชากรที่มีอยู่ในพื้นที่วิจัย เก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาความสอดคล้องจากการวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึก สถิติที่ใช้เป็นเชิงพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า :

1. แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา การปฏิบัติงานของผู้นำ มีปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร บุคคล งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ

2. หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ (1) ธัมมัญญุตา รู้หลักการ (2) อัตถัญญุตา รู้จุดหมาย (3) อัตตัญญุตา รู้ตน (4) มัตตัญญุตา รู้ประมาณ (5) กาลัญญุตา รู้กาล (6) ปริสัญญุตา รู้ชุมชน และ (7) ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล

3. บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการวางแผนงาน 2) ด้านการจัดบุคลากร 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการรายงานผลงาน และ 5) ด้านการงบประมาณ

4. องค์ความรู้ใหม่ สรุปได้ ดังนี้ “SMT AEW MODEL” กล่าวคือ S = Sappurisa Dhamma หมายถึง หลักธรรมพุทธศาสนา M = Management of local government organization leaders หมายถึง การบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และ T = Transparent, verifiable, efficient and effective หมายถึง การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

คำสำคัญ : 1. บูรณาการ 2. หลักสัปปุริสธรรม 3. การบริหารงาน 4. ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ABSTRACT

Dissertation Topic	:	**The Integration of Sappurisa Dhamma Principle (Virtues of A Gentleman) in the Administration of Local Government Organization Leaders in Roi Et Province**
Student's Name	:	**Thanaban Namkrajai**
Degree Sought	:	**Doctor of Philosophy**
Program	:	**Buddhism and Philosophy**
Anno Domini	:	**2023**
Advisor	:	**Dr.Uthai Kamolsil**
Co-Advisor	:	**Dr.Sanguan Laphonthan**

The objectives of this dissertation on the integration of Sappurisa-Dhamma principle in the administration of local administrative organization leaders in Roi Et Province were 1) to study the concepts and theories of local administrative organizations administration 2) to study the Sappurisa-Dhamma principle in the administration of local government organization leaders in Roi Et Province 3) to integrate the Sappurisa-Dhamma principles in the administration of local government organization leaders in Roi Et Province and 4) to present knowledge on the integration of Sappurisadhamma principles in the administration of local government organization leaders in Roi Et Province.Conduct qualitative using document research and field research. The research instrument was an interview form. The target group consisted of 5 monks, 3 academics, 6 local government organization leaders, and 6 general people, total of 20 persons. By meant of specific selection, only the population existed in the research area. Data were collected from in-depth interviews. Data were analyzed by considering consistency from document research and in-depth interviews. The statistics used were descriptive and analytical.

The research results found that

1. Concepts and theories of Local government organization administration. The Sub-district Council and Sub-district Administrative Organization Act, B.E. 2537, came into effect from the date of its publication in the Royal Gazette. Leader performance were problems with organizational structure, personnel, budget, and various resources.

2. Sappurisa-Dhamma principle in the administration of local government organization leaders in Roi Et Province. Leaders of local government organization leaders use the Sappurisa-Dhamma principle: (1) Dhammannuta, the knowing of causes (2) Atthannuta, the knowing of the results or goal (3) Attannuta, the knowing of one's own self, (4) Mattannuta, the knowing of moderation, (5) Kalannuta, the knowing of time management, (6) Parisannuta, the knowing of the populated communities , and (7) Puggalannuta, the knowing of an individual.

3. Integrate the Principle of Sappurisa-Dhamma in the management of leaders which consist of 5 areas: 1) Planning, 2) Personnel management, 3) Coordination, 4) Reporting of work, and 5) Budgeting.

4. Gained new knowledge which could be summarized as follows: "SMT AEW MODEL", that was, S = Sappurisa-Dhamma : Buddhist principles, M = Management of local government organization leaders: Management of local government organization leaders, and T = Transparent, verifiable, efficient and effective: Management was transparent, verifiable, efficient and effective.

Keywords : Integration, Sappurisa-Dhamma Principle, Administration, Local Government Organization Leaders in Roi Et Province

กิตติกรรมประกาศ

ดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยดี เพราะได้รับความเมตตานุเคราะห์จากบุคคลหลายฝ่ายที่ได้ช่วยเหลือในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางการศึกษาด้านพุทธศาสนาและปรัชญา ระดับปริญญาเอก

ขอกราบขอบพระคุณ พระเทพวัชรเมธี, ผศ.ดร. อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และ พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คณาจารย์ของบัณฑิตวิทยาลัยทุกรูป/คน และคณาจารย์พิเศษทุกรูป/คน ผู้ได้อบรมสั่งสอน ให้เกิดสติปัญญาทั้งในด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญา ตลอดจนความรู้ด้านต่าง ๆ อันสามารถนำไปใช้พัฒนาต่อยอดในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์สุขต่อตนเองและผู้อื่น

ขอขอบพระคุณ ดร.อุทัย กมลศิลป์ ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และ ดร.สงวน หล้าโพนทัน ที่ให้ความอนุเคราะห์รับเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ในการจัดทำดุษฎีนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษาตลอดจนตรวจสอบข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ในการปรับปรุง แก้ไขเนื้อหาของดุษฎีนิพนธ์ฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณ ขอบคุณ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาทุกรูป/คน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ อบรมสั่งสอน สนับสนุนให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัยทุกท่านที่ได้อำนวยความสะดวกด้วยดีเสมอมา ตลอดจนเพื่อนักศึกษาระดับปริญญาเอกทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยโดยตลอดมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัยและผู้ให้การสัมภาษณ์ทุกท่านที่เมตตาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการทำวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบคุณครอบครัวและญาติมิตรทุกท่านโดยเฉพาะ ผู้เป็นบิดามารดาผู้ให้กำเนิดและขอบคุณทุกท่าน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้และคอยห่วงใยให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจตั้งแต่เริ่มเรียนจนถึงจบการศึกษา

ขออำนาจคุณพระศรีรัตนตรัยคือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์ จงดลบันดาลให้ท่านที่คอยสนับสนุนด้านการศึกษา และทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้ จงประสบแต่ความสุขความเจริญ

ธนบรรณ น้ำกระจาย

สารบัญคำย่อ

สำหรับดุษฎีนิพนธ์นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกและอรรถกถาแปล 91 เล่ม ฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2546 และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2539 ในการอ้างอิงได้ใช้ชื่อย่อของคัมภีร์พระไตรปิฎกไว้ในเชิงอรรถของงานวิจัย ซึ่งคำย่อและคำเต็ม ชื่อของคัมภีร์พระไตรปิฎกและปกรณวิเสส มีดังต่อไปนี้

1. คำอธิบายคำย่อในภาษาไทย

ก. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

คำย่อ		**ชื่อคำภีร์**	
พระวินัยปิฎก			
วิ.มหา.	=	วินยปิฏก	มหาวคฺค
พระสุตตันตปิฎก			
ที.ปา.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	ทีฆนิกาย ปาฏิกวคฺค
ม.มู.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	มชฺฌิมนิกาย มูลปณฺณาสก
ม.ม.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	มชฺฌิมนิกาย มชฺฌิมปณฺณาสก
ม.อุ.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	มชฺฌิมนิกาย อุปริปณฺณาสก
สํ.ม.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	สํยุตฺตนิกาย มหาวารวคฺค
สํ.ส.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	สํยุตฺตนิกาย สคาถวคฺค
องฺ.ติก.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	สํยุตฺตนิกาย ติกนิบาต
องฺ.จตุกฺก.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	องฺคุตฺตรนิกาย จตุกฺกนิปาต
องฺ.สตฺตก.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	องฺคุตฺตรนิกาย สตฺตกนิบาต
องฺ.อฏฺฐก.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	องฺคุตฺตรนิกาย อฏฺฐกนิบาต
ขุ.ชา.	=	สุตฺตนฺตปิฏก	องฺคุตฺตรนิกาย ชาตก

ข. คำยอเกี่ยวกับอรรถกถาพระสุตตันตปฎก

ชื่อย่อคัมภีร์พระไตรปิฎกมี 3 ตอน คือ เลขเล่ม/เลขข้อ/เลขหน้า เช่น องฺ.ปญฺจก. 22/174/228-229 หมายถึง พระไตรปิฎก หมวดพระสุตตันตปิฎก องฺคุตฺตรนิกาย ปญฺจกนิบาต เล่มที่ 22 ข้อที่ 174 หน้าที่ 228-229 เป็นต้น

ชื่อย่อคัมภีร์อรรถกถา ฎีกา และปกรณ์วิเสส มี 2 ตอน หมายถึง เลขเล่ม/เลขหน้า เช่น 3/5 หมายถึง เล่มที่ 3 หน้าที่ 5 เป็นต้น

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย..... จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... ช
กิตติกรรมประกาศ..... ฌ
สารบัญคำย่อ..... ญ
สารบัญ..... ฎ
สารบัญภาพ..... ฑ
สารบัญตาราง..... ฒ
บทที่ 1 บทนำ..... 1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1
1.2 คำถามวิจัย..... 3
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย..... 3
1.4 ขอบเขตการวิจัย..... 4
1.5 วิธีดำเนินการวิจัย..... 4
1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 5
1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ..... 13
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ..... 13
1.9 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 14
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 16
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการปกครองท้องถิ่น..... 16
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น..... 18
2.3 แนวคิด ความสำคัญ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 22
2.4 หลักการปฏิบัติงานในองค์กร..... 24
2.5 สภาพพื้นที่การวิจัย..... 44
2.6 สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 57
2.7 สาเหตุปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 59

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

2.8 ผลกระทบที่เกิดจากการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น..... 61
2.9 สรุป..... 62

บทที่ 3 หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น....64

3.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม..... 64
3.2 ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม..... 69
3.3 จัดมุ่งหมายการใช้หลักสัปปุริสธรรม..... 73
3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม..... 74
3.5 กระบวนการใช้หลักสัปปุริสธรรม..... 82
3.6 การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงาน..... 88
3.7 การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารเชิงบูรณาการ..... 98
3.8 สรุป.....101

บทที่ 4 บูรณการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด.....102

4.1 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผน.....102
4.2 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดบุคลากร.....109
4.3 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงาน..... 114
4.4 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรายงานผล..... 118
4.5 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการงบประมาณ..... 122
4.6 สรุปบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด..... 127

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ..... 130

5.1 สรุปผลการวิจัย..... 130

5.2 อภิปรายผลการวิจัย..... 134

5.3 องค์ความรู้ใหม่..... 137

5.4 ข้อเสนอแนะ..... 139

บรรณานุกรม..... 140

บุคลานุกรม..... 146

ภาคผนวก..... 149

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย..... 150

ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ..... 152

ภาคผนวก ค แบบสัมภาษณ์เชิงลึก..... 158

ภาคผนวก ง รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์..... 165

ภาคผนวก จ หนังสือขออนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์..... 169

ภาคผนวก ฉ หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน..... 190

ภาคผนวก ช ประกาศอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์..... 192

ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์
สัมภาษณ์บุคคล..... 194

ประวัติผู้วิจัย..... 198

สารบัญตาราง

ตารางที่ **หน้า**

2.1 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลห้วยหินลาด..... 46
2.2 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำ..... 46
2.3 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลหัวโทน..... 51
2.4 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำ..... 51
2.5 ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลเมืองทุ่ง..... 55
2.6 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำ..... 56

สารบัญภาพ

ภาพที่ **หน้า**

1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 15
2.1 ภาพโลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาดฯ..... 44
2.2 ภาพโลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทนฯ..... 49
2.3 ภาพโลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่งฯ..... 54
5.1 องค์ความรู้ใหม่ “SMT” Model..... 138

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการ ปกครอง พ.ศ. 2475 ซึ่งในสมัยพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้ทรงมีพระราชประสงค์ที่จะ จัดให้มีการปกครองท้องถิ่นในรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขึ้นในอนาคต ดังปรากฏจากพระราชทานสัมภาษณ์แก่ ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ The New York Time ฉบับวันที่ 28 เมษายน 2474 ตอนหนึ่งว่า[1] ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะเริ่มต้นที่การปกครองท้องที่ในรูปองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรจะมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรากำลังพยายามให้ การศึกษาเรื่องนี้แก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีการปกครองระบอบรัฐสภาก่อนที่ประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”

ในพ.ศ. 2473 กระทรวงมหาดไทยได้ทูลเกล้าถวายแผนการโครงการพร้อมด้วยร่างกฎหมายที่ทำสำเร็จเพื่อทรงมีพระราชวินิจฉัย พระองค์ได้นำแผนโครงการและร่างกฎหมายดังกล่าวเข้าสู่การพิจารณาของที่ประชุมเสนาบดีซึ่งก็มีมติไม่เห็นด้วย โดยให้เหตุผลว่าแม้ระบบใหม่จะเป็นของดีแต่เมื่อพระราชทานไปยังราษฎรที่ยังไม่เข้าใจในระบบดังกล่าว ผลดีก็จะไม่เกิดขึ้นกลับกลายเป็นเรื่องยุ่งยากควรที่จะให้การศึกษาแก่ผู้รับให้เกิดความรู้ความเข้าใจเสียก่อนอย่างไรก็ตามใน พ.ศ. 2475 คณะราษฎรได้ทำการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็น ระบอบประชาธิปไตยและหลังจากนี้เพียง 1 ปี ก็ได้มีการตราพระราชบัญญัติจัดระเบียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2476 ขึ้นมาจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบแรกในระบอบการปกครองแบบ ประชาธิปไตยของประเทศไทยกฎหมายนี้ได้ใช้มาจนถึง พ.ศ. 2495 จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2496 ขึ้นมาใหม่ใช้แทนกฎหมายเดิมและมีการปรับปรุงแก้ไขเรื่อยมาจนถึงทุกวันนี้[2]

การบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานและมีการแบ่งอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่อย่างชัดเจน มีหมู่บ้านอยู่ในอำนาจ

---

[1] มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, *สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย หน่วยที่ 14*, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2552), หน้า 301 – 302.

[2] เรื่องเดียวกัน, หน้า 301 – 302.

การปกครอง ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม คือ ทำนา ทำสวน สภาพปัญหาของพื้นที่ถือได้ว่ามีความสำคัญเพราะเป็นผลสะท้อนความต้องการของประชาชนที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งปัญหาของพื้นที่ในเขตองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เช่น ปัญหาโครงสร้างพื้นฐาน ปัญหาสาธารณสุขและการอนามัย ปัญหาขาดความรู้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิต และปัญหาน้ำอุปโภค บริโภค เป็นต้น ส่วนอุปสรรคในการบริหารงาน เช่น การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นยังไม่ตอบสนอง ความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริงและทั่วถึง อีกทั้งความเข้าใจในกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของสภาท้องถิ่นผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ปฏิบัติงานไม่สอดคล้องกันทำให้เกิดอุปสรรคใน การปฏิบัติงานและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขาดความพร้อม จึงทำให้ศักยภาพที่จะดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ได้ไม่เต็มรูปแบบ เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านบุคลากรและงบประมาณ บุคลากรยังขาดทักษะและความ ชำนาญ เพราะบุคลากรแต่ละคนรับผิดชอบงานหลายด้าน ข้อตกลงของการทำงานไม่ชัดเจน ทำให้การทำงานเป็นทีมไม่ราบรื่นและข้อมูลที่มีอยู่ยังไม่สามารถนำมาบูรณาการใช้ได้อย่างเต็มที่[3]

จากปัญหาของพื้นที่และอุปสรรคในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จึงต้องมีศักยภาพพร้อมทุกด้านสำหรับการก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมั่นใจและสอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทุกด้านที่จะเกิดขึ้น โดยในอนาคตจะบริหารงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาและการ บริหารที่เน้นการพัฒนาแบบยั่งยืน ตามที่กำหนดไว้อย่างจริงจังและต่อเนื่องตามเจตนารมณ์ของหลักการปกครองตนเองส่วนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ[4] การบริหารจัดการในองค์การจึงก้าวเข้าสู่ยุคใหม่ ที่เรียกว่ารูปแบบการบริหารจัดการยุคศตวรรษที่ 21 คือ การบริหารจัดการที่ปรับตัวเองได้ตลอดเวลาและเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการบริหารจึงต้องมีการกระจายอำนาจและมีระบบการติดตามผลและตรวจสอบได้ รูปแบบของการบริหารในยุคใหม่จึงต้องการผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความมุ่งมั่นสามารถตัดสินใจได้ทุกสถานการณ์ มีอุดมการณ์ที่เข้มแข็ง มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจนสามารถทำงานได้เบ็ดเสร็จ รวดเร็ว อย่างกลมกลืน ที่เรียกว่าการบริหารเชิงบูรณาการแบบมีทิศทางอย่างเบ็ดเสร็จ[5] การใช้หลักธรรมในการบริหารจัดการก็ถือว่าเป็นทางเลือกหนึ่งที่ช่วยแก้ปัญหาและช่วยเสริมสร้างแนวทางการพัฒนาแบบยั่งยืนได้ ซึ่งในทางพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึงหลักธรรมที่สามารถส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการของผู้บริหารไว้

---

[3] สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, “เอกสารบรรยายสรุปข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด วันที่ 26 ธันวาคม 2565” หน้า 1 (อัดสำเนา).

[4] สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, “เอกสารชี้แจงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด วันที่ 26 ธันวาคม 2565” หน้า 1 (อัดสำเนา).

[5] พระครูภาวนาโสภิต วิ, (บุญญรัตน์ เมืองวงศ์), *พุทธธรรมาภิบาล*, (ลำพูน: สำนักพิมพ์รัฐพลการพิมพ์คณะบุคคล, 2556), หน้า 229.

หลายประการ โดยเฉพาะ หลักสัปปุริสธรรม ที่พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ในธัมมัญญูสูตร[6] ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ข้อ คือ 1) ธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ) 2) อัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล) 3) อัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน) 4) มัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ) 5) กาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล) 6) ปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท) 7) บุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)

ผู้วิจัยเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานจึงมีความสนใจที่จะศึกษา บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำไปส่งเสริมพัฒนาแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและสนองนโยบายของภาครัฐให้บรรลุเป้าหมาย มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชนสืบไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นอย่างไร

1.2.2 หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

1.2.3 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

1.4.4 องค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ดเป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3.2 เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3.3 เพื่อบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.3.4 เพื่อเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

---

[6] องฺ.สตฺตก. (ไทย) 23/68/143-146.

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยศึกษาจากเอกสารขั้นปฐมภูมิ คือ พระไตรปิฎก ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2539 เป็นเอกสารหลัก และข้อมูลทุติยภูมิที่เป็นวรรณกรรมทางพุทธศาสนา เอกสารวิชาการและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เอกสารวิชาการที่เกี่ยวกับวิถีชีวิตของรูปแบบการครองเรือนที่พึงประสงค์ของสังคมไทยตามหลักสัปปุริสธรรม โดยผู้วิจัยลงพื้นที่วิจัยและมีการสัมภาษณ์กลุ่มประชากร

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในงานวิจัยนี้ กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ 3 ประเด็นตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย คือ 1) แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด 4) องค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นประเด็นหลักในการวิจัย

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา ในการวิจัยครั้งนี้ใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัย คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ ประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาน ตำบลหัวโทน และตำบลเมืองทุ่ง รวมทั้งสิ้น 3 แห่ง

4. กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เฉพาะกลุ่มประชากรที่มีความเกี่ยวข้องกับประเด็นในการวิจัยในพื้นที่วิจัยโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ ประกอบด้วยพระสงฆ์ 5 รูป นักวิชาการ 3 คน ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 6 คน ประชาชนทั่วไป 6 คน รวมทั้งสิ้น 20 รูป/คน

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยนี้ได้กำหนดขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน กันยายน 2565 ถึงเดือน กันยายน 2566 รวมระยะเวลา 1 ปี

1.5 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นหลัก (Review Literature) และผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลภาคสนามโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งกระบวนการและขั้นตอนในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยในครั้งนี้คือ

1.5.1 การศึกษาเอกสาร เป็นการศึกษาวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสารที่เกี่ยวกับ แนวคิด ทฤษฎี ผลการวิจัย ที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1) รวบรวมและศึกษา เอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

2) สำรวจข้อมูลจากเอกสารปฐมภูมิ คือ คัมภีร์พระไตรปิฎก พร้อมทั้งข้อมูลจากเอกสารทุติยภูมิ คือ คัมภีร์อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกา ตำรา หนังสือ ที่เกี่ยวข้องกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

3) นำข้อมูลที่ได้มาจัดประเภท วิเคราะห์ อธิบายความ ตีความ แล้วนำมาสังเคราะห์เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

4) ขอคำแนะนำ ปรึกษา ความเห็นจากคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

1.5.2 ในการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้มีหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เพื่อติดต่อขออนุญาตสัมภาษณ์และไปสัมภาษณ์ตามวันและเวลาที่ท่านเหล่านั้นสะดวก ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยได้ขออนุญาตบันทึกเทปการให้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นผู้วิจัยจะนำบทสัมภาษณ์มาถอดเทป และวิเคราะห์ข้อมูล

1.5.3 นำเสนอบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการวิจัย วิเคราะห์ และสังเคราะห์ ข้อมูลจากพระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา โดยผ่านข้อมูลคุณภาพแบบสัมภาษณ์เชิงลึก

1.6 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาในประเด็นที่ว่าด้วยเรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเมื่อได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานชิ้นนี้ พบว่า ได้มีนักวิจัยบางท่านได้จัดและนำเสนอวิทยานิพนธ์หัวข้อที่ค่อนข้างที่มีความสัมพันธ์และคล้ายคลึงกันมาแล้ว และมีงานวิจัยบางชิ้นที่มีเนื้อหาสอดคล้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่ผู้วิจัยจะนำเสนอในครั้งนี้ ดังนั้น ในที่นี้ผู้วิจัย จึงจะได้นำเอาเอกสารที่เกี่ยวข้องและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมานำเสนอในประเด็นต่าง ๆ โดยสังเขปดังนี้

1.6.1 เอกสารที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้างานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งที่เป็นงานวิจัยเชิงเอกสาร และงานวิจัยเชิงสำรวจ ดังต่อไปนี้

ปิยากร หวังมหาพร กล่าวว่า หากพิจารณาในมิติของความนิยมในการใช้ คำว่า การบริหาร (administration) ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน “administatrae” หมายถึง ช่วยเหลือ

(assist) หรืออำนวยการ (direct) การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานใด ๆ ของหน่วยงานรัฐ และ/หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ การบริหารจึงนิยมใช้กับการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการ (management) นิยมใช้ในภาคเอกชนหรือภาคธุรกิจซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อมุ่งแสวงหากำไร (profits) หรือกำไรสูงสุด (maximum profits) สำหรับการบริหารภาครับปัจจุบันนิยมใช้คำว่า การบริหารจัดการ (management administration) เนื่องจากการบริหารภาครัฐนำแนวคิดของภาคเอกชนมาใช้มากขึ้น[7]

ดิเรก ถึงฝั่ง กล่าวว่า การบริหาร (Administration) หมายถึง ความพยายามในการที่จะร่วมมือกันดำเนินงานของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนคำว่า การบริหารราชการ อาจหมายถึงเฉพาะการบริหารงานโดยมีข้าราชการ และลูกจ้างของส่วนราชการเป็นผู้ปฏิบัติเท่านั้น ซึ่งเป็นความหมายอย่างแคบ ส่วนความหมายอย่างกว้างนั้น อาจหมายรวมถึงการบริหารงานโดยมีพนักงานของรัฐทุกประเภทเป็นผู้ปฏิบัติ กล่าวคือหมายรวมถึงการบริหารงานโดยมีข้าราชการ ลูกจ้าง หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ปฏิบัติด้วย[8]

โชติ บดีรัฐ กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการในการประสานงานเชื่อมโยงทรัพยากรการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร รวมถึงข้อมูลข่าวสารเพื่อให้เกิดการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ กระบวนการสำคัญมี 4 ประการ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การชักนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) การบริหารเป็นกระบวนการที่สำคัญและจำเป็น การบริหารจะช่วยให้การดำเนินงานองค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[9]

ปธาน สุวรรณมงคล กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่มีผู้บริหาร และสมาชิกสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้ง และมีพนักงานส่วนท้องถิ่นและบุคลากรท้องถิ่นเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทั้งสองฝ่ายต่างก็ทางก้มีความเกี่ยวข้องกันโดยเฉพาะระหว่างผู้บริหารท้องถิ่นในฐานะผู้กำหนดนโยบายและผู้บังคับบัญชาของ

---

[7] ปิยากร หวังมหาพร, *แนวคิด และทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 1*, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2556), หน้า 5.

[8] ดิเรก ถึงฝั่ง, *การบริหารราชการไทยกับการเมือง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ที.เค พริ้นติ้ง, 2551), หน้า 6 – 7.

[9] โชติ บดีรัฐ, *เทคนิคการบริหาร,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), หน้า 28.

บุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งอยู่ในฐานะนำนโยบายของผู้บริหารท้องถิ่นไปสู่การปฏิบัติและยังต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ อีกด้วย[10]

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา กล่าวว่า การบริหาร (Administration) เป็นเรื่อง เกี่ยวกับการจัดการคน เงิน งาน วัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีต่างๆ ที่มีอยู่ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ให้ได้ ถ้ามีปัญหา ผู้บริหารมีหน้าที่ต้องเข้าไปจัดการหาวิธีการในการแก้ไข บางครั้งอาจต้องใช้ ทักษะหลักวิชาการ ความรู้ความสามารถพิเศษ ประสบการณ์ ภาวะความเป็นผู้นำ ความยืดหยุ่น การรู้จักปรับตัว[11]

ไพรวัลย์ เคนพรม กล่าวว่า การบริหารเป็นการนำทรัพยากรขององค์การภาครัฐมาใช้ ในการดำเนินกิจกรรมบริการสาธารณะกับประชาชนเพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน การบริหารเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างมีระบบ มีการกำหนดหน้าที่ของการบริหาร การระดมทรัพยากรการบริหารให้เพียงพอและเหมาะสมที่สุดเท่าที่จะทำได้ในการบริหารองค์การภาครัฐมักจะมีปัญหาหรือมีข้อจำกัดหลายประการ[12]

สุรพล สุยะพรหม และคณะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารต่างๆ ซึ่งมีบุคลากรเป็นทรัพยากรหลักขององค์การ และบุคคลเหล่านี้จะใช้ทรัพยากรอื่น เช่น เงินทุนเครื่องมือ เครื่องจักร และอุปกรณ์อื่น ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ[13]

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวว่า สำหรับคำว่า การจัดการ (management) มีความหมายพื้นฐานที่สุด หมายถึง 1) การวางแผน (planning) 2) การจัดกำลังคนหรือจัดโครงสร้างองค์การ (Organizing) 3) การนำ (leading) หรือแต่เดิมใช้คำว่า การดำเนินการ (implementing) และ 4) การควบคุม (Controlling) ซึ่งแต่เดิมหมายถึง การประเมินผล (evaluating) นั่นคือ การติดตามและประเมินผลการดำเนินการขององค์การว่าดำเนินตรงไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ เพื่อว่าหากดำเนินไม่ตรงจะจัดทำเสียใหม่ให้ตรง หรือดำเนินตรงดีแล้ว จะมี

---

[10] ปธาน สุวรรณมงคล, *การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยที่ 12*, (นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2555), หน้า 5.

[11] ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา, *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*, (เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ธนุชพริ้นติ้ง, 2551), หน้า 4.

[12] ไพรวัลย์ เคนพรม, *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558), หน้า 73 – 74.

[13] สุรพล สุยะพรหม และคณะ, *ทฤษฎีองค์การ และ การจัดการเชิงพุทธ,* (กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2555), หน้า 43.

ทางปรับให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นได้หรือไม่ กล่าวโดยรวม คำว่า การจัดการ หมายถึง การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์การ[14]

ชนาธิป พรกุล กล่าวว่า ความหมาย การบูรณาการ (Integration) คือ การผสมผสาน ของมากกว่า 1 สิ่งเข้าด้วยกัน จนเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน[15]

พิมพันธ์ เตชะคุปต์ กล่าวว่า การบูรณาการ หมายถึง การทำให้สมบูรณ์ (Integration) คือ การทำหน่วยย่อย ๆ ที่สัมพันธ์กันมาผสมกลมกลืนเป็นหนึ่งเดียวให้ครบสมบูรณ์ในตัวเอง[16]

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า ความหมายของศัพท์ว่า บูรณาการ หรือ integration ให้ความหมายอย่างง่ายที่สุดว่า บูรณาการ คือ การทำให้สมบูรณ์ ถ้าจะพูดให้สมบูรณ์ก็คงจะต้องขยายความออกไปหน่อยว่า การนำหน่วยย่อยอันหนึ่งเข้ารวมกับหน่วยย่อยอื่นๆ ภายในองค์รวม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ หรือขยายความออกไปอีกก็บอกว่า การประมวลหน่วยย่อยที่แยก ๆ กัน ให้รวมเข้าเป็นองค์รวมที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ขออีกอันหนึ่งว่า การทำให้หน่วยย่อยทั้งหลายเข้าร่วมเป็นองค์ประกอบซึ่งทำหน้าที่ประสานซึ่งกันและกัน กลมกลืนเข้าเป็นองค์รวมอันเดียวอันทำให้เกิดความสมดุลที่องค์รวมนั้นสามารถดำรงอยู่และดำเนินไปได้ในภาวะที่ครบถ้วนสมบูรณ์ คราวนี้ขอเสนอคำจำกัดความสุดท้ายให้เลือกว่า การทำให้หน่วยย่อย ๆ ทั้งหลายที่สัมพันธ์อิงอาศัยซึ่งกันและกัน เข้ามาร่วมทำหน้าที่ประสานกลมกลืนเป็นองค์รวมหนึ่งเดียวที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์ในตัว[17]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า สัปปุริสธรรม 7 หมายถึงธรรมของ สัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย 1) ธัมมัญญุตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ 2) อัตถุญญุตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล 3) อัตตัญญุตา ความรู้จักตน 4) มัตตัญญุตา ความรู้จักประมาณ คือความพอดี 5) กาลัญญุตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 5) ปริสัญญุตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน และรู้จักที่ ประชุม 7) บุคคลัญญุตา หรือ บุคคลปโรปรัญญุตา ความรู้จักบุคคล คือความแตกต่างแห่งบุคคล ภิกษุผู้

---

[14] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และสัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรง พิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 57 – 58.

[15] ชนาธิป พรกุล, *การออกแบบการสอนการบูรณาการการอ่านการคิดวิเคราะห์และการเขียน*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ วี.พริ้นท์, 2555), หน้า 112.

[16] พิมพันธ์ เตชะคุปต์, *สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2557), หน้า 11.

[17] พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), *การศึกษาพัฒนาการหรือบูรณาการ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สหธรรมิก จำกัด, 2543), หน้า 29 – 30.

ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม 7 ข้อนี้ ชื่อว่า เป็นผู้ประกอบด้วยสังฆคุณครบ 9 แม้พระอรหันต์ สัมมาพุทธเจ้าและพระเจ้าจักรพรรดิ ก็ทรงประกอบด้วยธรรมเหล่านี้[18]

ธงชัย สิงอุดม กล่าวว่า การบริหารงานหรือการจัดการองค์การ มีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์ และศิลป์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากในยุคปัจจุบันเป็นระบบทุนนิยม มีการแข่งขันกันสูง ทั้งในเชิงการบริหารงานและการพัฒนาองค์การให้บรรลุผลตามเป้าประสงค์ขององค์การเพื่อให้เหนือกว่าองค์การอื่น จึงได้มีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นแผนกลยุทธ์ในสถานการณ์ปัจจุบันก็มีนักวิชาการทางซีกโลกตะวันตกให้ความสนใจหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ ดังนั้นเมื่อนักวิชาการทางตะวันตกได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนา ทำให้เขารู้ว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืน และดำรงความเป็นมนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั่นคือศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์โดยการผสมผสานเข้ากับหลักธรรมนั่นคือหลักสัปปุริสธรรม[19]

ภาพร (ศิริอร) ขันธหัตถ์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ คำว่า “การบริหาร” (Administration) ใช้ได้ทั้งการบริหารกิจการของรัฐบาลในส่วนที่เรียกว่า “รัฐกิจ” และการบริหารกิจการของเอกชนที่เรียกว่า “ธุรกิจ” ภาครัฐกิจ เช่น การบริหารกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ และภาคธุรกิจ เช่น การบริหารธุรกิจของบริษัทห้างร้านหรือศูนย์การค้าต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งใช้รวม ๆ กันว่า “การ บริหาร” สำหรับคำว่า “การจัดการ” (Management) มุ่งใช้เฉพาะภาคธุรกิจเท่านั้น และมีความหมายคล้ายกับการบริหาร คือหมายถึงกิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้[20]

1.6.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาสัณทยา ธีรธารี (ไสยวิจิตร) พบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อภาวะ ผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาองค์การของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลหนองสอ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบปัญหา เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม บางครั้งผู้นำเทศบาลก็ยังหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริงไม่ได้ จนทำให้เกิดการแก้ปัญหาที่ไม่ตรงสาเหตุ ทำให้ปัญหานั้นเรื้อรัง บุคลากรในเทศบาลตำบลบางคนยัง ขาดเหตุผล

---

[18] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ 16, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์, 2551), หน้า 210 – 211.

[19] ธงชัย สิงอุดม, “การนำหลักสัปปุริสธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการบริหาร”, 25 กุมภาพันธ์ 2559, <http://www.slideshare.net/pentanino/ss-27631253> (27 July 2023)

[20] ภาพร (ศิริอร) ขันธหัตถ์, *องค์การและการจัดการ*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์, 2549), หน้า 2.

ในการปฏิบัติงานหาเป้าหมายของงานไม่ได้ เลยส่งผลให้งานที่ทำออกมาไม่ดีเท่าที่ควร บางครั้งผู้นำไม่คำนึงถึงความคิดเห็นของคนภายในชุมชน และเข้าไม่ถึงชุมชนเท่าที่ควร เนื่องจากใน เขตเทศบาลมีพื้นที่กว้างขวาง การเข้าถึงประชาชนจึงเกิดความลำบาก ไม่สามารถจะรู้ปัญหาของ ประชาชนได้อย่างแท้จริง ทำให้ผู้นำเทศบาลตำบลมีปัญหาเกี่ยวกับด้านบุคคล (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) มากพอสมควร โดยเฉพาะกลุ่มวัยรุ่น ซึ่งเป็นวัยของการเที่ยวและอารมณ์รุนแรงชอบมั่วสุมตามสถานที่ต่าง ๆ[21]

พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปโป (อุปศรี) พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการ บริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพน สวรรค์ จังหวัดนครพนม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่พบปัญหาอุปสรรคต่อการบริหารงาน ที่เกิดขึ้นในองค์การบริหารส่วนตำบล คือประชาชน มีความผูกพันกับองค์การน้อย ประชาชนไม่ค่อยมีส่วนร่วมกับการบริหารงานของ องค์การบริหารส่วน ตำบล ประชาชนไม่ค่อยได้รับสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่าง ๆ แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอ ภาคเท่าเทียมกัน ประชาชนไม่มีบทบาทส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และแสดง ความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเองต่อองค์การบริหารส่วนตำบล[22]

วัชรา คำทะเนตร พบว่าระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการ ตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละ ด้านพบว่ามีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่พบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ เกิด จากคุณภาพของงานที่ปฏิบัติไม่มีประสิทธิภาพพอ เนื่องจากปริมาณงานมีจำนวนมากเกินกำลังในแต่ ละวันทำให้เกิดปัญหาการติดตามงานเข้ามา ขั้นตอนการสั่งการ ผู้ปฏิบัติงานยังขาดความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ทำงานไม่เต็มความสามารถเนื่องจากไม่สามารถเลือกงานที่ถนัดได้ สภาพการทำงานไม่เอื้ออำนวยทั้งจำนวนผู้ปฏิบัติงานและเครื่องมือทำให้เกิดผลเสียตามมา รวมทั้งปัญหาบางอย่างรู้

---

[21] พระมหาสัณทยา ธีรธารี (ไสยวิจิตร), “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาองค์การของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลหนองสอ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, บทคัดย่อ.

[22] พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปโป (อุปศรี), “การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, บทคัดย่อ.

สาเหตุแต่ไม่สามารถแก้ไขได้ เพราะไม่มีหน้าที่แก้ไขปัญหา แต่มีหน้าที่รวบรวมปัญหาและส่งไป โดยที่ไม่รู้ว่าปัญหาจะถูกแก้ไขหรือไม่[23]

สุวรรณนา มีเดช พบว่าความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน พร้อมทั้งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ 1) ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ 2) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหารและความโปร่งใส 3) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย[24]

พระไพรวัลย์ ธมฺมวโร (วงศ์ภักดี) พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 โดยภาพรวม มีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ส่วนด้านที่มีพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านธัมมัญญุตา (รู้จักเหตุ) และผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของครู จำแนกตามเพศ โดยการทดสอบค่าที่ (t-test) โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านก็พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) พบว่าครูมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริส ธรรม 7 ไม่แตกต่างกัน[25]

---

[23] วัชรา คำทะเนตร, “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, บทคัดย่อ.

[24] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, บทคัดย่อ.

[25] พระไพรวัลย์ ธมฺมวโร (วงศ์ภักดี), “ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริส-ธรรม 7 ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, บทคัดย่อ.

พระจำรัส ฐิตธมฺโม (สวาส โพธิ์กลาง) ได้ศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลัก สัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร พบว่า ควรทำงานโดยการนำหลัก สัปปุริสธรรมมาประยุกต์ใช้ในด้านต่าง ๆ คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักหลักการ รู้จักหลักเกณฑ์และระเบียบการบริหารจัดการ ด้านความเป็นผู้รู้จักผล รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้หน้าที่และรู้ประโยชน์ที่พึงประสงค์ ด้านความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้ว่าตัวตนของเราเป็นใคร มีฐานะหรือทำหน้าที่อะไรด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ ความพอเพียงในความเป็นอยู่ ในการใช้จ่ายทรัพย์ ด้านความ เป็นผู้รู้จักกาลเวลาอันเหมาะสมว่า เวลาไหนควรทำ เวลาไหนไม่ควรทำและระยะเวลาในการทำงาน การจัดคนเข้าทำงาน ด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชน ที่ประชุมการประพฤติตัวในที่ประชุม การเข้าหาชุมชนหรือกลุ่มคนในสังคม ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคล ความแตกต่างแห่งบุคคล ความสามารถ คุณธรรม อัธยาศัย ทำงานเพื่อส่วนรวม ซื่อตรงต่อตนเอง ต่องานต่อบุคคลอื่น บริหารจัดการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในชุมชน แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และชุมชนอยู่เสมอ[26]

พระถนัด วฑฺฒโน (บุตรสวัสดิ์) ได้ศึกษาเรื่อง "การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 " ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณสมบัติของผู้นำที่ดีนั้นย่อมประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ หลักการครองตน ครองคน และครองงาน โดยมุ่งเน้นให้ผู้นำเกิดการพัฒนาตนพัฒนาคน และพัฒนาระบบการทำงานให้มีคุณภาพที่สมบูรณ์แบบทั้งสองด้าน คือ คุณภาพด้านจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถนอกจากนั้นยังพบว่า ผู้นำที่ดีตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนาจะต้องยึดหลักธรรมเป็นคุณธรรมสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้สามารถดำเนินกิจการทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้[27]

พระมหาคมเพชร วชิรปญฺโญ (เรืองผา) ได้ทำศึกษาเรื่อง “การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า มีการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการ

---

[26] พระจำรัส ฐิตธมฺโม (สวาส โพธิ์กลาง), “การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2554. บทคัดย่อ.

[27] พระถนัด วฑฺฒโน, (บุตรสวัสดิ์), “การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2551, บทคัดย่อ.

บริหารราชการส่วนท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง 7 ด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นผู้รู้จักบุคคลด้านความเป็นผู้รู้จักผลด้านความเป็นผู้รู้จักชุมชนด้านความเป็นผู้รู้จักด้านความเป็นผู้รู้จักเหตุความเป็นผู้รู้จักตนและด้านความเป็นผู้รู้จักประมาณ[28]

พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดีขอ) ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานบุคคลตามหลัก สัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านเข้าจัดการบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคคล ด้านการธำรงรักษาบุคคล ด้านการวางแผนงานบุคคล และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล[29]

1.7 ประโยชน์ที่ได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.7.2 ทำให้ทราบหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.7.3 ทำให้ทราบบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1.7.4 ทำให้ทราบองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

---

[28] พระมหาคมเพชร วชิรปญโญ (เรืองผา), “การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2553, บทคัดย่อ.

[29] พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดีขอ), “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, บทคัดย่อ.

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

บูรณาการ หมายถึง การบริหารจัดการโดยรวมตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ที่ผู้บริหาร บริหารจัดการให้เหมาะสมกับสภาวะเฉพาะเจาะจง ในที่นี้ คือ บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

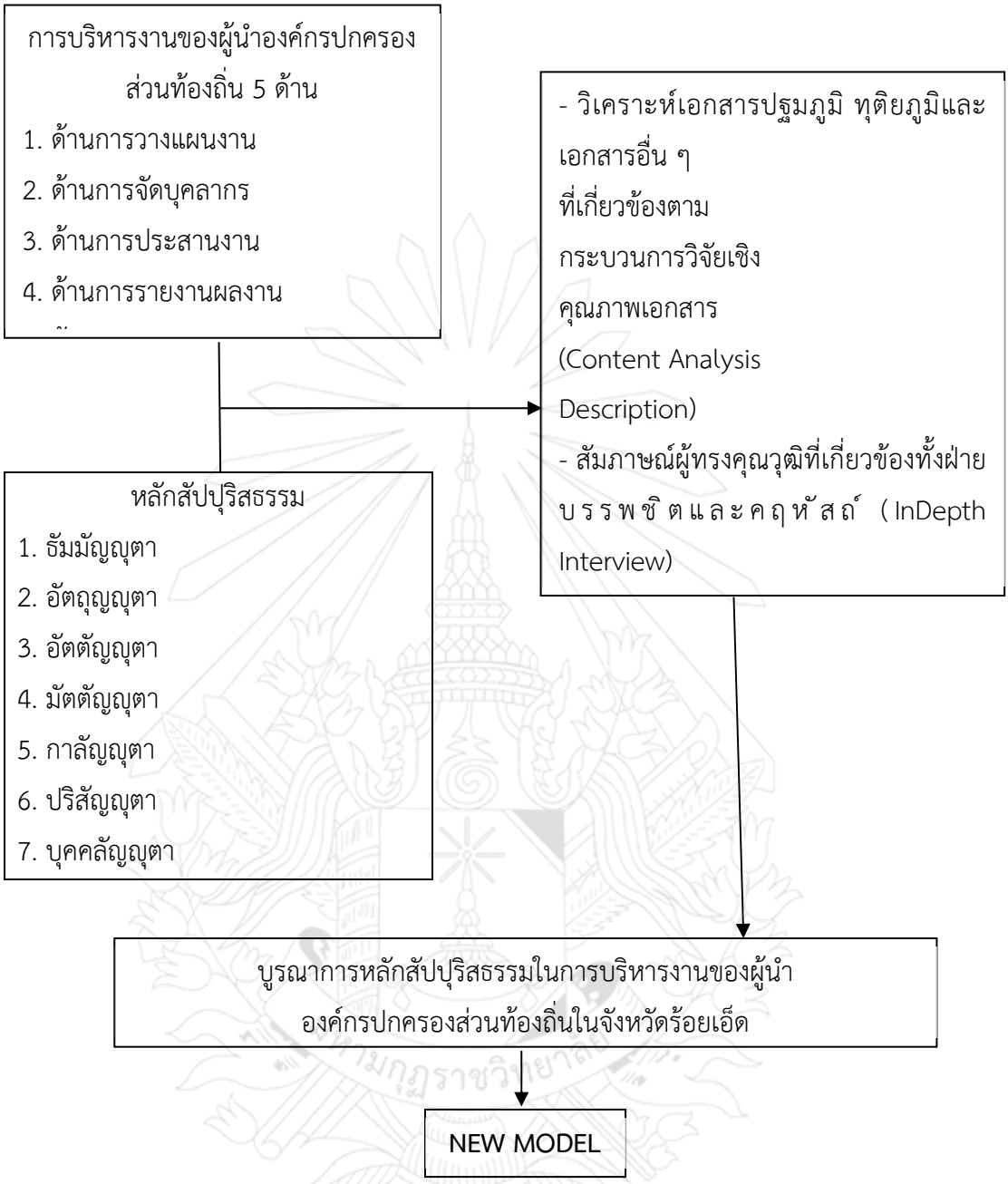
หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้แก่ 1) ธัมมัญญุตา ความรู้จักธรรม รู้หลัก หรือรู้จักเหตุ 2) อัตถุญญุตา ความรู้จักอรรถ รู้ความมุ่งหมาย หรือรู้จักผล 3) อัตตัญญุตา ความรู้จักตน 4) มัตตัญญุตา ความรู้จักประมาณ คือความพอดี 5) กาลัญญุตา ความรู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสม 5) ปริสัญญุตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม 7) บุคคลัญญุตา หรือ บุคคลปโรปรัญญุตา ความรู้จักบุคคล คือความแตกต่างแห่งบุคคล

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารจัดการงานภาครัฐตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537

ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด หมายถึง นายกเทศมนตรีเทศบาล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.9 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยการรวบรวมข้อมูลจากพระไตรปิฎก อรรถกถา ฎีกา อนุฎีกาหนังสือ เอกสารทางวิชาการ เมื่อได้ข้อมูลแล้วจึงนำมาเข้าสู่กระบวนการวิจัย คือการจัดประเภท อธิบายความ ตีความ วิเคราะห์ สังเคราะห์ และทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ทรงคุณวุฒิด้านสัปปุริสธรรม เพื่อนำข้อมูลทั้งหลายมาทำการเรียบเรียงวิเคราะห์สรุป และนำเสนอองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังได้สรุปกรอบแนวคิดไว้ ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

บทนี้ผู้วิจัยจะได้กล่าวถึงประเด็นของการศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยผู้วิจัยศึกษาจากข้อมูลเอกสาร และลงพื้นที่วิจัยโดยการสอบถามและสัมภาษณ์ข้อมูล ดังผู้วิจัยจะได้กล่าวตามลำดับในประเด็น ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการปกครองท้องถิ่น

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น

2.2.1 รูปแบบการปกครองท้องถิ่น

2.2.2 โครงสร้างการปกครองท้องถิ่น

2.2.3 โครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.3 แนวคิด ความสำคัญ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหลักการกระจายอำนาจ

2.4 หลักการปฏิบัติงานในองค์กร

2.5 สภาพพื้นที่การวิจัย

2.6 สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 สาเหตุปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.8 ผลกระทบที่เกิดจากการการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2.9 สรุป

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทการปกครองท้องถิ่น

คำว่า “การปกครองท้องถิ่น” มาจากคำในภาษาอังกฤษว่า “Local Government” หรือ “รัฐบาลท้องถิ่น” นั้น พบว่า มีนักวิชาการทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามที่มีนัยคล้าคลึงกัน อาทิ

โกวิทย์ พวงงาม สรุปว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงการที่องค์กรหนึ่งพื้นที่อาณาเขตของตนเองมีประชากรและมีรายได้ตามที่หลักเกณฑ์กำหนดโดยมีอำนาจและมีอิสระในการปกครองตนเอง มีการบริหารการคลังของตนเอง รวมทั้งมีอำนาจหน้าที่ให้บริการในด้านต่าง ๆ แก่ประชาชน ซึ่งประชาชนในพื้นที่ดังกล่าวจะมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองอาทิการมีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจแก้ไขปัญหาในชุมชนหรือการมีส่วนร่วมในการบริหารและปกครองตนเองโดยผ่านตัวแทนที่มาจากการเลือกตั้ง เช่น การมีสภาท้องถิ่น เป็นต้น[1]

วิชชุกร นาคธน กล่าวว่า การปกครองท้องถิ่น คือเป็นส่วนหนึ่งของการปกครองประเทศโดยรัฐบาลกระจายอำนาจการบริหารจัดการเกี่ยวกับภารกิจการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนท้องถิ่น โดยมีกฎหมายให้อำนาจให้สามารถดำเนินกิจกรรมและบริการสาธารณะบางอย่างที่จำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อท้องถิ่น ทั้งนี้ภายใต้หลักของความยืดหยุ่น คล่องตัวและสอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น โดยมีองค์กรทางการบริหารของท้องถิ่นนั้นเองเป็นผู้ดำเนินการ มิใช่การบริหารจัดการโดยองค์กร เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลหรือตัวแทนรัฐบาลที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค[2]

ประทาน คงฤทธิศึกษากร เห็นว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้เกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้จัดตั้งและถูกควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้[3]

สมคิด เลิศไพฑูรย์ ได้กล่าวถึงการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึงการให้คนในท้องถิ่นมีอิสระในการปกครองกันเองกล่าวอีกนัยหนึ่งคือการปกครองตนเองโดยประชาชนในท้องถิ่นซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีพื้นฐานจากหลักการกระจายอำนาจการปกครองให้แก่องค์กรอื่น ๆ ที่มิใช่องค์กรส่วนกลางจัดทำบริการสาธารณะบางอย่างภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ[4]

ประหยัด หงส์ทองคำ ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นไว้ว่า เป็นรูปแบบการปกครองที่เกิดจากระบบการกระจายอำนาจจากส่วนกลางไปยังท้องถิ่น เพื่อวัตถุประสงค์ในอันที่จะให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินงานต่าง ๆ ในการบริหารท้องถิ่นด้วยตัวเองเพื่อสนองตอบต่อความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง[5]

อุทัย หิรัญโต ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่งจัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างกันเองเพื่อบำบัดความต้องการ

---

[1] โกวิทย์ พวงงาม, *การปกครองท้องถิ่นไทย.* (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด, 2550), หน้า 13.

[2] วิชชุกร นาคธน, *ระบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย*, (พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2549), หน้า 2.

[3] ประทาน คงฤทธิศึกษากร, *การปกครองท้องถิ่น,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2535), หน้า 11.

[4] สมคิด เลิศไพฑูรย์, *กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา, 2547), หน้า 4 – 5.

[5] ประหยัด หงส์ทองคำ, *การปกครองท้องถิ่นไทย,* พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 40.

ของตนการบริหารงานของท้องถิ่น มีการจัดเป็นองค์การ มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วนมีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามความเหมาะสม[6]

มงทากู (Mongtagu) อธิบายว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึงลกัษณะการปกครองที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นมีการเลือกตั้งโดยอิสระเพื่อเลือกบุคคลให้เข้ามาทำหน้าที่บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยมีอำนาจอิสระและความรับผิดชอบ โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาคแต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บทบังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นรัฐอิสระใหม่แต่อย่างใด[7]

วิท (Wit) นิยามว่าการปกครองท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชนโดยประชาชนและเพื่อประชาชน ด้วยเหตุนี้การบริหารการปกครองท้องถิ่นจึงจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองซึ่งมีที่มาจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลาง และมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน[8]

จากนิยามข้างต้น สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การจัดตั้งรูปแบบการปกครองในระดับท้องถิ่น ซึ่งเกิดขึ้นจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยมีผลให้องค์กรที่จัดตั้งนี้มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีอำนาจอิสระบางส่วนในการบริหารงาน เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบต่อภารกิจต่าง ๆ ภายในขอบเขตพื้นที่ตามที่รัฐบาลกลางกำหนด

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่น

2.2.1 รูปแบบการปกครองท้องถิ่น

อำนาจในการปกครองนั้น มีแนวคิดที่แตกต่างกันในเรื่องที่มาของอำนาจรัฐ ทั้งแนวคิดที่ว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตของรัฐสมัยใหม่ (Modern State) ทั้งแนวคิดที่ว่า เชื่อว่าการปกครองท้องถิ่นเป็นผลผลิตของการปกครองมาแต่โบราณ ซึ่งหากพิจารณาจากแนวความคิดทั้งสองนี้จะเห็นได้

---

[6] อุทัย หิรัญโต, *การปกครองท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 2.

[7] มงทากู (Mongtagu, H. G.), *Comparative Local Government*, (Great Britain: Willaiam Brendon and Son, Ltd, 1984), p. 574.

[8] วิท (Wit, D), *A Comparative Survey of Local Govt. and Administration,* (Bangkok: Kurusapha Press, 1967), pp. 101 – 103.

ว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น มีสองรูปแบบ คือการปกครองท้องถิ่นแบบที่เป็นทางการและแบบที่ไม่เป็นทางการ[9]

1. การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบที่เป็นทางการ มีลักษณะที่สำคัญ คือเป็นการปกครองท้องถิ่นที่รัฐให้การรับรองให้มีสถานะตามกฎหมายเป็นการรับรองโดยรัฐธรรมนูญของประเทศหรือโดยพระราชบัญญัติส่งผลให้องค์กรปกครองท้องถิ่นมีฐานะเป็นนิติบุคคล (Juristic Person) ซึ่งจะมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย มีการจัดองค์กร มีการบริหารงาน มีงบประมาณ มีบุคลากรและมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจและการบริหารท้องถิ่นของตนได้และรัฐจะคอยกำกับ ดูแลตามที่กฎหมายกำหนดเท่านั้น ซึ่งการกระจายอำนาจแบบเป็นทางการนี้เป็นการกระจายอำนาจ 3 อำนาจด้วยกัน คือ

1.1 การกระจายอำนาจทางการบริหาร (Administrative Decentralization)

1.2 การกระจายอำนาจทางการเมือง (Political Decentralization) เป็นการจัดตั้งองค์กรนิติบัญญัติขึ้นมาเพื่อตรากฎหมายและการให้มีการเลือกตั้งผู้นำสูงสุดขึ้นมาบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 การกระจายอำนาจทางการคลัง (Fiscal Decentralization) ท้องถิ่นสามารถมีรายได้เป็นของตนเอง เพื่อประกันความเป็นอิสระของท้องถิ่นในการตัดสินใจดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย

2. การปกครองท้องถิ่นแบบไม่เป็นทางการ (Informal Institution) เราอาจเรียกได้ว่าเป็นการปกครองตนเอง (Self-government) หรือการเมืองชุมชนแบบธรรมชาติ (Nature หรือ Community Politics) ซึ่งมีลักษณะสำคัญขึ้นกับโครงสร้างอำนาจทางการเมืองของชุมชนนั้น ๆ ว่า มีสังคมและวัฒนธรรมของการรวมกลุ่ม มีการนับถือเครือญาติมีการประกอบอาชีพการงาน มีระบบการกระจายความมั่งคั่ง มีโครงสร้างทางชนชั้น มีกลุ่มสถานภาพและมีลักษณะของผู้นำ ฯลฯ ในลักษณะใดเป็นการปกครองแบธรรมชาติที่ไม่มีการกำหนดกฎเกณฑ์ที่ชัดเจนแน่นอน อาจมีลักษณะเป็นเผด็จการหรือประชาธิปไตย

2.2.2 โครงสร้างการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่นคือรูปแบบการปกครองรูปแบบหนึ่งที่มีโครงสร้างการจัดรูปแบบขององค์กร ซึ่งในแต่ละประเทศย่อมมีรูปแบบโครงสร้างที่แตกต่างกันไป ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมักพบโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นอยู่ 3 รูปแบบด้วยกัน คือโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบชั้นเดียว โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบสองชั้น และโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบหลายชั้น

---

[9] นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ, *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*, (กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, 2546), หน้า 223 – 224.

1. โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบชั้นเดียว เป็นการจัดโครงสร้างการปกครองที่ง่ายที่สุดคือมีรัฐบาลกลางเป็นโครงสร้างระดับบนและมีรัฐบาลท้องถิ่นเป็นโครงสร้างในระดับล่างเพียงชั้นเดียว แบบอเนกประสงค์การจดัโครงสร้างรูปแบบนี้เน้นการนำเป้าหมายโดยรวมทั้งหมดให้เข้ามาอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของหน่วยงานเดียวกัน นโยบายต่าง ๆ สามารถนำมาบูรณาการขึ้นเป็นหน่วยบริการแบบอเนกประสงค์เพื่อสนองความต้องการหรือบริการแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดลำดับความสำคัญของนโยบายได้ง่าย มีความเป็นเอกภาพเชิงอำนาจ โดยประเทศที่จัดโครงสร้างการปกครองแบบชั้นเดียว ได้แก่ ประเทศฟินแลนด์ ประเทศไอซ์แลนด์ และประเทศลักเซมเบอร์ก โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบชั้นเดียวเป็นโครงสร้างที่ใช้กับประเทศที่มีขนาดเล็ก ประชากรมีจำนวนไม่มากเพราะหากเป็นประเทศขนาดใหญ่จำนวนประชากรมากแล้ว การบริการแก่ประชาชนอาจไม่ทั่วถึงเพียงพอและไม่สามารถจัดกิจกรรมใหญ่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบสองชั้น เป็นการจัดโครงสร้างโดยมีรัฐบาลกลางเป็นโครงสร้างชั้นบนและรัฐบาลท้องถิ่นเป็นโครงสร้างชั้นล่างอีก 2 ระดับ โดยมีระดับกลางและระดับพื้นฐานโดยระดับพื้นฐานเป็นหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กที่สุดมีความใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่มากที่สุดประเทศที่เป็นรัฐเดี่ยวและจัดโครงสร้างการปกครอง 2 ระดับ ได้แก่ ราชการส่วนกลางและราชการส่วนท้องถิ่นเท่านั้น คือ ประเทศอังกฤษ และประเทศญี่ปุ่น

3. โครงสร้างการปกครองท้องถิ่นแบบหลายชั้น เป็นโครงสร้างที่มีรัฐบาลกลางเป็นโครงสร้างชั้นบนและมีรัฐบาลท้องถิ่นเป็นโครงสร้างชั้นล่างคือมีท้องถิ่นระดับบน ท้องถิ่นระดับกลาง และท้องถิ่นระดับล่าง โครงสร้างแบบนี้เป็นโครงสร้างที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในประเทศที่มีพื้นที่กว้างและมีจำนวนประชากรมากโดยเป็นการจัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุดทำหน้าที่ครบทุกอย่าง เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการและเข้าถึงบริการได้สะดวกรวดเร็วที่สุด ส่วนหน่วยท้องถิ่นขนาดกลางเป็นการจัดเขตพื้นที่ให้มีขนาดใหญ่ขึ้นซ้อนในพื้นที่ของหน่วยท้องถิ่นระดับล่าง เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมที่ใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.3 โครงสร้างภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โครงสร้างขององค์กรเป็นส่วนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร เพราะโครงสร้างขององค์กรจะถูกสร้างและพัฒนาให้สอดรับกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ภารกิจ รวมทั้งอำนาจหน้าที่ขององค์กร สำหรับการจัดรูปแบบโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของแต่ละประเทศนั้น ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่ทั้งนี้สามารถจัดแบ่งรูปแบบได้เป็น 4 รูปแบบหลัก ๆ[10] ได้แก่

---

[10] สถาบันพระปกเกล้า, *การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณสำหรับท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานค: สถาบันพระปกเกล้า, 2556), หน้า 5 – 8.

1. รูปแบบสภาฝ่ายบริหาร (Council – executive Form) เป็นรูปแบบที่ยึดหลักการปกครองแบบรัฐสภา (Parliamentary System) เป็นรูปแบบที่มีการแยกโครงสร้างออกเป็น 2 ฝ่าย ได้แก่ฝ่ายสภาท้องถิ่นและฝ่ายบริหารโดยมีฝ่ายสภาทำหน้าที่ด้านนิติบัญญัติ คือ การตรวจสอบควบคุมการทำงานของฝ่ายบริหารทำหน้าที่ออกกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ เช่น ข้อบัญญัติและมีฝ่ายบริหารทำหน้าที่ในการบริหารงานภายในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โครงสร้างองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 รูปแบบย่อย ได้แก่

1.1รูปแบบฝ่ายบริหารอ่อนแอ (Weak Executive) รูปแบบนี้ไม่มีการแยกอำนาจกันอย่างเด็ดขาดระหว่างฝ่ายบริหารฝ่ายและสภาท้องถิ่น โดยฝ่ายสภาท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ส่วนฝ่ายบริหารมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น ฝ่ายสภาท้องถิ่นมีอำนาจครอบคลุมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องรับผิดชอบต่อประชาชน ในขณะที่ฝ่ายบริหารต้องบริหารงานภายใต้ความเห็นชอบของสภาท้องถิ่น

1.2 รูปแบบฝ่ายบริหารเข้มแข็ง (Strong Executive) มีการแยกอำนาจกันชัดเจนระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายสภาท้องถิ่นฝ่ายบริหารมีอำนาจในทางการบริหารและอำนาจในการออกข้อบัญญัติเพิ่มขึ้น มีอำนาจในการยับยั้ง “มติสภา” มีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานในการบริหารงานได้อย่างเต็มที่ สามารถกำหนดและปรับปรุงงบประมาณได้ มีอำนาจในการบริหารงานบุคคล

2. รูปแบบคณะกรรมการ (Commission Form) เป็นอีกรูปแบบที่นิยม เป็นรูปแบบที่ง่ายไม่ซับซ้อน โครงสร้างไม่มีการแบ่งแยกฝ่ายนิติบัญญัติและฝ่ายบริหารคณะบุคคลจะมีจำนวนประมาณ 5-7 คนมาจากการเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น คณะกรรมการจะทำหน้าที่เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขณะเดียวกัน ก็จะทำหน้าที่เป็นผู้ออกข้อบัญญัติต่าง ๆ โดยในการปฏิบัติงานจะมีการแบ่งคณะกรรมการออกเป็นด้าน ๆ และกรรมการแต่ละคนก็จะทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากองหรือฝ่ายในงานแต่ละด้าน ข้อดีของการจัดรูปแบบโครงสร้างในรูปแบบนี้ได้แก่ความรวดเร็วในการทำงานและการตัดสินใจเนื่องจากสามารถใช้อำนาจบริหารและอำนาจในการออกกฎหมายสามารถจบได้ในองค์กรเดียวแต่อย่างไรก็ตามรูปแบบคณะกรรมการก็ยังมีข้อเสียคือไม่มีการถ่วงดุลอำนาจการตัดสินในอาจมีความผิดพลาดได้หากมีความขัดแย้งเกิดขึ้นก็อาจส่งผลต่อการทำงานได้

3. รูปแบบสภาผู้จัดการเมือง (Council – manager Form) มีแนวคิดในด้านบริหารธุรกิจซึ่งมีการแยกการจัดทำนโยบายออกจากการบริหารและมีความเชื่อความเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติงาน เรียกว่า “ผู้จัดการเมือง” (City Manager) ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากสภาท้องถิ่น ส่วนงานด้านการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ “สภาท้องถิ่น”จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถจัดบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนได้ดีและมีประสิทธิภาพ

4. รูปแบบที่ประชุมเมือง (Town Meeting) ถือเป็นรูปแบบที่เก่าแก่ที่สุดรูปแบบหนึ่งของโลกเป็นรูปแบบที่ประชาชนในท้องถิ่นทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่นโดยการร่วมลงมติร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมกำหนดทิศทางการพัฒนาในเวทีการประชุมประจำปีของเมือง อย่างไรก็ตามรูปแบบที่ประชุมเมืองนี้เหมาะสมกับพื้นที่หรือเมืองที่มีขนาดเล็กที่สามารถจดัการและจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่ประชาชนในพื้นที่ได้อย่างทั่วถึงมีจำนวนประชากรไม่มากเท่านั้น ปัจจุบันรูปแบบดังกล่าวมีอยู่น้อยมาก ทั้งนี้เนื่องจากพื้นที่และประชากรที่มีจำนวนมากขึ้น

สำหรับประเทศไทยก็เช่นกันแบ่งเป็น 2 ระนาบ คือระนาบบนหรือระนาบสูงได้แก่ อบจ. และอปท. ระนาบล่าง ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบลและในแต่ละอปท. ก็อาจมีการแบ่งชั้น เป็นชั้น ๆ เช่น เทศบาล มีเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และมีการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กทม. และเมืองพัทยา ส่วนของระนาบล่างโดยหลักสากลของการจัดบริหารราชการส่วนท้องถิ่น จะมีรูปแบบที่สำคัญ ได้แก่ เทศบาล (Municipality) ซึ่งในหลาย ๆ ประเทศ ได้แก่ ญี่ปุ่น ออสเตรเลีย สหราชอาณาจักร จะมีให้องค์กรปกครองท้องถิ่นในระนาบล่างเพียงประเภทเดียว คือ เทศบาลได้โดยมีการแบ่งเป็นเทศบาลในเขตเมือง (Urban) และเทศบาลในเขตชนบท (Rural) หรือแบ่งเป็นเทศบาลนคร (City) เทศบาลเมือง (Town) และเทศบาลหมู่บ้าน (Village)

2.3 แนวคิด ความสำคัญ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหลักการกระจายอำนาจ

ในสถานการณ์ปัจจุบันแทบไม่มีประเทศใดจะยังคงรวมศูนย์อำนาจไว้ที่รัฐส่วนกลางได้อีกต่อไป การกระจายอำนาจและการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่นกลายเป็นหลักการสำคัญ ที่จำเป็นและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ทั้งนี้มีการศึกษาเรื่องความหมายและคุณค่าความสำคัญ ภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหลักการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่นไว้ดังนี้

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ให้ความหมายและคุณค่าของการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีฐานคิด (Premise) ทั่วไป ซึ่งเป็นที่ยอมรับของนานาอารยประเทศ 4 ประการ คือ

1. แนวความคิดว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นองค์กรสาธารณะที่ถูกจัดตั้งขึ้นโดยรัฐสมัยใหม่ (Local Governments as Public Bodies Established by Modern State) ซึ่งรัฐนั้น ๆ ย่อมมีอำนาจยุบรวม ยกเลิกและกำกับ ดูแลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

2. แนวความคิดว่าด้วยความเป็นอิสระ (Local Autonomy) ในการบริหารและการปกครองตนเองขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการตัดสินใจการบริหารงบประมาณบริหารบุคลากรและการจัดบริการสาธารณะต่าง ๆ ฐานคิดนี้มีความเชื่อว่า องค์กรที่มีความเป็นอิสระนี้ควรจะมีความเป็น “ราชการ” ในระดับที่ลดน้อยลง โดยมีการทำงานแบบชุมชนหรือแบบสมาคมอันเป็นแนวทางที่น่าเชื่อว่าจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล มีความคุ้มค่าความ

โปร่งใสตรวจสอบได้รวมทั้งความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการในระดับที่สูงมากกว่าการดำเนินการโดยระบบราชการจากศูนย์กลาง

3. แนวความคิดว่าด้วยความเป็นประชาธิปไตยของชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Democracy) โดยสมาชิกสภาท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งของประชาชนอันเป็นหลักการขั้นพื้นฐานของระบบประชาธิปไตยรวม ทั้งการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนในชุมชนผ่านการเลือกตั้งการทำประชาคม ฯลฯ เป็นฐานคิดและคุณค่าที่เห็นความสำคัญของประชาชนและเชื่อมั่นว่า ประชาชนสามารถปกครองตนเองได้

4. แนวคิดเรื่องการบริหารและจัดบริการสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Efficiency of Local Public Services)[11]

อนึ่ง ในบทสรุปสำหรับผู้บริหาร ข้อเสนอเชิงนโยบายเรื่องการกระจายอำนาจจากรายงานของกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้เสนอว่าควรมีหลักการว่าด้วยขีดความสามารถและธรรมาภิบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Capacity and Good Governance) เพิ่มเติมขึ้นจากกรอบแนวคิด 4 ข้อ ดังกล่าวด้วย

เลิศศักดิ์ ต้นโต และสรัล มารู ศึกษาถึงความสำคัญและหลักการสำคัญของการปกครองท้องถิ่นและระบุว่า การปกครองท้องถิ่นมีความสำคัญ 2 ลักษณะ คือ

1. ความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในท้องถิ่นและความเจริญก้าวหน้าของท้องถิ่นในการส่งเสริมและอนุรักษ์ทรัพยากรของท้องถิ่น การบริหารจัดการความจำเป็นพื้นฐานสาธารณูปโภคและการพัฒนาคุณภาพชีวิต

2. ความสำคัญต่อการพัฒนาประชาธิปไตยและการพัฒนาประเทศ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นพื้นฐานในการสร้างความรู้ความเข้าใจระบอบประชาธิปไตยส่วนหลักการสำคัญของการเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องประกอบด้วย (1) ความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง (2) การมีกฎหมายรับรองอำนาจหน้าที่ (3) การมีส่วนร่วมและการควบคุมตรวจสอบของประชาชนในท้องถิ่น[12]

มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และคณะ เสนอว่า การใช้อำนาจและภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ตกอยู่ภายใต้แนวคิด 2 กระแสของ “การให้บริการสาธารณะ” และ “การปกครองตนเอง/การพึ่งพาตนเอง” โดย อปท.ขนาดใหญ่ และระดับเมืองซึ่งมีปัญหามากในการจัดการ

---

[11] สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, *การศึกษาความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทยในโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจและธรรมาภิบาลท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2552), หน้า 32.

[12] เลิศศักดิ์ ต้นโต และสรัล มารู, *แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับร่าง พระราชบัญญัติการบริหารจังหวัดปกครองตนเอง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย, 2558), หน้า 25.

สิ่งแวดล้อมเมือง มักจะมองภารกิจด้านบริการสาธารณะเป็นหลักและ อปท.ขนาดใหญ่จะให้ความสำคัญกับประเด็น “ส่วนแบ่งรายได้และการอุดหนุนของรัฐ” มากกว่า “การปกครองตนเอง” อปท.ที่สนใจหลักการ “ท้องถิ่นปกครองตนเอง” เป็นกลุ่มส่วนน้อยและมักจะเป็นกลุ่มที่มีฐานคิดสนับสนุนประชาธิปไตยท้องถิ่น มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับชุมชน มีฐานเสียงจากประชาชนที่มีปัญหาการเข้าถึงและการใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และต้องการให้ อปท. สามารถจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นได้ รวมทั้งเน้นให้มีประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ[13]

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น ได้เสนอหลักการกระจายอำนาจไว้ในข้อเสนอการปฏิรูปโครงสร้างอำนาจในแนวทางการปฏิรูปประเทศไทย ดังนี้

1. การกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น ต้องไม่ใช่แค่การถ่ายโอนอำนาจจากองค์กรปกครองใหญ่สู่องค์กรปกครองเล็กหรือเป็นเพียงการสร้างระบบรวมศูนย์อำนาจขึ้นมาในท้องถิ่นต่าง ๆ แทนการรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง หากต้องดำเนินการควบคู่ไปกับการลดอำนาจรัฐและเพิ่มอำนาจประชาชน

2. หลักการเบื้องต้น คือ การเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นสามารถจัดการชีวิตและชุมชนของตนเองมากขึ้น โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและการพัฒนาคุณภาพชีวิต การตัดสินใจและการอนุญาต/อนุมัติให้มีการดำเนินการใด ๆ ในท้องถิ่นที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

3. จะต้องส่งเสริมให้ใช้ประชาธิปไตยทางตรงในการตัดสินใจและการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ในสังคมนอกเหนือจากระบอบประชาธิปไตยแบบตัวแทน[14]

2.4 หลักการปฏิบัติงานในองค์กร

2.4.1 หลักการปฏิบัติงานในองค์กร

เกทเซลส (Getzels) กล่าวว่า การดำเนินงานขององค์การใดก็ตาม ถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผล บุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้น ทุกคนต้องมี ความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์การนั้น ๆ รับไปปฏิบัติ หรืออีกนัยหนึ่ง ก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อ

---

[13] มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และคณะ, *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ: อำนาจ ปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบาย,* (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ, 2555), หน้า 22.

[14] คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น, *แนวทางการปฏิรูปประเทศไทย,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559), หน้า 35.

ไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตาม มีความคิดเห็น ขัดแย้งกันในการที่จะกาหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทาอะไร อย่างไร[15]

พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือ สิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วง ไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการ เพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทาอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับ ที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น[16]

การปฏิบัติงานองค์กรจะเกี่ยวข้องกับการจัดการองค์กร และถือเป้นบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานใรองค์กร และดำเนินงาน หรือทำหน้าที่ร่วมกันในองค์กรโดยเฉพาะผู้มีอำนาจหน้าที่ต่าง ๆ ตามหน้าที่จะต้องมีความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการองค์กรด้วย

จัดการ หมายถึง “สั่งงาน ควบคุมงาน ดำเนินงาน” เมื่อเป็นเช่นนี้ คำว่า การบริหารและการจัดการจึงมีความหมายใกล้เคียงกันโดยหนึ่ง พจนานุกรมได้บัญญัติว่า การบริหาร คือ การปกครอง การดำเนินการ และการจัดการ ทั้งสองคำรวมเรียกว่า การบริหารและการจัดการ มีความหมายร่วมหรือมีคำที่มีความหมายคล้ายคลึงกันที่พจนานุกรมได้บัญญัติไว้ คือการดำเนินการ หรือการดาเนินงาน เมื่อเป็นเช่นนี้จึงขอสรุปลงบนพื้นฐานของความหมายที่ระบุอยู่ที่พจนานุกรมว่า คำว่าการบริหารและการจัดการมีความหมายใกล้เคียงกัน ซึ่งหมายถึง การดำเนินงาน การจัดการ ใช้คำในภาษาอังกฤษว่า “Management” ได้มีผู้ให้นิยามความหมายของคำว่า การจัดการ ดังต่อไปนี้

นักวิชาการด้านการจัดการไม่นิยมให้คำจำกัดความการจัดการหรือการบริหาร เนื่องจากมีขอบข่ายและความหมายที่กว้างเกินกว่าจะนิยามด้วยประโยคสั้น ๆ เพียงไม่กี่ประโยคได้ คำนิยามที่นักวิชาการในสมัยก่อนนิยมได้แก่คำจำกัดความขององค์ประกอบข้างต้น (บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมแรงร่วมใจกันปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน) โดยดูว่ากิจกรรมใดบ้างที่เข้าข่ายลักษณะงานตามภารกิจของการจัดการ อย่างไรก็ตามนักวิชาการด้านการจัดการในปัจจุบันมีความเห็นเป็นไปในแนวทางเดียวกันว่าควรให้นิยามความหมายของ การจัดการ หรือการบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทาง

---

[15] J.W. Getzels, *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students,* (New York: Wiley, 1957), p. 176.

[16] พุทธทาสภิกขุ, *คู่มือมนุษย์* (ฉบับสมบูรณ์), (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสภา, 2543), หน้า 253.

ร่วมกันในการอธิบายขอบข่ายของลักษณะการจัดการ แม้จะไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุมหรืออธิบายได้เพียงบางส่วนเท่านั้นก็ตาม ก็เป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดเจนขึ้น[17]

ถึงแม้ว่าการเป็นบริหารหรือผู้นำและการจัดการมักมีการใช้สลับที่กันได้อยู่เสมอ ๆ ความหมายของคำทั้งสองนี้ไม่เหมือนกันเลยทีเดียว ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเข้าใจว่าอะไรเป็นสิ่งที่ทาให้การทางานของการจัดการเด่นชัดแตกต่างไปจากการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ การจัดการสามารถใช้สลับเปลี่ยนที่กันกับการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำได้ ตัวอย่าง เช่น ที่บริษัทสายการบิน Southwest Airlines เป็นสถานการณ์ที่เห็นได้ชัดในกรณีนี้ Herb Kelleher เป็นเจ้าแห่งการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ เขายังได้มีการแสดงหน้าที่ของการจัดการเป็นส่วนใหญ่ โดยเขาได้ทำหน้าที่ในการวางแผนงานที่มั่นคง ติดตามอย่างใกล้ชิดของต้นทุนสินค้า และคอยตรวจตราสิ่งสำคัญ ๆ ให้อยู่ในมาตรฐานในวงการอุตสาหกรรมการบินอย่างสม่ำเสมอด้วยทำให้ต้นทุนของค่าโดยสารต่ำกว่าสายการบินอื่น ๆ ในลักษณะของการบริหารแบบครบวงจร ซึ่งในบางโอกาสเขาได้เปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้จัดการมาเป็นบริหารหรือผู้นำ หรือเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้บริหารหรือผู้นำ มาเป็นผู้จัดการก็ได้ในเวลาใกล้เคียงกัน[18]

การจัดการ (Management) หมายถึง การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจ การจัดองค์การ การนำ การควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากรการเงิน สินทรัพย์ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[19]

การจัดการ โดยทั่วไปหมายถึง การปฏิบัติงาน กิจกรรมขั้นตอนทั้งหลายหรือกระบวนการที่นักบริหารนามาใช้ในหน่วยงาน การบริหารมีลักษณะผสมผสานกันของทั้งศาสตร์และศิลป์"[20] ทฤษฎีการบริหารจัดการ ซึ่งมีวิวัฒนาการมาหลายยุค ไว้ดังนี้

เมื่อประมาณหนึ่งพันปีที่ผ่านมา ผู้บริหารทั้งหลายได้มีการต่อสู้กับปัญหาและประเด็นทางด้านการบริหารจัดการคล้ายคลึงกับที่ผู้บริหารปัจจุบันกำลังเผชิญอยู่ รวมปี พ.ศ. 1100 ชาวจีนได้มีการปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารจัดการ 4 หน้าที่ ได้แก่

1. การวางแผน (Planning)
2. การจัดองค์การและการจัดคนเข้าทางาน (Organizing and Staffing)

---

[17] วิเชียร วิทยอุดม, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร: ธนธัชการพิมพ์ จำกัด, 2553), หน้า 2 – 3.

[18] พัชสิรี ชมพูคา, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล, 2552), หน้า 5.

[19] วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษฝรั่งเศส ญี่ปุ่นและไทย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โฟร์เพช, 2545), หน้า 40.

[20] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ,* (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2545), หน้า 25.

3. การนำ (Leading)

4. การควบคุม (Controlling)

ซึ่งปรากฏเป็นหลักฐาน การสร้างกำแพงเมืองจีนที่สำเร็จลงได้ ก็เพราะใช้หน้าที่ทางการบริหารจัดการ

ชาวกรีกได้รู้จักการบริหารจัดการในฐานะศิลปะและสนับสนุนแนวคิดทางด้านวิทยาการในการทำงาน, ชาวโรมันใช้การกระจายอำนาจของการบริหารจัดการกับอาณาจักรที่ยิ่งใหญ่ไพศาลของพวกเขาก่อนเริ่มปีคริสต์ศักราช, ชาวเมืองเวนิสได้กำหนดมาตรฐานการผลิตโดยใช้สายประกอบการผลิต, ในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 12 (ยุคกลาง) มีการสร้างคลังสินค้าและการใช้ระบบสินค้าคงเหลือในการควบคุมขนาดที่เหมาะสมแต่ประวัติความเป็นมาเหล่านี้ ผู้บริหารส่วนใหญ่ได้ดำเนินการปฏิบัติมาอย่างเข้มงวด บนพื้นฐานของการลองผิดลองถูก กว่าจะวิวัฒนาการเป็นแนวคิดในการบริหารจัดการในปัจจุบัน

ทฤษฎีการบริหารจัดการ ที่เกิดขึ้นมาตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1950 จนถึงปัจจุบันว่า มีทั้งสิ้น 25 ประการ ได้แก่

1. แขนงการตัดสินใจ (Decision) เป็นเทคนิคช่วยในการตัดสินใจภายใต้สภาพความเสี่ยงโดยคำนึงถึงคุณค่าและผลประโยชน์หรือขาดทุนที่คาดไว้ในแต่ละทางเลือก

2. ตาข่ายการบริหาร (Managerial Grid) เป็นโมเดลทฤษฎีโดยมุ่งความสำคัญที่การผลิตและคน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร เทคนิคนี้ใช้พัฒนาองค์การ ซึ่งใช้ประเมินรูปแบบการจัดการของผู้นำโดยผ่านการใช้ตารางเป็นตัวแทนพิจารณา

3. สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและสิ่งที่ทาให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Satisfiers & Dissatisfies) มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยภายในของบุคคลที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทางาน เช่น ความก้าวหน้า ความสำเร็จ การยกย่อง เป็นต้น และปัจจัยสุขอนามัย เป็นปัจจัยภายนอกที่ปูองกันไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทางาน การเสนอสุขอนามัย ไม่ใช่วิธีการจูงใจที่ดีที่สุด แต่เป็นการป้องกันความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการมาทางานหรือการขาดงานของพนักงาน เช่น นโยบายบริษัท การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน ค่าตอบแทน สภาพการทำงาน เป็นต้น

4. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) เป็นทฤษฎีที่มีข้อสมมติในการบริหารว่า บุคคลทั่วไปมี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะที่กระตือรือร้นในการทำงาน และไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน

5. การระดมสมอง (Brainstorming) เป็นกระบวนการ ที่ให้บุคคลอื่นมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่กำหนดในช่วงที่มีการอภิปรายกลุ่มโดยเสรี โดยใช้เทคนิคกระตุ้นความคิดริเริ่มและจินตนาการของบุคคลให้ผู้มีส่วนร่วม

6. การฝึกอบรมแบบไวต่อความรู้สึก (Training Group) เป็นเทคนิคที่ใช้ในการพัฒนาองค์การเพื่อเพิ่มทักษะด้านความคิดของผู้เข้าฝึกอบรมทางด้านพฤติกรรมของตนเอง และพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่ม

7. การรวมตัวระหว่างธุรกิจ (Conglomeration) เป็นการรวมตัวระหว่างหลายธุรกิจที่ไม่เกี่ยวข้อกัน การรวมตัวระหว่างธุรกิจนี้มีได้ใน 2 กรณี คือ การขยายตัวไปรวมกับธุรกิจอื่น และการขายธุรกิจโดยการควบกิจการ

8. การบริหารจัดการโดยวัตถุประสงค์ (MBO) เป็นขั้นตอนในการกาหนดวัตถุประสงค์โดยผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาร่วมกันภายในช่วงระยะเวลาที่กำหนดไว้ หรือเป็นขั้นตอนในการกาหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้สำเร็จตามเป้าหมายนั้น

9. การกระจายธุรกิจ (Diversification) เป็นกลยุทธ์ระดับบริษัท ซึ่งผู้จัดการพยายามที่จะใช้ทรัพยากรขององค์การให้ดียิ่งขึ้น โดยการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ และตลาดใหม่

10. ทฤษฎี Z (Theory Z) เป็นทฤษฎีซึ่งอธิบายโครงร่างงานในการบริหาร โดยมุ่งการตัดสินใจร่วมกัน การประเมิน และการเลื่อนตำแหน่งอย่างล่าช้า และมีการเกี่ยวข้องกันในลักษณะแบบครอบครัว

11. การงบประมาณฐานศูนย์ (Zero-Base Budgeting) เป็นการจัดสรรทรัพยากรให้กับโครงการหรือกิจกรรม เป็นเทคนิคการควบคุมซึ่งต้องการให้ทุกโปรแกรมการกำหนดงบประมาณของบริษัทต้องมีการสำรวจทุกปี

12. การกระจายอำนาจ (Decentralization) เป็นขอบเขตซึ่งมีการมอบอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจและความรับผิดชอบไปยังระดับล่างตามสายการบังคับบัญชาขององค์การ

13. วงจรคุณภาพ (Quality Circle) เป็นกลุ่มทางานหน่วยเล็ก ประกอบด้วยบุคคลตั้งแต่4-15 คน ร่วมกันศึกษาการควบคุมคุณภาพ เกี่ยวกับการผลิตและการปฏิบัติการอย่างมีคุณภาพตลอดจนระบุปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหา

14. ความเป็นเลิศ (Excellence) ซึ่งระบุความเป็นเลิศขององค์การ 8 ประการ คือ การมุ่งการกระทำ การอยู่ใกล้ชิดกับลูกค้า การส่งเสริมความอิสระและความเป็นข้าวของกิจการ การเพิ่มประสิทธิภาพโดยอาศัยคน มุ่งที่ค่านิยม การดำเนินธุรกิจที่เชี่ยวชาญ การมีโครงสร้างที่เรียบง่ายและมีที่ปรึกษาน้อยลง และการเข้มงวดพร้อมผ่อนปรนในขณะเดียวกัน

15. การปรับโครงสร้างองค์การใหม่ (Restructuring) เป็นการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในวิธีการปฏิบัติงานขององค์การ หรือเป็นวิธีเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในโครงสร้างองค์การ รวมทั้งลดระดับการบริหารและส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงองค์การ การจัดหาบุคคล และการลดขนาดของปริมาณคน

16. การบริหารจัดการกลุ่มธุรกิจที่ลงทุนหรือการจัดการเกี่ยวกับการกระจายการลงทุนหรือกระจายความเสี่ยง (Portfolio management) เป็นกลยุทธ์ของบริษัทซึ่งเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์องค์ประกอบของธุรกิจและผลิตภัณฑ์แล้วกาหนดกลยุทธ์การจัดสรรทรัพยากรทางการเงินสำหรับแต่ละธุรกิจและผลิตภัณฑ์นั้น

17. การบริหารจัดการโดยเดินดูรอบ ๆ (MBWA) เป็นแนวทางในการจัดการซึ่งเกี่ยวกับการไปเยี่ยมเยียนแผนกต่าง ๆ ขององค์การโดยไม่มีการแจ้งให้ทราบล่วงหน้า เป็นเทคนิคที่ทำให้ผู้บริหารพบปะโดยตรงกับพนักงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน

18. โครงสร้างองค์การแบบเมทริกซ์ (Matrix) เป็นการจัดการในลักษณะแผนก แต่ขึ้นกับหน้าที่องค์การ โดยจะมีสายการบังคับบัญชา 2 สายที่เกิดขึ้น พร้อมกัน คือ สายงานบังคับบัญชาที่เป็นงานประจำ และสายการบังคับบัญชาที่เป็นงานโครงการ

19. การบริหารจัดการญี่ปุนแบบแคมบัง (Kamban) เป็นระบบย่อยของวิธีการควบคุมให้ทันเวลา หรือเป็นอีกชื่อหนึ่งของการควบคุมสินค้าคงเหลือแบบทันเวลาพอดี

20. การบริหารจัดการแบบผู้ประกอบการ (Intra Preneuring) เป็นกิจกรรมของผู้ประกอบการภายในองค์การ กล่าวคือ แต่ละกลุ่มมีบทบาทในการเป็นผู้ประกอบการภายใน

21. วัฒนธรรมบริษัท (Corporate Culture) เป็นระบบความเชื่อและค่านิยมร่วมที่มีการพัฒนาขึ้นมาภายในสังคมและชี้นาพฤติกรรมของสมาชิก หรือเป็นระบบซึ่งมีความหมายร่วมกันภายในสังคมหนึ่ง ซึ่งจะกาหนดวิธีการที่บุคคลนามาปฏิบัติ เป็นระบบซึ่งกาหนดโดยสมาชิกที่ทาให้สังคมหนึ่งแตกต่างจากสังคมหนึ่ง

22. การลดขนาดองค์การ (Downsizing) เป็นการปรับลดขนาดและขอบเขตของแรงงานลงเป็นอย่างมาก โดยพยายามค้นหาหรือกาหนดขนาดที่เหมาะสมของแรงงานให้แก่องค์การเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

23. ทีมที่บริหารด้วยตนเอง (Self-Managed Teams) เป็นกลุ่มงานอัตโนมัติโดยพนักงานที่ได้รับการฝึกอบรม เพื่อให้ทางานทั้งหมดในหน่วยงานหนึ่งโดยทีมงานนั้น

24. การบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เป็นการบริหารจัดการคุณภาพโดยรวม 4ประการ คือ มุ่งเน้นที่ความพึงพอใจของลูกค้า การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงคุณภาพทุกอย่างขององค์การ มีความถูกต้องแม่นยาในการวัด และมอบอำนาจให้แก่พนักงาน[21]

ทฤษฎีการบริหารจัดการ ไว้ดังนี้ ทฤษฎีการบริหารจัดการวิวัฒนาการมาจนถึงปัจจุบันนี้สามารถแบ่งออกได้เป็น 5 แนวความคิด คือ

---

[21] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, *องค์การและการจัดการ*, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ธรรมสาร จำกัด, 2545), หน้า 27 – 30.

ก. แนวคิดที่ 1 แนวคิดแบบดั้งเดิม (Classic Approach) แนวคิดทางการบริหารแบบดั้งเดิมนี้เป็นแนวคิดเก่าที่สุดของการบริหารที่ยังคงใช้อยู่ในปัจจุบัน แม้จะมีการปรับเปลี่ยนไปบ้าง แต่หลักการที่สำคัญ ๆ ยังคงใช้อยู่ เป็นแนวคิดที่ยอมรับกันมากโดยเน้นว่า การบริหารจะมีกระบวนการที่ใช้ในการบริหารงานทุกประเภท จึงเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า เป็นวิธีการบริหารที่เป็นสากล แนวคิดการบริหารแบบดังเดิมนี้ ประกอบด้วย 4 แนวคิด คือ

1. การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ผู้ที่ระเริ่มหลักการนี้ขึ้นมาคือ เฟรดริค เทเลอร์ (Frederick W.Talor) ซึ่งได้ชื่อว่าบิดาของการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ โดยจากการสังเกตเห็นว่าบริษัทที่เขาทำงานอยู่นั้น มีผลผลิตต่ำ ขาดประสิทธิภาพ งานสูญเสียมีมาก และงานไม่มีระบบ เขาจึงพัฒนาหลักการ 4 ข้อ ของการบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์ดังนี้

1.1 งานทุกงานต้องกำหนดวิธีการทำงานขึ้นมาก่อน โดยการค้นคว้าและทดลองหาวิธีทางานที่ดีที่สุดขึ้นมาและกำหนดให้ทุกคนต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดนั้น คนงานจะเลือกวิธีการทำงานตามใจชอบไม่ได้ วิธีการทำงานนั้นจะรวมถึง การเคลื่อนไหว การใช้เวลา สภาพการทำงานและมาตรฐานของงาน

1.2 คนงานที่จะรับเข้ามาทางานจะต้องมีหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกเพื่อหาว่า แต่ละคนมีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการของงาน

1.3 คนงานทุกคนจะต้องรับการอบรมก่อนมอบหมายให้ทางาน โดยหาว่าแต่ละคนเหมาะที่จะทางานอะไร จะได้มอบหมายงานให้ถูกและตรงกับความรู้ความสามารถ

1.4 ฝ่ายบริหารจะต้องควบคุมดูแลและร่วมมือกับพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารงานวางแผนว่าพนักงานจะทำงานอย่างไร เมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานจะแก้ไขอย่างไร โดยแยกงานบริหารกับงานปฏิบัติออกจากกัน

2. การบริหารงานเชิงระบบ (Systematic Management) เป็นการกำหนดกระบวนการและขั้นตอนของการทำงานทั้งระบบให้สอดคล้องกันตั้งแต่เริ่มต้นจนจบ โดยเน้นความสัมพันธ์ภายในของการดำเนินงาน เป้าหมายของการบริหารงานเชิงระบบ คือ

2.1 ต้องระบุหน้าที่และความรับผิดชอบของงานไว้อย่างชัดเจน

2.2 กำหนดวิธีการที่เป็นมาตรฐานสาหรับใช้ในการทำงาน

2.3 กำหนดวิธีการอย่างชัดเจนในการเก็บรวบรวม ดำเนินการ การส่ง และการวิเคราะห์ข้อมูล

2.4 กำหนดระบบบัญชีและการควบคุมเพื่อสะดวกต่อการประสานงานภายใน

3. หลักการบริหาร (Administrative Principle) บุคคลสำคัญที่กำหนดหลักการ บริหารนี้ขึ้นมาคือ เฮนรี ฟาโยล (Henry Fayol) หลักที่กำหนดขึ้นมามี 2 เรื่อง คือ หน้าที่ทางการบริหาร

และหลักการบริหาร หน้าที่ทางการบริหารกำหนดไว้ 5 หน้าที่ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การสั่งการ การประสานงาน และการควบคุม ส่วนหลักการบริหารมี 14 ข้อ คือ

3.1 การแบ่งงานกันทำ

3.2 อำนาจสั่งการ

3.3 ระเบียบวินัย

3.4 คำสั่งอย่างเดียวกันหรือความเป็นเอกภาพของการบังคับบัญชา

3.5 ทิศทางการทางานอย่างเดียวกัน

3.6 ผลประโยชน์ของพนักงานเป็นเรื่องรองประโยชน์ขององค์การ

3.7 หลักการจ่ายค่าตอบแทน

3.8 การรวมอำนาจ

3.9 สายการบังคับบัญชา

3.10 การมีระเบียบ

3.11 ความเท่าเทียมกัน

3.12 ความมั่นคงในการทำงาน

3.13 หลักความคิดริเริ่ม

3.14 หลักความสามัคคี

4. หลักราชการ (Bureaucracy) บุคคลที่มีแนวคิดในเรื่องนี้คือ Max Weber ซึ่งเขาเชื่อว่าโครงสร้างองค์การตามหลักราชการขจัดความแตกต่างของผู้บริหารที่ทำงานอยู่ในองค์การเดียวกัน แต่มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และเป้าหมายในการทำงานไม่เท่ากัน แม้ว่าองค์การจะกำหนดมาตรฐานงานขึ้นมาแล้วก็ตาม แต่อาจทำงานได้ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน แต่ถ้ากำหนดโครงสร้างองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสม เพราะกฎเกณฑ์ข้อบังคับขององค์การจะทำให้พฤติกรรมของคนเป็นแบบเดียวกันและอำนาจบังคับบัญชาจะทำให้สั่งการได้ดีกว่าจะใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้งานขององค์การดำเนินต่อเนื่องตามโครงสร้างองค์การโดยไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ลักษณะองค์การที่จัดแบบระบบราชกรเป็นรูปแบบองค์การที่จัดอย่างมีเหตุผล มีระเบียบ และการใช้อำนาจอย่างถูกหลักการ ซึ่งมีลักษณะสำคัญ 5 ประการ คือ

4.1 มีการแบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน

4.2 มีสายการบังคับบัญชาลดหลั่นกันลงมา

4.3 มีระเบียบและกฎเกณฑ์อย่างเป็นทางการ

4.4 ไม่มีความเป็นส่วนตัว

4.5 การก้าวหน้าในอาชีพการงานยึดหลักคุณธรรม[22]

ข. แนวคิดที่ 2 แนวคิดมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Approach) ปัจจัยตัวบุคคลในการทางานเริ่มมีความสำคัญมากขึ้นนับตั้งแต่ปี ค.ศ.1920 เป็นต้นมาทาให้ผู้บริหารหันมาสนใจเรื่องของคน หรือพฤติกรรมของคน แนวคิดทางการบริหารด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือการบริหารแนวพฤติกรรม หรือพฤติกรรมองค์การ เป็นแนวคิดที่มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการให้ความคิดของตนเองเป็นจริง ซึ่งเน้นที่การจูงใจ ความเป็นผู้นา การทางานเป็นทีมและการบริหารความขัดแย้งในการบริหารงาน การถือว่าปัจจัยตัวบุคคลมีความสำคัญในการทางานนั้นมีนักบริหารจานวนมากสนใจมาตั้งแต่ยุค ปี ค.ศ.1789 เป็นต้นมา การบริหารตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ต้องอาศัยทฤษฎีการบริหาร 4 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีความต้องการของคน หรือทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ทฤษฎีนี้อธิบายความต้องการของมนุษย์เรียงลาดับเป็นชั้น ๆ ตั้งแต่ต่ำสุดจนสูงสุด ดังนี้

1.1 ความต้องการของร่างกาย

1.2 ความต้องการความปลอดภัย

1.3 ความต้องการทางสังคม

1.4 ความต้องการให้ตัวเองมีความสำคัญ

1.5 ความต้องการให้ความคิดของตัวเองเป็นจริง

2. ทฤษฎีเอกซ์และวาย เป็นสมมติฐานที่เกี่ยวกับคน เป็นแนวคิดของ Duouglas McGregor ซึ่งระบุธรรมชาติของคนไว้เป็นทฤษฎีเอกซ์และทฤษฎีวาย คือ ทฤษฎีเอกซ์มีแนวคิดเป็นลบและทฤษฎีวายมีแนวคิดเป็นบวก การนาเอาสองทฤษฎีมาใช้ในการจูงใจคนให้ทำงานในแง่ของผู้บริหารจะสะท้อนให้เห็นว่า ผู้บริหารจะสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างไร ผู้บริหารที่มองคนในแง่ทฤษฎีเอกซ์ ก็จะกำหนดบรรยากาศในการทำงานที่เข้มงวดและควบคุมการทำงานของคน แต่ถ้าผู้บริหารที่มีทัศนะต่อคนในแง่ของทฤษฎีวาย ก็จะสร้างบรรยากาศในการทำงานในทางให้คนมีส่วนร่วม มีความคิดอิสระและมอบหมายความรับผิดชอบให้กับผู้ปฏิบัติงาน การปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีวายจะกระตุ้นคนให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเพิ่มผลผลิตในการทางาน จะทำให้คนมีการพัฒนาและมีส่วนร่วมในงานมากขึ้นกว่าการปฏิบัติต่อคนตามทฤษฎีเอกซ์

3. ทฤษฎีบุคลิกภาพกับองค์การ กล่าวคือ การบริหารตามแนวดั้งเดิมอาจไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพของคนที่มีภาวะความเป็นเด็ก แต่ไม่ทุกคน เพราะภาวะความเป็นเด็กมักจะชอบทำตามความรู้สึกของตัวเอง แต่จะขัดแย้งกับบุคลิกภาพของคนที่มีความเป็นผู้ใหญ่ ที่สามารถควบคุมตัวเอง

---

[22] เสนาะ ติเยาว์, *หลักการบริหาร,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 46 – 49.

ในทางบวก จะทำให้คนไม่ว่าจะมีภาวะความเป็นเด็กหรือความเป็นผู้ใหญ่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลผลิตสูง แต่สิ่งที่น่าเป็นห่วงมากก็คือ การใช้วิธีการทางการบริหารขัดแย้งกับบุคลิกภาพของคน จะสร้างปัญหาทางการบริหารให้เกิดขึ้นส่งผลต่อการขาดงาน การมาสาย การต่อต้านอำนาจ และการวางเฉยต่อกฎข้อบังคับ

4. ทฤษฎีความเป็นผู้นำ ทฤษฎีความเป็นผู้นำนี้เน้นพฤติกรรมที่ทาให้ผู้นำประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งเสมือนแบบในการทำงานนั่นเอง ทฤษฎีแยกออกเป็น 4 กลุ่มใหญ่ คือ

4.1 ทฤษฎีที่มหาวิทยาลัยไอโอวาสรุปไว้ เป็นพฤติกรรมการทำงาน 3 แบบคือ แบบประชาธิปไตย แบบเผด็จการ และแบบเสรี

4.2 ทฤษฎีผู้นำของมหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท ได้แยกผู้นำตามความสัมพันธ์ ของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้ 2 พฤติกรรมคือ ผู้นำที่เห็นใจคน และผู้นำที่มุ่งโครงสร้าง

4.3 ทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แยกผู้นาไว้ 2 พฤติกรรม คือ ผู้นำที่เน้นคน และผู้นาที่เน้นผลผลิต

4.4 ทฤษฎี Managerial Grid เป็นทฤษฎีที่เน้นเช่นเดียวกันกับทฤษฎีของมหาวิทยาลัยมิชิแกน แต่วัดเป็นค่า 5 พฤติกรรม ผู้นำที่สนใจคน กับผู้นำที่สนใจผลผลิต โดยมีค่าเป็น 9,9 1,9 9,1 5,5 และ 1,1 ตามลาดับ[23]

ค. แนวคิดที่ 3 แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์(Quantitative or Management Science Approach) แนวคิดเชิงปริมาณหรือการบริหารศาสตร์ เน้นที่การใช้เทคนิคเชิงปริมาณ หรือเทคนิคทางคณิตศาสตร์มาใช้ตัดสินใจและแก้ปัญหาทางการบริหาร การนำแนวคิดเชิงปริมาณมาใช้ก็โดยยึดสมมติฐานว่าการใช้เทคนิคคณิตศาสตร์จะทำให้การตัดสินใจและแก้ปัญหาดีขึ้น ลักษณะสำคัญของแนวคิดการบริหารเชิงปริมาณ มีดังนี้

1. เน้นการตัดสินใจเพื่อใช้ประโยชน์ทางการบริหาร
2. ใช้มาตรการตัดสินใจโดยยึดหลักเศรษฐศาสตร์
3. ใช้สูตรหรือรูปแบบการวิเคราะห์ทางคณิตศาสตร์หรือเชิงปริมาณ
4. ต้องอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้ประมวลข้อมูลจานวนมาก[24]

ง. แนวคิดที่ 4 แนวคิดตามสถานการณ์ (Contingence Approach) การบริหารตามสถานการณ์ มีสมมติฐานว่าสถานการณ์เป็นปัจจัยในการกำหนดวิธีการทางการบริหารที่จะนำไปใช้ในองค์การที่เป็นแนวคิดที่จะออกไปจากหลักการบริหารแบบดั้งเดิม ซึ่งถือว่าการบริหารเป็นสากลใช้ได้

---

[23] เสนาะ ติเยาว์, *หลักการบริหาร,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 50-53.

[24] เรื่องเดียวกัน, หน้า 53 – 54.

ในทุกสถานการณ์ มาเป็นการบริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละอย่างให้เหมาะสม แนวความคิดการบริหารตามสถานการณ์ประกอบด้วยความสัมพันธ์ 3 แนวคิด คือ

1. แนวคิดเชิงระบบ เป็นแนวคิดทั่ว ๆ ไปและเลื่อนลอยเกินไป โดยระบุว่าทุกอย่างประกอบด้วยส่วนย่อยต่าง ๆ และส่วนย่อยเหล่านั้นมีความสัมพันธ์กับภายในและมีความสัมพันธ์กับปัจจัยทางสังคมการเมือง เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่อยู่ภายนอกองค์การ ดังนั้นองค์การก็เป็นเช่นเดียวกัน

2. แนวคิดเชิงปฏิบัติ เป็นแนวคิดที่จะนาเอาส่วนประกอบเหล่านั้นมาใช้เป็นเครื่องมือปฏิบัติให้เกิดผลจริงในการบริหารงาน โดยพิจารณาปัจจัยที่เหมือนกันของส่วนประกอบอยู่ในกลุ่มเดียว ส่วนปัจจัยที่ต่างกันก็จัดไว้อีกจำพวกหนึ่ง จุดหมายปลายทางของแนวคิดเชิงปฏิบัติคือจะทำอย่างไรให้เอาส่วนประกอบเหล่านั้นมาใช้ให้เกิดผลจริงในงานบริหาร

3. การวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ อย่าง ซึ่งเป็นเทคนิคที่กำหนดว่าจะรวมเอาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ได้อย่างไร

จ. แนวคิดที่ 5 แนวคิดสมัยใหม่ (Modern Approach)[25] แนวคิดการบริหารสมัยใหม่ยังคงยึดหลักการบริหารแบบดั้งเดิม แนวคิดมนุษย์สัมพันธ์แนวคิดเชิงปริมาณ และแนวคิดตามสถานการณ์อยู่ แต่จะเลือกใช้ให้เหมาะสม เพราะไม่มีทฤษฎีการบริหารจัดการใดที่เป็นสากลและใช้ได้โดยสมบูรณ์ แต่จะต้องปรับเปลี่ยน และเพิ่มแนวคิดใหม่ที่ไม่ใช่ทั้ง 4 แนวคิดข้างต้นทั้งหมด เพราะภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนต้องเอามาผสมผสานให้เข้ากันอย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม แนวคิดสมัยใหม่มีสมมติฐานว่า มนุษย์เป็นสิ่งยุ่งยากซับซ้อนมีความต้องการที่หลากหลาย และเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา แต่มีความรู้ความสามารถที่สามารถพัฒนาได้อย่างตลอดเวลาอย่างไม่มีสิ้นสุด แนวคิดทางการบริหารจะต้องตอบรับกับความหลากหลายของมนุษย์ โดยการปรับกลยุทธ์ทางการบริหารและแสวงหาโอกาสให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แนวคิดการบริหารสมัยใหม่นอกจากผสมผสานแนวคิดทั้ง 4 แนวคิดเดิมแล้ว ยังต้องปรับเปลี่ยนแนวความคิดแบบดั้งเดิมบางอย่าง และเสริมด้วยแนวคิดอีก 6 แนวคิด ได้แก่

1. การบริหารคุณภาพโดยรวม มีหลักสำคัญคือ การใช้การวิเคราะห์ทางสถิติความแตกต่างของคุณภาพสินค้าที่เกิดจากกระบวนการผลิต องค์การที่มีการจัดระบบควบคุมการผลิตทางสถิติตามความคิดของ Deming จะลดความแตกต่างในเรื่องคุณภาพสินค้าที่เกิดจากกระบวนการผลิตให้เหลือน้อยลง โดยในระยะแรกได้พัฒนาการควบคุมไว้ 14 จุด ในกระบวนการผลิต ในที่สุดจากการ

---

[25] เสนาะ ติเยาว์, *หลักการบริหาร,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 54-55.

เริ่มต้นนี้เองทำให้นำไปสู่การบริหารคุณภาพซึ่งมีปรัชญาว่า จะต้องมีการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า

2. การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ เป็นการรวบรวมมาตรการทั้งที่ชัดเจนและไม่ชัดเจนของบริษัท 62 แห่ง ที่บริหารงานดีที่สุดของสหรัฐอเมริกา ในจำนวนนี้มีจานวนบริษัท 36 แห่ง มีความเป็นเลิศและบริหารงานมายาวนานมากกว่า 20 ปี ตลอดเวลาอันยาวนานนั้นบริหารงานมีกาไรและมีนวัตกรรมมาตลอด ผลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารบริษัทเหล่านี้ และทาการวิเคราะห์ลักษณะต่าง ๆ ที่นำไปสู่ความเป็นเลิศก็ได้ข้อสรุปออกมา 8 ข้อ ซึ่งลักษณะทั้ง 8 ข้อนี้ ไม่ได้หมายความว่า ทุกบริษัทจะให้ความสำคัญเท่ากัน แต่แตกต่างกันตามสถานการณ์และลักษณะธุรกิจนั้น ลักษณะความเป็นเลิศทั้ง 8 ข้อ มีดังนี้

2.1 มุ่งการกระทำ

2.2 ความใกล้ชิดกับลูกค้า

2.3 มีความเป็นอิสระและเป็นผู้ประกอบการ

2.4 การเพิ่มผลผลิตโดยอาศัยคน

2.5 วิธีการบริหารอย่างง่าย ๆ

2.6 จงทำในสิ่งที่องค์การถนัด

2.7 จัดโครงสร้างองค์การอย่างง่ายและมีพนักงานน้อย

2.8 มีทั้งเข้มงวดและผ่อนปรนขณะเดียวกัน

3. การลดสายการบังคับบัญชา การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลง ทำเพื่อลดค่าใช้จ่ายปรับปรุงประสิทธิภาพและการแข่งขัน เพิ่มการให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้น ปรับตัวให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้นและมุ่งไปสู่กิจกรรมการดาเนินงานที่องค์การมีความถนัดหรือทำได้ดีที่สุด การลดสายการบังคับบัญชาให้สั้นลงนั้นองค์การทำโดยอาศัยการลดขนาด การใช้พนักงานชั่วคราว และการให้อำนาจพนักงาน

4. การเรียนรู้และปรับปรุงรูปแบบองค์การ การเรียนรู้และการปรับรูปแบบองค์การก็เพื่อเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารจะมีบทบาทสำคัญในการทำหน้าที่ทางการบริหาร และจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตัวเองใหม่ จากการทำงานโดยเป็นหัวหน้างานมาเป็นหัวหน้าทีมงาน จากวิธีการบอกว่าจะทำอะไรและทาอย่างไร มาเป็นการรับฟัง จูงใจ และสอนงาน

5. การแสวงจากภายนอก เป็นกระบวนการทำสัญญากับองค์การอื่นให้ดำเนินงานหรือให้บริการแทนองค์การของเรา เพราะว่าองค์การทาสัญญานั้นสามารถดาเนินการได้ดีกว่า และราคาถูกกว่า การหาแหล่งจากภายนอกอาจเกิดขึ้นเนื่องจากวิธีการหาจุดเด่นขององค์การอื่นแล้วองค์การของเราไม่สามารถทำได้ดีเท่ากับองค์การอื่น จึงว่าจ้างองค์การอื่นผลิตแทนหรือรับซื่อวัตถุดิบหรือ

ชิ้นส่วนมาทาการผลิตด้วยเหตุผลว่า ชิ้นส่วนนั้นคุณภาพดีกว่าและต้นทุนถูกกว่าผลิตเอง การหาแหล่งจากภายนอก นอกจากเรื่องสินค้าและบริการแล้วอาจรวมถึงการให้เป็นตัวแทนจำหน่าย การเก็บรักษาสินค้า การบริหารงานหรือการใช้สถานที่ทางานขององค์การอื่นแทนที่จะจัดตั้งขึ้นเอง การจ้างบริษัทรักษาความสะอาด รักษาความปลอดภัย และรวมทั้งการจ้างพนักงานข้างนอกทางานแทน เป็นต้น[26] การจัดการ หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำโดยเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทาให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว”[27]

การจัดการ (Management) หมายถึงการปฏิบัติหรือการดำเนินงานด้านการสั่งการ การจัดองค์การ และการพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และเงินทุนไปใช้ในระบบการดำเนินงานที่มีการจัดหาบริการและสินค้าไปสู่ผู้อื่น[28]

การจัดการ หมายถึง การรวมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในองค์การได้แก่ การวางแผนและการตัดสินใจ การจัดองค์การ การสั่งการและการควบคุมที่มุ่งเน้นในการจัดการ ด้านทรัพยากร ซึ่งได้แก่ ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน การปฏิบัติการ ข้อมูลสารสนเทศ เป็นต้นที่มีการบรรลุผลถึงวัตถุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล[29]

สรุปได้ว่า การจัดการ คือ การปฏิบัติงานที่หน่วยงานและบุคลากรของหน่วยงานนำมาใช้เพื่อนำไปสู่วัตถุประสงค์หรือจุดหมายปลายทางที่ได้กำหนดไว้คำนี้ส่วนใหญ่ใช้ในหน่วยงานและบุคลากรของเอกชนแต่ทุกวันนี้ ได้มีการนำคำนี้เข้ามาปรับใช้ในการบริหารภาครัฐด้วยการจัดการที่เป็นระบบโดยการนำเอา คน เงิน วัสดุ และเทคโนโลยีมาทำงานร่วมกันอย่างมีระบบระเบียบ มีแผน มีกระบวนการจัดทำเกี่ยวกับระบบคน ระบบงาน และระบบการใช้ปัจจัยทรัพยากรอย่างมีเหตุผล มีหลักการ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ขององค์การ เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ

2.4.2 หลักการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่นโดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิก

---

[26] เสนาะ ติเยาว์, *หลักการบริหาร,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546), หน้า 56-62.

[27] Simon, Smithburg & Thompson, *Public Administration,* 14th ed., (New York: Alfred A. Knofe, 1971), p. 3.

[28] Cook, Curtis W. & Hunsaker,Philip L., *Management and Organization Behavior,* 3th ed., (New jersey: McGraw-Hill, 2001), p. 5.

[29] Griffin, Ricky W., *Management,* 6th ed., (Boston, MA Houghton Miffin Company, 1999), p. 7.

สภา องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนด

ความเป็นมาของ องค์การบริหารส่วนตำบล จากการที่สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ 222/2499 ลงวันที่ 8 มีนาคม พ.ศ. 2499 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องที่และราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางราษฎรไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบล และคณะกรรมการตำบล ขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ 1 มีนาคม 2509 กระทรวงมหาดไทยได้มีคำสั่งที่ 275/2509 เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่2) ขึ้นโดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบลเข้าเป็นองค์กรเดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาลเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวการณ์ยิ่งขึ้นและให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการ

เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ได้ประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลและให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน 3 ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตาม สภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด[30]

ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ตาม พ.ร.บ.สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มาตรา 6 และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วย สภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. ลงวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2537

เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบล เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นไปตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท หรือ ตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของ

---

[30]กองราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, *คัมภีร์ อบต.,* (กรุงเทพมหานคร: บพิธการพิมพ์, 2543), หน้า 1.

กระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

องค์การบริหารส่วนตำบล ให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อปี พ.ศ. 2542 รัฐบาลได้มีการเสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ในประเด็นโครงสร้างที่มาของสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจหน้าที่ของ องค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อปี พ.ศ. 2546 รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2546 โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคลและคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (ปัจจุบันมีการแก้ไข ถึงฉบับที่ 4 พ.ศ. 2546) มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีความอิสระในการดำเนินงานภายในขอบเขตที่กฎหมายกำหนด มีรายได้ มีทรัพย์สิน ตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 มีผลบังคับใช้จนถึงปัจจุบันมีการประกาศจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลไปแล้ว 5 ครั้ง ครั้งแรก เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2538 ข้อมูลวันที่ 30 สิงหาคม 2545 องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน 6,744 แห่ง

การจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 กำหนดให้สภาตำบล ที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปีเฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท (หนึ่งแสนห้าหมื่นบาทถ้วน) อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ใน 4 ปี นับตั้งแต่ใช้กฎหมายนี้ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบลมาสมัครเป็นสมาชิก องค์การบริหารส่วนตำบล ได้โดยไม่ต้องลาออกจากตำแหน่ง เมื่อได้รับเลือกตั้งให้พ้นจากตำแหน่งเดิมโดยอัตโนมัติ[31]

---

[31] ราชกิจจานุเบกษา, *พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537*, เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. วันที่ 2 ธันวาคม 2537.

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
2. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
3. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
4. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
5. ส่งเสริมการพัฒนา สตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
6. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
7. คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
8. บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามทางราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้ ภายใต้กฎหมายบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

1. ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและภาคการเกษตร
2. ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
3. ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
4. ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจ และสวนสาธารณะ
5. ให้มีและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
6. ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
7. บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
8. การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
9. หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
10. ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
11. กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

12 การท่องเที่ยว

13. การผังเมือง

องค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตนเอง ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง
2. การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ
3. การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ
4. การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ
5. การสาธารณูปการ
6. การส่งเสริมการฝึกและการประกอบอาชีพ
7. การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน
8. การส่งเสริมการท่องเที่ยว
9. การจัดการศึกษา
10. การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพสตรี เด็ก สตรี คนชรา และผู้ด้อยโอกาส
11. การบำรุงรักษา จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น
12. การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย
13. การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
14. การส่งเสริมกีฬา
15. การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน
16. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น
17. การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง
18. การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย
19. การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล
20. การจัดให้มีและควบคุมสุสาน และฌาปนสถาน
21. การควบคุมการเลี้ยงสัตว์
22. การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์
23. การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัยโรงมหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ
24. การจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากร-ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
25. การผังเมือง
26. การขนส่งและการวิศวกรรมจราจร

27. การดูแลรักษาที่สาธารณะ

28. การควบคุมอาคาร

29. การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

30. การรักษาความสงบเรียบร้อย การส่งเสริมและสนับสนุน การป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

31. กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นตามที่คณะกรรมการประกาศกำหนด

องค์การบริหารส่วนตำบลอาจออกข้อบังคับตำบลเพื่อใช้บังคับตำบลได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย หรืออำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในกรณีนี้จะกำหนดค่าธรรมเนียมที่จะเรียกเก็บ และกำหนดโทษ ปรับผู้ฝ่าฝืนด้วยก็ได้ แต่มิให้กำหนดโทษปรับเกิน 500 บาท

เพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจขอให้ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นการชั่วคราวได้ โดยไม่ขาดจากต้นสังกัดเดิม ทั้งนี้ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตได้ตามความจำเป็นและในกรณีที่เป็นข้าราชการซึ่งไม่อยู่ในอำนาจของผู้ว่าราชการจังหวัดให้กระทรวงมหาดไทยทำความตกลงกับหน่วยงานต้นสังกัดก่อนแต่งตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำกิจการนอกเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หรือร่วมกับสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น เพื่อกระทำกิจการร่วมได้ ทั้งนี้ เมื่อได้รับความยินยอมจากสภาตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยการบริหาราชการส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้อง และกิจการนั้นเป็นกิจการที่จำเป็นต้องทำและเป็นการเกี่ยวเนื่องกับกิจการที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตน

การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากจะได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นอำนาจหน้าที่โดยตรงแล้ว ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในฐานะราชการส่วนท้องถิ่น

1. พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535

2. พระราชบัญญัติโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ. 2535

3. พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522

4. พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ. 2510

5. พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ. 2508

6. พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ. 2475

หลักการดำเนินงานกิจกรรม โครงการการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนตำบล

เมื่อองค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินงานกิจกรรม หรือโครงการพัฒนาในองค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ต้องฟังความต้องการของประชาชนของทุกกลุ่มเป้าหมาย
2. ต้องจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยใช้ข้อมูล จปฐ. และ กชช. 2 ค. ในการจัดทำแผน
3. ต้องจัดทำข้อบังคับตำบล ข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี รายจ่ายเพิ่มเติม
4. ต้องดำเนินงานตามโครงการและกิจกรรมในท้องถิ่นด้วยตนเอง
5. ต้องบริหารงานกิจการของ องค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามแผนพัฒนาตำบลและข้อบังคับ
6. ต้องประสานแผนงานโครงการและงบประมาณกับหน่วยงานทั้งภาครัฐบาลและเอกชนที่เข้าไปสนับสนุนกิจกรรมของท้องถิ่น[32]

การวางแผนพัฒนาของ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นรูปแบบใหม่ ซึ่งจะต้องบริหารงานโครงการและงบประมาณของตนเอง พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่จัดทำแผนพัฒนาตำบล ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนพัฒนาจังหวัด แผนพัฒนาอำเภอ การผังเมืองและปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดการใช้งบประมาณของแต่ละ องค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องกับงบประมาณที่มีอยู่ แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมี 2 ลักษณะ คือ

1. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล 5 ปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะเป็นการกำหนดนโยบายและแนวทางตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของอำเภอ โดยมีระยะเวลาห้าปี เพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ

2. แผนพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลประจำ ปี หมายถึง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีลักษณะเป็นแนวทางและรายการประสานแผนงานและโครงการของจังหวัด อำเภอ ตำบล และการดำเนินงานของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับปีงบประมาณแต่ละปีเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมใช้แก้ไขปัญหาของประชาชนในท้องถิ่น

---

[32]โกวิทย์ พวงงาม, *การปกครองท้องถิ่นไทย*, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร: วิญญู, 2541), หน้า 21 – 25.

การมีส่วนร่วมของประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล

ประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดังนี้

1. สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

2. เลือกตั้งสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล

3. ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติ หรือคำแนะนำโดยชอบของ องค์การบริหารส่วนตำบล

4. เสียภาษีให้องค์การบริหารส่วนตำบล ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับกำหนด

5. เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในการซื้อ การจ้าง โดยวิธีสอบราคา ประกวดราคาและวิธีพิเศษของ องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างน้อยคณะละ 2 คน

6. ร้องขอให้ออกข้อบังคับตำบล โดยราษฎรไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งใน องค์การบริหารส่วนตำบลนั้น

การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กรซึ่งทำได้โดย

1. พัฒนาระบบการจัดเก็บภาษีรายได้

2. จัดให้มีการประสานแผนงานและงบประมาณระหว่างองค์การบริหารส่วนตำบล กับหน่วยงานราชการ องค์การพัฒนาเอกชน สมาคม สโมสร มูลนิธิ และท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ

3. ส่งเสริมให้มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนา องค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับจังหวัด และแสวงหาแหล่ง ทุนภายนอกมาสนับสนุน

4. ประสานบริษัทเอกชนร่วมลงทุนเชิงพาณิชย์กับ องค์การบริหารส่วนตำบล หรือสนับสนุนให้กลุ่มธุรกิจในชุมชน

5. จัดตั้งศูนย์รวมประมวลกฎหมาย และระเบียบ คำสั่ง ของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล และสามารถให้คำปรึกษาและค้นคว้าได้

6. ยกระดับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ของสมาชิกสภา กรรมการบริหารและพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล

7. จัดให้มีเครือข่าย องค์การบริหารส่วนตำบล ในระดับอำเภอ ระดับจังหวัด

8. ส่งเสริมสมาชิกกลุ่ม องค์กรชุมชน ให้มีความรู้เกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล

9. บรรจุความรู้เรื่อง องค์การบริหารส่วนตำบลในทุกหลักสูตรของสถาบันการศึกษาในระดับท้องถิ่น การฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ในชุมชน และการศึกษานอกโรงเรียน

10. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล อย่างจริงจัง

11. ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนและประชาคมในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล[33]

สรุปได้ว่า หลักการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักเพื่อให้พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมไปถึงพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ มติ หลักเกณฑ์ คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและวิธีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนงานนั้น

2.5 สภาพพื้นที่การวิจัย



ภาพที่ 2.1 โลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

วิสัยทัศน์ ตำบลก้าวหน้า การศึกษาก้าวไกล ประชาชนมีรายได้ ใส่ใจวัฒนธรรม รักษ์สิ่งแวดล้อม

ด้านกายภาพ องค์การบริหารส่วนตาบลห้วยหินลาด ตั้งอยู่ใน หมู่ที่ 8 ตาบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีเนื้อที่ประมาณ 62.79 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 39,243 ไร่ อยู่ห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 14 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 64 กิโลเมตร องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด มีลักษณะภูมิประเทศเป็นพื้นที่ราบมีอาณาเขตติดต่อกับตำบลใกล้เคียง ดังนี้

- ทิศเหนือ จรดกับตำบลหนองหมื่นถ่าน อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศใต้ จรดกับตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

---

[33] กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง, *กฎหมายระเบียบและข้อบังคับ อบต.*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน, 2543), หน้า 43 – 51.

- ทิศตะวันตก จรดกับตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
- ทิศตะวันออก จรดกับตำบลช้างเผือก อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ลักษณะภูมิประเทศ ลักษณะภูมิประเทศของตำบลห้วยหินลาด โดยทั่วไปเป็นที่พื้นที่ราบสูง เนื้อที่ประมาณ 35% เป็นพื้นที่สาธารณะประโยชน์ บริเวณพื้นที่รอบ ๆ ชุมชนเป็นพื้นที่กสิกรรม และพื้นที่เป็นป่าไม้ มีลำน้ำไหลผ่าน 1 สาย คือ ลำคลองห้วยหินลาด ซึ่งเป็นต้นน้ำที่มีแหล่งกำเนิดที่ตำบลห้วยหินลาดและไหลผ่านหลายตำบล ในเขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย

ลักษณะภูมิอากาศ ลักษณะภูมิอากาศของตำบลห้วยหินลาดค่อนข้างร้อน มีอุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปี 27 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝน เฉลี่ยเดือนละ 160 มิลลิเมตร มีอิทธิพลของลมมรสุมที่พัดประจำเป็นฤดูกาล คือ มรสุมตะวันออกเฉียงเหนือในฤดูหนาวทำให้อากาศหนาว และมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงฤดูฝนทำให้อากาศชุ่มชื่นและมีฝนตกทั่วไป

สำหรับภูมิอากาศทั่วไป ตำบลห้วยหินลาดมีอากาศร้อนจัดและแห้งแล้งในฤดูร้อนและหนาวเย็น ในฤดูหนาว ซึ่งมี 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน อากาศร้อนจัด ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ -เมษายน ฤดูฝน ปริมาณน้ำฝนมากเป็นบางปี ระหว่างเดือน พฤษภาคม – ตุลาคม และฤดูหนาว อากาศหนาวจัด ระหว่างเดือน พฤศจิกายน -มกราคม

ลักษณะของดิน ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทราย-ดินเหนียวปนทราย ดินมีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติต่ำ ดินไม่สามารถกักเก็บน้ำได้ตลอดปี

ด้านการเมืองการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ 2 ส่วน คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 20 คน (หมู่บ้านละ 2 คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน เลขานุการสภา 1 คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

ตารางที่ 2.1 ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายธนบรรณ น้ำกระจาย	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2	นายคำสิงห์ เสนามาตย์	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3	นางศศิธร สุมา	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4	นายสมิ เสาเสาร์	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. เขตการปกครอง มีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง ทั้งหมด 12 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

ตารางที่ 2.2 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำในเขตปกครองตำบลห้วยหินลาด

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)	ผู้ปกครอง	ตำแหน่ง
1	บ้านหนองแล้ง	211	780	นายธีรวุฒิ ราสระคู	ผู้ใหญ่บ้าน
2	บ้านขี้เหล็ก	141	540	นายไพวัลย์ สีหานาม	กำนัน
3	บ้านหนองขุมเหล็ก	51	229	นางเพ็ญ น้ำกระจาย	ผู้ใหญ่บ้าน
4	บ้านหนองแวง	137	575	นายกมลชัย จันทะรี	ผู้ใหญ่บ้าน
5	บ้านคำแม่แส่ง	73	286	นายสวัสดิ์ เคนตากแดด	ผู้ใหญ่บ้าน
6	บ้านหนองบัว	133	630	นายนิคม หมั่นหนองทุ่ม	ผู้ใหญ่บ้าน
7	บ้านเหล่า	59	217	นายพูลชัย คามณี	ผู้ใหญ่บ้าน
8	บ้านน้ำเที่ยง	111	373	นายพงษ์พันธ์ ขานหัวโทน	ผู้ใหญ่บ้าน
9	บ้านโนนม่วง	130	442	นายประชัน คำโนนม่วง	ผู้ใหญ่บ้าน
10	บ้านใหม่โพธิ์ชัย	48	182	นางสาวลักขณา ทุมพร	ผู้ใหญ่บ้าน
11	บ้านขี้เหล็ก	175	664	นายสุรชาติ คำหา	ผู้ใหญ่บ้าน
12	บ้านหนองแล้ง	170	619	นายนิกร โยธานันท์	ผู้ใหญ่บ้าน
	รวม	**1,439**	**5,537**		

ที่มา: สำนักทะเบียนอำเภอสุวรรณภูมิ ณ วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564

4. การเลือกตั้ง ประชากรการเลือกตั้งผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน มีจำนวน 12 หมู่บ้าน หากมีการเลือกตั้งในครั้งหน้า จะมี ผู้บริหารท้องถิ่น (นายกองค์การบริหารส่วนตำบล) จำนวน 1 คน จะมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ 1 คน 12 หมู่บ้าน รวมเป็น 12 คน

สภาพทางสังคม

1. การศึกษา จัดการศึกษาก่อนการศึกษาภาคบังคับ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก จำนวน 1 แห่ง และโรงเรียนจำนวน 4 แห่ง

2. สาธารณสุข มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 แห่ง อสม. เขตให้บริการสถานีอนามัยตำบลห้วยหินลาด 135 คน ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานประจำหมู่บ้าน 12 แห่ง กองทุนระบบหลักประกันสุขภาพ อบต. ห้วยหินลาด 1 แห่ง และระบบการแพทย์ฉุกเฉิน (กู้ชีพ-กู้ภัย)

3. การสังคมสงเคราะห์ ผู้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 775 ราย ผู้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน 130 ราย และผู้มีสิทธิ์รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน 7 ราย

4. ระบบบริการพื้นฐาน มี 1) การคมน้ำคมขนส่ง (ทางบก, ทางน้ำ, ทางราง ฯลฯ) ถนนลาดยาง ระหว่างตำบลห้วยหินลาด ผ่านบ้านหนองโค้ง ตาบลเมืองทุ่ง – อำเภอสุวรรณภูมิ เป็นถนนสายหลักของตำบลห้วยหินลาด ระยะทางประมาณ 14 กิโลเมตร ถนนลาดยางจากตำบลนาใหญ่ ตำบลห้วยหินลาด เป็นถนนผ่าน หมู่ที่ 8 ที่ใช้เป็นเส้นทางคมนาคมที่ใช้ติดต่อกับตำบลหัวโทน ตำบลน้ำคำ และเข้าตัวจังหวัด ระยะทางประมาณ 60 กิโลเมตร ถนนเชื่อมหมู่บ้าน และตำบลใกล้เคียง เป็นถนนลาดยาง แต่ส่วนมากเป็นถนนลูกรังติดต่อกันทุกหมู่บ้านมีสภาพเป็นหลุม และมีน้ำท่วมขังเมื่อถึงฤดูฝน ถนนภายในหมู่บ้านส่วนมากเป็นถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และบางส่วนยังเป็นถนนลูกรัง **2) การรถไฟฟ้า** จำนวนหมู่บ้านที่ไฟฟ้าเข้าถึง จำนวน 12 หมู่บ้าน จำนวนประชากรที่ใช้ไฟฟ้า จำนวน 1,418 ครัวเรือน **3) ระบบประปา** จำนวนหมู่บ้านที่ใช้ประปา จำนวน 12 หมู่บ้าน จำนวนครัวเรือนที่ใช้น้ำประปา จำนวน 1,418 ครัวเรือน **4) โทรศัพท์** ปัจจุบันทุกหมู่บ้าน ใช้โทรศัพท์เคลื่อนที่ มีเครือข่ายครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดโดยผู้ให้บริการได้แก่ AIS DTAC และ TRUE **5) ไปรษณีย์หรือการสื่อสารหรือการขนส่ง และวัสดุ ครุภัณฑ์** ที่ทำการไปรษณีย์ที่ใกล้ที่สุด ได้แก่ ไปรษณีย์สุวรรณภูมิ ตั้งอยู่ ตำบลสระคู อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ห่างจากตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 10 กิโลเมตร และในตำบลมีไปรษณีย์ตาบลรับส่งพัสดุ **6) ระบบเศรษฐกิจ การเกษตร** ตำบลห้วยหินลาด มีการทาการเกษตร เช่น ทำนาปี, ทำสวนยางพารา ,ปลูกมันสำปะหลัง **การประมง** ตำบลห้วยหินลาด มีการทำการประมงสำหรับบริโภค-อุปโภคในครัวเรือน **การปศุสัตว์** ระบุลักษณะการประกอบอาชีพทำการปศุสัตว์ ในเขตพื้นที่ เช่น การปศุสัตว์ จำนวนครัวเรือนในภาคปศุสัตว์ คือ เลี้ยงโค 150 ครัวเรือน เลี้ยงกระบือ 38 ครัวเรือน เลี้ยงหมู

28 ครัวเรือน เลี้ยงไก่ 650 ครัวเรือน **7) การบริการ** ปั๊มน้ำมันแบบหัวฉีด 2 แห่ง โรงสีข้าว 30 แห่ง ร้านค้า 46 แห่ง ร้านค้าชุมชน 2 แห่ง ร้านซ่อมรถยนต์-จักรยานยนต์ 3 แห่ง ร้านตัดเสื้อผ้า 1 แห่ง ร้านรับซื้อของเก่า 2 แห่ง **8) การท่องเที่ยว** เป็นรูปแบบระบบเชิงนิเวศน์ **9) การพาณิชย์และกลุ่มอาชีพ** กลุ่มอาชีพ 12 กลุ่ม กลุ่มออมทรัพย์ 8 กลุ่ม กลุ่มอื่น ๆ 39 กลุ่ม **10) แรงงาน** ราษฎรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 80 ประกอบอาชีพทำการเกษตรกรรม ได้แก่ ทำนาปลูกข้าว ปลูกมันสำปะหลัง ปลูกผัก ทำสวนยางพารา ที่เหลือประกอบอาชีพส่วนตัวและรับจ้าง

5. ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม 1)การนับถือศาสนา ประชาชนในตำบลห้วยหินลาดนับถือศาสนาพุทธ วัด มีจำนวน 12 วัด **2) ประเพณีและงานประจำปี** ประเพณีบุญผะเหวด เดือนมีนาคม ประเพณีบุญสงกรานต์ เดือนเมษายน ประเพณีบุญบั้งไฟ เดือนพฤษภาคม -มิถุนายน ประเพณีบุญเข้าพรรษา เดือนกรกฎาคม ประเพณีบุญกระยาสารท เดือนสิงหาคม ประเพณีบุญข้าวประดับดิน เดือนสิงหาคม ประเพณีบุญออกพรรษา เดือนตุลาคม ประเพณีบุญลอยกระทง เดือนพฤศจิกายน ประเพณีบุญมหากฐิน เดือนตุลาคม –พฤศจิกายน

6. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น ภูมิปัญญาที่โดดเด่น คือพิธีทางพราหมณ์ ภาษาถิ่น คือ ภาษาอีสาน สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ผ้าทอลาย และผ้าไหม หมู่ที่ 9 และการถักกระเป๋าของหมู่ที่ 2

7. ทรัพยากรธรรมชาติ 1) น้ำ แหล่งน้ำธรรมชาติ ลำน้ำ ลำห้วย 1 สาย บึง หนองอื่น 11 แห่ง บ่อน้ำตื้น 50 แห่ง แหล่งน้ำที่สร้างขึ้นบ่อน้าโยก 24 แห่ง ประปาบาดาล 12 แห่ง **2) ป่าไม้** ส่วนใหญ่จะเป็นที่สาธารณะประโยชน์

8. แหล่งท่องเที่ยว/วัฒนธรรม วัดป่ามงคลชัย ธรรมยุต ตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด **วัดมงคลชัยธรรมจรัญวนาราม** ตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด[34]

สรุปว่า องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นตำบลที่มีความอุดมสมบูรณ์ทางธรรมชาติ มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีภูมิปัญญาท้องถิ่น ได้แก่ พิธีทางพราหมณ์ เพื่อทำพิธีกรรมตามความเชื่อ มีวัฒนธรรม พิธีกรรม และประเพณีประจำปี อาทิเช่น ประเพณีบุญผะเหวด เดือนมีนาคม ประเพณีบุญออกพรรษา เดือนตุลาคม หรือบุญประเพณีของชาวท้องถิ่น มีภาษาพูดเป็นภาษาท้องถิ่น คือ ภาษาอีสาน และประชาชนส่วนใหญ่ในตำบลห้วยหินลาดนั้น มีการนับถือศาสนาพุทธมากที่สุด

---

[34] องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด, *แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565*, (ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, 2561), อัดสำเนา.



ภาพที่ 2.2 โลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่มา: องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด (2560)

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

วิสัยทัศน์ ตำบลน่าอยู่ควบคู่เศรษฐกิจดี มีการศึกษาเป็นเลิศ เชิดชูคุณธรรมเน้นนำด้านสุขภาพ

พันธกิจ

1. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และสาธารณูปโภคพื้นฐานให้กับประชาชน
2. ส่งเสริมการศึกษา
3. ส่งเสริมการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่อย่างยั่งยืน
4. ส่งเสริมการอนุรักษ์ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น
5. ส่งเสริมการประกอบอาชีพของประชาชน
6. ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่นและพัฒนาฝีมือแรงงาน
7. ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพพลานามัยที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีคุณภาพชีวิตที่ดีถ้วนหน้า
8. ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
9. ส่งเสริมและสนับสนุนการเกษตรและการใช้เกษตรอินทรีย์
10. ส่งเสริมการสร้างความเข้มแข็งให้กับประชาชน
11. ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวของตำบล

ด้านกายภาพ

1. ที่ตั้งของหมู่บ้านหรือชุมชนหรือตำบล ที่ตั้ง อาณาเขตเขตการปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน มีการจัดตั้งเป็นสภาตำบลตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม 2515 โดยคณะกรรมการสภาตำบล ประกอบด้วย กำนันท้องที่ เป็นประธาน ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบลและแพทย์ประจำตำบล เป็นกรรมการโดยตำแหน่งและมีกรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งราษฎรในหมู่บ้านเป็นผู้เลือกหมู่บ้านละ 1 คน ยังไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงไม่มีอำนาจหน้าที่ชัดเจน ไม่มีบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของตนเองและมีรายได้น้อย ทำให้ไม่สามารถ

ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและไม่สามารถบริหารงานเพื่อสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้เกิดการเรียกร้องให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารงานของสภาตำบลให้มีอำนาจหน้าที่มากขึ้นและสามารถสนอง ตอบต่อการปกครองตนเองของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ทำให้มีการผลักดันให้มีการตราพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ขึ้นมาในเวลาต่อมา และได้มีการยกฐานะสภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขึ้นครั้งแรกในปี 2538 จำนวน 617 แห่ง

ตำบลหัวโทน ได้ยกฐานะจากสภาตำบลหัวโทน เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน ตามประกาศของกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2540 ตั้งอยู่บ้านดอนหอ หมู่ที่ 10 ตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ในอำเภอสุวรรณภูมิ ห่างจากอำเภอประมาณ 14 กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ด 56 กิโลเมตร

2. ภูมิประเทศ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน มีลักษณะภูมิประเทศเป็นที่ราบมีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ จรดเขตตำบลน้ำคำ และตำบลหนองขาม ตำบลหนองหมื่นถ่าน อำเภออาจสามารถ

ทิศใต้ จรดเขตตำบลเมืองทุ่ง และตำบลสระคู

ทิศตะวันออก จรดเขตตำบลห้วยหินลาด

ทิศตะวันตก จรดเขตตำบลนาใหญ่ และตำบลดอกไม้

3. เนื้อที่ เนื้อที่ 31.5 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ19,687.5 ไร

การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ 2 ส่วน คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 20 คน (หมู่บ้านละ 2 คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน เลขานุการสภา 1 คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

ตารางที่ 2.3 ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสราวุธ สุดหนองบัว	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2	นายวิสัย พรรณขาม	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3	นายจันทร์ สมพล	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4	ร.ต.ต. ทองสุข อาระลา	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. เขตการปกครอง มีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง ทั้งหมด 12 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

ตารางที่ 2.4 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำในเขตปกครองตำบลหัวโทน

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวนครัวเรือน	จำนวนประชากร (คน)	ผู้ปกครอง	ตำแหน่ง
1	บ้านหัวโทน	252	747	นายมิตรพงษ์ ดีพลงาม	ผู้ใหญ่บ้าน
2	บ้านตากแดด	198	601	นายเรณู ศิริเวช	กำนัน
3	บ้านหนองพังคี	135	534	นางสาวอัญชลี ทองหนองบัว	ผู้ใหญ่บ้าน
4	บ้านโคก	187	720	นายฉกรรณ์ จันทะสี	ผู้ใหญ่บ้าน
5	บ้านสำโรง	114	361	นายพิชิต วิจิตขจี	ผู้ใหญ่บ้าน
6	บ้านหาญหก	56	164	นายสุนทร สุดชารี	ผู้ใหญ่บ้าน
7	บ้านเก่าน้อย	46	155	นายชัยศิริ คำลอย	ผู้ใหญ่บ้าน
8	บ้านคำบอน	131	221	นายนิยม พลทะกลาง	ผู้ใหญ่บ้าน
9	บ้านหัวโทน	135	397	นายมนูญ สุดสังข์	ผู้ใหญ่บ้าน
10	บ้านดอนหอ	151	442	นายสุระ คำลอย	ผู้ใหญ่บ้าน
11	บ้านตากแดด	117	322	นายบำนาญ นาเมือง	ผู้ใหญ่บ้าน
12	บ้านตากแดด	139	393	นายสมจิตร กำจร	ผู้ใหญ่บ้าน
	รวม	**1,661**	**5,282**		

ที่มา: สำนักทะเบียนอำเภอสุวรรณภูมิ ณ วันที่ 20 เมษายน พ.ศ. 2564

สภาพทางสังคม เป็นสังคมของประชาชนในองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน เป็นสังคมชนบทกึ่งเมืองประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอยู่ในความเรียบง่ายโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ฯ แต่อีกส่วนหนึ่งยังใช้ชีวิตคล้ายกับชุมชนเมืองยังคงต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกยึดติดกับวัตถุนิยมมากกว่า โดยแบ่งเป็น 10 ด้าน ดังนี้

1. การศึกษา จัดการศึกษาก่อนการศึกษาภาคบังคับ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนประถมศึกษา 3 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา 2 แห่ง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 1 แห่ง และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก 3 แห่ง

2. สาธารณสุข มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 แห่ง

3. การสังคมสงเคราะห์ ผู้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ จำนวน 775 ราย ผู้มีสิทธิ์ได้รับเบี้ยยังชีพผู้พิการ จำนวน 130 ราย และผู้มีสิทธิ์รับเบี้ยยังชีพผู้ป่วยเอดส์ จำนวน 7 ราย

4. ระบบบริการพื้นฐาน มี 1) สถาบันและองค์กรศาสนา มีวัด/สำนักสงฆ์ 10 แห่ง **2) การคมนาคม** ถนนผิวจราจรลูกรังจำนวน 42 สาย ซึ่งถนนผิวจราจรลูกรังจะมีปัญหาในช่วงฤดูฝนจะเป็นหลุม เป็นบ่อ ถนน คสล. จำนวน 12 หมู่บ้าน ถนนลาดยาง จำนวน 1 สาย **3) การโทรคมนาคม** ที่ทำการไปรษณีย์ประจำตำบล 1 แห่ง **4) การไฟฟ้า** ชุมชนมีไฟฟ้าใช้ครบ 12 หมู่บ้าน จำนวน 100 % **5) สภาพทางเศรษฐกิจ** อาชีพเกษตรกรรม 56 % รับจ้างทั่วไป 10.86% ข้าราชการ 6.57% และอาชีพอื่นๆ 26.57 % **6) หน่วยธุรกิจในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล** ปั๊มน้ำมันหัวจ่าย 3 แห่ง โรงงานอุตสาหกรรมตุ๊กตา 1 แห่ง ร้านค้า 20 แห่ง โรงสี 7 แห่ง ร้านซ่อมรถ 4 แห่ง ร้านเสริมสวย 3 แห่ง ร้านเย็บผ้า 2 แห่ง กลุ่มอาชีพ มีทั้งหมด 12 กลุ่มอาชีพ **7) เศรษฐกิจพอเพียงท้องถิ่น (ด้านการเกษตรและแหล่งน้ำ**) ลำน้ำ ลำห้วย จำนวน 10 แห่ง บ่อน้ำตื้น จำนวน 1 แห่ง

5. ศาสนา ประเพณี และวัฒนธรรม ประชาชนในตำบลส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ประเพณีและงานประจำปี คือ ประเพณีบุญบั้งไฟ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีเข้าพรรษา ประเพณีทอดเทียนโฮม ประเพณีกวนข้าวทิพย์ ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีบุญผะเหวด

6. ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภาษาถิ่น คือ การจักสาน การทอผ้าไหม การย้อมสีผ้าไหม การมัดหมี่ ศาสนพิธีกรรม หมอลำ หมอแคน

7. สินค้าพื้นเมืองและของที่ระลึก ผ้าไหมย้อมสีธรรมชาติ ข้าวหอมมะลิ

8. วัฒนธรรม วัฒนธรรมทางภาษาถิ่น ภาษาอีสาน

9. ทรัพยากรธรรมชาติและข้อมูลอื่น ๆ ป่าไม้ องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน จะไม่มีทรัพยากรป่าไม้ แต่จะมีป่าไม้ที่ปลูกเพื่อ จำหน่ายคือ ป่ายูคาลิปตัสและต้นยางพารา ที่เป็นพืชเศรษฐกิจของตำบลหัวโทน **ภูเขา** องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน เป็นเขตที่ราบไม่มีภูเขา **คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ** คุณภาพของทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนใหญ่จะเป็นคุณภาพของการปลูกข้าวหอมมะลิ ประชากรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพด้านเกษตร คือ การปลูกข้าวหอมมะลิ ซึ่งเป็นสินค้าสำคัญ

ของอำเภอที่ส่งออกเป็นรายได้หลักของประชาชน จึงเหมาะสมที่จะทำการส่งเสริมเพื่อการส่งออกสู่ตลาด และเป็นแหล่งผลิตผ้าไหมของกลุ่มส่งเสริมอาชีพ

10. แหล่งท่องเที่ยว/วัฒนธรรม คือ วัดไตรภูมิคณาจารย์ ตั้งอยู่ที่บ้านตากแดด ตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ ให้บริการประชาชนในพื้นที่ตำบลดอกไม้ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด สิมวัดไตรภูมิคณาจารย์ ตั้งอยู่ที่หมู่บ้านตากแดด ตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ ลักษณะทางศิลปกรรม เป็นสิมแบบพื้นเมืองอีสาน ประเภทสิมทึบ มีกำแพงแก้วเตี้ย ๆ ล้อมรอบหน้าบันและรังผึ้งของสิมมีลายแกะสลักสวยงามภายในมีจิตรกรรมหรือ ฮูปแต้ม แสดงเรื่องในพุทธศาสนา สันนิษฐานว่ามีอายุในราวสมัยอยุธยา-รัตนโกสินทร์ตอนต้น ด้านนอกสิมมีพระพุทธรูปแบบอีสานขนาดใหญ่ ซึ่งย้ายมาจากวัดใต้วิไลธรรม ในเขตอำเภอเดียวกัน (สิมวัดไตรภูมิคณาจารย์ ได้รับการบูรณะโดยกรมศิลปากรเมื่อ พ.ศ. 2541 และได้รับรางวัลสถาปัตยกรรมดีเด่นจากสมาคมสถาปนิกสยามประจำปี 2541 การเดินทาง จากอำเภอเมืองไปตามทางหลวงหมายเลข 214 เข้าทางหลวงหมายเลข 215 ถึงอำเภอสุวรรณภูมิ เลี้ยวเข้าซอยข้างอำเภอตรงไปประมาณ 5 กิโลเมตร และ**พระธาตุวัดเบญจ์** พระธาตุศักดิ์สิทธิ์คู่บ้านตำบลหัวโทน เป็นสถานที่เคารพบูชาของประชาชนตำบลหัวโทน ตั้งอยู่ ณ โรงเรียนบ้านหัวโทนมิตรภาพที่ 155 ซึ่งอดีตเคยเป็นวัดเก่า เป็นพระธาตุศักดิ์สิทธิ์ ประชาชนตำบลหัวโทนและตำบลใกล้เคียงมากราบไหว้ขอพรเป็นประจำ ตามตำนานพระธาตุวัดเบญจ์ หรือหลวงปู่ธาตุบ้านหัวโทน หลวงปู่ธาตุบ้านหัวโทนเป็นอีกสถานที่สำคัญ ที่ชาวบ้านให้ความเคารพนับถือเป็นอย่างมาก เป็นศูนย์รวมจิตใจ ความศรัทธาของชาวบ้านเป็นอีกหนึ่งโบราณสถานสำคัญของอำเภอสุวรรณภูมิ ใกล้ ๆ องค์เจดีย์จะมีฐานสิ่งปลูกสร้างที่สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นสิม โดยรูปแบบสถาปัตยกรรมนั้นก็เป็นแบบล้านช้าง ทุก ๆ ปี ช่วงราว ๆ สงกรานต์จะมีงานนมัสการหลวงปู่ธาตุ จะมีการรำถวายอย่างยิ่งใหญ่ทีเดียว[35]

สรุปว่า สภาพบริบทพื้นที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นตำบลที่มีความเป็นอยู่ตามวิถีชีวิต และมีธรรมชาติป่าไม้ ซึ่งมีทรัพยากรที่สามารถปลูกไว้จำหน่าย มีภูมิปัญญาท้องถิ่น หมอลำ หมอแคน ซึ่งหารนับถือศาสนาก็นับถือศาสนาพุทธส่วนใหญ่ และมีประเพณีเกี่ยวข้องกับทางศาสนาพุทธ สภาพเศรษฐกิจก็ยึดอาชพเกษตรกรรมเป็นส่วนใหญ่ มีแหล่งน้ำอุดมสมบูรณ์ เป็นสังคมชนบทกึ่งเมืองประชาชนส่วนใหญ่ดำเนินชีวิตอยู่ในความเรียบง่ายโดยยึดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เช่น การปลูกผักสวนครัวรั้วกินได้ ฯ แต่อีกส่วนหนึ่งยังใช้ชีวิตคล้ายกับชุมชนเมืองยังคงต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกยึดติดกับวัตถุนิยมมากกว่า

---

[35] องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน, *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565),* (ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, 2561), อัดสำเนา.



ภาพที่ 2.3 โลโก้องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่มา: องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน (2561)

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

วิสัยทัศน์ การคมนาคมสะดวก เศรษฐกิจพอเพียง ชุมชนเข้มแข็ง มีความรู้สู่คุณธรรม ชีวิตปลอดภัยจากโรคและสาธารณภัยต่าง ๆ

พันธกิจ

1. พัฒนาด้านการคมนาคมและขนส่ง การสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
2. ส่งเสริมให้ประชาชน ดำเนินชีวิตตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
3. เสริมสร้างด้านศิลปะ วัฒนธรรม จารีตประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
4. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน
5. ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

ด้านกายภาพ ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง ตั้งอยู่ที่บ้านยางเครือ หมู่ที่ 2 ห่างจากอำเภอสุวรรณภูมิ ประมาณ 7 กิโลเมตร และอยู่ห่างจากจังหวัดร้อยเอ็ดประมาณ 55 กิโลเมตร

มีอาณาเขตพื้นที่ ติดต่อกับ ตำบลต่างๆ ดังนี้

ทิศเหนือ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตตำบลหัวโทนและตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตตำบลหัวช้างและตำบลบ่อพันขัน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ มีอาณาเขตติดต่อกับเขตตำบลทุ่งศรีเมือง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก มีอาณาเขตติดต่อกับเขตตำบลสระคู อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตำบลเมืองทุ่ง มีเนื้อที่ 28.58 ตารางกิโลเมตร หรือ 17,863 ไร่

ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปของตำบลเมืองทุ่ง เป็นที่ราบลุ่ม พื้นที่ส่วนใหญ่ทำนาปี และทำการเกษตร สภาพดินเป็นดินร่วนปนทราย-ดินเหนียวปนทราย มีลำห้วยหินลาดเป็นแหล่งน้ำที่สำคัญ และมีห้วย หนอง ตามธรรมชาติอยู่ทั้งตำบล

การเมือง/การปกครอง องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น องค์ประกอบแบ่งได้ 2 ส่วน คือ

1. สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง ทำหน้าที่นิติบัญญัติ และควบคุมฝ่ายบริหาร ประกอบด้วย สมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบล ที่มาจากการเลือกตั้งจากประชาชนในหมู่บ้าน จำนวน 20 คน (หมู่บ้านละ 2 คน) อยู่ในตำแหน่งคราวละ 4 ปี สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานสภา 1 คน รองประธานสภา 1 คน เลขานุการสภา 1 คน ซึ่งนายอำเภอแต่งตั้งจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

2. คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง ทำหน้าที่บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย ประกอบด้วย นายกองค์การบริหารส่วนตำบล 1 คน รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล 2 คน และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 1 คน ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แต่งตั้ง

ตารางที่ 2.5 ผู้นำองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง
1	นายสมศักดิ์ ศรีลำใต้	นายกองค์การบริหารส่วนตำบล
2	นายประจวบ บุดาวัน	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
3	นายอำนวย ศรีภูงา	รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล
4	นางพวงพันธ์ คำสระคู	เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

3. เขตการปกครอง มีจำนวนหมู่บ้านในเขตการปกครอง ทั้งหมด 12 หมู่บ้าน ประกอบด้วย

ตารางที่ 2.6 ชื่อหมู่บ้าน/จำนวนครัวเรือน/จำนวนประชากร/ผู้นำในเขตปกครองตำบลเมืองทุ่ง

หมู่ที่	ชื่อบ้าน	จำนวน ครัวเรือน	จำนวน ประชากร (คน)
1	บ้านหนองควายอีน้อย	231	946
2	บ้านยางเครือ	163	706
3	บ้านหนองโค้ง	158	479
4	บ้านด่านน้อย	67	259
5	บ้านหนองสิม	192	783
6	หนองพันมูล	134	474
7	บ้านดงเมือง	237	885
8	บ้านยางสวรรค์	162	645
	รวม	**1,344**	**5,177**

ที่มา: สำนักทะเบียนองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

สภาพทางสังคม

1. การศึกษา จัดการศึกษาก่อนการศึกษาภาคบังคับ และการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโงเรียนประถมศึกษา 4 แห่ง โรงเรียนมัธยมศึกษา (ขยายโอกาส) 1 แห่ง ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กวัดบ้านยางเครือ ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กบ้านดงเมือง ศูนย์การเรียนรู้ชุมชนตำบลเมืองทุ่ง (กศน.ตำบลเมืองทุ่ง) 1 แห่ง และมูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย ศูนย์บ้านยางเครือ 1 แห่ง

2. ศาสนา วัฒนธรรม ประเพณี ชาวตำบลเมืองทุ่งนับถือศาสนาพุทธ **วัฒนธรรม** วัฒนธรรมทางภาษา **ประเพณี** ประเพณีบุญบั้งไฟ

3. แหล่งท่องเที่ยว/ความเชื่อ คือ **วัดพระเจ้าใหญ่** บ้านยางเครือ หมู่ที่ 2 ตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นที่เคารพสักการะบูชาของประชาชนในตำบลและประชาชนทั่วไปวัดบ้านยางเครือ พระเจ้าใหญ่ประดิษฐานอยู่ในศาลาการเปรียญภายในวัดบ้านยางเครือ หากมีโอกาสเดินทางมาที่อำเภอสุวรรณภูมิ สามารถเดินทางมาสักการะพระเจ้าใหญ่เพื่อเป็น สิริมงคล แก่ชีวิตได้อย่างสะดวกสบายและไม่ไกลจากตัวอำเภอมากนัก วัดแห่งนี้แรกสร้างเมื่อปี พ.ศ. 2250 แสดงให้เห็นว่าชุมชนแห่งนี้มีผู้คนอาศัยอยู่บริเวณนี้มาก่อนแล้ว ก่อนที่เจ้าเจ้ามงคลจะเสด็จลงมาตั้งเมืองท่งศรีภูมิในปีพุทธศักราช 2256 **กู่อารัมย์** ตั้งอยู่ ณ วัดกู่อารัมย์ บ้านดงเมือง หมู่ที่ 7 ตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด กรมศิลปกร ได้ประกาศขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถาน ในปี พ.ศ. 2478 หลักศิลาจารึก กู่อารัมย์ สันนิษฐานว่า เป็นศาสนสถานที่ได้รับอิทธิพลมาจากศิลปะขอมโบราณ

ราวพุทธศตวรรษ ที่16-18 ก่อนอาณาจักรเขมรจะล่มสลายไป เป็นโบราณสถาน ที่ก่อสร้างด้วยหินทรายและมีคูน้ำล้อมรอบ เทวสถาน ภายในบริเวณกู่ พบเพียงก้อนหินทราย ศิลาแลง ที่คงเหลือเพียงไม่กี่ชิ้น พบการจารึกภาษาขอมโบราณสลักบนแผ่นหินทราย และส่วนประกอบอื่น ๆ เล็กน้อย ที่ชาวบ้านเก็บรวบรวมไว้ใกล้ ๆ กับแผ่นจารึก มีแอ่งน้ำตื้น ๆ และมีการนำเอาหินมาเรียงกันที่ขอบบ่อ สันนิษฐานว่าน่าจะเป็นบ่อน้ำศักดิ์สิทธิ์ ประจำเทวสถานแห่งนี้ **สิมโบราณ** สิม หรือ **“โบสถ์”** หรือ **“อุโบสถ”** แบบโบราณหมาย ถึงขอบเขตหรืออาณาเขต ที่กำหนดขึ้นเพื่อใช้ในกิจกรรมของสงฆ์ซึ่งต้องทำในสิมทำนอกสิมไม่ได้ เป็นรูปแบบของสิมโปร่ง มีสถาปัตยกรรมแบบสิมอีสาน ที่ทางวัดบ้านยางเครือยังคงอนุรักษ์ เอาไว้สันนิษฐานว่าก่อสร้างขึ้นมาพร้อม ๆ กับวัดบ้านยางเครือ[36]

สรุปว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลเมืองที อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด มีการปฏิบัติตามวัฒนธรรมของชาวอีสาน ตามความเชื่อ ความศรัทธา และมีสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ คือ วัดบ้านยางเครือ ได้ประดิษฐานพระพุทธรูปพระเจ้าใหญ่ ถือเป็นตำบลที่มีการเคราพนับถือพระพุทธศาสนามาช้านาน ดังจะเห็นได้จากสิม หรืออุโบสถนั้นยังคงทรงไว้ในแบบโบราณ อันทรงคุณค่าทางวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวหรือผู้สนใจในการที่จะศึกษาสืบไป

2.6 สภาพปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและก่อให้เกิดข้อจำกัดในการดำเนินงานในการกำกับดูแลต่างๆไม่ว่าจะเป็นนโยบายหรือการบริหารงานบุคคลการบริหารงานงบประมาณบุคลากร “บุคคล งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เป็นการจัดสรรตามสมควรหน่วยงานบางครั้งก็พอที่จะดำเนินงานได้ แต่บางครั้งไม่เพียงพอในการจัดสรรหรือบริหารงานให้เกิดประโยชน์ได้”

2. ปัญหาด้านบุคลากร ปัญหาด้านบุคลากรเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดสำหรับการดูแลภารกิจที่ได้รับมอบหมาย “ปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำเนินงานให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นได้ดำเนินงานให้ราบรื่น” และ “บุคลากรบางท่านก็ต้องเกษียณอายุราชการไปขาดกำลังคนในการที่จะดำเนินงานให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร”

3. ปัญหาด้านเทคโนโลยี ซึ่งน่าจะเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมภารกิจหรือดำเนินการต่าง ๆ เนื่องจากโดยส่วนใหญ่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำการจัดทำในปีละครั้งนั้นและก็งบประมาณต่าง ๆ ที่จะจัดซื้อก็ไม่เพียงพอต่อการจัดสรรมาบริหารจัดการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น “ขาดงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์ใหม่ที่ทันสมัย เพื่อ

---

[36] องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง, *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565),* (ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองที่ อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด, 2561), อัดสำเนา.

เข้าสู่ยุคเท่าทันเทคโนโลยี ในการดำเนินงานการบริหารจัดการที่ดีขึ้น” ทั้งนี้ยังขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยีให้เกิดทักษะต่าง ๆ เพราะไม่ได้ศึกษาเรียนรู้มา จนไม่สามรรถใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการได้ “ความรู้ทางเทคโนโลยี ไม่ได้มีการเรียนรู้มาก่อน จนทำให้ใช้เครื่องมือไม่ถูกต้อง ขากความรู้ทักษะ ความเข้าใจในการใช้ประโยชน์ได้จริง”

4) ปัญหาด้านเกี่ยวข้องกับประชาชน เกิดจากปัญหาประชาชนไม่ได้มีบทบาทในการปรึกษาหารือ จะประชุมเฉพาะกลุ่มที่มีอำนาจ ไม่มีการประชุมแบบภาพรวมของชุมชน ปัญหาความขัดแย้งกัน ไม่มีศีลธรรม และขาดความเมตตาซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจในบทบาทตามหน้าที่ของตนเองทั้งคณะทำงานการเมืองระดับท้องถิ่นและประชาชน ปัญหาการขัดผลประโยชน์ทำให้ระบบเสียหาย ขาดความเป็นเอกภาพไม่มีสนใจในการที่จะแสดงสิทธิถึงการมีประโยชน์ร่วมกันทั้งสองฝ่าย ทั้งภาคองค์กรปครองส่วนท้องถิ่นและประชาชน “ประชาชนไม่ได้มีบทบาทในการปรึกษาหารือ พูดคุย เพื่อมีการแสดงออกทางความคิดเห็น ไม่มีการประชุมแบบภาพรวมของชุมชนบริบทต่าง ๆ เพื่อให้ภาคประชาชนได้เสนอความคิดเห็นในการมีส่วนร่วม โดยเฉพาะเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่จะเข้ามาพัฒนาบ้านเมืองให้มีความเจริญก้าวหน้า แต่ปัจจุบันปัญหาจริง ๆ ที่เห็นอยู่นี้คือประชาชนไม่ได้แสดงบทบาททางความคิดเห็นการเมืองระดับท้องถิ่น”

ในการเข้าร่วมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การเข้าร่วมของประชาชนยังไม่ได้ร่วมแก้ปัญหาโดยยังขาดการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน ถูกลดบทบาทลง และไม่มีความเมตตาต่อกัน ส่งผลถึงความขัดแย้งทางความคิดเห็น “ประชาชนมีความขัดแย้งกัน ไม่มีศีลธรรม และขาดความเมตตาซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะความรู้ความเข้าใจในบทบาทตามหน้าที่ของตนเองทั้งคณะทำงานการเมืองระดับท้องถิ่นและประชาชน ไม่ได้มีการปรึกษากัน ที่แก้ปัญหาร่วมกันอย่างจริงจัง ไม่มีความเข้าใจบริบททางการเมืองท้องถิ่น ที่จะเป็นไปในทางประชาธิปไตย หากบุคคลที่เป็นตัวแทนของประชาชนเมื่อเข้ามารับหน้าที่แล้ว ควรจะทำหน้าที่ของตนเองให้ดีที่สุดตามที่ได้รับมอบหมายให้ แสดงถึงปัญหาเกิดจากความคิดเห็นที่ขัดแย้งกันทุกสมัย”

สรุปได้ว่า สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร บุคคล งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เป็นการจัดสรรตามสมควร หน่วยงานบางครั้งก็พอที่จะดำเนินงานได้ แต่บางครั้งไม่เพียงพอในการจัดสรรหรือบริหารงานให้เกิดประโยชน์ได้ ปัญหาด้านบุคลากร ไม่เพียงพอ ขาดกำลังคน ปัญหาด้านเทคโนโลยี ขาดเครื่องมือที่ทันสมัย ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และ ปัญหาด้านเกี่ยวข้องกับประชาชน ประชาชนไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น

2.7 สาเหตุปัญหาการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ด้านการถ่วงดุจอำนาจ การถ่วงดุลและคานอำนาจ เป็นหลักการที่อธิบายถึงลักษณะความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจระหว่างสามฝ่าย กล่าวคือ การถ่วงดุลระหว่างอำนาจนิติบัญญัติกับอำนาจบริหารอำนาจบริหารกับอำนาจตุลาการ และอำนาจตุลาการกับอำนาจนิติบัญญัติ โดยมีการกำหนดกลไกของการถ่วงดุลการใช้อำนาจของแต่ละองค์กรไว้ตามกฎหมาย เพื่อให้องค์กรของรัฐซึ่งเป็นผู้ใช้อำนาจจะต้องคำนึงถึงความชอบธรรมอยู่เสมอ หลักการถ่วงดุลอำนาจจึงเกิดขึ้นบนพื้นฐานที่มาของแนวคิดหลักการแบ่งแยกการใช้อำนาจอธิปไตย อย่างไรก็ตามรูปแบบความสัมพันธ์ของการถ่วงดุลระหว่างอำนาจซึ่งกันและกันนั้นอาจมีความแตกต่างและไม่จำเป็นที่จะต้องมีความเท่าเทียมกันเสมอไป “การดำเนินงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บางครั้งก็ทำงานแบบต้องคอยรับสั่งจากหน่วยเหนือ ไม่เป็นเอกเทศในการทำงาน การบริหารจัดการก็ติดขัด เพราะอำนาจจะต้องคอยฟังหรือรับสั่งมาถึงจะดำเนินการได้”

องค์กรใดองค์กรหนึ่งจะใช้อำนาจเพียงลำพังมิได้ เพราะอาจเกิดการบิดเบือนการใช้อำนาจได้ ด้วยเหตุนี้ จึงมีแนวคิดให้ต้องมีการถ่วงดุลและคานอำนาจ เพื่อตรวจสอบการใช้อำนาจของแต่ละองค์กรให้สมดุล ทฤษฎีที่กล่าวมาจึงมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ศึกษาเพื่ออธิบายถึงสถานะความสัมพันธ์ของการใช้อำนาจระหว่าง ฝ่ายนิติบัญญัติกับฝ่ายบริหาร โดยเฉพาะฝ่ายบริหาร ซึ่งเป็นองค์กรผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหารประเทศ การตรวจสอบการใช้อำนาจของฝ่ายฝ่ายบริหาร ตามแนวคิดการตรวจสอบและควบคุมการบริหารราชการ แผ่นดิน เพื่อป้องกันมิให้รัฐใช้อำนาจโดยมิชอบ

2. ด้านความเปลี่ยนแปลง โลกปัจจุบันอยู่ในยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งในแต่ละวันมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เกิดขึ้นมากมาย ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้ย่นโลกให้เล็กลง การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สามารถทำได้โดยไม่มีขอบเขตจำกัดด้วยความเร็วเวลาเพียง เสี้ยววินาทีเท่านั้น กระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบให้เกิดความจำเป็น ที่ต้องปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ด้านบริหารองค์การ จากเดิมไปสู่กระบวนทัศน์ใหม่ เช่น จากแนวคิดแบบยุคอุตสาหกรรม ไปสู่ยุคสารสนเทศ จากเดิมองค์การเน้นความมั่นคงไปสู่ มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง จากที่เคยใช้วิธีควบคุมที่ศูนย์อำนาจ ไปสู่การมุ่งกระจายอำนาจความรับผิดชอบในการตัดสินใจ ให้แก่พนักงานระดับล่าง จากแนวคิดขององค์การที่มุ่งการแข่งขัน ไปเป็นการมุ่งแสวงหาความร่วมมือ จากที่เคยให้ความสำคัญของวัตถุเป็นหลักไปเป็นการยึดความสำคัญของคน และความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และจากการเน้นความเหมือนกัน ไปสู่การเน้นให้มีความแตกต่างที่หลากหลาย

องค์การก็เช่นเดียวกับสิ่งมีชีวิตที่จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อความอยู่รอดอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะกระแสโลกาภิวัตน์ของยุคสารสนเทศได้ส่งผลกระทบอย่างรุนแรง ต่อองค์ประกอบด้านต่าง ๆ ขององค์การให้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงขึ้น “สถานการณ์ปัจจุบันก็เปลี่ยนแปลงไปโดยเร็ว บางครั้ง นโยบายต่าง ๆ ก็ต้องเปลี่ยนแปลงไป เช่น การขาดกำลังคน การโยกย้ายอัตรากำลัง ทำให้

ปรับตัวไม่ทันในการบริหารจัดการในสถานการณ์ปัจจุบัน” การบริหารจะต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถคาดคะเนเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและสามารถปรับตัวเอาให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้เท่าทัน

3. ด้านการบริการไม่รวดเร็ว การบริหารล่าช้าเป็นเรื่องปกติเมื่อจะมีการเปลี่ยนแปลงใด ๆ เกิดขึ้น ย่อมมีการต่อต้านจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนั้นเสมอ กล่าวคือ ในระยะแรกที่เป็นการสร้างการยอมรับ จะมีการต่อต้านออกมาในลักษณะสร้างกลไกป้องกันตนเอง (เช่น พยายามปฏิเสธโดยกล่าวว่า ที่เป็นอยู่ขณะนี้ก็ดีอยู่แล้ว ไม่เห็นมีปัญหาอะไร ส่วนในระยะดำเนินการเปลี่ยนแปลง การต่อต้านจะเพิ่มความรุนแรงมากขึ้น เช่นการไม่ร่วมมือหรืออาจประท้วง เป็นต้น “การดำเนินงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ย่อมเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นานา ซึ่งก็ย่อมมีเสียงวิพากย์หรือวิจารณ์ต่าง ๆ นานา ในการบริหารจัดการ เสียงจากภาคประชาชน จากชุมชน ซึ่งย่อมได้ยินเป็นประจำ จนส่งผลถึงความเลื่อนไหวเกิดขึ้น”

4. ด้านไม่เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมก่อให้เกิดผลดีต่อการขับเคลื่อนองค์กร เพราะมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหาร ความคิดเห็นถูกรับฟังและนาไปปฏิบัติ และที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม “ปัจจุบันปัญหาที่เกิดขึ้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนหรือชุมชน บางโครงการก็มีส่วนร่วมได้ และบางโครงการก็เป็นความลับเฉพาะขององค์กร ซึ่งหากมีส่วนร่วมการตรวจสอบหรือการดำเนินงานก็จะมีประสิทธิภาพร่วมกัน แต่บางครั้งก็เกิดความไม่เห้นด้วยหรือความไม่พอใจบางโครงการเท่านั้นที่ผ่านมา และบางครั้งประชาชนหรือภาคชุมชนก็ไม่ได้เข้ามามีบทบาทในการตรวจสอบโดยขาดการให้ความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”

สรุปได้ว่า สาเหตุปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการถ่วงดุจอำนาจ บางครั้งก็ทำงานแบบต้องคอยรับสั่งจากหน่วยเหนือ ไม่เป็นเอกเทศในการทำงานการบริหารจัดการก็ติดขัด เพราะอำนาจจะต้องคอยฟังหรือรับสั่งมาถึงจะดำเนินการได้ ด้านความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวไม่ทันในการบริหารจัดการในสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการบริการไม่รวดเร็ว ย่อมเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นานา ซึ่งก็ย่อมมีเสียงวิพากย์หรือวิจารณ์ต่าง ๆ นานา ในการบริหารจัดการ เสียงจากภาคประชาชน จากชุมชน และด้านไม่เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม ภาคประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมบางโครงการ

2.8 ผลกระทบที่เกิดจากการการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. ด้านการวางแผน การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า โดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ การกำหนดวัตถุประสงค์ การพัฒนากลวิธีในการวางแผน ซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน การกำหนดจุดมุ่งหมายต่าง ๆ ที่ต้องการบรรลุถึงหรือมีสัมฤทธิ์ผลและตัดสินใจล่วงหน้าเกี่ยวกับการปฏิบัติที่เหมาะสมที่จำเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว การวางแผนครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ “ขาดการวางแผนงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันคาดการณ์อนาคตที่เปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตัดสินใจว่าองค์การจะดำเนินกิจกรรมประเภทใด เลือกกลยุทธ์ระดับสูง และกำหนดทรัพยากรการบริหารที่จาเป็นต่อการบรรลุจุดมุ่งหมายต่างขององค์การแผนซึ่งเป็นผลผลิตของการวางแผน เป็นเครื่องมือสาหรับการวางพื้นฐานเพื่อการปฏิบัติและความมีสัมฤทธิ์ผลหลัก ๆ”

2. ด้านการจัดบุคลากร การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าว รวมตั้งแต่การแสวงหาคนทางานมาบรรจุ การแต่งตั้ง การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคคล การบำรุงขวัญ การเลื่อนขั้น ลดขั้น ตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงาน และการบารุงรักษาสภาพของการทางานให้ดี และมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป การจัดหาบุคคล เป็นการบริหารงานทางด้านบุคคล อันได้แก่ การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การสร้างบรรยากาศการทางานที่ดี การประเมินผลการทางาน และการให้พ้นจากงาน “สถานการณ์ปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไป ส่งผลถึงขาดบุคลากรในการจัดสรรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อดำเนินงานให้เกิดความราบรื่น”

3. ด้านการประสานงาน การประสานงานกิจการด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้เกิดความร่วมมือเพื่อดาเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน แต่ปัจจุบันหากเกิดปัญหาขึ้นเกี่ยวกับการประสานงาน “การประสานงานล่าช้า การที่ติดต่อประสานงาน กับอีกหน่วยงานหนึ่งล่าช้า นั่นอาจจะเป็นเพราะว่ามัวแต่รอข้อมูลจากอีกหลายหน่วยงาน จึงทำให้เราส่งข้อมูลให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องล่าช้าตามไปด้วยปัญหานี้เกิดขึ้นบ่อยครั้ง ส่งผลถึงการติดต่องาน หรือจะดำเนินงานต่าง ๆ ทั้งชุมชน สังคม ก็ติดขัด”

4. ด้านการรายงาน การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงาน ตลอดจน การประชาสัมพันธ์แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการายงาน วิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง “การดำเนินงานเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการราบงานผลเป็นประจำทุกปี ปัญหาเกิดขึ้นการรับและส่งมอบข้อมูล รายงาน เอกสารที่ผิดพลาด ย่อมนำไปสู่การติดต่อประสานงานที่ไม่รู้จบ คนบางคนยังไม่ทันฟัง กลับด่วนสรุปตามอำเภอใจ หรือคนบางคนเอาเร็วไว้ก่อน ส่งข้อมูลให้ด้วยความรวดเร็ว แต่ข้อมูลที่นำส่งให้กลับพบแต่ข้อผิดพลาด จนทำให้เกิดการแก้ไขด้วยความลำบากเพราะทุกวันนี้ต้องแก้ด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่ ทำให้เสียเวลา”

5. ด้านการงบประมาณ การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงานหลักทางการบริหารต่าง ๆ เช่น งานก่อสร้าง รายได้พนักงาน เป็นต้น “ปัญหาอุปสรรคของงบประมาณคือการล่าช้าของตัวเงินงบประมาณ ซึ่งจะเห็นได้จากการดำเนินงานด้านก่อสร้าง ซึ่งจะมีผู้รับเหมามาประมูลงานไปทำ แต่เงินงบประมารล่าช้า ส่งผลถึงผู้รับเหมาต้องขาดการหมุนเวียนในการก่อสร้างต่าง ๆ และหยุดงานโดยไม่ทำงานให้ต่อเนื่อง รอเบิกงบประมาณ งานติดขัด”

สรุปได้ว่า ผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการวางแผนงาน ขาดการวางแผนงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันคาดการณ์อนาคตที่เปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตัดสินใจว่าองค์การจะดำเนินกิจกรรมประเภทใด ด้านการจัดบุคลากร สถานการณ์เปลี่ยนแปลงด้วยความรวดเร็ว ขาดอัตรากำลังคน ด้านการรายงาน ขาดความรู้ที่ทันสมัยทางเทคโนโลยี และ ด้านการงบประมาณ งบประมาณล่าช้า ส่งผลการดำเนินงานขาดการต่อเนื่อง

2.9 สรุป

1. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทนให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่มีผลเป็นการทั่วไป เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

2. โครงสร้างรวมและอำนาจหน้าที่ของ อบต. (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) เพื่อเป็นไปด้วยการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารบ้านเมืองไปสู่ความเป็นระเบียบและเรียบร้อยตามกฎหมาย ที่ได้กำหนดเอาไว้และตามพระราชบัญญัติ

3. สภาพปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร บุคคล งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เป็นการจัดสรรตามสมควรหน่วยงานบางครั้งก็พอที่จะดำเนินงานได้ แต่บางครั้งไม่เพียงพอในการจัดสรรหรือบริหารงานให้เกิดประโยชน์ได้ ปัญหาด้านบุคลากร ไม่เพียงพอ ขาดกำลังคน ปัญหาด้านเทคโนโลยี ขาดเครื่องมือที่ทันสมัย ขาด

ความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และปัญหาด้านเกี่ยวข้องกับประชาชน ประชาชนไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น

4. สาเหตุปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการถ่วงดุลอำนาจ บางครั้งก็ทำงานแบบต้องคอยรับสั่งจากหน่วยเหนือ ไม่เป็นเอกเทศในการทำงาน การบริหารจัดการก็ติดขัด เพราะอำนาจจะต้องคอยฟังหรือรับสั่งมาถึงจะดำเนินการได้ ด้านความเปลี่ยนแปลง ปรับตัวไม่ทันในการบริหารจัดการในสถานการณ์ปัจจุบัน ด้านการบริการไม่รวดเร็ว ย่อมเกิดปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ นานา ซึ่งก็ย่อมมีเสียงวิพากย์หรือวิจารณ์ต่าง ๆ นานา ในการบริหารจัดการ เสียงจากภาคประชาชน จากชุมชน และด้านไม่เพิ่มบทบาทการมีส่วนร่วม ภาคประชาชนไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมบางโครงการ

5 ผลกระทบที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ด้านการวางแผนงาน ขาดการวางแผนงาน และการวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันคาดการณ์อนาคตที่เปลี่ยนแปลง เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ตัดสินใจว่าองค์การจะดำเนินกิจกรรมประเภทใด ด้านการจัดบุคลากร สถานการณ์เปลี่ยนแปลงด้วยความรวดเร็ว ขาดอัตรากำลังคน ด้านการรายงาน ขาดความรู้ที่ทันสมัยทางเทคโนโลยี และ ด้านการงบประมาณ งบประมาณล่าช้า ส่งผลการดำเนินงานขาดการต่อเนื่อง

บทที่ 3
หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด

การวิจัยเรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ประมวล แนวคิด ทฤษฎี จากนโยบาย ตำรา บทความ คู่มือ รวมทั้งผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและนำมาใช้เป็นยุทธวิธีแนวทางการดำเนินการวิจัย ซึ่งสรุปเป็นประเด็นได้ดังนี้

3.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

3.2 ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม

3.3 จัดมุ่งหมายการใช้หลักสัปปุริสธรรม

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม

3.5 กระบวนการใช้หลักสัปปุริสธรรม

3.6 การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

3.7 การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารเชิงบูรณาการ

3.8 สรุป

3.1 ความหมายของหลักสัปปุริสธรรม

สัปปุริสธรรมเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับบุคคลโดยทั่วไปในการดำเนินชีวิตที่เป็นเหตุเป็นผลให้บรรลุเป้าหมายหน้าที่การงาน มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ ดังนี้

พจนานุกรม พระพุทธศาสนา ฉบับการ์ตูน ให้ความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษมี 7 ข้อ คือ 1. ธัมมัญญุตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ 2.อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายหรือ รู้จักเหตุผล 3. อัตตัญญุตา รู้จักตน 4. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ 5. กาลัญญุตา รู้จักกาล 6. ปริสัญญูตา รู้จักชุมชน 7. บุคคลัญญุตา รู้จักบุคคล[1]

---

[1] ฝ่ายวิชาการสกายบุ๊กส์, *พจนานุกรม พระพุทธศาสนา ฉบับการ์ตูน,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สกายบุ๊กส์, 2553), หน้า 311.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) ให้ความหมายว่า ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี[2]

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อุฏฐายี) ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง คุณธรรม 7 ประการ ที่บริบูรณ์ในผู้ใดย่อมบุคคลนั้นให้เป็นสัปปุริสชนที่เจริญด้วยคุณสมบัติควรแก่ความเคารพนับถือของชนทั้งหลาย ทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติการงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำคนให้เป็นผู้สงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าได้[3]

ปัญญานันทภิกขุ ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ หรือของคนดี 7 ประการ อย่างมั่นคงไม่ละวาง ได้แก่ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาล รู้ชุมชน รู้เลือกบุคคล[4]

พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมอันประเสริฐเป็นทรัพย์สมบัติของสัตบุรุษ คำว่าสัตบุรุษ ก็คือนักปราชญ์ผู้มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาว่องไว รู้เท่าทันเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันเกิดขึ้น เมื่ออะไรเกิดขึ้นก็จะเข้าใจ และเมื่ออะไรเปลี่ยนแปลง ก็มีวิธีแก้ไขด้วยสติปัญญาความเฉลียวฉลาดนั่นเอง พระพุทธองค์ตรัสสอนไว้ว่า สัปปุริสธรรมอันเป็นสมบัติของสัตบุรุษผู้เป็นนักปราชญ์ผู้มีสติปัญญาดี[5]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้ความหมาย สัปปุริสธรรมว่า เป็นธรรมสัตบุรุษ ธรรมที่ให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จ[6]

จ.เปรียญ ให้ความหมายว่า หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมประจำใจยังได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุผลมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน รู้จักบุคคล แล้วบุคคลนั้นเป็นคนดี คือ สัตบุรุษในทางพระพุทธศาสนา

---

[2] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์, 2551), หน้า 210.

[3] สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อุฏฐายี), “สัปปุริสธรรม” *หนังสืออนุสรณ์เนื่องในโอกาสงาน ฌาปนกิจ ศพ นายชัย*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุภา, 2509), หน้า 12.

[4] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 19 – 20.

[5] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุภา, 2552),หน้า 11.

[6] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 31.

ถือว่าเป็นคนดี เพราะเป็นผู้รักสงลบ รักความเที่ยงธรรม รู้จักหน้าที่ของตน รู้จักกาลเทศะ มีเหตุมีผลในการทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่ทำหน้าที่ปกครองคนอื่นจะสามารถบริหารงานได้อย่างดี[7]

ดนัย ไชยโยธา ให้ความหมาย หลักสัปปุริสธรรมว่า หมายถึง ธรรมของคนดีหรือ คุณสมบัติของคนดี[8]

สุวรรณนา มีเดช ให้ความหมาย หลักสัปปุริสธรรมว่า หมายถึง คุณธรรมสำหรับสัปปุริสชน หรือคนดี และเป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานทุกอย่างจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยคุณธรรมทั้ง 7 ประการ ได้แก่ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้เวลา รู้ประมาณ รู้ชุมชน และรู้บุคคล ย่อมนำบุคคลนั้นไปสู่ความสำเร็จ ความมีคุณค่าควรแก่การยกย่อง และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นต่อไป[9]

ลักษณะของสัตบุรุษตามที่ปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนา

คุณสมบัติที่แสดงออกถึงภาวะความเป็นคนดี ซึ่งมีชื่อปรากฏเรียกในพุทธศาสนานั้นอีกนามหนึ่งว่า “สัปปุรุษ” ได้แก่ คนที่เป็นสัมมาทิฐิ คือ มีความเห็นถูกต้องชอบ สัปปุรุษ จึงหมายถึงเฉพาะคนดี พระพุทธเจ้าทรงแสดงความเป็นสัปปุริสธรรม อันได้แก่ ธรรมที่ทำให้คนเป็นสัตบุรุษ หรือธรรมของสัตบุรุษ โดยทรงแสดงลักษณะของสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

“สัตบุรุษทั้งหลาย เป็นผู้กตัญญูกตเวทีเมืองไตรทิพย์”[10] “สัตบุรุษเป็นผู้ที่มักสละสิ่งที่น่าปรารถนาของ ปุถุชนออกจากเรือนไปบวชเป็นบรรพชิต”[11] “สัตบุรุษมีปัญญาละเอียด ฉลาด เป็นผู้เสมอด้วยเทพในเมืองทิพย์”[12] “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก”[13] “ผู้ไม่รู้ธรรมของสัตบุรุษจะเห็น รูป เวทนา สัญญา สังขาร ว่านั่นของเรา เราเป็นนั่น นั่นเป็นอัตตาของเรา และทิฏฐิฏฐาน

---

[7] จ.เปรียญ, อ้างใน พระสามารถ อานนฺโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”, ปริญญานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2548, หน้า 33 – 34.

[8] ดนัย ไชยโยธา, *พจนานุกรม คำศัพท์ พระพุทธศาสนา*, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2553), หน้า 297.

[9] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 36.

[10] วิ.ม.(ไทย) 4/69/97.

[11] ที.ปา. (ไทย) 11/323/252.

[12] ที.ปา. (ไทย) 11/2421/197.

[13] ที.ปา. (ไทย) 11/311/286.

(มีที่ตั้งแห่ง ทิฐิ) ที่เป็นไปว่า นั้นโลก นั้นอัตตา เรานั้นตาย”[14] “สัตบุรุษ เป็นคนกตัญญูกตเวที เป็นนักปราชญ์ เป็นกัลยาณมิตร เป็นผู้มีความภักดีมั่นคง กระทำการช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก ด้วยความเต็มใจ แต่ในที่นี้ หมายถึงพระพุทธเจ้า พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธสาวก”[15] “สัตบุรุษเป็นผู้ประกอบด้วย สัทธรรม มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตัปปะ มีสุตะมาก (คือ ได้ศึกษามาก) ปรารภความเพียร มีสติตั้งมั่น มีปัญญา”[16] “สัตบุรุษเป็นผู้ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม เป็นผู้ปฏิบัติชอบเป็นผู้ประพฤติตามธรรม เป็นผู้ควรบูชา เป็นผู้ควรสรรเสริญ”[17] “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ควรคบหาสมาคมด้วยเพราะสัตบุรุษเป็นผู้ที่รู้สัทธรรม คือ ศีล 5 ศีล 10 สติปัฏฐาน 4 เป็นต้น”[18] “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่มีความเห็นชอบ มีความดำริชอบ มีวาจาชอบ มีการงานชอบ มีอาชีพชอบ มีความพยายามชอบ มีสติชอบ มีสมาธิชอบ”[19] “สัตบุรุษเป็นบุคคลที่ทำให้ผู้คบหาบรรลุโสดาปัตติผล”[20] “สัตบุรุษเป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลม พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงตำหนิบุคคลที่ควรตำหนิ พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง”[21] “สัตบุรุษเป็นผู้มีกายสุจริต มีวจีสุจริต มีมโนสุจริตเป็นสัมมาทิฐิ”[22] “สัตบุรุษมีคุณธรรม 3 คือ ให้ทาน ถือบวช บำรุงมารดาบิดา”[23] “สัตบุรุษเป็นผู้ที่รักษาศีล 5 และชักชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล 5 ด้วย”[24] “สัตบุรุษย่อมให้ของที่สะอาด ให้ของที่ประณีต ให้ตามกาล ให้ของที่สมควร พิจารณาแล้วให้ให้เป็น นิตย์ ขณะให้ย่อมทำจิตให้ผ่องใส ให้ไปแล้วก็ยินดี”[25]

พระอรรถกถาจารย์ ได้กล่าวอธิบายถึง ธรรมและลักษณะ 2 ประการของสัตบุรุษไว้ พอสรุปได้ดังนี้

ธรรมของสัตบุรุษ คือ สุตตะและเคยยะ เป็นต้น ชนผู้รู้ธรรมคือสุตตะและเคยยะ เป็นต้นนั้น ชื่อว่าธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ) ชนผู้รู้อรรถแห่งภาษิตนั้น ๆ ชื่อว่าอัตถัญญู (ผู้รู้จักผล) ชนผู้รู้จักตนว่า

---

[14] ม.ม. (ไทย) 12/241/256-257.

[15] ขุ.ชา. (ไทย) 27/28-79, ม.มู.อ. (บาลี) 1/2/22.

[16] ม.อุ. (ไทย) 14/42/107.

[17] ม.อุ. (ไทย)14/105/127.

[18] สำ.ส.(ไทย) 15/31/35, ส.ส.อ. (บาลี) 1/31/55.

[19] สำ.ม. (ไทย) 19/25/27.

[20] สำ.ม. (ไทย) 19/1005/495.

[21] องฺ.จตุกฺก. (ไทย) 21/3/4.

[22] องฺ. จตุกฺก. (ไทย) 21/222/339.

[23] อง.ติก. (ไทย) 20/45/207.

[24] องฺ.อฏฺฐก. (ไทย) 23/201/321.

[25] องฺ.อฏฺฐก. (ไทย) 23/37/296-297.

เราเป็นผู้มีศีล สมาธิ ปัญญา อย่างนี้ ชื่อว่าอัตตัญญู (ผู้รักตน) ชนผู้รู้จักประมาณ ในการรับและการบริโภค ชื่อว่ามัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ) ชนผู้รู้จักกาลอย่างนี้ว่า กาลนี้เป็นกาลแสดง กาลนี้เป็นกาลไต่ถาม กาลนี้เป็นกาลบรรลุโยคธรรม ชื่อว่ากาลัญญู (ผู้รู้จักกาล) ก็บรรดากาลเหล่านั้นกาลแสดง 5 ปี กาลไต่ถาม 10 ปี[26]

พระอรรถกถาจารย์ ยังได้กล่าวว่า “พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระสาวกของพระตถาคตเจ้า เป็นสัตบุรุษ เพราะประกอบด้วยคุณอันเป็นโลกุตตระ สัตบุรุษ เหล่านั้นทั้งหมดเที่ยวแยกออกเป็น 2 พวก พระพุทธเจ้าทั้งหลาย พระปัจเจกพุทธเจ้า และพระพุทธสาวกเป็นทั้งพระอริยะและสัตบุรุษ”[27]

พระฎีกาจารย์ ได้กล่าวถึงธรรมของสัตบุรุษและลักษณะของสัตบุรุษว่า สปปุริสธมฺมนฺติ สปฺปุริสภาวกโร ธมฺม โส ปน ยสฺมา สปปุริสาน ปเวนิโก ธมฺโม โหติ, ตสฺมา อาห สปปุริสานำ ธมฺมนฺติ หมายถึง ธรรมคือสภาวะแห่งความเป็นคนดี ท่านเรียกว่า สัปปุริสธรรม ก็เพราะ ธรรมนั้นเป็นเชื้อสายของคนดีทั้งหลาย ฉะนั้น ท่านจึงกล่าวว่าเป็นธรรมของสัตบุรุษทั้งหลาย (สัปปุริสธรรม)[28]

คำว่า สัตบุรุษที่ใช้ในภาบาลีมีใช้ 2 ศัพท์ คือ สปปุริส และ สนฺต สมเด็จพระมหาสมณเจ้ากรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์ว่า สปปุริส ว่า สนฺโต ปุริโส สปุปุริโส แปลว่า บุรุษผู้สงบแล้ว ชื่อว่าสัตบุรุษ[29]

พระอัคควังสเถระ ผู้แต่งคัมภีร์สัททนีติมหาไวยากรณ์ได้วิเคราะห์คำว่า สัตบุรุษ ไว้ในคัมภีร์สัททนิติธาตุมาลาว่า สัตบุรุษ ชื่อว่า สัพภ์ เพราะทำลายกิเลสที่มีสภาพชักนำให้สัตว์จมลง ซึ่งเรียกว่า อริยะ บ้าง บัณฑิต บ้าง[30]

มหาอำมาตย์ จตุรงคพล ผู้แต่งคัมภีร์อภิธานัปปทีปิกาฎีกา ได้อธิบายคำว่า สนฺตสัตบุรุษ ไว้ว่า สนฺต สมุ อุปสเม+ต (สมธาตุ ใช้ในอรรถว่าเข้าไปสงบ) แปลว่า สัตบุรุษ วิเคราะห์ว่า ราคาทโย สเมติ สนฺโต ผู้ระงับราคะกิเลสเป็นต้น ได้ชื่อว่าสัตบุรุษ อาเทศ ม เป็น นุ สุนฺทโร อนฺโต อวสสาน เมตสสาติ วา สนฺโต หรือผู้ที่มีที่สุดอันงามชื่อว่าสัตบุรุษ สุ+อนฺต อาเทศ อุ เป็น อ[31]

---

[26] ที.ปา.อ. (ไทย) 3/2379.

[27] ม.มู.อ. (ไทย) 1/1/56.

[28] ม.อุ.ฎีกา (บาลี) 105/341.

[29] สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, *บาลีไวยากรณ์ สมาสและตัทธิต,* (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2532), หน้า 4.

[30] พระอัคควังสเถระ, *สัททนิติธาตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์*, แปลโดย พระมหานิมิต ธมฺมสาโร, จำรูญ ธรรมดา, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจากัด ไทยรายวันการพิมพ์, 2546), หน้า 945.

[31] มหาอำมาตย์ จตุรงคพล, *คัมภีร์อภิธานวรรณนา*, แปลเรียบเรียงโดย พระมหาสมปอง มุทิโต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, 2542), หน้า 305.

ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี คือ 1. ประกอบด้วยสัทธรรม 7 ประการ (มีศรัทธา มีหิริ มีโอตตัปปะ เป็นพหูสูต มีความเพียรอันปรารภแล้ว มีสติมั่นคง มีปัญญา) 2. ภักดีสัตบุรุษ (คือ คบหาสมณพราหมณ์ ท่านผู้ประกอบด้วยสัทธรรม 7 ประการข้างต้น เป็นมิตรสหาย) 3. คิดอย่างสัตบุรุษ (คือ จะคิดสิ่งใด ก็ไม่คิดเบียดเบียนตนและผู้อื่น) 4. ปรึกษาอย่างสัตบุรุษ (คือ จะปรึกษาการใด ก็ไม่ปรึกษาเพื่อเบียดเบียนตนและผู้อื่น) 5. พูดอย่างสัตบุรุษ (คือ พูดแต่คำที่ถูกต้องตามวจีสุจริต 4) 6. ทำอย่างสัตบุรุษ (คือ ทำการที่ถูกต้องตามกายสุจริต 3) 7. มีความเห็นอย่างสัตบุรุษ (คือ มีสัมมาทิฏฐิ เช่นว่า ทำดีได้ดี ทำชั่วได้ชั่ว เป็นต้น) 8. ให้ทานอย่างสัตบุรุษ (คือ ให้ทานตามหลักสัปปุริสทาน เช่น ให้โดยเอื้อเฟื้อทั้งแก่ของที่ตัวให้ ทั้งแก่ผู้รับทาน ให้ของบริสุทธิ์ ให้โดยเข้าใจถึงผลที่จะตามมา)[32] สัปปุริสบัญญัติ ข้อที่ท่านสัตบุรุษตั้งไว้ บัญญัติของคนดี มี 3 คือ 1. ทาน ปัน สละของตนเพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น 2. ปัพพัชชา ถือบวช เว้นจากการเบียดเบียนกัน 3. มาตาปิตุอุปัฏฐานบำรุงมารดาบิดาของตนให้สุข[33]

3.2 ความเป็นมาของหลักสัปปุริสธรรม

เมื่อครั้งพระโคตมพุทธเจ้ายังทรงพระชนม์อยู่ พระพุทธเจ้าและสาวกองค์สำคัญ โดยเฉพาะพระสารีบุตร ได้คำนึงว่าเมื่อพระพุทธเจ้าปรินิพพานไปแล้ว หากไม่มีการรวบรวมประมวล คำสอนของพระองค์ไว้ พระพุทธศาสนาก็จะสูญสิ้น ดังนั้นแม้พระพุทธเจ้ายังทรงพระชนม์อยู่ก็ได้มีการ ริเริ่มขึ้นเพื่อเป็นการนำทางไว้ให้เป็นตัวอย่างแก่คนรุ่นหลังว่า มีการรวบรวมคำสั่งสอนของพระองค์ ที่ เรียกว่าสังคายนาหรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า “สังคีติ” ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมมีกล่าวไว้ในข้อ 5 ของสังคีติ หมวด 7 ประการ ดังนี้

สังคีติสูตร ความหมายคือ พระสูตรว่าด้วยการสังคายนา ชื่อนี้ตั้งตามเนื้อหาสาระของพระสูตรท้องพระโรงหลังใหม่ชื่ออุพาตกะ ของพวกเจ้ามัลละ เขตกรุงปาวา แคว้นมัลละ โดยมีพระผู้มีพระภาคประทับอยู่ด้วย[34]

สาเหตุที่ท่านพระสารีบุตรแสดงพระสูตรนี้ว่า ก่อนหน้านั้นเล็กน้อย นิครนถ์นาฏบุตรหรือศาสดามหาวีระของศาสนาเชนได้ดับขันธ์ ณ กรุงปาวานี้ หลังจากศาสดาดับขันธ์สาวกของท่านก็แตกสามัคคีกัน 2 ฝ่าย ท่านพระสารีบุตรจึงยกเหตุการณ์นี้ขึ้นมาปรารภว่าเป็นเพราะพระศาสนาสอนไว้ไม่

---

[32] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์, 2551), หน้า 219 – 220.

[33] ฝ่ายวิชาการสกายบุ๊กส์, *พจนานุกรม พระพุทธศาสนา ฉบับการ์ตูน,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สกายบุ๊กส์, 2553) หน้า 311.

[34] ที.ปา. (ไทย) 11/10/46.

ดีจึงทำให้สาวกตีความคำสอนแตกต่างกัน ส่วนพระธรรมวินัยของพระศาสนานี้พระผู้มีพระภาคตรัสสอนไว้ดีแล้วและเสนอให้เพื่อนพรหมจารีของท่านร่วมกันทำสังคายนาพระธรรมวินัยนี้ เพื่อให้ดำรงได้นาน ไม่ควรทะเลาะวิวาทในเรื่องพระธรรมวินัย

รูปแบบของสังคีติสูตรเป็นการประมวลหมวดธรรม มีการบรรยายแบบถามเองตอบเอง ประกอบใจความสำคัญของพระสูตร ในช่วงที่พระผู้มีพระภาคเสร็จจาริกไปในแคว้นมัลละพร้อมด้วยภิกษุสงฆ์ประมาณ 500 รูป และแวะพัก ณ สวนมะม่วงของนายจุนทกัมมารบุตรทรงได้นิมนต์จากพวกเจ้ามัลละแห่งกรุงปาวาให้เสด็จไปประทับ เพื่อเป็นสิริมงคล ณ ท้องพระโรงอุพภตกะ ซึ่งพึ่งสร้างเสร็จใหม่ ๆ ยังมิได้ใช้สอย ณ ที่นั้น พระองค์ทรงแสดงธรรมแก่ผู้มาเฝ้าจนค่อนคืน ครั้นทรงแสดงธรรมจบลง และทรงอนุญาตให้พวกเจ้ามัลละและชาวกรุงปาวากลับบ้าน จากนั้นทรงมอบหมายให้ท่านพระสารีบุตรแสดงธรรมแก่ภิกษุทั้งหลายแทนพระองค์แล้วทรงสำเร็จสีหไวยา ณ ที่ประทับนั่นเอง

พระสารีบุตรได้กล่าวปรารภถึงการแตกสามัคคีของพวกนิครนถ์ หลังจากนิครนถ์นาฏบุตรผู้เป็นศาสดาดับขันธ์ไม่นาน ณ กรุงปาวานั้นเอง ว่าเป็นเพราะพระศาสดานั้นสอนธรรมไว้ไม่ดี ส่วนพระธรรมวินัยนี้พระผู้มีพระภาคทรงแสดงไว้ดี จึงเป็นหน้าที่ของพระภิกษุทั้งหลายจะพร้อมกันทำสังคายนาพระธรรมวินัยเพื่อให้ดำรงมั่นคงยืนนานเพื่อประโยชน์สุขของคนทั้งหลายสืบไป

จากนั้นท่านได้เสนอวิธีการสังคายนาโดยประมวลหลักธรรมทั้งหลายที่มีจำนวนหัวข้อเท่ากันรวมไว้เป็นหมวดเดียวกันคล้ายวิธีการของอังคุตตรนิกาย เช่น ประมวลหลักธรรมจำนวน 1 ประการ เข้าเป็นหมวดหนึ่ง เรียกว่า ธรรมหมวดละ 1 ประการ ประมวลหลักธรรมจำนวน 2 ประการ เข้าเป็นหมวดหนึ่ง เรียกว่า ธรรมหมวดละ 2 ประการ โดยทำนองนี้จนถึงหมวดธรรมละ 10 ประการ

สัปปุริสธรรม 7 ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้[35]

1. เป็นธัมมัญญู (ผู้รู้จักเหตุ)
2. เป็นอัตถัญญู (ผู้รู้จักผล)
3. เป็นอัตตัญญู (ผู้รู้จักตน)
4. เป็นมัตตัญญู (ผู้รู้จักประมาณ)
5. เป็นกาลัญญู (ผู้รู้จักกาลเวลา)
6. เป็นปริสัญญู (ผู้รู้จักชุมชน)
7. เป็นบุคคลัญญู (ผู้รู้จักบุคคล)

---

[35] ที.ปา. (ไทย) 11/330/333.

หลักสัปปุริสธรรม มีคำอธิบายตาม พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย[36] **ธัมมัญญูสูตร ว่าด้วยบุคคลผู้รู้ธรรม** ความว่า ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 7 ประการนี้ เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

ธรรม 7 ประการ อะไรบ้าง คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้ 1) เป็นธัมมัญญู 2) เป็นอัตถัญญู 3) เป็นอัตตัญญู 4) เป็นมัตตัญญู 5) เป็นกาลัญญู 6) เป็นปริสัญญี 7) เป็นบุคคลปโรปรัญญู

ภิกษุเป็นธัมมัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ธรรมคือ สุตตะ เคยยะ เวยยากรณะ คาถา อุทาน อิติวุตตกะ ชาตกะ อัพภูตธรรม เวทัลละ หากภิกษุไม่รู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทัลละเลย เราไม่พึงเรียกเธอว่า เป็นธัมมัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ธรรมคือ สุตตะ ฯลฯ เวทัลละ ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นธัมมัญญูด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอัตถัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้ความหมายแห่งภาษิตนั้น ๆ นั่นแลว่า “นี้เป็นความหมายแห่ง ภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้” หากภิกษุไม่รู้เนื้อความแห่งภาษิตนั้น ๆ เลยว่า “นี้เป็น ความหมายแห่งภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ เราไม่จึงเรียกเธอว่า “เป็นอัตถัญญู” ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้ความหมายแห่งภาษิตนั้น ๆ ว่า “นี้เป็นความหมายแห่งภาษิตนี้ นี้เป็นความหมายแห่ง ภาษิตนี้” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอัตถัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นอัตตัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักตนว่า “ว่าโดยศรัทธา คือ สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามี อยู่ประมาณเท่านี้” หากภิกษุไม่รู้จักตนว่า “ว่าโดยศรัทธา คือ สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ ประมาณเท่านี้” เราไม่จึงเรียกเธอว่าเป็นอัตตัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักตนว่า ว่า “ว่าโดยศรัทธา คือ สุตะ จาคะ ปัญญา ปฏิภาณ เรามีอยู่ประมาณเท่านี้” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นอัตตัญญู ภิกษุ ชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นมัตตัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัย เภสัชชบริขาร หากภิกษุไม่รู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชช บริขาร เราไม่พึ่งเรียกเธอว่ามัตตัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักประมาณในการรับจีวร บิณฑบาต เสนาสนะ และคิลานปัจจัยเภสัชชบริขาร ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่าเป็นมัตตัญญู ภิกษุชื่อว่า เป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อัตตัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นกาลัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักกาลว่า "นี้เป็นกาลแห่งอุทเทส นี้เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี้เป็น กาลบำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีกเร้น” หากภิกษุไม่รู้กาลว่า “นี้เป็นกาลแห่งอุทเทส นี้เป็นกาลแห่งปริ ปุจฉา นี้เป็นการบำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีกเร้น” เราไม่พึงเรียกเธอว่ากาลัญญูในที่นี้ แต่เพราะภิกษุ รู้จักกาลว่า “นี้เป็นกาลแห่งอุทเทส นี้เป็นกาลแห่งปริปุจฉา นี้เป็นการ

---

[36] องฺ.สตฺตก. (ไทย) 23/68/143-146.

บำเพ็ญเพียร นี้เป็นกาลหลีก เส้น” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นกาลัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตตัญญู อัตตัญญู กาลัญญู ด้วย ประการฉะนี้

ภิกษุเป็นปริสัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้บริษัทว่า “นี้ขัตติยบริษัท นี้พราหมณบริษัท นี้คหบดีบริษัท นี้ สมณบริษัท ในบริษัทนั้นเราควรเข้าไปหาอย่างนี้ ควรยืนอย่างนี้ ควรทำอย่างนี้ ควรนั่งอย่างนี้ ควร กล่าวอย่างนี้ ควรสงบอย่างนี้ หากภิกษุไม่รู้จักบริษัทว่า “นี้ขัตติยบริษัท ฯลฯ ควรสงบอย่างนี้” เราไม่พึงเรียกเธอว่าเป็นปริสัญญู ในที่นี้ แต่เพราะภิกษุรู้จักบริษัทว่า” นี้ขัตติยบริษัท ฯลฯ ควรสงบอย่างนี้” ฉะนั้น เราจึงเรียกเธอว่า เป็นปริสัญญู ภิกษุชื่อว่าเป็นธัมมัญญู อัตถัญญู อัตตัญญู กาลัญญู ปริสัญญู ด้วยประการฉะนี้

ภิกษุเป็นบุคคลปโรปรัญญู อย่างไร คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้รู้จักบุคคล 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการเห็นพระอริยะ อีกพวก หนึ่งไม่ต้องการเห็นพระอริยะ บุคคลพวกที่ไม่ต้องการเห็นพระอริยะ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่ต้องการเห็นพระอริยะก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลผู้ต้องการเห็นพระอริยะก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งต้องการฟังสัทธรรม อีกพวกหนึ่งไม่ต้องการฟังสัทธรรม บุคคลพวกไม่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ พวกที่ต้องการฟังสัทธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลพวกที่ต้องการฟังสัทธรรมก็มี 2 พวก คือ พวกหนึ่งเงี่ยโสตฟังธรรม อีกพวกหนึ่งไม่เงี่ยโสตฟังธรรม บุคคลพวกที่ไม่เงี่ยโสตฟังธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่เงี่ยโสตฟังธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลเงี่ยโสตฟังสัทธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ อีกพวก หนึ่งฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไม่ได้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่ฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้บ

บุคคลฟังแล้วทรงจำธรรมไว้ได้ก็มี 2 จำพวก คือพวกหนึ่งพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ อีกพวกหนึ่งไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ บุคคลพวกที่ไม่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ พวกที่พิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลพิจารณาเนื้อความแห่งธรรมที่ทรงจำไว้ก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งรู้อรรถรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม อีกพวกหนึ่งรู้อรรถรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม บุคคลพวกที่รู้อรรถรู้ธรรมแล้วไม่ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ บุคคลพวกที่รู้อรรถรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

บุคคลรู้อรรถรู้ธรรมแล้วปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรมก็มี 2 จำพวก คือ พวกหนึ่งปฏิบัติ เพื่อเกื้อกูลตนเอง แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น อีกพวกหนึ่งปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อ เกื้อกูล

ผู้อื่น บุคคลพวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเอง แต่ไม่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ถูกติเตียนด้วยเหตุนั้น อย่างนี้ พวกที่ปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลตนเองและปฏิบัติเพื่อเกื้อกูลผู้อื่น ก็ได้รับการสรรเสริญด้วยเหตุนั้น อย่างนี้

ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุเป็นผู้รู้จักบุคคล 2 ฝ่ายด้วยประการฉะนี้แล ภิกษุชื่อว่าเป็นบุคคลปโรปรัญญูอย่างนี้ ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุประกอบด้วยธรรม 3 ประการนี้แล จึงเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก

3.3 จุดมุ่งหมายการใช้หลักสัปปุริสธรรม

ในชั้นแรก พระพุทธเจ้าได้แสดงพระธรรม คือคำสอนหลักสัปปุริสธรรมไว้ในลักขณสูตร ปาฏิกวรรค ทีฆนิกาย โดยมีอธิบายในธัมมัญญูสูตร ซึ่งมีจุดมุ่งหมายถึงภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 7 ประการ สมควรเป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย ฯลฯ เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยม นอกจากนี้ พระพุทธเจ้ายังทรงแสดงความเป็นสัตบุรุษไว้ในพระสูตรต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้าทรงเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคคลที่จะเป็นสัตบุรุษ และพระอรรถกถาจารย์ ได้กล่าวอธิบายถึงธรรมและลักษณะ 7 ประการของสัตบุรุษ ซึ่งล้วนแต่มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการให้เป็นคนดีมีคุณธรรมประจำใจในการดำเนินชีวิตโดยในภาพรวมอาจจำแนกได้ดังนี้

ตามที่ได้กล่าวไว้ในหัวข้อก่อนแล้วว่า สัปปุริสธรรม หมายถึงธรรมอันประเสริฐเป็นทรัพย์สมบัติของสัตบุรุษ[37] และสัตบุรุษมีปกติเป็นผู้ประพฤติธรรมตั้งอยู่ในธรรมและไม่ละเลยต่อคุณธรรม จึงมีธรรมเป็นหลักเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจ[38] และสัตบุรุษเป็นบุคคลที่ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก[39] จึงอาจจำแนกจุดมุ่งหมายการใช้หลักสัปปุริสธรรมในภาพรวมได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 การใช้กับพระภิกษุ กล่าวคือภิกษุผู้ประกอบด้วยสัปปุริสธรรม 7 ข้อ ชื่อว่าเป็นผู้ประกอบด้วยสังฆคุณครบ 9 ประการ[40] และในพระสูตรก็ยังระบุว่า ภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ย่อมเป็นผู้ควรแก่การคำนับ นับถือ ยกย่องของบุคคลทั้งหลายเป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก[41] กลุ่มที่ 2 การใช้กับฆราวาส กล่าวคือสัปปุริสธรรม เป็นธรรมของสัปปุริสชน หรือ คนดี หรือ คนที่แท้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์[42] บุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นหลักใน

---

[37] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สุภา, 2552), หน้า 11.

[38] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 18.

[39] ที.ปา. (ไทย) 11/311/286.

[40] สุรีย์ มีผลกิจ, *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คอมฟอร์ม, 2556), หน้า 337.

[41] องฺ.สตฺตก. (ไทย) 23/68/143-146.

[42] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 31.

การดำเนินชีวิต บุคคลที่ยึดเอาหลักสัปปุริสธรรมเป็นธรรมประจำใจยังได้ได้ชื่อว่าเป็นผู้ดี เพราะเป็นผู้มีเหตุมีผลในการปฏิบัติตน เมื่อบุคคลรู้จักเหตุผลแล้ว การปฏิบัติตนก็เพียบพร้อมด้วยความดี[43] เนื่องจากสัตบุรุษ คือนักปราชญ์ผู้มีความเฉลียวฉลาด มีสติปัญญาว่องไวรู้เท่าทันเหตุการณ์ทั้งในปัจจุบันเกิดขึ้น เมื่ออะไรเกิดขึ้นก็จะเข้าใจ และเมื่ออะไรเปลี่ยนแปลง ก็มีวิธีแก้ไขด้วยสติปัญญาความเฉลียวฉลาด[44] การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มา มาใช้กับบุคคลจึงทำให้บุคคลนั้นสามารถปฏิบัติการงานให้บรรลุผลสำเร็จด้วยดีและเป็นหลักปฏิบัติเพื่อทำคนให้เป็นผู้สงบสุขและความเจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าได้[45] หลักธรรมที่เรียกว่า สัปปุริสธรรม ถ้ามีคุณธรรม 7 ประการนี้ แม้บุคคลนั้นจะไม่มีคุณสมบัติข้ออื่นก็เป็นผู้นำได้ เพราะรู้องค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอที่จะจัดการให้ได้ผล สามารถจัดวางวิธีปฏิบัติการที่เหมาะให้บรรลุความสำเร็จได้ ส่วนคุณสมบัติอย่างอื่นก็มาเสริม[46] สุวรรณนา มีเดช ยังมีความคิดเห็นว่า สัปปุริสธรรม เป็นคุณธรรมสำคัญของผู้นำที่ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานทุกอย่างจนบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้[47]

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการใช้หลักสัปปุริสธรรม ซึ่งเป็นคุณธรรมของปุริสชนหรือคนดีได้มีนักวิชาการให้แนวคิดไว้ ดังนี้

1. ความเป็นผู้รู้จักหลัก หรือ รู้จักเหตุ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นรู้ว่า ตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ

---

[43] จ.เปรียญ, อ้างใน พระสามารถ อานนฺโท, “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม”, ปริญญานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2548, หน้า 33 – 34.

[44] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, อ้างแล้ว, หน้า 11.

[45] สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อุฏฐายี), “สัปปุริสธรรม” หนังสืออนุสรณ์เนื่องในโอกาสงานฌาปนกิจศพ นายชัย, (กรุงเทพมหานคร: 2509), หน้า 12.

[46] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 27.

[47] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 36.

การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนี้เป็นต้น ตลอดจนชั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่าง ถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น[48]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องเป็นผู้รู้จักสาเหตุต้นตอของผลที่เกิดขึ้น ขึ้น รู้จักหลักความจริง เช่น รู้ว่าอะไรเป็นเหตุแห่งความสุขและความทุกข์ อะไรเป็นเหตุแห่งความเสื่อมและความเจริญ ทำอย่างไรจึงจะมั่งคง รู้จักธรรมต่างๆ ทั้งที่เป็นกุศลธรรม เพราะธรรมแต่ละอย่างล้วนเป็นสาเหตุต้นต่อให้เกิดผลทั้งสิ้น[49]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นคุณที่ให้ผู้ปฏิบัติมีการใคร่ครวญก่อนทำสิ่งใดลงไป เพื่อสร้างและทำแต่เหตุที่ดี ป้องกันตนเองไม่ให้ต้องเดือดร้อนและชั่วช้าทุกข์ยากในอนาคตสืบไป ในทางตรงกันข้ามเมื่อตนพอใจต่อความดีความสุขที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และหยั่งทราบได้ด้วยการพิจารณาว่า ความดีหรือความสุขอันพึงใจตนนั้นเกิดจากเหตุที่ตนทำความดี และทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ไว้ก่อน ก็จะมีความพอใจแล้วตั้งใจทำเหตุที่ดี ที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง[50]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้เหตุแห่งความเสื่อมความเจริญ รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่รู้ระเบียบแบบแผนที่มีความเกี่ยวข้องในการดำเนินงาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการรู้กฎกติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้[51]

2. ความเป็นผู้รู้จักความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องรู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะ การงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร

---

[48] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 29.

[49] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[50] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 22 – 23.

[51] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 38.

กิจกรรมที่ตนทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุด คือ รู้ความหมายของคติธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นจุดหมายแท้จริงของชีวิต[52]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องเป็นผู้รู้จักผลหรือประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ สามารถรู้ถึงความมุ่งหมายของธรรมแต่ละอย่างได้ชัดเจน รู้ว่าชัดว่าประพฤติธรรมข้อนี้จะได้รับผลอย่างนี้ รู้จักที่จะไขว่คว้าหาประโยชน์ให้แก่ตัวเอง เพราะเห็นด้วยปัญญาว่า เกิดผลดีจากการปฏิบัติ[53]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ผลได้แก่สิ่งที่เกิดจากเหตุ การรู้จักผลนั้นเช่นรู้ว่าความทุกข์ก็ตาม ความสุขก็ตาม ที่ตนประสบอยู่ในปัจจุบัน เป็นต้น ล้วนเป็นผลอันเกิดจากเหตุที่ตนเองได้ทำไว้ก่อนแต่อดีต เมื่อหยั่งรู้ได้ชัดแจ้งว่า ทุกข์เป็นผลที่เกิดจากการกระทำความชั่ว และสุขเป็นผลที่เกิดจากการทำความดี ทั้งความชั่วและทั้งความดีตนเองเป็นผู้ทำไว้ ตนจึงต้องบริสุทธิ์หรือเศร้าหมองเองภายในภายหลังต่อไป ผู้ที่รู้จักผลตามเป็นจริงเช่นนี้ ย่อมไม่หวั่นไหวต่อเหตุการณ์ที่ได้รับเฉพาะหน้า เมื่อประสบผลที่ไม่พึงใจอย่างไรก็ตามก็รักษาใจของตนให้คงที่ เพื่อสู้อุปสรรคและแก้ไขสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาให้ลุล่วงไปด้วยดีโดยวิธีที่ชอบ[54]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้จักผลที่เป็นมาแต่เหตุ หรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่าง ๆ ตามที่เป็นจริงและรู้ความมุ่งหมาย กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักจุดหมาย หรือเป้าหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์องค์กรว่าจะไปทางไหนเพื่อประโยชน์อะไร เพื่อให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างถูกต้องตามเป้าหมายนั้น[55]

3. ความเป็นผู้รู้จักตน

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้ตน ต้องรู้ตามความเป็นจริง ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และ

---

[52] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต,* พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 29 – 30.

[53] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[54] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 23 – 24.

[55] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 41.

คุณธรรม เป็นต้น บัดนี้เท่าไหร่ อย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป[56]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องรู้จักประมาณตนในเรื่องต่างๆ ทั้งฐานะความเป็นอยู่ หน้าที่การงาน รวมไปถึงความคิดจิตใจเมื่อรู้ว่าตนมีกำลัง มีความคิดอย่างไร มีอุปนิสัยอย่างไรชอบ หรือไม่ชอบ เป็นเหตุให้เป็นคนวางตัวดีมีมารยาท อ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักประมาณตน ทำอะไรพอควรแก่กำลัง[57]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ให้รู้จักตัวเอง โดยเฉพาะจำเป็นต้องรู้ให้ทั่วถึงโดยละเอียดว่า... “เรานี้ โดยชาติ สกุล ยศศักดิ์ อายุ วิชา บริวาร และหน้าที่การงานที่เป็น รวมทั้งคุณความดีของเราที่มีผู้เคารพนับถือ มีเพียงเช่นไร หรือเป็นอย่างไร” เมื่อสำรวจตัวเราเองจนรู้ตลอดแล้ว ให้พิจารณาตัวเองต่อไปอีกว่า... “แล้วบัดนี้ เราประพฤติคู่ควรกับชาติ สกุล ยศ ศักดิ์ อายุ วิชา บริวาร และหน้าที่การงานที่เป็นของเรา รวมทั้งคุณความดีที่มีอยู่อย่างครบถ้วนแล้วหรือยัง” ทั้งนี้เพื่อได้เตือนตนเองและพิจารณาตนเองตามโอกาส แล้ววางตนให้ชอบและคู่ควรกับสภาพของตน ให้สมกับพระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ว่า : อตฺตนา โจทยตฺตานำ จงเตือนตนด้วยตนเอง ปฏิมำ เสตมตฺตนา จงพิจารณาตนด้วยตนเอง[58]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้ตน รู้ภูมิปัญญา และรู้ภูมิธรรม โดยรู้ภูมิปัญญา คือ รู้ว่าตนเองมีคุณสมบัติ มีความสามารถอย่างไร และรู้จักพัฒนาตนเอง ส่วนรู้ภูมิธรรม คือ รู้แนวทางการดำเนินชีวิตของตนโดยการยึดหลักคุณธรรมจริยธรรมเพื่อนำมาปฏิบัติและส่งเสริมให้ตนและคนรอบข้างอยู่อย่างมีความสุขได้ ผู้นำที่ดีนั้นจึงควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสามารถประพฤติตนตามหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำนั้นสามารถเข้าใจและปฏิบัติตนได้ตามการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และมีคุณธรรมเป็นแนวทางในการประพฤติที่ดีที่เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้อื่น จนสามารถนำพาให้หมู่คณะและองค์กรประสบความสำเร็จดังที่กำหนดเอาไว้[59]

---

[56] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 30.

[57] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[58] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 25 – 26.

[59] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 43.

4. ความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือ ความพอดี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้ประมาณเพื่อให้รู้จักความพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูดการปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานรื่นเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมิใช่เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา[60]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้จักประมาณต้องเป็นคนรู้จักความพอดีความพอเหมาะ ไม่มากเกินไปทุกๆ เรื่อง รู้จักความพอดีในการพูด ในการทำงาน ในการหาทรัพย์ ในการจ่ายทรัพย์ โดยรู้จักประมาณกำลังตนเอง เป็นสาเหตุให้เป็นคนมีความพอดี รู้จักพอ ไม่ทำอะไรเกินกำลังกาย[61]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้จักประมาณในที่นี้ คือรู้จักพอเหมาะ พอดี พอควร นั่นเอง กิจทุกอย่างที่พึงกระทำ ตั้งแต่เรื่องการศึกษาเล่าเรียน การประกอบอาชีพทำงาน เพื่อแสวงหาทรัพย์ การบริโภคคือการใช้จ่ายทรัพย์ที่หามาได้ แม้การออกกำลังกาย ในกิจที่พึงกระทำแต่ต้องทำโดยเพื่อให้เกิดความแข็งแรงห่างไกลจากโรคภัย ทุกอย่างเหล่านี้ถึงเป็นกิจที่พึงก พอเหมาะ พอดี และพอควร ซึ่งรียกว่ารู้ประมาณ จึงจะเป็นเรื่องดีเรื่องชอบ เพราะถ้าทำแต่พอประมาณก็เป็นประโยชน์อย่างแท้จริง ไม่มีโทษ สมดังมหาสมณภาษิตว่า : มตฺตญฺญุตา สทา สาธุ ความรู้จักประมาณ ยังประโยชน์ให้สำเร็จทุกเมื่อ ฉะนั้น ความรู้จักประมาณ แล้วประกอบกิจอันพึงทำโดยแยบคาย พอดี และพอควร จึงเป็นเรื่องที่ดี มีประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติอย่างแท้จริง[62]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้จักประมาณ รู้จักความพอเพียงและความพอดี กล่าวคือ ต้องรู้จักขอบเขตความพอเหมาะในการทำงานรวมถึงการดำเนินชีวิต ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัว จนทำให้ตนเองและผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน และสามารถประกอบกิจการงานจนเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้ ดังนั้นผู้นำที่ดีตาม

---

[60] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 30.

[61] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเซียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[62] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 26 – 27.

หลักมัตตัญญุตานั้น จะต้องรู้จักความพอเหมาะพอควรในการที่จะทำกิจการทุกอย่างให้ลุล่วงไปด้วยดี ตามเป้าหมายที่วางไว้ และรู้จักประมาณ ในการบริโภคใช้สอยทรัพย์ที่มีอยู่[63]

5. ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิด รรมข้อนี้ว่า เพื่อให้รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่า เวลาไหน ควรทำอะไร อย่างไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกะเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล[64]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้จักเวลาเพื่อให้เป็นผู้รู้จักคุณค่าของกาลเวลา รู้ว่าเวลาใดทำงาน เวลาใดควรหยุด รู้ว่าสิ่งนี้ควรหาเวลาใดไม่ควรทำเวลาใด รู้จักประมาณเวลาในการทำงานทุกอย่าง เป็นเหตุให้เป็นคนตรงเวลา รู้คุณค่าของเวลา ทำงานได้เสร็จตรงตามเวลา ทำให้ได้รับความนิยมยกย่อง ส่งผลให้เกิดความเจริญ[65]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ผู้รู้จักกาล ย่อมไม่ปล่อยเวลาให้ผ่านพ้นไปโดยไร้ประโยชน์แต่จะสร้างประโยชน์ให้แก่ตนตามเวลาด้วย และประกอบกิจอันควรแก่เวลาโดยถูกต้องด้วย โดยเฉพาะท่านได้สอนให้คนสร้างประโยชน์แก่ตนเองตามวัยคือ ปฐมวัย (วัยต้น) มัชฌิมวัย (วัยท่ามกลาง) และปัจฉิมวัย (วัยสุดท้าย) โดยให้สร้างประโยชน์แก่ตนตามวัยนั้น ๆ ให้สมควรกับวัย ดังมหาสมณภาษิตว่า : กาลานุรูปั ว ธุรั นิยุญเช พึ่งประกอบธุระให้เหมาะกับกาล[66]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้จักเวลา รู้เวลาในประกอบกิจการงานต่างๆ หรือทำงานให้ทันกับเวลาเหมาะกับเวลาหรือโอกาส ลำดับความสำคัญของงาน และรู้คุณค่าของเวลา ผู้นำที่ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักการบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสม[67]

---

[63] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 45.

[64] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 31.

[65] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[66] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 29 – 31.

[67] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 48.

6. ความเป็นผู้รู้จักบริษัท หรือ รู้จักชุมชน สังคม

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้ชุมชนคือรู้จักถิ่น เพื่อให้รู้จักที่ชุมนุมและชุมชนรู้การอันควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้ มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้ มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น[68]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ต้องเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือสังคม ที่ตนอาศัยอยู่ ชุมชนในที่ทำงาน ชุมชนที่ตนจะเข้าไปหา มีความต้องการหรือไม่ต้องการอะไร มีความเห็น มีข้อตกลงกันไว้อย่างไร จะเข้าไปหาหรือจะต้อนรับอย่างไรเพื่อให้ความร่วมมือช่วยเหลือชุมชนนั้นได้ถูกต้อง และอยู่ในสังคมนั้นได้อย่างสงบสุข เป็นเหตุให้คนทำตัวได้ถูกต้องในชุมชนนั้น ๆ[69]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า เพื่อรู้จักว่าประชุมชนทั้งหลายในโลกย่อมแตกต่างกัน โดยชาติ สกุล ยศศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ การงาน ฐานะ คือตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนขนบธรรมเนียมอันไม่เหมือนกัน และทั้งจารีตประเพณีรวมทั้งศาสนาที่นับถือก็แตกต่างกันอีก เมื่อรู้จักเช่นนี้แล้วย่อมเป็นคุณแก่ตนเอง ซึ่งจำเป็นต้องเข้าสู่สมาคมของประชุมชนนั้น ๆ โดยจะได้ทำตัวเองหรือแสดงกิริยาอาการให้เหมาะสมถูกต้อง และพูดจาต่อประชุมชนแห่งนั้น ๆ ให้สมควร อันจะเป็นเหตุให้เข้ากันได้อย่างสนิทผูกความความเป็นมิตรกันอย่างมั่นคง และมีความเคารพนับถือกันต่อไปอีกยาวนานตลอดไป[70]

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้ชุมชน รู้สังคม อย่างถูกต้องทั้งด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อผู้นำนั้นจะได้สามารถวางตนได้อย่างเหมาะสม ปฏิบัติงานตามแบบแผนอย่างถูกต้อง และสอดคล้องตามสังคมนั้นๆ จนสามารถดำเนินงานตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้และยังทำให้สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ถูกต้องตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์[71]

---

[68] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 31.

[69] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[70] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* อ้างแล้ว, หน้า 32 – 33.

[71] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 50.

7. ความเป็นผู้รู้จักบุคคล

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า รู้บุคคล เพื่อให้รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล ว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี ดังนี้ เป็นต้น[72]

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช) ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้จักบุคคลเพื่อให้เป็นผู้รู้จักเลือกบุคคลที่ควรคบ การรู้จักบุคคลแต่ละคนในแง่มุมต่างๆ เช่น อุปนิสัยใจคอมีคุณธรรม มีความประพฤติส่วนตัวและหน้าที่การงาน และรู้จักที่จะเลือกคบหาบุคคลที่ควรคบ เป็นเหตุให้รู้จักบุคคลแต่ละบุคคลโดยละเอียดดีถี่ถ้วน ทำให้ได้คบหาแต่คนดี หรือทำให้เลือกใช้คนทำงานได้ถูกต้อง[73]

ปัญญานันทภิกขุ ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า ได้แก่ รู้จักลักษณะของบุคคลทั้งหลายซึ่งแตกต่างกัน โดยรู้ว่าผู้ใดเป็นคนดีที่ควรคบ และผู้ใดเป็นคนชั่วไม่ควรคบ ตลอดจนรู้จักเลือกใช้คนด้วย เพื่อให้เป็นประโยชน์โดยใช้คนให้เหมาะต่องานที่มอบหมายให้ทำ คือให้ทำเพียงพอดีตามความรู้และความสามารถของคนนั้น ๆ ความรู้จักเลือกบุคคลที่คบและรู้จักเลือกคนรับใช้ เป็นเหตุหนึ่งที่สนับสนุนคนให้บรรลุถึงความเจริญได้อย่างแท้จริง การคบหาสมาคมกันนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญ เพราะทุกคนต้องมีเพื่อนสนิทและมิตรรักเป็นธรรมดา แต่ว่าเรื่องการคบผู้ใดใกล้ตัวเป็นมิตรนั้น เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราเองต้องประสบความเจริญ หรือต้องเสื่อมเสียเพราะการคบผู้นั้นด้วย ดังคำสุภาษิตของไทยว่า “คบพาล พาลพาไปหาผิด” และ “คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล” หรือ “คบคนดีเป็นศรีแก่ตัว คบคนชั่วอัปราชัย” เป็นต้น และตรงตามธรรมภาษิตที่แสดงถึงคุณและโทษแห่งการคบคนดี และการคบคนชั่วอีกว่า สุโข หเว สปปุริเสน สงฺคโม สมคมกับสัตบุรุษ นำสุขมาให้ นิ หียติ ปุริโส นิหีนเสวี ผู้คบคนเลว ย่อมเลวลง น ปาปชนสำเสวี อาจนตำ สุขเมธติ ผู้ไม่คบหาคนชั่วย่อม ได้รับความสุขส่วนตัว ทุกโข พาเลหิ สงฺคโม สมาคมกับคนเลว นำความทุกข์มาให้ ดังนี้เป็นต้น อันเป็น การยืนยันว่า เรื่องคบคนเป็นเรื่องสำคัญเพราะมีผลต่อเราผู้คบคนเป็นเพื่อเป็นมิตรนั้น ให้ต้องสุขต้อง ทุกข์และประสบความเจริญ และต้องเสื่อมเสียด้วย[74]

---

[72] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ธรรมนูญชีวิต*, พิมพ์ครั้งที่ 190, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง, 2555), หน้า 31.

[73] พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), *ภาษาธรรม*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเซียง, 2548), หน้า 170 – 171.

[74] ปัญญานันทภิกขุ, *หัวใจคนดี,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า 36 – 37.

สุวรรณนา มีเดช ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมข้อนี้ว่า การรู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องด้วย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนหรือวางตัวให้เหมาะสมตามฐานะทั้งของเราและของผู้อื่นด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมต้องรู้บุคคล รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน เลือกคนในการทำงานร่วมกัน จึงจะทำให้การบริหารงานทุก ๆ ด้าน เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ตลอดจนสามารถสร้างความสามัคคีและความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กร[75]

3.5 กระบวนการใช้หลักสัปปุริสธรรม

กระบวนการใช้หลักสัปปุริสธรรม ซึ่งมีผู้กล่าวหลักธรรม 7 ประการ ไว้ในคัมภีร์ ผู้วิจัยนำมาพิจารณาเทียบเคียงประกอบการอธิบายกระบวนการใช้ตามขั้นตอนของหลักธรรมแต่ละหัวข้อดังต่อไปนี้

1. การเป็นคนรู้จักเหตุ (Knowing the law) รู้เหตุที่จะทำให้เกิดผล[76] ธรรมที่เป็นเหตุอะไรทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีเหตุเกิดขึ้น เหตุดี ผลก็จะออกมาดี เหตุไม่ดี ผลก็จะออกมาไม่ดี ก็เราพิจารณาดูอย่างนี้ ธรรมเกิดจากเหตุ ดับเพราะเหตุ[77] เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณวิเคราะห์ใคร่ครวญ ไตร่ตรองจะต้องรู้กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการกระทำของเหตุและผล คือทำเหตุดีผลต้องดี ทำเหตุไม่ดี ผลต้องไม่ดี ซึ่งเป็นเหตุเป็นผลชัดเจนอยู่ในตัวมันเองได้อย่างถูกต้องเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วจึงทำเหตุนั้น ๆ ของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลแห่งความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือในการดำเนินชีวิตจะทำเหตุอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จเป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ

---

[75] สุวรรณนา มีเดช, “การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2556, หน้า 51.

[76] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 40.

[77] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สภา, 2552), หน้า 11.

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของเหตุดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องโดยไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักการความเป็นผู้รู้จักเหตุหรือไม่

2. การเป็นคนรู้จักผล (Knowing the consequence) คือ รู้ความมุ่งหมายรู้ประโยชน์ที่ประสงค์[78] ผลมาจากเหตุ ถ้ามีเหตุอะไรแล้ว ผลจะออกมาแบบนั้นเอง[79] เมื่อนำมาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณวิเคราะห์ใคร่ครวญ ไตร่ตรองเรื่องของผลที่มาแต่เหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลตามความเป็นจริงเหมือนกับข้อธรรมแรกเพราะมีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งนี้จะต้องรู้จุดหมายที่ตั้งไว้นั้นหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นว่าต้องการให้ผลออกมาอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดังกล่าวดีแล้วจึงเริ่มทำตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการคาดการณ์ผล และต้องรู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำที่ว่า ผลมาจากการทำเหตุ สิ่งเหล่านี้เป็นกฎเกณฑ์สืบเนื่องจากการกระทำในตัวของมันเองอย่างชัดเจน จะทำให้ส่งผลถึงความมุ่งหมายหรือเป้าหมายตามที่ประสงค์ต่อผลไว้ในการดำเนินชีวิต

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักผลหรือไม่

3. การเป็นคนรู้จักตน (Knowing oneself) คือรู้ว่า ตัวเรานั้นมีฐานะอะไร มีกำลังความสามารถ ฉลาดเฉลียวแค่ไหน มีความถนัดด้านใด[80] การที่เรารู้จักตนเอง คนเรานี้จะรู้จักว่าตนเองอยู่อย่างไร มีสติปัญญาแค่ไหน อยู่ในฐานะอะไร ตระกูลสูงต่ำอย่างไร รู้จักหน้าที่การงานของตน หรือเป็นอะไร คือรู้จักตนเองไม่หลงตนเอง จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่มีความฉลาดในชีวิตนี้[81] เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องระลึกรู้ตัวตนอยู่เสมอ รู้จักตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามข้อธรรมนี้เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอว่ามีตนเองมีความประพฤติเหมาะสม บกพร่องในด้านใดหรือไม่ จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

---

[78] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 41.

[79] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สภา, 2552), หน้า 12.

[80] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, อ้างแล้ว, หน้า 41.

[81] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, อ้างแล้ว, หน้า 12.

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองดีแล้วในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และอื่น ๆ ก็นำมาพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้น และนำมาประพฤติปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับ ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรมของตนเอง

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของการรู้ตนดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักตนหรือไม่

4. การเป็นคนรู้จักรู้ประมาณ (moderation) เช่น รู้จักประมาณในการกินใช้ให้พอดี พอเป็นประโยชน์[82] การรู้จักประมาณตน คนรู้จักประมาณนี้เรียกว่าคนรู้จักความพอดี ความพอดีจะทำให้คนมีความสุขได้ คนที่ไม่รู้จักความพอดี ไม่รู้จักประมาณ ความทุกข์ก็จะเกิดขึ้นได้[83] เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองรู้จักประมาณหรือความพอดีในการดำเนินชีวิตหรือไม่ อย่างไร ถ้ายังไม่รู้ก็ต้องเรียนรู้หลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา[84] แปลว่า ทางสายกลาง เพราะเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ และมีความยินดีพอใจตามมีตามได้ตามกำลังและความจำเป็นด้วยการปฏิบัติตามหลักสันโดษ[85] คือความยินดีความพอใจ ความยินดีด้วยปัจจัย 4 คือ ผ้านุ่งผ้าห่ม อาหาร ที่นอนที่นั่ง และยา ตามมีตามได้ ยินดีของของตน การมีความสุขความพอใจด้วยเครื่องเลี้ยงชีพที่หามาได้ด้วยความเพียรพยายามอันชอบธรรมของตน ไม่โลภ ไม่ริษยาใคร ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายในการรู้จักประมาณ รู้จักความพอเพียง และความพอดี ไม่สุดโต่งไปด้านใดด้านหนึ่งในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ตนเองดีแล้วก็ดำเนินการปฏิบัติตามหลักความเป็นผู้รู้จักประมาณตน หรือความพอดีในการดำเนินชีวิตที่พอเหมาะพอควรด้วยการวางขอบเขตความพอเหมาะในการดำเนินชีวิตหรือในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางขอบเขตการใช้เงินทองแต่พอดี การวางขอบเขตในเรื่องการกินอยู่แต่พอดี การวางขอบเขตการทำงานแต่พอดี เป็นต้น ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้

---

[82] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 41.

[83] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สภา, 2552), หน้า 13.

[84] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอส.อาร์.พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์, 2551), หน้า 215.

[85] ฝ่ายวิชาการสกายบุ๊กส์, *พจนานุกรม พระพุทธศาสนา ฉบับการ์ตูน,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สกายบุ๊กส์, 2553), หน้า 310.

ปฏิบัติรู้จักยินดีในสิ่งที่ตนมี ไม่ทำอะไรเกินตัว จนทำให้ตนเองต้องเป็นทุกข์และทำให้ผู้อื่นเกิดความเดือดร้อนจากการไม่รู้จักประมาณ

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของความพอดีดังกล่าวและ เข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักประมาณหรือไม่

5. การเป็นคนรู้จักเวลา (Knowing the proper time) คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะประกอบการงาน[86] การรู้จักกาลเทศะที่ไปคบหาสมาคมกันไม่ว่าการทำอะไรทุกอย่าง[87] เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกความเหมาะ ไม่เหมาะเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ที่จะทำการอันใด หรือที่เรียกว่า “กาลเทศะ” ซึ่งอาจ รวมไปถึงการมีมารยาทในทางสังคม และเป็นผู้รู้จักคุณค่าของเวลา หรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติจัดการเรื่องของความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เช่น ทำให้ตรงเวลา ทำให้เป็นเวลา ทำให้ทันเวลา ทำให้พอเวลา ทำให้ตรงตามจังหวะ และโอกาสที่มีในการทำกิจหน้าที่การงานและที่จะต้องเกี่ยวข้องกับผู้อื่น การรู้จักกาลเทศะ หรือรู้จักเวลาไหนและสถานที่ไหนว่าควรทำอะไร ในแต่ละสถานการณ์นั้นโดยไม่ไปล่วงละเมิดเกิดโทษกับผู้อื่นก็ถือได้ว่าเป็น ผู้มีมารยาทอันดีงามอย่างหนึ่ง อีกทั้งเมื่อคนเรารู้กาลเทศะ และรู้คุณค่าของเวลาคน ๆ นั้นก็จะมีการ บริหารเวลาเป็น ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศะนั้น ๆ

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของกาลเวลาหรือกาลเทศะดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วงตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือไม่

6. การเป็นคนรู้จักชุมชน (Knowing the assembly) คือ รู้ว่าควรประพฤติอย่างไรในชุมชนนั้น ๆ[88] คนที่เฉลียวฉลาดรู้จักชุมชน ข้อนี้ก็สำคัญที่สุดเลยทีเดียว[89] เมื่อนำข้อธรรมมาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

---

[86] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 41.

[87] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สภา, 2552), หน้า 24.

[88] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, อ้างแล้ว, หน้า 42.

[89] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, อ้างแล้ว, หน้า 15.

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักการปรับตนเข้ากับคนอื่น ๆ ในการคิด พูด ทำ ให้เหมาะกับสภาพของกลุ่มคนและสังคมชุมชนทั้งสถานที่อยู่อาศัยของตนเอง หรือที่ตนเองเข้าไปหาอย่างถูกต้องหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ สังคมชุมชนภายในประเทศ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร มีความต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไร อย่างนี้ เป็นต้น เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติด้วยการศึกษาเรียนรู้ที่จะเข้าใจเข้าถึงสถานการณ์ รับทราบปัญหา และความต้องการของคนในสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง ทั้งด้านกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เมื่อเข้าไปหาต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี และที่สำคัญต้องสามารถทำกิจการงานต่าง ๆ ร่วมกับคนในสังคมชุมชนที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำในเรื่องการรู้ชุมชนดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วงตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือไม่

7. การเป็นคนรู้จักบุคคล (Knowing the individual) คือ รู้ว่าบุคคลที่จะไปพบคบหา มีฐานะ ความรู้ความสามารถ คุณธรรมอย่างไร[90] การรู้จักบุคคลนั้นว่าเขาทำงานอะไรเขาอยู่อย่างไร ก็จะเข้าใจในการคบคนได้ ตั้งแต่เด็กจนถึงเฒ่าถึงแก่ได้ ก็รู้จักคนดีและคนไม่ดี รู้จักบุคคลควรคบหรือไม่[91] เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ดังนี้

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักขอบเขตความสามารถของตนเองและผู้อื่นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้เพื่อปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างแห่งบุคคลที่จะต้องคบหาสมาคมเกี่ยวข้องด้วยเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน

ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วลงมือปฏิบัติด้วยการรู้เขารู้เรา เช่น รู้ความสามารถ รู้ความถนัด รู้ภูมิปัญญา รู้ภูมิธรรม และรู้ประเภทของบุคคลอย่างนี้ เป็นต้น ที่ตนเองจะคบหาสมาคมเกี่ยวข้องด้วย แล้วก็พิจารณาไตร่ตรองใคร่ครวญในตัวบุคคลต่อว่าควรจะปฏิบัติต่อเขาให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ตามฐานะทั้งของเราและของเขาด้วย เพื่อให้สามารถเลือกคบหา หรือเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานและเลือกคนในการทำงานร่วมกัน ในแง่เดียวกันถ้านำไปใช้การบริหารงานก็สามารถทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการทำงานและเกิดประโยชน์แก่

---

[90] ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, *การบริหารจัดการแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2550), หน้า 41.

[91] พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป, *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ สภา, 2552), หน้า 37.

ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นธรรมมีความสามัคคีไม่แตกแยกและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กรได้

ขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำในเรื่องการรู้บุคคลดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วงตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือไม่

จึงกล่าวสรุปได้ว่า หลักธรรมที่พระสารีบุตรได้แสดงไว้หรือเสนอวิธีการสังคายนา จัดเป็นพระสูตรหนึ่งเรียกว่าสังคีติสูตร โดยประมวลหลักธรรมทั้งหลายที่มีจำนวนหัวข้อเท่ากันไว้เป็นหมวดเดียวกัน ซึ่งหลักสัปปุริสธรรมมีกล่าวไว้ในข้อ 5 ของสังคีติหมวด 7 ประการ เป็นหลักฐานไว้ และมีพระสูตรที่ปรากฏแสดงให้เห็นว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักสัปปุริสธรรมแก่บริษัทตามโอกาสสถานที่ต่าง ๆ กัน พระองค์ทรงแสดงคุณสมบัติของภิกษุที่เป็นผู้ควรแก่ของที่เขานำมาถวาย เป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก จะต้องประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ดังที่ได้กล่าวไว้

สัปปุริสธรรม จึงหมายถึง หลักธรรม 7 ประการ ซึ่งเป็นธรรมอันประเสริฐของสัปปุริสชน คือ คนดี มีความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบ ควรแก่การยกย่อง น่าเคารพนับถือ และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้อื่นต่อไป รวมถึงลักษณะบุคคลที่เป็นสัตบุรุษตามที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ ซึ่งปรากฏในคัมภีร์พระพุทธศาสนารวมทั้งพระสาวกผู้แต่งไวยากรณ์ได้แสดงไว้ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารที่เกี่ยวข้องกับหลักสัปปุริสธรรม หรือ ธรรมของสัตบุรุษ เพื่อแสดงให้เห็นว่า พระพุทธเจ้าทรงแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของบุคคลที่จะเป็นสัตบุรุษได้จะต้องเป็นผู้กตัญญูกตเวที มีปัญญาละเอียด ฉลาด ผู้คบหาจะได้ประโยชน์มาก ประกอบด้วยสัทธรรม มีศรัทธา หิริ โอตตัปปะ สุตะ มีความเพียร ปฏิบัติธรรมสมควรแก่ธรรม เป็นบุคคลที่ควรคบค้าสมาคมด้วย ทำให้ผู้คบหาบรรลุโสดาปัตติผล มีสัมมาทิฐิ รักษาศีล 5 และชวนให้ผู้อื่นรักษาศีล 5 จนบุคคลทั้งหลายให้การยกย่องนับถือว่าเป็นสัตบุรุษ ซึ่งเป็นบุคคลที่มีศีลธรรมน่ายกย่องควรเคารพบูชา เป็นบุคคลที่ประกอบประโยชน์ให้แก่ตนเองและผู้อื่น

จุดมุ่งหมายการใช้หลักสัปปุริสธรรมเพื่อต้องการให้เป็นคนดีมีคุณธรรมประจำใจ โดยในภาพรวมอาจจำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 เมื่อนำไปใช้พระภิกษุดังที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ว่าภิกษุผู้ประกอบด้วยธรรม 3 ประการ ย่อมเป็นผู้ควรของการคำนับ นับถือ ยกย่องของบุคคลทั้งหลายเป็นนาบุญอันยอดเยี่ยมของโลก กลุ่มที่ 2 เมื่อนำไปใช้กับฆราวาส คือเมื่อบุคคลผู้นั้นประกอบด้วยธรรม 7 ประการ ก็ได้ชื่อว่าเป็น สัปปุริสชน หรือ คนดี หรือ คนที่แท้ ซึ่งเป็นคุณสมบัติของความเป็นคนที่สมบูรณ์ และหลักธรรมทั้ง 3 ประการ ยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุความสำเร็จได้

แนวคิดเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรมของนักวิชาการ แสดงให้เห็นว่าเมื่อนำไปใช้ตามข้อธรรม 7 ประการ คือเป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตัวเอง รู้จักประมาณ รู้จักกาลเทศะ รู้จักบริษัท รู้จักบุคคล ซึ่งทั้งหมดเป็นหลักธรรมที่ทำให้บุคคลเป็นสัปปุริสชน คือคนดี สามารถนำไปใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ได้

ในชีวิตประจำวัน และยังเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ดีงามเป็นสุข ทำให้การอยู่กันภายในสังคมเกิดความสงบสันติสุข และเป็นหลักธรรมที่เหมาะอย่างยิ่งต่อการเป็นผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำข้อธรรม 7 ประการ ไปผสมผสานใช้ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ตามเป้าประสงค์ขององค์กรตนเอง และหลักสัปปุริสธรรม 7 ในแต่ละข้อมีกระบวนการใช้เป็นลำดับ 3 ขั้นตอน คือ ขั้นคิด ขั้นนำไปปฏิบัติ และขั้นประเมินผลตนเอง ซึ่งทุกขั้นตอนมีความสำคัญต่อกันจะขาดขั้นตอนใดขั้นตอน หนึ่งไม่ได้ และในกระบวนการใช้แต่ละข้อมีความเชื่อมโยงกันไม่อาจแยกเป็นอิสระต่อกันได้

3.6 การนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงาน

หลักการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานได้ซึ่งหลักการบริหารสมัยใหม่จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารประกอบด้วย การวางแผน การจัดการส่วนงาน บุคลากรและเจ้าหน้าที่ การอำนวยการ ความร่วมมือประสาน การรายงานผล และงบประมาณ เป็นต้น ซึ่งเป็นวิทยาการจัดการบริหารเข้ามาสนับสนุนงานขององค์กรในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ส่วนในด้านการนำหลักสัปปุริสธรรมมาใช้ในการบริหารงานนั้นมีการขยายความหลักสัปปุริสธรรมเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานให้เห็นชัดเจนขึ้นโดย พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ไมตรี สุนทรวรรณ วัชรา คำทะเนตร และ วันทนา เมืองจันทร์ จึงขอนำเสนอตามลำดับของหลักสัปปุริสธรรม 7 ข้อ ดังนี้

1. ด้านการรู้จักเหตุ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ในการปฏิบัติหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ[92]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า รู้หลักการ เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็

---

[92] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 4.

ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ กติกา ที่ผู้นำจะต้องรู้ต้องชัดแล้วตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น[93]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า หลักธัมมัญญุตา และหลักอัตถัญญุตา เป็นหลักธรรมที่มีความสัมพันธ์กันอย่างยิ่ง กล่าวคือ โดยทั่วไปแล้วทุกองค์กรจะต้องมีการกำหนดจุดหมาย (อัตถัญญุตา) ก่อน แล้วจึงกำหนดหลักการ (ธัมมัญญุตา) หรืองานนโยบายให้เป็นไปตามจุดหมาย[94]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้หลักรู้จักเหตุ การรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้อง ซึ่งตนมีหน้าที่ ความรับผิดชอบในการบริหารจัดการให้สิ่งนั้นบรรลุผลสำเร็จ จำเป็นต้องรู้หลักการ ที่จะเป็นเหตุให้สิ่ง ๆ นั้นประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย[95]

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักเหตุ สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปใช้ คือ ต้องศึกษารู้ว่าในฐานะที่เป็นผู้บริหารจะต้องมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร เพื่อการศึกษาและต้องรู้ว่าหน้าที่ของตนจะต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อเป็นการเตรียมการ วางแผนการดำเนินงานเพื่อให้การทำหน้าที่บรรลุถึงผลสำเร็จ[96]

ดังนั้นการรู้จักเหตุ ข้อนี้สอนให้ผู้บริหารต้องพัฒนาองค์ความรู้ เพื่อเป็นฐานไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักหลักการและกฎเกณฑ์ เพื่อนำไปพิจารณาให้รู้ว่าเหตุใดจักให้เกิดผลใด ไม่ด่วนทำอะไรก็ตามโดยไม่พิจารณาให้รู้เสียก่อนว่า เมื่อทำแล้วผลที่เกิดจะเป็นเช่นไร ก่อนจะทำการทุกอย่างต้องรู้ว่าเป็นการทำที่เป็นเหตุนั้นดีหรือไม่ดี คือจะก่อให้เกิดผลดีหรือไม่ดีในการบริหารงาน เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารงานจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงตามหลักการเหตุผลอย่างถูกต้อง เป็นการอำนวยการนับตั้งแต่การตัดสินใจ การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา และการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามหลักเหตุผล โดยพิจารณาความรู้จักเหตุหรือหลักการ และเกณฑ์แห่งเหตุผล มาบริหารจัดการองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผล

---

[93] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตภาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 24.

[94] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีในการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 3.

[95] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

[96] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554) :22.

2. ด้านการรู้จักผล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า การรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่มีหน้าที่ตำแหน่ง ฐานะ การงานอะไร[97]

วัชรา คำทะเนตร กล่าวว่า รู้ความหมาย และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ ของกิจกรรมที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้นดำเนินชีวิตอย่างนั้น เพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานอย่าง นั้น เขากำหนดว่างกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจกรรมที่กระทำอยู่ขณะนี้ เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิด ผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนถึงชั้น สูงสุด คือรู้ความหมายของคติ ธรรมดา และประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิตมีความมุ่งเกิดจากเหตุใด[98]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า รู้จุดหมาย ผู้นำถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้วจะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทาง ก็ไม่มัววุ่นวาย ใครจะพูดจาว่าด่าเหน็บแนม เมื่อไม่ตรงเรื่อง ก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่องเอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่[99]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้จักผล การรู้ความหมายและความมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ของสิ่งที่ตนกำลังปฏิบัติ กล่าวคือ ต้องเข้าใจวัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร[100]

---

[97] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[98] วัชรา คำทะเนตร, “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 4”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, หน้า 59 – 60.

[99] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 25.

[100] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าว่า การรู้จักผล ผู้บริหารที่จะนำไปใช้ผู้บริหารต้องบริหารโดยยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับจาก การดำเนินงานต่างๆ อย่างถูกต้องรู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายของหลักสูตร[101]

ดังนั้นการรู้จักผล ในการบริหารงานจะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักว่าภาวะหรือฐานะหรือความมุ่งหมายในสิ่งที่ตนกำลังได้รับได้ประสบนั้นเกิดจากเหตุใดเป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุร้ายอย่างไร ผลร้ายต้องอย่าเข้าใจว่าเป็นผลดีต้องแยกแยะให้ออก การรู้จักผลอาจสืบเนื่องจากการกระทำตามหลักธรรมชาติ ในการวางกลยุทธ์ต้องมีวัตถุประสงค์ให้องค์กรพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงมีความจำเป็นต้องเข้าใจว่าจุดมุ่งหมายขององค์กรคืออะไร และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาผลลัพธ์อันสืบเนื่องมาจากการกระทำตามหลักหรือเหตุ ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารงานจะต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบด้วยการกำหนดนโยบายที่ดี การจัดวางโครงการ และการวางแผนปฏิบัติงานล่วงหน้าว่าจะต้องอย่างไร อะไรบ้าง โดยการวิเคราะห์ผลกระทบในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดทั้งผลดี และผลเสียต่อองค์กรที่จะตามมาจะส่งผลให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุถึงเป้าประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่จะนำไปสู่แห่งความสำเร็จนำไปสู่ความมั่นคง

3. ด้านการรู้จักตน

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า การรู้จักตนเองโดยฐานะ กำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรม ว่ามีเท่าไรอย่างไร แล้วประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสม.และดำเนินการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดจนแก้ไขพัฒนาปรับปรุงตนเองให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป[102]

วัชรา คำทะเนตร กล่าวว่า รู้ตามเป็นจริงว่า ตัวเรานั้น ว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศกำลัง ความรู้ ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร และประพฤติ ปฏิบัติให้เหมาะสม และรู้จักแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริม ทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุดตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดี[103]

---

[101] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554) :23.

[102] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[103] วัชรา คำทะเนตร, “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 4”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, หน้า 60.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกำลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติมีความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลา ให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป[104]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้ตน รู้ตามความเป็นจริงว่า ตนมีฐานะ ความรู้ความสามารถ ความถนัด มีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ซึ่งต้องกำหนดบทบาทให้เหมาะสมกับสภาพที่แท้จริงของตน ตลอดจนปรับปรุงและพัฒนาตนให้มีศักยภาพสูงขึ้น[105]

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักตน ว่าต้องวิเคราะห์ตนเองได้ว่า โดยฐานะ ภาวะกำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถ และคุณธรรมมีเท่าใด เพื่อจะได้พัฒนาตนแก้ไขปรับปรุงตนเป็นการเตรียมตัวให้สอดคล้องกับงานที่จะต้องปฏิบัติ[106]

ดังนั้นการรู้จักตน ในการบริหารงานจะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักตัวเองว่าเป็นใคร อยู่ในภาวะ ฐานะ เพศ และสติปัญญาอย่างไร การรู้จักตนจึงมีความจำเป็นมาก เพราะเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ช่วยให้เรารู้จักตนได้มากขึ้นในสิ่งที่ต้องปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับภาวะ ฐานะ กำลัง เพศ และสติปัญญาของตน จะได้รักษาความมีค่าของตัวไว้ได้ ถ้าไม่ปฏิบัติให้เหมาะสมกับภาวะ ฐานะ กำลัง เพศ และสติปัญญา จักเสื่อมจากค่าของความเป็นมนุษย์ที่ตนเป็นอยู่ เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาการรู้จักประเมินตนเอง ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารงานจะต้องรู้จักวิเคราะห์องค์กรตนเองที่เราบริหารว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัด อะไรอย่างไร และดำเนินงานการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ พร้อมทั้งรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่จะมีผลกระทบในด้านต่าง ๆ รวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ

---

[104] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 25.

[105] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

[106] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554) :23.

4. ด้านการรู้จักประมาณ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า รู้ประมาณรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดี การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ทำทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจหรือเอาแต่ใจของตนแต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา[107]

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า รู้ประมาณ รู้จักความพอดี รู้ธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา หรือ อริยมรรค 8 ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นปลอดปัญหา ไม่ติดข้องในที่สุดทั้งสอง คือ กามสุขัลลิกานุโยค ผู้นำต้องไม่ติดให้ความสบายเกินไป และอัตตกิลมถานุโยค ผู้นำต้องไม่เป็นผู้เคร่งครัดระเบียบข้อปฏิบัติเกินไป ใช้หลักสันโดษ คือ ความพอดีกับสิ่งที่ได้มา ความพอดี กับกำลังความสามารถ และความพอดีกับฐานะ ซึ่งหลักธรรมทั้ง นี้ ย่อมทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้สามารถพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ได้เหมาะสมและถูกต้อง ดังนี้ 1. ปฏิบัติงานตามงบประมาณ 2. มีการประเมินผลตามงบประมาณ 3. มีเป้าหมายในการใช้งบประมาณ 4. สร้างกลไกให้เกิดสภาพความพอดีในองค์กร[108]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า รู้ประมาณ คือ ความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ท่านยกตัวอย่างเช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญาและการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจและต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องราวนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วน พอเหมาะ การทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดี ไม่พอดีก็พลาด ความพอดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี[109]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้ประมาณ การรู้จักความพอดี รู้ประมาณในการบริโภค รู้ประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอดีในการประกอบกิจต่าง ๆ ต้องมีความเข้าใจและกระทำด้วยปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์และความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น[110]

---

[107] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[108] พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, 2539), หน้า 2 – 3.

[109] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 26.

[110] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักประมาณ ผู้บริหารรู้จักความพอเหมาะพอดี ในการพูด รู้จักประมาณในการบริหารงบประมาณ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตัวผู้เรียน โดยการมุ่งพัฒนาให้เกิดคุณภาพการศึกษาคุณภาพชีวิต และคุณธรรมในตัวผู้เรียน[111]

ดังนั้นการรู้จักประมาณ ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องรู้จักความพอดีว่าควรทำสิ่งใดเพียงใดที่เป็นการพอเหมาะพอควรแก่ ภาวะและฐานะของตน พอเหมาะพอควรแก่บทบาทของตน พอเหมาะพอควรแก่ผู้เกี่ยวข้อง พอเหมาะพอดีควรแก่เรื่องราว การรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสมไม่มากเกินไปและไม่น้อยจนเกินไปในทุก ๆ เรื่อง เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักประมาณ หรือ รู้จักความพอดี ในที่นี้หมายถึง การบริหารเงินขององค์กรหรือการจัดทำบัญชีแผนการงบประมาณใช้จ่ายขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. ด้านการรู้จักกาลเวลา

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา[112]

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) กล่าวว่า รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เป็นผู้เห็นคุณค่าเวลาอย่างถูกต้อง ดังนี้ 1. ทำตนเองให้เป็นผู้รักษาเวลา 2.คอยแนะนำให้องค์กรรู้จักรักษาเวลา 3. คอยแนะนำเพื่อนร่วมงานรู้จักรักษาเวลา 4. มีปฏิทินปฏิบัติงานและให้ปฏิบัติตามเวลา 5. ควบคุมตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปตามเวลา[113]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า ต้องรู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะ จังหวะ ปริมาณความเหมาะของเวลาว่า เรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหนจะทำอะไรอย่างไรจึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่งเป็นเรื่อง

---

[111] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554), หน้า 23.

[112] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[113] พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), *พุทธวิธีบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2549), หน้า 36.

ใหญ่ เช่น วางแผนว่า สังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร[114]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้กาลเวลา การรู้กาลเวลาอันเหมาะสม รู้ว่าเวลาใด ควรกระทำสิ่งใด วางแผนด้านเวลาอย่างไรให้มีประสิทธิภาพ และไม่ควรปล่อยเวลาให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์[115]

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักกาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่ต้องใช้ในการวางแผนการเตรียมการว่าขณะนี้ในฐานที่ตนเป็นผู้บริหารนั้น มีการประเมินผลโดยใช้แฟ้มสะสมงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่ต้องเร่งเตรียมการเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายในและการประกันคุณภาพภายนอก[116]

ดังนั้น การรู้จักกาลเวลา ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องรู้คุณค่าของเวลา รู้เวลาที่เหมาะสม รู้ว่าเวลาใดควรทำก่อน ทำหลัง หรือไม่ควรทำอะไร หรือ ปฏิบัติการต่าง ๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา และถูกกาลเทศะ หรือ ถูกเวลาและสถานที่ อย่างนี้เป็นต้น ฉะนั้นการทำผิดเวลาย่อมไม่เกิดผลสำเร็จ และย่อมไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในการในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารต้องรู้จักบริหารเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาอันเหมาะสมในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง ในการบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลา พร้อมทั้งการคำนึงถึงการสร้างโอกาสขององค์กรที่จะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในช่วงเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรจะทำก่อน อะไรควรจะทำหลัง อะไรควรงดเว้น อะไรควรกระทำ เวลาใดควรที่จะขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่ควรบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรให้มากที่สุด

6. ด้านการรู้จักชุมชน สังคม

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า การรู้จักถิ่นรู้จักชุมนุม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมนุม ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยา

---

[114] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 26.

[115] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

[116] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554) :23.

อย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนมีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรมประเพณี มีความต้องการอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรบำเพ็ญประโยชน์[117]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้ชุมชน เมื่อเข้าไปเกี่ยวข้องกับชุมชนใด ต้องรู้จักชุมชนและวัฒนธรรมท้องถิ่นของชุมชนนั้น ๆ ตลอดจนรู้จักให้เกียรติ ให้ความร่วมมือ ช่วยทำนุบำรุงรักษาชุมชนให้สงบเรียบร้อยน่าอยู่อาศัย[118]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า ต้องรู้ชุมชน คือ รู้สังคม ตั้งแต่ขอบเขกว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขาก็ต้องรู้ปัญหารู้ความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราก็ต้องรู้ความต้องการของเขาเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด[119]

วัชรา คำทะเนตร กล่าวว่ารู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมชน และชุมชน รู้กาลอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่น ที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้น ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ มีระเบียบวินัยอย่างนี้ ควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสงเคราะห์ ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ เป็นต้น[120]

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักชุมชน หรือ การรู้จักถิ่น การปฏิบัติในถิ่นที่เป็นชุมชน ผู้บริหารควรจะต้องรู้ว่า ชุมชนที่ตั้งอยู่นั้นมีระเบียบวินัยมีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ผู้บริหารควรต้องเข้าไปเกี่ยวข้องความต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์อย่างไร[121]

ดังนั้น การรู้จักชุมชน ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอบุคคลในชุมชน สังคม นั้น ๆ ให้ถูกต้อง เมื่อมีการเข้าไปหาเพื่อว่าจะได้ปฏิบัติตนหรือวางตนให้เหมาะสมที่จะเกี่ยวข้องด้วยให้เหมาะให้ควรแก่ชุมชนนั้น เช่น เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้

---

[117] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[118] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

[119] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 26.

[120] วัชรา คำทะเนตร, “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 4”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, หน้า 60.

[121] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554), หน้า 23.

ควรต้องพูดอย่างนี้ ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เป็นต้น เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นรู้จักชุมชน สังคม ในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารจำเป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง หรือชุมชน บุคคล ที่จะมีผลต่อองค์กร ซึ่งจะต้องมีการสื่อสารประสานงานกัน สิ่งหนึ่งที่ต้องเข้าใจคือ ต้องมีการศึกษาให้เข้าใจ ให้เข้าถึง เพื่อให้เกิดความร่วมมือกันดำเนินงานร่วมกันด้วยดี การรู้จักชุมชนหรือบริษัทนั้น ๆ ในการบริหารจัดการก็เพื่อให้เกิดความเหมาะสมว่าควรประพฤติปฏิบัติต่อกันยังไงทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

7. ด้านการรู้จักบุคคล

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคล โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม.ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไรและรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี ไม่มีคติอะไรจะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่องจะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร[122]

วัชรา คำทะเนตร กล่าวว่า รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และ คุณธรรมเป็นด้าน ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดีว่า ควรจะคบ หรือไม่ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะ ได้ผลดี เป็นต้น[123]

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) กล่าวว่า จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกันและคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้ เพราะว่าในการทำงานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานให้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่าเขาควรจะได้ประโยชน์อะไร เพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย[124]

ไมตรี สุนทรวรรณ กล่าวว่า การรู้บุคคล การรู้จักและเข้าใจความแตกต่างของบุคคล ในด้านทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทัศนคติ และคุณธรรม เป็นเรื่องจำเป็น ฝ่ายบุคคล

---

[122] พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ,* (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา, 2540), หน้า 5.

[123] วัชรา คำทะเนตร, “การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 4”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2555, หน้า 60.

[124] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), *ภาวะผู้นำ*, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น, 2550), หน้า 26-27.

ต้องเกี่ยวข้องกับการคัดเลือก การฝึกอบรมพัฒนา การมอบหมายงาน การเลื่อนตำแหน่งและการพ้นสภาพของบุคลากร[125]

วันทนา เมืองจันทร์ กล่าวว่า การรู้จักบุคคล หรือรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล เนื่องจากผู้บริหารนั้นจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลหลายฝ่าย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการทำงานในรูปคณะกรรมการ ผู้บริหารจะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่าแต่ละบุคคลมีอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม จึงจะสามารถปฏิบัติต่อบุคคลอื่นสัมพันธ์เกี่ยวข้องจะให้เกียรติยกย่องตามสมควรแห่งสถานภาพ[126]

ดังนั้น การรู้จักบุคคล ในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องรู้จักภาวะและฐานะนิสัยใจคอของบุคคลนั้นๆ ให้ถูกต้อง รู้ถึงความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนา และบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาใช้ในกระบวนการบริหารจัดการองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้จักบุคคล เพื่อรู้ความแตกต่างแห่งบุคคลในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในด้านอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคลว่าจะมอบงานที่เหมาะสมให้ส่วนในด้านบริหารจัดการบุคลากรและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานก็ต้องให้สอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่แบ่งไว้ หรือ กล่าวอีกนัยหนึ่ง หมายถึงการจัดการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานให้เหมาะสม และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาค ให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่างๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกันในองค์กร

3.7 การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารเชิงบูรณาการ

หลักสัปปุริสธรรมมีผู้กล่าวไว้ในเอกสาร ผู้วิจัยนำไปอธิบายผสมผสานรวมกันในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการบูรณาการที่เป็นประโยชน์ในการบริหารงานขององค์กรต่าง ๆ โดยทั่วไป ดังต่อไปนี้

1. ธัมมัญญุตา ความรู้จักธรรม รู้จักเหตุ รู้จักความจริง รู้กฎแห่งธรรมดา รู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล[127] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาผสมผสานหรือบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้

---

[125] ไมตรี สุนทรวรรณ, “สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์”, 18 มิถุนายน 2560, <http://www.Gotoknow.org/posts/334781> (1 August 2023)

[126] วันทนา เมืองจันทร์, “การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา”, *วิทยาจารย์,* ปีที่ 100 ฉบับที่ 4 (มกราคม - มีนาคม 2554), หน้า 23.

[127] สุรีย์ มีผลกิจ, *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คอมฟอร์ม, 2556), หน้า 337.

ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาถึงข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เช่น ในการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อกำหนดเป็นนโยบายในอนาคตโดยการคิดกำหนดวิธีการให้ถูกต้องตามหลักการจะส่งผลให้การบังคับบัญชากำกับดูแลหรือควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร พร้อมทั้งรู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นในการแก้ไขปัญหา โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล

2. อัตถัญญุตา ความรู้จักธรรม รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะ เกิดผลเนื่องจากการกระทำ หรือความเป็นไปตามหลัก[128] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาผสมผสานหรือ บูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนงานเพื่อวิเคราะห์ผลกระทบด้าน ต่าง ๆ พร้อมทั้งการนำรายงานผลการปฏิบัติงานมาพิจารณาถึงความผลสำเร็จหรือไม่ประสบผลสำเร็จ มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาต่อยอดผลสำเร็จ หรือ ปรับปรุงแก้ไขในส่วนไม่ประสบผลสำเร็จ เพื่อการบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่จะได้รับเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จมีความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร

3. อัตตัญญุตา ความรู้จักตน คือรู้ว่า เรานั้นอยู่ฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ความสามารถ ความถนัด คุณธรรม บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป[129] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาผสมผสานหรือบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักวิเคราะห์องค์กรตนเองที่เราบริหารว่ามีจุดด้อย จุดแข็ง โอกาส และข้อจำกัดอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศอย่างมีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

4. มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือความพอดี[130] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาผสมผสานหรือบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้จักวางแผนในการจ่ายโภคทรัพย์ขององค์กร ในที่นี้หมายถึง การบริหารการเงิน จะต้องมีการวางแผนงบประมาณให้มีความพอดีในแผนงานไม่ขาดไม่เกินจนเกินไป หรือในการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5. กาลัญญุตา ความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะ และระยะเวลาที่ควรหรือ จะต้องใช้ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงาน หรือปฏิบัติการต่างๆ เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา[131] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้

---

[128] เรื้องเดียวกัน, อ้างแล้ว, หน้า 337.

[129] สุรีย์ มีผลกิจ, *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คอมฟอร์ม, 2556), หน้า 337.

[130] สุรีย์ มีผลกิจ, *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*, อ้างแล้ว.

[131] เรื่องเดียวกัน, อ้างแล้ว, หน้า 337.

ผู้บริหารจะต้องมีการจัดระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6. ปริสัญญุตา ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชน และรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทำกิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้[132] เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาบูรณาการในการบริหารงาน จะทำให้ผู้บริหารจะต้องรู้ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร ในการบริหารจัดการ เมื่อมีความจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กร เครือข่าย ต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง รวมถึงในการสร้างสรรค์งาน หรือ การประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็ต้องเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อองค์กรเครือข่าย ชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรตน

7. ปุคคลัญญุตา หรือ ปุคคลปโรปรัญญุตา ความรู้บุคคล หรือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้ จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำสั่งสอนอย่างไร[133] ตลอดถึงรู้ในความรู้ความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้ เมื่อนำหลักธรรมข้อนี้มาบูรณาการ ในการบริหารงาน จะทำให้ผู้บริหารนำไปใช้ในการพิจารณาในการจัดสรรคัดเลือกบุคคลในการทำงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามที่ตนถนัด เปรียบเสมือนเป็นการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถตามที่ตนถนัด เพื่อ เสริมสร้างความภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และความเสมอภาคให้แก่ บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็น มิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

---

[132] อ้างแล้ว, หน้า 337.

[133] สุรีย์ มีผลกิจ, *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ คอมฟอร์ม, 2556), หน้า 337.

3.8 สรุป

1. หลักสัปปุริสธรรม เป็นธรรมสัตบุรุษ มี 7 ประการ คือ (1) ธัมมัญญุตา รู้หลักการ (2) อัตถัญญุตา รู้จุดหมาย (3) อัตตัญญุตา รู้ตน (4) มัตตัญญุตา รู้ประมาณ (5) กาลัญญุตา รู้กาล (6) ปริสัญญุตา รู้ชุมชน (7) ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล

2.หลักการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักเพื่อให้พนักงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมไปถึงพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ มติ หลักเกณฑ์ คำสั่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและวิธีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนงานนั้น

3. หลักสัปปุริสธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อเป็นการประยุกต์การปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลักสำคัญของการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงาน 2) ด้านการจัดบุคลากร 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการรายงานผลงาน และ 5) ด้านการงบประมาณ

บทที่ 4
บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ดุษฎีนิพนธ์เรื่องบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ดุษฎีนิพนธ์นี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) แบบวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ เอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นปฐมภูมิและ ทุติยภูมิ รวมทั้งเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบทสัมภาษณ์เพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึก มีประเด็นที่ควรศึกษาเป็นอย่างมากได้ดังต่อไปนี้

4.1 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผน

4.2 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดบุคลากร

4.3 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงาน

4.4 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรายงานผล

4.5 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการงบประมาณ

4.6 สรุปบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

4.1 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผน

ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ได้กล่าวว่า การวางแผนเป็นการกำหนด โครงการอย่างกว้าง ๆ ว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับ วางแนววิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้น ก่อนลงมือปฏิบัติการ

1. ธัมมัญญู เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน การวางแผน

งาน กล่าวคือ ผู้นำนั้นจะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎกติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3** ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดาเนินชีวิต ในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดาเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนเองจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่ง ฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทาอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ เป็นต้น ตลอดจนขั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติ เพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิตนั้น **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4** ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้หลักความจริงของธรรมชาติ รู้หลักการหลักเกณฑ์แบบแผนหน้าที่รู้กฎแห่งธรรมดา รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลซึ่งจะเป็นเหตุให้ทำการใดได้สำเร็จผลตามความมุ่งหมาย รู้ว่าหลักธรรมที่ตนจะต้องศึกษาและปฏิบัติข้อนั้น ๆ มีอะไรบ้าง รู้ว่าอะไรเป็นเหตุของความเสื่อมอะไรเป็นเหตุของความเจริญ อะไรเป็นเหตุให้ทาความดี อะไรเป็นเหตุให้ทำความชั่ว เช่น รู้ว่าทุกสิ่งทุกอย่างทั้งสิ่งที่ไม่มีชีวิตและมีชีวิตล้วนตกอยู่ภายใต้กฎธรรมชาติไม่มีความเที่ยง เป็นทุกข์ เป็นอนัตตา รู้ว่าสิ่งทั้งหลายเกิดขึ้นดับไปด้วยเหตุปัจจัยเกี่ยวเนื่องกันและกัน รู้ว่านี้คือทุกข์ที่แท้จริง รู้ว่านี้คือเหตุแท้จริงที่ทา ให้เกิดทุกข์ รู้ว่านี้คือวิธีดับทุกข์ที่ถูกต้องรู้ว่านี้คือการปฏิบัติเพื่อความดับทุกข์ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5** ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ หรือวิธีการที่จะบรรลุถึงเป้าหมาย โดยต้องศึกษาให้เข้าใจถึงหลักเกณฑ์ของบ้านเมืองอันได้แก่ หลักกฎหมาย กติกา ระเบียบแบบแผนของสังคมหรือบทบาทต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ๆ ที่ผู้นำไปดำรงตำแหน่ง เพราะการที่ผู้นำศึกษาหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ให้เข้าใจแล้วย่อมสามารถที่จะวางนโยบายวางแผนงานที่จะทำให้เป็นผลสำเร็จได้ดังนั้นเมื่อผู้นำรู้จักเหตุดังกล่าวแล้วย่อมก่อให้เกิดการทำงานที่มีเหตุผลในทางแห่งความเจริญ “การทำงานมีการวางแผนงาน ก็มีขั้นตอนในการปฏิบัติ เป็นเหตุให้เกิดการวางแผนงานของผู้ที่มีเหตุผลในทางแห่ง ความเจริญ ก้าวหน้าโดยส่วนเดียว” **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6** ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรู้หลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักเหตุแห่งความเจริญในทางพระพุทธศาสนา เพราะธรรมะเหล่านี้เป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการ การวางแผนงาน การดำเนินงาน เพื่อที่จะให้บรรลุเป้าหมายอันสูงสุดของพระพุทธศาสนา และพบอีกว่า หากผู้ที่จะเป็นผู้นำนี้ไม้รู้จักหลักสัปปุริสธรรม 7 แล้ว ย่อมไม่สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ เพราะขาดความรู้ในเรื่องของหลักปริยัติธรรม เมื่อไม่เข้าใจในหลักปริยัติแล้ว การปฏิบัติและผลของการปฏิบัติก็ไม่สามารถที่จะถูกต้องได้ ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จึงจำเป็นต้องรู้และเข้าใจในหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนาที่ตนเองศรัทธาเคารพนับถือ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กติกาที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน การวางแผนงาน และผู้นำนั้นจะต้อง

รู้จักเหตุ รู้หลักการ รู้กฎกติกาเหล่านี้ให้ชัดเจน เพื่อที่จะเป็นแนวทางในการวางแผนงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. อัตถัญญู เป็นผู้รู้จักผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้ความหมายการงาแผนงาน และความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจในวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่นั้นหรือดำเนินกิจการอย่างนั้น เพื่อจุดประสงค์ประโยชน์อะไร หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรการมีหน้าที่ ตำแหน่ง ฐานะการงานที่ต้องรับผิดชอบกำหนดวางแผนกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไรกิจการที่ตนทำ อยู่นั้นเมื่อทำ ไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8** ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความรู้จักอรรถรู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก เช่น “รู้ว่าหลักธรรมหรือภาษิตข้อนั้น ๆ มีความหมายว่าอย่างไร หลักนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร กา หนดไว้หรือพึงปฏิบัติเพื่อประสงค์ประโยชน์อะไร การที่ตนกระทาอยู่มีความมุ่งหมายอย่างไร เมื่อทไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง” **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9** ได้กล่าวว่า เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเกี่ยวข้องของแนวปฏิบัติของอัตถัญญุตา (การรู้ความมุ่งหมาย) กับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตถัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ “การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นการบริหารมีการวางแผนงานโดยมุ่งเน้นที่มุ่งผลการปฏิบัติงานหรือผลสัมฤทธิ์เป็นหลักซึ่งเกิดมาจากแนวคิดของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่ให้ความสำคัญต่อความคุ่มค่า ความเหมาะสมกับการบริหารจัดการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้น ๆ” **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10** ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือกลายอีกนัยหนึ่งคือเป็นการมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับวัตถุประสงค์และผลสัมฤทธิ์ของการดาเนินงานทั้งในแง่ของผลผลิต ผลลัพธ์ และความคุ้มค่าของเงินรวมทั้งการพัฒนาคุณภาพและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีองค์ประกอบที่ประกอบไปด้วยผลผลิต รวมกับผลลัพธ์ออกมาจึงเป็นผลสัมฤทธิ์ทั้งนี้การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เป็นไปอย่างเกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนนั้น

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความรู้จักอรรถรู้ความมุ่งหมาย หรือ รู้จักผล คือ รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำหรือความเป็นไปตามหลัก

3. อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น โดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น มีมากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึง

ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป แนวปฏิบัติของหลักอัตตัญญุตากับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ อัตตัญญุตา (การรู้จักตน) เป็นความรู้จักตน คือ รู้ว่า เรานั้นว่าโดยฐานะ ภาวะ เพศ กา ลังความรู้ ความสามารถ ความถนัด และคุณธรรม เป็นต้น บัดนี้ เท่าไร อย่างไร แล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงต่อไป ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเกี่ยวข้องการปฏิบัติของอัตตัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตตัญญุตามีความสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพ) ซึ่งการพัฒนาภาวะผู้นำและบุคลิกภาพจัดเป็นเทคนิคการบริหารจัดการที่มีความสำคัญกับองค์การปัจจุบันอย่างมาก ทั้งนี้การพัฒนาภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นไปเพื่อการเสริมสร้างคุณลักษณะของการใช้อิทธิพลอำนาจศิลปะและความสามารถของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 12** ได้กล่าวว่า การกำหนดเป้าหมาย ทิศทางและอนาคตขององค์กรรวมทั้งมีบทบาทในการกระตุ้นสร้างการมีส่วนร่วม สร้างวัฒนธรรมที่แข็งแกร่ง สร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกทุกคนภายในองค์กรในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรขึ้นมา เพื่อการปรับเปลี่ยนและพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น อันจะนาองค์กรไปสู่จุดหมายปลายทางที่ตั้งไว้ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและอยู่รอดอย่างยั่งยืน **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 13** ได้กล่าวว่า ผู้นำที่ดีจะต้องมีลักษณะ 7 ประการอัน ประกอบด้วย 1) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้เข้มแข็ง แต่ไม่แข็งกระด้าง 2) เรียนรู้ที่จะเป็นคนมีความเมตาแต่ไม่ใช่อ่อนแอ 3) เรียนรู้ที่จะกล้าได้กล้าเสีย แต่ไม่ใช่คนพาล 4) เรียนรู้ที่จะเป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตนแต่ไม่ใช่ขี้อาย 5) เรียนรู้ที่จะเป็นผู้ที่มีความภาคภูมิใจ แต่ไม่ใช่หยิ่งยโส 6) เรียนรู้ที่จะพัฒนาอารมณ์ขันโดยปราศจากความโง่เขลา และ 7) เรียนรู้ที่จะเผชิญหน้ากับความเป็นจริง และบุคลิกภาพสำหรับการเป็นผู้นนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ดีไว้ 5 ประการ 1) การเคารพต่อเวลา 2) การหยุดพักบ่อย ๆ 3) การเปิดหูรับฟังผู้อื่น 4) การเสียสละเวลาเพื่อเป็นอาสาสมัคร และ 5) การทำงานอย่างชาญฉลาดที่ไม่ยากจนเกินไป

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้ตามความเป็นจริงว่าตัวเรานั้น โดยฐานะ ภาวะเพศ กำลัง ความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรมมีมากน้อยเพียงใด แล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายที่จะสัมฤทธิ์ผล ตลอดจนแก้ไขปรับปรุงตนเองให้เจริญงอกงามถึงความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นไป

4. มัตตัญญู เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 14 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักพอดี เช่น รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานร่าเริงทั้งหลาย ทำการทุกอย่างด้วยความเข้าใจในวัตถุประสงค์เพื่อผลดีแท้จริงที่พึงต้องการ โดยมิใช่เพียงเพื่อเห็นแก่ความพอใจ ชอบใจ หรือเอาแต่ใจของตน แต่ทาตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลายที่ลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยสติปัญญา แนวปฏิบัติของ

หลักมัตตัญญุตากับการบริหารงบประมาณ มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความรู้จักประมาณ คือ ความพอดี เช่น การรู้จักประมาณในการใช้จ่ายโภคทรัพย์ เป็ นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของมัตตัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าอัตตัญญุตา มีความสอดคล้องกับการบริหารงบประมาณ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 15** ได้กล่าวว่า การบริหารงบประมาณเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องทุกขั้นตอนตามงบประมาณอันเป็นเอกสารประกอบด้วยถ้อยคำ สถิติ ตัวเลข ซึ่งแสดงถึงการใช้จ่ายสำหรับแต่ละรายการ และเป้าประสงค์ต่าง ๆ โดยข้อความจะพรรณนาถึงรายการค่าใช้จ่าย เช่น รายจ่ายประจำ รายจ่ายลงทุน รายจ่ายชาระคืนต้นเงินกู้ หรือเป้าประสงค์ ได้แก่ การบริการทั่วไป การบริการชุมชนและสังคมการเศรษฐกิจ กระบวนการบริหารงบประมาณโดยทั่วไปจะต้องมีการวางแผนงานจะประกอบไปด้วย 1) การจัดทำแผนงบประมาณ 2) การจัดสรรงบประมาณ 3) การใช้จ่ายและการทำรายงานการใช้จ่ายงบประมาณ และ4) การติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักพอดี มีการวางแผนงาน รู้จักประมาณในการบริโภคในการใช้จ่ายทรัพย์ รู้จักความพอเหมาะพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนนอนหลับและการสนุกสนานร่าเริงทั้งหลาย

5. กาลัญญู เป็นผู้รู้จักกาล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 16 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรอย่างไรและทำให้ตรงเวลาให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะแก่เวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักกับเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างได้ผล แนวปฏิบัติของหลักกาลัญญุตากับการบริหารเวลา กาลัญญุตาความรู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทาหน้าที่การงาน เช่น ให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลาให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา เป็นต้น ในแง่ดังกล่าวนี้ เมื่อวิเคราะห์ถึงประเด็นความเชื่อมโยงแนวปฏิบัติของกาลัญญุตากับเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่ากาลัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารเวลา **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 17** ได้กล่าวว่า การบริหารเวลาเป็นการรู้จักวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งไม่จาเป็นว่าจะต้องเป็นนักบริหารเท่านั้นที่จะสามารถบริหารเวลา ทุกคนก็สามารถทำได้เพียงแต่ต้องรู้จักที่จะแบ่งเวลาโดยจัดสรรเวลาของตนเอง ให้ถูกต้องและเหมาะสมตามวันเวลาที่กำหนด ทั้งนี้การบริหารเวลาที่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเองว่ามีความตระหนักและมีความรับผิดชอบต่อภาระงานที่ปฏิบัติแค่ไหนเพียงใด สำหรับแนวคิดเกี่ยวกับเทคนิคการบริหารเวลามีดังนี้กล่าวคือ 1) ต้องมีการ การวางแผน การวางแผนการทำงานทุกอย่างที่สอดคล้องกับเวลาให้มีความชัดเจนแน่นอนผู้นำจะต้องรู้ว่าวันนี้หรือพรุ่งนี้จะต้องทำอะไรบ้างจึงควรวางแผนดำเนินการ 2) ต้องมีการจำแนกงานที่จะต้องบริหารงานที่ผู้บริหารควรจำแนกเพื่อความสะดวกในการบริหารและใช้เวลาให้เหมาะสม 3) ควรไปถึงที่

ทำงานแต่เช้า การไปทำงานแต่เช้าทำให้สุขภาพจิตดี ยังไม่มีใครมารบกวนสามารถทำงานหรือคิดวางแผนการทำงานได้สะดวก 4) จัดแยกแฟ้มงานให้ชัดเจน เช่น งานเร่งด่วนที่สุด ด่วนมาก และงานปกติธรรมดา 5) จัดให้มีเวลาว่างที่ไม่มีคนรบกวน เพื่อพิจารณางานที่จะต้องเซ็น ต้องอนุมัติ หรือการสั่งการใด ๆ 6) ไม่ควรเสียเวลากับการรับแขกให้มากนัก เมื่อมีผู้มาติดต่อขอคาปรึกษาหารือ หรือขอความช่วยเหลือให้พูดเฉพาะประเด็นสำคัญ ๆ ส่วนรายละเอียดอาจมอบหมายผู้อื่นหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบให้คำแนะนำช่วยเหลือเพิ่มเติม 7) ลงมือทำงานทันที 8) งานบางอย่างควรมอบหมายผู้อื่น 9) สร้างบรรยากาศขณะทางาน 10) ควรมีการสรุปข่าวความเคลื่อนไหวที่เกี่ยวกับงานหรือบริบทที่เกี่ยวข้องกับงาน 11) การจัดเก็บเอกสาร ควรจัดแยกงานออกเป็นแฟ้ม ๆ 12) ใช้เทคโนโลยีช่วยในการทำงาน 13) ต้องทำงานให้มีความสุข 14) ต้องฝึกให้เป็นผู้มีวินัยในตนเอง 15) ผู้บริหารไม่ต้องเสียเวลาทางานในประเด็นปลีกย่อยและ และ 16) ควรสร้างรูปแบบในการทำงาน

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาที่พึงใช้ในการประกอบกิจทำหน้าที่การงาน ปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น

6. ปริสัญญ เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 18 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักถิ่น จะต้องรู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน และต่อชุมชนนั้นว่า ชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างไร ควรต้องพูดอย่างไรชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างไร มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร มีความต้องการอย่างไรควรเกี่ยวข้อง ควรต้องสังเคราะห์ ควรรับใช้ ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างไรจึงจะเกิดผลดี แนวปฏิบัติของหลักปริสัญญุตากับการบริหารเครือข่าย ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) ความรู้จักบริษัท คือ รู้จักชุมชนและรู้จักที่ประชุม รู้กิริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้น ๆ ว่าชุมชนนี้เมื่อเข้าไปหา จะต้องทา กิริยาอย่างนี้ จะต้องพูดอย่างนี้ ชุมชนนี้ควรสงเคราะห์อย่างนี้ เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปริสัญญุตามีความสอดคล้องกับการบริหารเครือข่าย ซึ่งการบริหารเครือข่ายจัดเป็นแนวคิดการบริหารจัดการแบบใหม่ที่มีความแตกต่างจากการบริหารจัดการของรัฐในยุคเดิมที่เน้นความสัมพันธ์แบบสายการบังคับบัญชาซึ่งมีลักษณะของการสั่งการ มีความไม่เท่าเทียมกันทางอำนาจมีผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งการจัดการเครือข่ายได้ปรับเปลี่ยนรูปแบบทางอำนาจเป็นรูปแบบของความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมกันของตัวกระทำ ที่หลากหลาย **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 19** ได้กล่าวว่า คุณลักษณะความสัมพันธ์ทั้งในลักษณะที่หลายองค์กรที่มีความแตกต่างกันในทรัพยากรและศักยภาพมาร่วมมือกันภายใต้เป้าหมายอย่างเดียวกัน โดยที่แต่ละองค์กรไม่ได้สูญเสียความเป็นอิสระในการจัดการองค์กรของตนเอง ไม่มีโครงสร้างของสายการบังคับบัญชา ไม่มีการแข่งขันภายในเครือข่าย แต่มีความสัมพันธ์ในเชิงร่วมมือกัน ในการตัดสินใจจัดการบางอย่างร่วมกัน กระบวนการบริหารเครือข่ายมีอยู่ด้วยกัน 3 ขั้นตอนคือ 1) การสร้างเครือข่ายซึ่งมีวิธีการที่สำคัญได้แก่ การสร้างความตระหนักและจุดร่วมของผลประโยชน์ การแสวงหา

แกนนาและสมาชิก การวางแผนและการจัดโครงสร้างการจัดระบบการสื่อสารและระบบการติดตามประเมินผล การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่เพียงพอและการจัดกิจกรรมเครือข่าย 2) การพัฒนาเครือข่าย ซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่การขยายเครือข่าย การปรับปรุงเครือข่าย และการพัฒนาศักยภาพสมาชิกเครือข่าย 3) การธำรงรักษาเครือข่ายซึ่งมีวิธีการที่สำคัญ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจให้แก่สมาชิกเครือข่าย การรักษาความผูกพันใกล้ชิดของสมาชิกเครือข่าย และการดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักถิ่นจะต้องรู้จักที่ชุมชนและชุมชน รู้กาลควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชน

7. ปุคคลัญญู เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 20 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม แต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคล บุคคลใดควรจะคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี แนวปฏิบัติของหลักปุคคลัญญุตาหรือปุคคลปโรปรัญญุตากับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปุคคลัญญุตาหรือปุคคลปโรปรัญญุตา ความรู้จักบุคคลคือ ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรม เป็นต้น ใครยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้ที่จะปฏิบัติต่อบุคคลนั้น ๆ ด้วยดี ว่าควรจะคบหรือไม่ จะใช้จะตำหนิ ยกย่อง และแนะนำ สั่งสอนอย่างไร เทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่แล้วย่อมเห็นได้ว่าปุคคลัญญุตามีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเทคนิคการบริหารจัดการสมัยใหม่ที่มี หมายถึงยุทธศาสตร์และแนวทางของการบริหารจัดการบุคลากรหรือทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์การซึ่งเป็นการบริหารคนทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและระดับกลุ่มให้สามารถปฏิบัติงานในอันที่จะนาพาองค์การไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การได้ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1** ได้กล่าวว่า กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีรายละเอียดมากน้อยแตกต่างกันไปในมุมมองของนักวิชาการและนักปฏิบัติการแต่โดยทั่วไปนั้นมีอยู่ 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการอย่างเป็นระบบในการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตลอดจนวางแนวทางรองรับและนา ไปปฏิบัติ ทั้งนี้เพื่อให้องค์การมีทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริ งทั้งในปัจจุบันและอนาคต 2) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่องค์กรพยายามในการแสวงหาและจูงใจผู้สมัครงานที่มีความสามารถเข้ามาทา งานในองค์กรตลอดจนการพยายามใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีอยู่ในการพิจารณาและตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ สมรรถนะ คุณภาพ ตลอดจนมีคุณสมบัติที่เหมาะสมที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อให้เข้ามาทำงานในตำแหน่งงานที่องค์การต้องการ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง เป็นการจัดกิจกรรมที่เป็นระบบและต่อเนื่อง กิจกรรมที่จัดจะกำหนดให้สิ้นสุดในเวลาที่เหมาะสม และสามารถสร้างกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้อย่างดีซึ่งกิจกรรมที่จัดเพื่อพัฒนา

ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การในสังคม ตอบสนองความต้องการของการพัฒนาคนในองค์กรและสังคม 4) การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์การมีความพอใจในการปฏิบัติงานและมีความสุขในการร่วมเป็นสมาชิกขององค์การ ทำให้เกิดความผูกพันและร่วมปฏิบัติงานอยู่กับเพื่อนร่วมงานหรือสมาชิกขององค์กร เพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนาองค์การด้วยความเต็มใจและมีความสุข

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัยความสามารถ และคุณธรรม แต่ละบุคคลแตกต่างกันอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆด้วยดีว่า อีกทั้งการคบบุคล บุคคลใดควรจะคบ จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้ จะยกย่อง จะตำหนิ หรือแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี

จากการวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาด้านการวางแผนงาน ตามผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการวางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มีขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป

4.2 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการจัดบุคลากร

การจัดบุคลากรเป็นการคาดการณ์เกี่ยวกับความต้องการทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งในแง่ปริมาณและคุณภาพ วัตถุประสงค์หลักของการวางแผนกำลังคน คือ เพื่อให้มีทรัพยากรบุคคลทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ สมดุลกับปริมาณงานที่ต้องทำในอนาคต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป

จากการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลห้วยหินลาด ตำบลหัวโทน ตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งอยู่ภายได้เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้งจำนวน 30 รูป/คน ผู้วิจัยจึงเสนอประเด็น ดังนี้

1. ธัมมัญญู เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้หน่วยงานหรือองค์กร ดำเนินไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวของการบริการงานมากน้อยเพียงใด บุคลากรแต่ละคนมีจิตใจส่วนหนึ่งอยู่กับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน แต่อีกส่วนหนึ่งอาจจะมีความห่วงใยอยู่กับงานภายนอก อาจเป็นเรื่องของการดำรงชีวิต ครอบครัว หรือเศรษฐกิจ ความห่วงใยเหล่านี้ทำให้ความตั้งใจการทำงานให้กับองค์กรลดน้อยลง ในบางครั้งบุคลากรอาจมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน แต่ไม่กล้าบอกปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความต้องการของ

บุคลากร การที่หน่วยงานจะทราบปัญหาต่าง ๆ อาจทำได้หลายวิธี เช่น อาจใช้การสังเกต การสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการสำรวจความคิดเห็นก็ได้ สิ่งเหล่านี้จะทำให้หน่วยงานทราบความต้องการของบุคลากรได้ เมื่อเห็นว่าความต้องการใดที่เป็นปัญหาเกี่ยวโยงกับหน่วยงานก็จัดการพัฒนาบุคลากร เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3** ได้กล่าวว่า การวางแผนด้านบุคลากรภายในองค์กรต้องเป็นระบบ เพื่อกำหนดวิธีการจัดการและฝึกอบรมต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการวางแผนด้านกำลังคนให้เหมาะสมกับการทำงานในแต่ละแผนกอีกด้วย ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการรู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์กติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์และรู้กฎกติกาของรัฐ คือกฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา และยืนอยู่ในหลักการตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกาที่ผู้นำจะต้องรู้ชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ทักษะ ทัศนคติ ค่านิยมความสามารถของบุคคล ตลอดจนการให้แนวความคิดใหม่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพที่ดีขึ้น การพัฒนาบุคลากรเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของบุคลากรให้เป็นไปทางที่ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาแล้วนั้นปฏิบัติงานได้ผลตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4** ได้กล่าวว่า ความสำเร็จของงานการที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นและแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล และเข้าใจตัวบุคคลากรี่ได้จัดสรรตามตำแหน่งหรือการมอบหมายงานตามหน้าที่ การรับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา จากบุคคลในหน่วยงานหรือจากบุคคลอื่นโดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย อย่างไรก็ตามการได้รับการเลื่อนขั้น ตำแหน่งหรือได้รับเงินเดือนเพิ่มก็จัดว่าอยู่ในลักษณะของการยอมรับนับถือเหมือนกัน แต่เป็นการยอมรับในระดับรองลงไป

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความเป็นผู้รู้จักเหตุ เป็นการรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมรู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผลรวม ความว่า การบริหารจัดการในองค์กรผู้นำจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติของตัวบุคคล จนสามารถเข้าใจวิธีการปฏิบัติต่อทีมงานหรือลูกทีมได้

2. อัตถัญญู เป็นผู้รู้จักผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนำคนและกิจการไปทางไหนนอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น เมื่อรู้มุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทาง ใครจะพูดว่าอย่างไรเมื่อไม่ตรงเรื่อง ก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมายอย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่ ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการ เป็นการบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นา ไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กรในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบทุก ๆ ด้าน

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย รู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้น สืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการ

3. อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6 ได้กล่าวว่า การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการพัฒนาบุคลากรเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร และเป็นการจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร โดยนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมาพิจารณาให้เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรสิ่งแวดล้อมในงาน บทบาทหน้าที่ของบุคลากร และผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติมีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกาลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่ง ๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นไแล้วจะเป็นคนที่สมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นำ ก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นา ได้ดียิ่งขึ้นไป และความเป็นผู้รู้จักตน รู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถ และคุณธรรมเป็นอย่างไร และเท่าใดแล้วประพฤติให้เหมาะสม และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไปในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไรมีขีดความสามารถอย่างไรและรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบ รวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศมีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใดมีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญาความสามารถอย่างไร มีกาลังแค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเองและเตือนตนเองอยู่เสมอ

4. มัตตัญญู เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 ได้กล่าวว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักความพอดี ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามหน้าที่ ยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาญา และการเก็บภาษี เป็นต้น มิใช่แต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทานั้น ๆ หรือในเรื่องราวนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดีถ้าไม่พอดีก็พลาดความดี จึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี ความเป็นผู้รู้จักประมาณความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงินหรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ขีดความสามารถขององค์กร ขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบ และรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักความพอดี ต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดการในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามหน้าที่

5. กาลัญญู เป็นผู้รู้จักกาล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 ได้กล่าวว่า การรู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับระยะ จังหวะ ปริมาณ ความเหมาะของเวลา ว่าเรื่องนี้จะลงมือทา ตอนไหน เวลาไหนจะทา อะไรอย่างไรจึงจะเหมาะสม ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา การรู้เวลาซึ่งเป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่าสังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทำนองนี้จะเกิดขึ้นเราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ความเป็นผู้รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมการสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำเวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ความเป็นผู้รู้จักกาลเวลา ความเป็นผู้รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสมการสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร

6. ปริสัญญู เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 ได้กล่าวว่า การออกแบบวิธีการพัฒนาชุมนเป็นการกำหนดวิธีการหรือรูปแบบที่จะใช้ในการพัฒนาชุมชนรให้มีความเหมาะสมกับสิ่งที่

เกี่ยวข้องหรือบริบทขององค์กรมากที่สุด เช่น บุคลากรงบประมาณ ระยะเวลา สถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ การออกแบบวิธีการพัฒนาบุคลากร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้สังคมตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลกรู้สังคมของประเทศชาติว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไร มีความต้องการโดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือ ก็ต้องรู้ปัญหารู้ความต้องการของชุมชน แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเราต้องรู้ความต้องการของชุมชนเพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้องหรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ความเป็นผู้รู้จักชุมชน รู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะดำเนินการอย่างไร การบริหารจัดการจา เป็นต้องมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตรและคู่แข่ง การสร้างสรรค์หรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนาเป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7. ปุคคลัญญู เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10 ได้กล่าวว่า การรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือ ตำแหน่งบุคคลของบุคคลในองค์กร ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงของสถานะ เป็นแต่เพียงการเพิ่มโอกาสให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างแท้จริง “ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมเป็นไปตามลำดับขั้นแต่กรณีที่พยายามแล้วเกิดความล้มเหลวในความต้องการด้านอื่น ๆ ก็อาจจะหันไปสู่ความต้องการในระดับต่ำอีก เช่น พนักงานที่ล้มเหลวในความก้าวหน้าอาจจะทำให้เกิดแรงจูงใจที่ต้องการด้านความต้องการขึ้นมาอีก” ความเป็นผู้รู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการ ในการรู้บุคคล เปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถและภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคีสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทางานเป็นหมู่คณะการติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11** ได้กล่าวว่า การบริหารจัดการมีการประสานงานชุมชนมีคณะกรรมการดำเนินงานมีการประชุมร่วมกันชี้แจงการดำเนินงาน จัดตั้งคณะทำงาน การแบ่งงานตามภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในชุมชน การแบ่งภาระหน้าที่กันทำงาน บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน การบริหารจัดการในการอำนวยความสะดวก การแก้ไขปัญหาร่วมกัน การแบ่งภาระงานให้บุคลากร การมีความเข้าใจ

ตรงกัน มีการแนะแนวเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ การให้บุคลากรมีการทำงานตรงต่อเวลา การพัฒนาบุคลากรได้รับความรู้ บุคลากรจากภายในชุมชนมาร่วมงาน บุคลากรที่มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้ดี บุคลากรมีการแสดงความคิดเห็น บุคลากรมีการดำเนินงานด้วยดี บุคลากรมีความสามัคคี และเพื่อบุคลากรมีการทำงานร่วมกัน

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ด้านการจัดบุคลากร จะต้องเข้าใจถึงตัวบุคคลในองค์กรเดียวกัน การแบ่งงานตามภาระหน้าที่ การมีส่วนร่วมจากบุคลากรภายในชุมชน การแบ่งภาระหน้าที่กันทำงาน บุคลากรให้ความร่วมมือในการทำงาน การบริหารจัดการในการอำนวยความสะดวก การแก้ไขปัญหาร่วมกัน การแบ่งภาระงานให้บุคลากร การมีความเข้าใจตรงกัน มีการแนะแนวเกี่ยวกับการพัฒนาความรู้

จากการวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาด้านการจัดบุคลากรจากที่ผู้เชี่ยวชาญสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

4.3 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการประสานงาน

การประสานงานเป็นการประสานงานหรือติดต่อ สัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน สามารถทำงานประสานความกลมกลืนกัน เพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์กร

จากการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลห้วยหินลาด ตำบลหัวโทน ตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งอยู่ภายได้เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้งจำนวน 30 รูป/คน ผู้วิจัยจึงเสนอประเด็น ดังนี้

1. ธัมมัญญู เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 12 ได้กล่าวว่า บุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ ฉะนั้นผู้บริหารควรตระหนักและควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ทั้งนี้เมื่อมีการพัฒนาก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงตนเองของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรตลอดเวลา “ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริงจะคิดจะทำสิ่งใดก็มีหลักรู้ว่าเมื่อกระทำ สิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุขแต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นอย่างไร และชี้แจงในที่ประชุมทราบ ทั้งนี้ก็เพื่อนำไปสู่การ

ประสานงานซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในการดำเนินงานที่ปฏิบัติมาแล้ว” ผู้นำจะต้องมีหลักการทำงานที่ถูกต้องนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสถานศึกษา ข้อบังคับ กฎหมายอย่างเคร่งครัดมีทักษะการประเมินสถานภาพปัจจุบันของสถานศึกษาเพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคหรือภาวะคุกคามต่าง ๆ ที่มีต่อสถานศึกษาซึ่งจะส่งผลต่อการกาหนดยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพความเป็นจริง อีกทั้งผู้บริหารต้องมีกระบวนการบริหารงานที่ชัดเจน ครอบคลุม สามารถนา ไปประยุกต์ใช้ได้และต้องเป็นผู้ที่รู้บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของการบริหารสถานศึกษาและดา เนินการตามแผนที่ตั้งไว้ให้บรรลุผลสำเร็จ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริงจะคิดจะทำสิ่งใดก็มีหลักรู้ว่าเมื่อกระทำ สิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุขแต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นอย่างไรและชี้แจงในที่ประชุมทราบ ทั้งนี้ก็เพื่อนำไปสู่การประสานงานซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในการดำเนินงานที่ปฏิบัติมาแล้ว

2. อัตถัญญู เป็นผู้รู้จักผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 13 ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคลไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานดีขึ้นเท่านั้น ยังจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้นอันจะเป็นผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศอีกทางหนึ่งด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีความคุ้นเคย เข้าใจวัตถุประสงค์ขององค์กร ทำให้สามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานและลดความผิดพลาดโดยไม่จำเป็น ช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดจากการไม่เข้าใจระบบการทำงานที่ถูกต้องของบุคลากรใหม่ ช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพส่งผลให้สินค้าและบริการมีคุณภาพดีขึ้น ปริมาณงานมากขึ้น ทำให้องค์กรเจริญเติบโตมากขึ้น ช่วยให้บุคลากรได้รับความรู้ใหม่ ๆ ที่จะนำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น ทำให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจจากการที่ตนเองได้รัยการพัฒนาหรือได้รับการเอาใจใส่จากองค์กร “การรู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผลเมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอการรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผลจะทา ให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้ความมุ่งหมาย ผู้บริหารเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการดาเนินงานต่าง ๆ มีการบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน มุ่งมั่นในการบริหารจัดการ กาหนดวิสัยทัศน์หรือปรัชญา พันธกิจเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมาย มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ และตระหนักถึงผลสัมฤทธิ์ของการดาเนินงานที่องค์กรได้รับ

3. อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน ผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 14 ได้กล่าวว่า การรู้จักตนโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมอื่นๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น การสรรหา การเลือกสรรคนแม้จะได้คนที่มีความรู้ ความสามารถแล้วก็ตามแต่ก็หายุติลงไม่ได้ เพราะความเจริญทางด้านวิชาการและเทคโนโลยีมีอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการบริหารงาน มิฉะนั้นองค์การจะก้าวไม่ทันโลก หลักการใช้คนให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำเป็นต้องมีการพัฒนาคนให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มเติมอยู่เสมอ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารมีความสามารถในการวางตนได้อย่างเหมาะสม เป็นผู้นาวิสัยทัศน์ และสามารถกระจายวิสัยทัศน์ไปยังบุคลากรในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและส่งผลให้การดาเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งประยุกต์ใช้คุณธรรมที่ส่งเสริมให้การดา เนินงานสำเร็จลุล่วง และเป็นผู้ที่พัฒนาตนเองอยู่ลอดเวลา

4. มัตตัญญู เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 15 ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญ และมีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน เป็นยุคของเทคโนโลยีและข่าวสารข้อมูลซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม ทำให้บุคคลก้าวหน้าตามไม่ทันกับสิ่งใหม่ ๆ และความรู้ไม่เพียงพอ เพื่อประสิทธิภาพของงานและคุณภาพของบุคคล จึงมีความจำเป็นที่องค์การต่าง ๆ จะต้องพัฒนาบุคลากรโดยเฉพาะครูที่เป็นผู้นำทางความคิดและปัญญาของสังคมต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง “การรู้จักความพอดี ความพอเหมาะพอสมควร รู้จักทาทุกสิ่งทุกอย่างหรือดา เนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา” ผู้นำสามารถจัดสรรเงินงบประมาณที่มีอยู่จากัดให้เกิดประสิทธิภาพได้ โดยมีการวางแผนในการใช้และจัดสรรเงินงบประมาณไปในแต่ละด้านอย่างคุ้มค่ามีแผนการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นรูปธรรมและสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จากัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถานศึกษา จัดสรรเงินงบประมาณอย่างถูกต้องและชอบธรรม

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องแบบอย่างที่ดีในการบริหารจัดการทรัพย์ส่วนตนและส่วนรวม และมีเครื่องมือในการจัดสรรงบประมาณอย่างทั่วถึงที่จะทาให้สถานศึกษาสามารถดาเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมีความน่าเชื่อถือในการดา เนินงานต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้

5. กาลัญญู เป็นผู้รู้จักกาล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 16 ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เน้นการเสริมสร้างผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ วิธีการทำงานอันจะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพ การประเมินความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการพัฒนาบุคลากรที่จะช่วยให้ได้

ข้อมูลที่ถูกต้องในการจัดลำดับความสำคัญตามความต้องการในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ “รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทากิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทไอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทาให้ไม่ดารงตนอยู่ในความประมาท ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำมีการวางแผนเวลา การบริหารเวลา ลำดับขั้นตอนในการทำงาน ให้สอดคล้องกับเวลาอย่างชัดเจน มีเทคนิคในการบริหารจัดการให้บุคลากรทำงานเสร็จได้ตามเป้าหมายที่กา หนดไว้ มีความสามารถในการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสามารถจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงาน การกระทาหน้าที่ต่าง ๆ การกาหนดเกณฑ์ในการใช้เวลาดาเนินงานได้อย่างเหมาะสมอีกทั้งมีแผนการจัดสรรเวลาในการดา เนินงานอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมและเป็นแบบอย่างของการตรงต่อเวลา

6. ปริสัญญู เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 17 ได้กล่าวว่า การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดี ควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรวางตัวอย่างไรควรทา อะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อม มีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสารวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องสามารถวิเคราะห์บริบทของชุมชนและมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายทางชุมชน ผู้นำมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชน ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ชุมชนได้อย่างเหมาะสม ผู้นำมีเทคนิคในการติดต่อประสานความร่วมมือกับชุมชนในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเปิดโอกาสให้ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

7. ปุคคลัญญู เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 18 ได้กล่าวว่า รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่เขลา เป็นคนพาลหรือเป็นดี การรู้จักความแตกต่างของบุคคลโดยอัธยาศัย ความสามารถและคุณธรรม ตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคลและการมอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคล มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรมและเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กรรวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน “การประสานงานหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้นำจัดการเข้าใจบทบาทหน้าที่ การบริหารจัดการควบคุมการทำงาน การวางแผนค่าใช่จ่าย การทำบัญชีรายรับรายจ่าย การบริหารจัดการครอบคลุมทุกด้าน การบริหารจัดการด้านสุขภาวะ การบริหารจัดการด้านอนามัย ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และการบริหารจัดการด้านความสะอาด”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญต่อองค์กรได้หลายประการดังนี้ ช่วยทำให้ระบบในองค์กรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นมีการประสานงานดียิ่งขึ้น ช่วยการประหยัดลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน ช่วยกระตุ้นบุคลากรให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและช่วยทำให้บุคคลนั้น ๆ มีโอกาสได้รับคามรู้ ความคิดใหม่ ๆ เป็นคนทันสมัยต่อความเจริญก้าวหนี้ทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ

จากการวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาด้านการจัดบุคลากรจากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

4.4 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการรายงานผล

การรายงานผลเป็นการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่าง เพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกัน ตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

จากการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลห้วยหินลาด ตำบลหัวโทน ตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งอยู่ภายได้เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจึงเสนอประเด็น ดังนี้

1. ธัมมัญญู เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 19 ได้กล่าวว่า การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์ แจ้งให้ประชาชนทราบ ซึ่งโดยทั่วไปการรายงาน จะเป็นวิธีการขององค์การที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง “การรู้หลักการ จะต้องมีหลักการทำงานที่ถูกต้อง ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎระเบียบ ตั้งมั่นอยู่ในหลักแห่งกฎหมาย โดยรู้จักว่าการทำความดีเป็นเหตุแห่งความสุข ความขยันเป็นเหตุแห่งความสำเร็จ ตลอดจนถึงการสรุปรายงาน การรายงานผลปฏิบัติงาน” กฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติ

หน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่นมีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการ จะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น **ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 20** ได้กล่าวว่า ผู้นำจะต้องรู้หลักการเมื่อบุคคลดำรงตำแหน่ง มีฐานะ หรือจะทำอะไรก็ตาม ต้องรู้หลักการ รู้งาน รู้หน้าที่ รู้กฎเกณฑ์และกติกาที่เกี่ยวข้อง เช่น อย่างผู้ปกครองประเทศชาติก็ต้องรู้หลักรัฐศาสตร์ และรู้กฎกติกาของรัฐ คือ กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา แล้วก็ยืนอยู่ในหลักการ ตั้งตนอยู่ในหลักการให้ได้ชุมชน สังคม องค์กร หรือกิจการอะไรก็ตาม ก็ต้องมีหลักการ มีกฎ มีกติกา ที่ผู้นาจะต้องรู้ต้องชัด แล้วก็ตั้งมั่นอยู่ในหลักการนั้น จากข้อความจะเห็นได้ว่า ถ้าบุคคลเข้าใจรู้ถึงต้นเรื่องคือที่มาของปรากฏการณ์

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า การรายงานผล ทุกคนหรือบุคคลจะต้องมีความที่รู้ทั้งหลักหรือรู้จักเหตุ สิ่งหรือเรื่องที่เกิดขึ้น จะทำให้บุคคลรู้หลักในการปฏิบัติเข้าใจในสิ่งที่จะทำ และติดตามผล รายงานผล ทำให้รู้จักบทบาทภาระหน้าที่ความรับผิดชอบทุกอย่างความรู้เหตุรวมถึงรู้กฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบนั้น ๆ

2. อัตถัญญู เป็นผู้รู้จักผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 1 ได้กล่าวว่า การรู้ความมุ่งหมาย ความรู้จุดมุ่งหมายในงานที่ทา มุ่งมั่นในการทำงานให้ถึงจุดหมาย อีกทั้งรู้จักว่าความสุขเป็นผลแห่งการทำความดี ความทุกข์เป็นผลแห่งการทำความชั่ว หรือการรู้จักจุดมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ของงานที่ตนกระทำ รู้ว่าที่ตนทำอยู่เพื่อจุดประสงค์ ประโยชน์อะไรหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร “ผู้นำจะต้องรู้จุดหมาย ผู้นาถ้าไม่รู้จุดหมายก็ไม่รู้ว่าจะนาคนและกิจการไปไหน นอกจากรู้จุดหมาย มีความชัดเจนในจุดหมายแล้ว จะต้องมีความแน่วแน่มุ่งมั่นที่จะไปให้ถึงจุดหมายด้วย ข้อนี้เป็นคุณสมบัติที่สำคัญมาก เมื่อใจมุ่งจุดหมาย แม้มีอะไรมากระทบกระทั่ง ก็จะไม่หวั่นไหว อะไรไม่เกี่ยวข้อง ไม่เข้าเป้า ไม่เข้าแนวทางก็ไม่มั่ววุ่นวาย ใครจะพูดวาจาว่าด่าเหน็บแนม เมื่อไม่ตรงเรื่อง ก็ไม่มัวถือสา ไม่เก็บเป็นอารมณ์ ไม่ยุ่งกับเรื่องจุกจิกไม่เป็นเรื่อง เอาแต่เรื่องที่เข้าแนวทางสู่จุดหมาย ใจมุ่งสู่เป้าหมาย อย่างชัดเจนและมุ่งมั่นแน่วแน่”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลรู้ถึงสิ่งที่จะเกิดจากการกระทำความที่รู้จักผล รู้ประโยชน์และรู้โทษที่จะเกิดขึ้น มีวิสัยทัศน์มองเห็นสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น สิ่งที่จะเป็นผลตามมา บุคคลจะรู้และเข้าใจถึงเป้าหมายของการทางาน รู้จุดมุ่งหมายของงาน ทาให้การประกอบกิจการงานนั้น ประสบผลแต่ในทางที่ถูกต้อง

3. อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 2 ได้กล่าวว่า การรู้จักตน การมีความสามารถในการวางตัวได้อย่างเหมาะสม มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนต้อง รู้ตนเองว่ามีความรู้ความสามารถ กำลัง ความถนัด และคุณธรรมมากน้อยอย่างไร แล้วต้องประพฤติตนให้สมกับภาวะนั้น ๆ รู้ที่จะแก้ไขปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้นต่อไป “ผู้นำจะต้องรู้ตนต้องรู้ว่าตนเองคือใครมีภาวะเป็นอะไร อยู่ในสถานะใด มีคุณสมบัติ มีความพร้อม มีความถนัด สติปัญญา ความสามารถอย่างไร มีกำลัง

แค่ไหน มีข้อยิ่งข้อหย่อน จุดอ่อนจุดแข็งอย่างไร ซึ่งจะต้องสำรวจตนเอง และเตือนตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงตัวเอง ให้มีคุณสมบัติความสามารถยิ่งๆ ขึ้นไป ไม่ใช่ว่าเป็นผู้นำแล้วจะเป็นคนสมบูรณ์ไม่ต้องพัฒนาตนเอง ยิ่งเป็นผู้นาก็ยิ่งต้องพัฒนาตนเองตลอดเวลาให้นำได้ดียิ่งขึ้นไป”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลรู้จักและเข้าใจตนเอง ว่ามีความสามารถอย่างไรเท่าไร อย่างไหนทำได้อย่างไหนทำไม่ได้ จะคิดจะทาอะไรก็จะมีความระมัดระวัง รอบคอบ ความรู้จักคนเองนี้จะทำให้บุคคลรู้ว่า จะต้องหาอะไร เพิ่มสิ่งไหน เป็นต้น

4. มัตตัญญู เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 3 ได้กล่าวว่า การรู้จักประมาณ การรู้จักใช้งบประมาณเท่าที่จำเป็นต้องใช้ ทั้งงบประมาณในส่วนงานและส่วนตน จัดสรรงบประมาณอย่างพอเหมาะพอดี รู้จักความพอดี เช่นในการแสวงหาเครื่องยังชีพก็ต้องแสวงหาในทางที่ชอบธรรม รู้จักประมาณในการบริโภค ในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอเหมาะพอดีการปฏิบัติงานและทำการต่าง ๆ ทาทุกอย่างด้วยความเข้าใจ ชอบใจ แต่ทำตามความพอดีแห่งเหตุปัจจัยหรือองค์ประกอบทั้งหลาย ที่จะลงตัวให้เกิดผลดีงามตามที่มองเห็นด้วยปัญญา “ผู้นำจะต้องรู้ประมาณ รู้จักความพอดี หมายความว่าต้องรู้จักขอบเขตขีดขั้นความพอเหมาะที่จะจัดทำในเรื่องต่าง ๆ ท่านยกตัวอย่าง เช่น ผู้ปกครองบ้านเมืองรู้จักประมาณในการลงทัณฑ์อาชญา และการเก็บภาษี เป็นต้น ไม่ใช่เอาแต่จะให้ได้อย่างใจ และต้องรู้จักว่าในการกระทำนั้น ๆ หรือในเรื่องราวนั้น ๆ มีองค์ประกอบหรือมีปัจจัยอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ทำแค่ไหนองค์ประกอบของมันจะพอดี ได้สัดส่วนพอเหมาะ การทำการต่าง ๆ ทุกอย่างต้องพอดี ถ้าไม่พอดีก็พลาดความดีจึงจะทำให้เกิดความสำเร็จที่แท้จริง ฉะนั้นจะต้องรู้องค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องและจัดให้ลงตัวพอเหมาะพอดี”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลรู้จักประมาณ ในการกระทำทางกายคือพฤติกรรม ท่าทาง การแสดงออก ประมาณในวาจาคือคำพูด ประมาณความคิดทางใจ คือรู้ที่จะคิดพูดและแสดงออก อย่างถูกต้องในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเหมาะสมกับบุคคล ชุมชน สถานที่ การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ก็จะอยู่ในความพอดีสมเหตุสมผล

5. กาลัญญู เป็นผู้รู้จักกาล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 4 ได้กล่าวว่า การรู้จักเวลา ความมีการลำดับขั้นตอนในการทำงาน สามารถทำงานเสร็จได้ตามกำหนดรู้ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการประกอบกิจ กระทาหน้าที่การงานต่าง ๆ เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไรและทาให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลา ให้พอเวลา ให้เหมาะเวลา ให้ถูกเวลา ตลอดจนรู้จักประมาณเวลาและวางแผนการใช้เวลาอย่างรอบคอบ “ผู้นำจะต้องรู้กาล รู้จักเวลา เช่น รู้ลำดับ ระยะจังหวะ ปริมาณ ความเหมาะของเวลาว่าเรื่องนี้จะลงมือตอนไหน เวลาไหน จะทาอะไรอย่างไร จึงจะเหมาะ ดังจะเห็นว่าแม้แต่การพูดจาก็ต้องรู้จักกาลเวลา ตลอดจนรู้จักวางแผนงานในการใช้เวลา ซึ่ง

เป็นเรื่องใหญ่ เช่น วางแผนว่า สังคมมีแนวโน้มจะเป็นอย่างนี้ในเวลาข้างหน้าเท่านั้น และเหตุการณ์ทานองนี้จะเกิดขึ้น เราจะวางแผนรับมือกับสถานการณ์นั้นอย่างไร”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลรู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนดจัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สามารถวางแผนขั้นตอนการดาเนินการทุกอย่างได้อย่างรู้เท่าทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ส่งผลให้สามารถปรับปรุงแก้ไขในกรณีที่เกิดปัญหา และสามารถส่งเสริมพัฒนากิจการงานที่ทำให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไปได้ตามความสามารถ

6. ปริสัญญู เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 5 ได้กล่าวว่า การรู้จักชุมชน การรู้ว่าชุมชนมีปัญหาอย่างไร รู้ว่าชุมชนมีความต้องการอะไรรู้ว่าควรแก้ไขปัญหาของชุมชนอย่างไร ให้ความช่วยเหลือชุมชนได้ตามเป้าหมาย สามารถเป็นที่พึ่งให้แก่ชุมชนได้ รู้ว่าสังคมใดควรที่จะเข้าไปร่วมด้วยต้องทาตัวเข้ากับสังคมได้โดยถูกต้องตามทำนองคลองธรรม รู้จักการอันควรประพฤติปฏิบัติในที่ชุมนุม รู้จักเข้าหาชุมชน สงเคราะห์ บำเพ็ญประโยชน์แก่ชุมชน “ผู้นำจะต้องรู้ชุมชน รู้สังคม ตั้งแต่ในขอบเขตที่กว้างขวาง คือ รู้สังคมโลก รู้สังคมของประเทศชาติ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอะไรมีความต้องการอย่างไร โดยเฉพาะถ้าจะช่วยเหลือเขา ก็ต้องรู้ปัญหารู้ความต้องการของเขา แม้แต่ชุมชนย่อย ๆ ถ้าเราจะช่วยเหลือเขา เราต้องรู้ความต้องการของเขา เพื่อสนองความต้องการได้ถูกต้อง หรือแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลรู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วย จะทำให้บุคคลเข้าใจถึงแนวโน้มของพฤติกรรม ตลอดถึงความต้องการของกลุ่มว่าเป็นไปมีลักษณะหรือทิศทางอย่างไร ส่งผลทำให้ การประสาน ติดต่อ การเชื่องโยงความคิดและการกระทำต่าง ๆ เกิดความราบรื่น กิจกรรมและงานที่ทำร่วมกันตลอดถึงความสามัคคีในเรื่องต่าง ๆ ก็จะเกิดขึ้นได้ง่ายมีการให้ความร่วมมือ เพราะบุคคลเข้าใจและรู้จักชุมชน

7. ปุคคลัญญู เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 6 ได้กล่าวว่า การรู้จักบุคคล ความมีความเอื้ออาทรต่อคนในชุมชน ส่งเสริ มคนดีให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่ สามารถใช้คนภายในชุมชนได้ตรงกับงานหรือความต้องการของคนภายในชุมชน รู้ความแตกต่างแห่งบุคคลว่า โดยอัธยาศัย ความสามารถ คุณธรรมและรู้ที่จะปฏิบัติตนต่อบุคคล และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี ผู้นำจะต้องรู้บุคคล รู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผล ตลอดจนสามารถทำบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนาติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัย ความสามารถอย่างไร เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงาน นอกจากนั้นก็รู้ประโยชน์ที่เขาพึงได้

เพราะว่าในการทางานนั้นไม่ใช่ว่าจะเอาเขามาเป็นเพียงเครื่องมือทำงานได้ แต่จะต้องให้คนที่ทำงานทุกคนได้ประโยชน์ ได้พัฒนาตัวเอง ผู้นำควรรู้ว่าเขาควรจะได้ประโยชน์อะไรเพื่อความเจริญงอกงามแห่งชีวิตที่แท้จริงของเขาด้วย

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ถ้าบุคคลมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้

จากการวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาด้านการรายงานผลจากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าใจบริบทของการรู้เหตุ รู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้

4.5 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการงบประมาณ

การงบประมาณ โดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณ และการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการลงพื้นที่ศึกษาวิจัยสัมภาษณ์ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย 3 ตำบล ได้แก่ ตำบลห้วยหินลาด ตำบลหัวโทน ตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งอยู่ภายได้เขตอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งกลุ่มเป้าหมายทั้ง จำนวน 30 รูป/คน ผู้วิจัยจึงเสนอประเด็น ดังนี้

1. ธัมมัญญู เป็นผู้รู้จักเหตุ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 7 ได้กล่าวว่า การเป็นคนรู้จักเหตุ รู้เหตุที่จะทำให้เกิดผล ธรรมที่เป็นเหตุอะไรทุกสิ่งทุกอย่างต้องมีเหตุเกิดขึ้น เหตุดีผลก็จะออกมาดี เหตุไม่ดีผลก็จะออกมาไม่ดี ก็เราพิจารณาดูอย่างนี้ ธรรมเกิดจากเหตุดับเพราะเหตุ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม “การคิดเบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณวิเคราะห์ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง จะต้องรู้กฎธรรมชาติเกี่ยวกับการกระทำของเหตุและผล คือ ทำเหตุดีผลย่อมดี ทำเหตุไม่ดีผลย่อมไม่ดีซึ่งเป็นเหตุเป็นผลชัดเจนอยู่ในตัวมันเองได้อย่างถูกต้องเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน” การนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วจึงทำเหตุนั้น ๆ ของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตว่าจะต้องทำอะไรอย่างไร จึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลแห่งความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือในการดำเนินชีวิตจะทำ เหตุอย่างไร เพื่อให้บรรลุถึงผลสำเร็จเป็นไปตามหน้าที่และความ

รับผิดชอบนั้น ๆ และ”การประเมิลผลเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของเหตุดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องโดยไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักการความเป็นผู้รู้จักเหตุหรือไม่”

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ และความเป็นไปของชีวิตหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทาอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เป็นต้น

2. อัตถัญญู เป็นผู้รู้จักผล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 8 ได้กล่าวว่า การเป็นคนรู้จักผล คือ รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์ ผลมาจากเหตุถ้ามีเหตุอะไรแล้ว ผลจะออกมาแบบนั้นเอง เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม “การคิดเบื้องต้นที่นไปใช้จะต้องใช้วิจารณญาณ วิเคราะห์ ใคร่ครวญไตร่ตรองเรื่องของผลที่มาแต่เหตุหรือปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลตามความเป็นจริงเหมือนกับข้อธรรมแรกเพราะมีความเกี่ยวเนื่องกันทั้งนี้จะต้องรู้จุดหมายที่ตั้งไว้นั้นหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้นั้นว่าต้องการให้ผลออกมาอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน” การนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดังกล่าวดีแล้วจึงเริ่มทำตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้เป็นการคาดการณ์ผล และต้องรู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำที่ว่าผลมาจากการทำเหตุสิ่งเหล่านี้เป็นกฎเกณฑ์สืบเนื่องจากการกระทำในตัวของมันเองอย่างชัดเจน จะทำให้ส่งผลถึงความมุ่งหมายหรือเป้าหมายตามที่ประสงค์ต่อผลไว้ในการดำเนินชีวิต และการประเมิลผลเอง สำรวจตนเองตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักผลหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

3. อัตตัญญู เป็นผู้รู้จักตน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 9 ได้กล่าวว่า การเป็นผู้รู้จักตน คือรู้ว่า ตัวเรานั้นมีฐานะอะไร มีกำลังความสามารถ ฉลาดเฉลียวแค่ไหน มีความถนัดด้านใด การที่เรารู้จักตนเองคนเรานี้จะรู้จักว่าตนเองอยู่อย่างไร มีสติปัญญาแค่ไหน อยู่ในฐานะอะไร ตระกูลสูงต่ำ อย่างไร รู้จักหน้าที่การงานของตนหรือเป็นอะไร คือรู้จักตนเองไม่หลงตนเอง จึงจะเรียกว่าเป็นคนที่มีความฉลาดในชีวิตนี้ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม การคิดเบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องระลึกรู้ตัวตนอยู่เสมอ รู้จักตนเองในทุก ๆ ด้าน ตามหลักธรรมนี้เป็นการสำรวจวิเคราะห์ตนเองอยู่เสมอว่า ตนเองมีความประพฤติเหมาะสม บกพร่องในด้านใดหรือไม่ จะแก้ไขปรับปรุงอย่างไรเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน “การนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์สำรวจตนเองดีแล้วในด้านต่าง ๆ เช่นความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และอื่น ๆ ก็นไม่พัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องนั้นและนามาประพฤติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับฐานะ ภาวะ เพศ กำลัง ความรู้ ความสามารถความ

ถนัด และคุณธรรมของตนเอง และขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่า ได้ทำเรื่องของการรู้ตนดังกล่าวและเข้าใจในทุก” ขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักตนหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้รู้จักตน ช่วยสร้างความตระหนักในทุกมิติของชีวิต เช่น ฐานะ ภาวะเพศ วัย ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรมอื่น ๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ ปัญญา เป็นต้น แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตน และเมื่อรู้ว่า บกพร่องในเรื่องใด ก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4. มัตตัญญู เป็นผู้รู้จักประมาณ ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 10 ได้กล่าวว่า การเป็นผู้รู้จักรู้ประมาณ เช่น รู้จักประมาณในการกิน การใช้ ให้พอดีพอเป็นประโยชน์การรู้จักประมาณตน คนรู้จักประมาณนี้เรียกว่า คนรู้จักความพอดี ความพอดีจะทำให้คนมีความสุขได้ คนที่ไม่รู้จักความพอดี ไม่รู้จักประมาณ ความทุกข์ก็จะเกิดขึ้นได้ เมื่อนำข้อธรรมที่ผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการให้หลักธรรม “เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองรู้จักประมาณหรือความพอดีในการดำเนินชีวิตหรือไม่ อย่างไรถ้ายังไม่รู้ก็ต้องเรียนรู้หลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา แปลว่า ทางสายกลาง เพราะเป็นข้อปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายแห่งความหลุดพ้นเป็นอิสระ และมีความยินดีพอใจตามมีตามได้ตามกำลังและความจำเป็นด้วยการปฏิบัติตามหลักสันโดษ คือ ความยินดี ความพอใจความยินดีด้วยปัจจัย 4” คือ ผ้านุ่งผ้าห่ม อาหาร ที่นอนที่นั่ง และยารักษาโรค ตามมีตามได้ ยินดีของของตน การมีความสุขความพอใจด้วยเครื่องเลี้ยงชีพที่หามาได้ด้วยความเพียรพยายามอันชอบธรรมของตน ไม่โลภไม่ริษยาใคร ซึ่งหลักธรรมดังกล่าวเป็นหลักปฏิบัติอันพอดีที่จะนำไปสู่จุดหมายในการรู้จักประมาณรู้จักความพอเพียง และความพอดี ไม่สุดโต่งไปด้านใดด้านหนึ่งในการดำเนินชีวิตเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ตนเองดีแล้วก็ดำเนินการปฏิบัติตามหลักความเป็นผู้รู้จักประมาณ หรือความพอดีในการดำเนินชีวิตที่พอเหมาะพอควรด้วยการวางขอบเขตความพอเหมาะในการดำเนินชีวิตหรือในเรื่องต่าง ๆ เช่น การวางขอบเขตการใช้เงินทองแต่พอดี การวางขอบเขตในเรื่องการกินอยู่แต่พอดี การวางขอบเขตการทำงานแต่พอดี และขั้นตอนการประเมินผลตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำเรื่องของความพอดีดังกล่าวและเข้าใจทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่องไม่เกิดการสะดุดขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้จักประมาณหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น ความรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

5. กาลัญญู เป็นผู้รู้จักกาล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 11 ได้กล่าวว่า การเป็นผู้รู้จักเวลา คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาที่จะประกอบการงานการรู้จักกาลเทศะที่ไปคบหาสมาคมกัน ไม่ว่าการทำอะไรทุกอย่างเมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม

ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ว่าตนเองเป็นผู้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกความเหมาะไม่เหมาะเกี่ยวกับเวลาและสถานที่ที่จะทำการอันใด หรือที่เรียกว่า “กาลเทศะ” ซึ่งอาจรวมไปถึงการมีมารยาทในทางสังคม และเป็นผู้รู้จักคุณค่าของเวลา หรือไม่อย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติจัดการเรื่องของความเหมาะสมกับเวลาและสถานที่ในการประกอบกิจ ทำหน้าที่การงานหรือปฏิบัติการต่าง ๆ ให้ถูกต้องเหมาะสม เช่น ทำให้ตรงเวลา ทำให้เป็นเวลา ทำให้ทันเวลา ทำให้พอเวลา ทำให้ตรงตามจังหวะ และโอกาสที่มีในการทำกิจหน้าที่การงานและที่จะต้องเกี่ยวกับผู้อื่น การรู้จักกาลเทศะ หรือเวลาไหนและสถานที่ไหนว่าควรทำอะไรในแต่ละสถานการณ์นั้นโดยไม่ไปล่วงละเมิดเกิดโทษกับผู้อื่นก็ถือว่าได้เป็นผู้มีมารยาทอันดีงามอย่างยิ่ง อีกทั้งเมื่อคนเรารู้กาลเทศะ และรู้คุณค่าของเวลาคน ๆ นั้นก็จะมีการบริหารเวลาเป็น ใช้เวลาให้เกิดประโยชน์กับตนเองและผู้อื่นอย่างถูกต้องและเหมาะสมตามกาลเทศนั้น ๆ และขั้นตอนการประเมินผลตนเองสำรวจตนเองว่าได้ทา เรื่องของกาลเวลาหรือกาลเทศดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักกาลเวลาหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักกาลช่วยสร้างความตระหนักให้รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ กล่าวคือ รู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทาอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาณ ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

6. ปริสัญญู เป็นผู้รู้จักชุมชน ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 12 ได้กล่าวว่า การเป็นผู้รู้จักชุมชน คือ รู้ว่าควรประพฤติอย่างไรในชุมชนนั้น ๆ คนที่เฉลียวฉลาดรู้จักชุมชน ข้อนี้ก็สำคัญที่สุดเลยทีเดียว เมื่อนำข้อธรรมมาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นาไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักการปรับตัวเข้ากับคนอื่น ๆ ในการคิด พูด ทำให้เหมาะสมกับสภาพของกลุ่มคนและสังคมชุมชนทั้งสถานที่อยู่อาศัยของตนเองหรือที่ตนเองเข้าไปหาอย่างถูกต้องหรือไม่ อย่างไร อีกทั้งในขอบเขตที่กว้างขวางจากสังคมโลก สังคมประเทศชาติ สังคมชุมชนภายในประเทศ ว่าอยู่ในสถานการณ์อย่างไร มีปัญหาอย่างไร มีความต้องการอะไร ควรจะสงเคราะห์อย่างไร เพื่อเป็นพื้นฐานก่อน ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อวิเคราะห์ดีแล้วก็ลงมือปฏิบัติด้วยการศึกษาเรียนรู้ที่จะเข้าใจเข้าถึงสถานการณ์รับทราบปัญหาและความต้องการของคนในสังคมนั้นได้อย่างถูกต้อง ทั้งด้านกฎเกณฑ์ระเบียบแบบแผน ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เมื่อเข้าไปหาต้องมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีและที่สำคัญต้องสามารถทำกิจการงานต่าง ๆ ร่วมกับคนในสังคมชุมชนที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อให้การดาเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน จนบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย และขั้นตอนการประเมินตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำในเรื่องการรู้จักชุมชนดังกล่าวและเข้าใจในทุก

ขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักชุมชนหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักชุมชนช่วยสร้างความตระหนักให้รู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะเมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจา ใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง ความเป็นผู้รู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติ แล้วประพฤติตนให้เหมาสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ

7. ปุคคลัญญู เป็นผู้รู้จักบุคคล ผู้เชี่ยวชาญท่านที่ 13 ได้กล่าวว่า การเป็นคนรู้จักบุคคล คือ รู้ว่าบุคคลที่จะไปพบ คบหา มีฐานะ ความรู้ความสามารถคุณธรรมอย่างไร การรู้จักบุคคลนั้นว่าเขาทำงานอะไร เขาอยู่อย่างไร ก็จะเข้าใจในการคบคนได้ตั้งแต่เด็กจนถึงเฒ่าถึงแก่ได้ ก็รู้จักคนดีและคนไม่ดี รู้จักบุคคลควรคบหรือไม่ เมื่อนำข้อธรรมที่มีผู้กล่าวไว้มาพิจารณาประกอบกระบวนการใช้หลักธรรม ขั้นตอนการคิด เบื้องต้นผู้ที่นำไปใช้จะต้องวิเคราะห์ตนเองว่ารู้จักขอบเขตความสามารถของตนเองและผู้อื่นหรือไม่ อย่างไร “เพื่อปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบุคคลที่มีความแตกต่างแห่งบุคคลที่จะต้องคบหาสมาคมเกี่ยวข้องด้วยเพื่อเป็นพื้นฐานก่อน” ขั้นตอนการนำไปปฏิบัติ เมื่อเคราะห์ดีแล้วลงมือปฏิบัติด้วยการรู้เขารู้เราปฏิบัติต่อเขาให้ถูกต้องเหมาะสมและได้ผลอย่างไร ตามฐานะทั้งของเราและของเขาด้วย เพื่อให้สามารถเลือกคบหา หรือเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงานและเลือกคนในการทางานร่วมกันในแง่เดียวกันถ้านาไปใช้การบริหารงานก็สามารถทาให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานและเกิดประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนได้ ตลอดจนสามารถสร้างความเป็นธรรม มีความสามัคคีไม่แตกแยกและสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่หมู่คณะและองค์กรได้ และขั้นตอนการประเมินตนเอง สำรวจตนเองว่าได้ทำในเรื่องการรู้บุคคลดังกล่าวและเข้าใจในทุกขั้นตอนอย่างถูกต้องเหมาะสมต่อเนื่อง ไม่เกิดการสะดุด ขาด หรือเว้นช่วง ตลอดตั้งแต่ต้นจนจบตามหลักความเป็นผู้รู้จักบุคคลหรือไม่

จากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกครบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือ จะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ

จากการวิเคราะห์ประเด็นการศึกษาด้านการงบประมาณจากที่ผู้เชี่ยวชาญกล่าวมาพอสรุปได้ว่า ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเรา

จะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดาเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกครบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่ ที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ

4.6 สรุปบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษาบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้องค์ความรู้จากการวิจัย ได้ 5 ประการ ดังนี้

1) ทำให้ทราบด้านการวางแผนงาน สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีการวางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มีขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป

2) ทำให้ทราบด้านการจัดบุคลากร สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3) ทำให้ทราบด้านการประสานงาน ผู้นำมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

4) ทำให้ทราบด้านการรายงานผล ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าใจบริบทของการรู้เหตุ รู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้อง

เหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้

5) ทำให้ทราบด้านการงบประมาณ ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดาเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือ จะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ

องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ด้านการวางแผนงาน สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการวางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มีขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป

2) ด้านการจัดบุคลากร สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3) ด้านการประสานงาน ผู้นำมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มี

ความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

4) ด้านการรายงานผล ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าใจบริบทของการรู้เหตุรู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้

5) ด้านการงบประมาณ ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ

บทที่ 5
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด 1) เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) เพื่อบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด และ 4) เพื่อเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการครองเรือนที่พึงประสงค์ของสังคมไทยตามหลักพุทธจริยศาสตร์ โดยมีขอบเขตของการวิจัย คือ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) ขอบเขตด้านเนื้อหาได้ศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษาใช้หลักเกณฑ์การคัดเลือกพื้นที่ในการวิจัยในจังหวัดร้อยเอ็ด 3 ตำบล คือ 1) ห้วยหินลาด 2) ตำบลหัวโทน และ 3) ตำบลเมืองทุ่ง ซึ่งเป็นตำบลที่อยู่ในอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด ขอบเขตด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 4 กลุ่ม จำนวน 20 รูป/คน คือ กลุ่มพระสงฆ์ 5 รูป กลุ่มนักวิชาการ 5 คน กลุ่มผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 คน และกลุ่มประชาชนทั่วไป 5 คน โดยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 องค์ความรู้ใหม่

5.4 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้ศึกษาวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลจากการทำวิจัยทุกขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ เพื่อค้นหาการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อทำให้ผู้วิจัยทราบว่า

5.1.1 แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ

ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วตามพระราชบัญญัตินี้ และให้กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่มีผลเป็นการทั่วไป เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้

2. โครงสร้างรวมและอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วน ตำบล พ.ศ. 2537 และ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7 พ.ศ. 2562) เพื่อเป็นไปด้วยการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารบ้านเมืองไปสู่ความเป็นระเบียบและเรียบร้อยตามกฎหมาย ที่ได้กำหนดเอาไว้และตามพระราชบัญญัติ

3. การปฏิบัติงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร บุคคล งบประมาณ และทรัพยากรต่าง ๆ ไม่เป็นการจัดสรรตามสมควรหน่วยงานบางครั้งก็พอที่จะดำเนินงานได้ แต่บางครั้งไม่เพียงพอในการจัดสรรหรือบริหารงานให้เกิดประโยชน์ได้ ปัญหาด้านบุคลากร ไม่เพียงพอ ขาดกำลังคน ปัญหาด้านเทคโนโลยี ขาดเครื่องมือที่ทันสมัย ขาดความรู้ในการใช้เทคโนโลยี และปัญหาด้านเกี่ยวข้องกับประชาชน ประชาชนไม่มีบทบาทในการมีส่วนร่วมขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น

5.1.2 หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ผู้นำขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ (1) ธัมมัญญุตา รู้หลักการ (2) อัตถัญญุตา รู้จุดหมาย (3) อัตตัญญุตา รู้ตน (4) มัตตัญญุตา รู้ประมาณ (5) กาลัญญุตา รู้กาล (6) ปริสัญญุตา รู้ชุมชน และ (7) ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล

2. หลักการปฏิบัติงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานตามภารกิจหลักเพื่อให้พนักงาน พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป รวมไปถึงพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หนังสือสั่งการ มติ หลักเกณฑ์ คำสั่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนราชการและวิธีการปฏิบัติงานที่ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนเริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดกระบวนงานนั้น

3. หลักสัปปุริสธรรมในการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการในแต่ละหมวดหมู่ เพื่อเป็นการประยุกต์การปฏิบัติงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นหลักสำคัญของการปกครองท้องถิ่นซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ด้านการวางแผนงาน 2) ด้านการจัดบุคลากร 3) ด้านการประสานงาน 4) ด้านการรายงานผลงาน และ 5) ด้านการงบประมาณ

5.1.3 บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ด้านการวางแผนงาน การบริหารงานของผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ได้วางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มีขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป

2. ด้านการจัดบุคลากร การบริหารงานของผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3. ด้านการประสานงาน การบริหารงานของผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี

4. ด้านการรายงานผล การบริหารงานของผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้เหตุรู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกต

5. ด้านการงบประมาณ การบริหารงานของผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักสร้างความตระหนัก รู้จักวิเคราะห์ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล พิจารณาปัญหา รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม

5.1.4 องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1) ด้านการวางแผนงาน สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการวางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มี

ขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป

2) ด้านการจัดบุคลากร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

3) ด้านการประสานงาน ผู้นำมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร

4) ด้านการรายงานผล ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าใจบริบทของการรู้เหตุ รู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้

5) ด้านการงบประมาณ ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดเก้าสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา โดยให้ยกเลิกประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 บรรดากฎหมาย กฎ และข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้วตามพระราชบัญญัตินี้ และให้กฎกระทรวง ระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศที่มีผลเป็นการทั่วไป เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว ให้ใช้บังคับได้ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยที่มีบทบาทภารกิจสำคัญในการส่งเสริมสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยการพัฒนาและให้คำปรึกษา แนะนำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในด้านการจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่น การบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และการบริหารจัดการ เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความเข้มแข็ง และมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะ ทั้งนี้เป็นเพราะว่า อำนาจหน้าที่และโครงสร้างส่วนราชการ ของกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นไปตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกระทรวงมหาดไทย และผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นบุคคลที่จะต้องบริหารจัดการใส่วนต่าง ๆ ขององค์กร เช่น การวางแผนงาน การดำเนินงาน เป็นต้น ดังนั้นผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีภาวะที่จะเป็นผู้นำตามอำนาจและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายไว้ ปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานต่างๆ ให้บรรลุถึงจุดประสงค์ที่ตั้งไว้นั้น ก็คือผู้นำ ถ้าผู้นำมีความสามารถ ในการเป็นผู้นำ เช่น มีความรู้ มีคุณธรรม มีความสามารถรอบด้านหรือ มีภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้ที่ทำหน้าที่ ผู้นำนั้น จึงจำเป็นอย่างยิ่งจะต้องศึกษา ทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำ การที่จะเป็นผู้นำที่ดีได้นั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย และไม่ใช่เรื่องยาก หากผู้นำ มีคุณธรรม มีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระสามารถ อานนฺโท (เนตรแสง) ได้วิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม” ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำโดยทั่วไปและภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะ ดังนี้ คือ 1) ผู้นำที่ เป็นจุดศูนย์รวม หรือ สร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน 2) ผู้นำที่รู้จักเหตุ หรือหลักการ วิธีการดำเนินงาน 3) ผู้นำที่รู้ผล หรือจุดมุ่งหมายในการดำเนินงาน 4) ผู้นำที่รู้จักตน ประเมินตนเองในกรณีต่าง ๆ 5) ผู้นำที่รู้จักประมาณความพอดีในกรณีการต่าง ๆ 6) ผู้นำที่รู้จักกาลเวลาที่เหมาะสมในการ ดำเนินงาน 7) ผู้นำที่รู้จักระเบียบ กฎเกณฑ์ โครงสร้างของสังคม และ 8) ผู้นำที่รู้จักประเภทของบุคคลในสังคมว่า เป็นคนพาล หรือบัณฑิต น่าคบหรือไม่ เมื่อผู้นำได้นำหลักธรรมเหล่านี้ ไปปรับใช้ให้ถูกต้อง เหมาะสมกับหน้าที่แล้ว ความสงบสุขต่าง ๆ ย่อมจะเกิดขึ้นแก่สังคมได้

2. หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หลักสัปปุริสธรรม 7 คือ ธรรม 7 ประการของสัตบุรุษที่ทำคนให้เป็นสัตบุรุษ คือความเป็นคนดีที่สมบูรณ์ เป็นธรรมที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำ โดยเฉพาะผู้ที่เป็นหัวหน้าคนหรือผู้นำที่จะต้องเป็นผู้รู้จักเหตุผล รู้จัก

ตัวเองและผู้อื่น รู้จักกาลเทศะโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการรู้จักนิสัยความต้องการ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อจะได้เลือกใช้คนให้ถูกกับงานหรือใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และสัปปุริสธรรมยังเป็นแนวทางแห่งความสำเร็จที่ผู้ปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่องแล้วทำให้คนเป็นคนดีอย่างสมบูรณ์ เหมาะต่อผู้นาหรือหัวหน้าที่จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาลเวลา รู้จักชุมชน ต้องรู้จักบุคคลรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และรู้หลักการที่จะทำให้เกิดผลต่อตนเองและส่วนรวม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัมพร วงศ์โสภา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาหลักสัปปุริสธรรมในพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า ผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายภาพดีมีบุคลิกภาพที่ดี มีรูปทรงสมส่วนและเป็นผู้ฉลาดในหลักการ มีความรู้ในหลักคาสอนทางพระพุทธศาสนา คือ หลักธรรมถือเป็นการสร้างเสริมภาวะผู้นาที่มีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการตามบทบาทและหน้าที่ ภาวะผู้นำตามหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการกิจการงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เพื่อประโยชน์สุขแห่งหมู่คณะ องค์กรสังคมอย่างมั่นคง ผู้นำจึงมีความสำคัญดุจเข็มทิศคอยกำหนดทิศทางของคนเดินทาง เป็นเสาเข็มที่มีความจำเป็นต่อโครงสร้างของบ้าน ดังนั้น ผู้นำที่มีคุณสมบัติพร้อมด้วยการประยุกต์หลักสัปปุริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนาเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ทั้งในด้านคุณภาพทางจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ เว้นจากประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง มุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชนหรือหมู่คณะ รวมทั้งสังคม และประชาคมโลกเป็นหลัก

3. การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการนำหลักสัปปุริสธรรมเข้ามาปฏิบัติของผู้บริหารในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยปฏิบัติไปตามขั้นตอน หรือตามหมวดหัวข้อหลักธรรมต่าง ๆ เมื่อปฏิบัติอย่างจริงจังแล้วก็จะนำไปสู่ความสำเร็จทั้งผู้นำหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะมีความเจริญก้าวหน้า ไปสู่ความรักสมัครสมานสามัคคีในหมู่คณะ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นก็จะได้ถือว่าได้มีการพัฒนาตามหลักธรรมในพุทธศาสนา พร้อมทั้งมีการพัฒนาถึงสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรในองค์กร ส่งผลไปถึงการพัฒนาที่ยั่งยืนในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูโกสุมสมณวัตร (สังวาลย์ กุสุโม/เมาตะยา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศึกษาหลักสัปปุริสธรรมที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน ในตำบลศรีณรงค์ อำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์” ผลการศึกษาพบว่า สัปปุริสธรรมในพระพุทธศาสนาเถรวาทที่เกี่ยวกับการปกครองนั้นผู้นำจะต้องมีหลักธรรม ในการปฏิบัติงาน 7 ประการ คือ (1) ความรู้จักเหตุช่วยให้รู้จักวิเคราะห์หาสาเหตุของสถานการณ์ตามเป็นจริง (2) ความรู้จักผล ช่วยให้ทราบผลที่จะตามมาในแต่ละเรื่อง (3) ความรู้จักตนประพฤติตนให้เหมาะสมแก่สถานะ (4) ความรู้จักประมาณ ช่วยให้รู้จักทาทุกสิ่งทุกอย่างให้อยู่ในความพอดี (5) ความรู้จักกาล ช่วยให้รู้จักเวลาที่เหมาะสมในการประสานทากิจกรรมต่าง ๆ (6) ความรู้จักชุมชน ช่วยให้รู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะทั้งกับบุคคล

และสถานที่ และ (7) ความรู้จักบุคคลช่วยให้ปฏิบัติกับบุคคลนั้น ๆ ได้อย่างเหมาะสม เกิดการประสานงานที่ดีในทุกด้าน

4. องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ด้านการวางแผนงาน สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำองค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการวางแผนงานตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ จะต้องรู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้การงบประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และเป็นผู้รู้จักบุคคล เพื่อการวางแผนงานในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่น ได้มีขั้นตอนปฏิบัติงานไปตามลำดับวิเคราะห์ทั้งตนเอง บุคคลอื่น การงบประมาณ ชุมชน ความมีเหตุผลต่าง ๆ เพื่อนำพาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไปสู่ความเจริญและยั่งยืนสืบไป ด้านการจัดบุคลากร ผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องรู้จักบุคคลที่เกี่ยวข้องโดยเฉพาะคนที่มาร่วมงานร่วมการร่วมไปด้วยกัน และคนที่เราไปให้บริการตามความแตกต่างเฉพาะตัว เพื่อปฏิบัติต่อเขาได้ถูกต้องเหมาะสม และได้ผล ตลอดจนสามารถบริการให้ความช่วยเหลือได้ตรงตามความต้องการ รู้ว่าจะใช้วิธีสัมพันธ์พูดจาแนะนำ ติชมหรือจะให้เขายอมรับได้อย่างไร โดยเฉพาะในการใช้คน ซึ่งต้องรู้ว่าคนไหนเป็นอย่างไร มีความถนัดอัธยาศัยความสามารถอย่างไรเพื่อใช้คนให้เหมาะสมกับงาน ด้านการประสานงาน ผู้นำมีความเอื้ออาทรต่อบุคลากรในองค์กรในการประสานงาน ส่งเสริมการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน มีทักษะสามารถวิเคราะห์และบริหารบุคคลให้สอดคล้องกับงานได้อย่างเหมาะสม ยอมรับและเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคล ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อบุคลากรในองค์กรและบุคคลอื่น ๆ ด้วยดี นอกจากนี้ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการสร้างความเข้าใจระหว่างชุมชน ครู ผู้ปกครอง และพระสงฆ์ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการกระตุ้นบุคลากรให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างขวัญและกาลังใจในการทำงานให้แก่บุคลากร ด้านการรายงานผล ผู้นำในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเจ้าใจบริบทของการรู้เหตุ รู้ผล รู้จักบริหารเวลา จะสามารถกำหนด จัดการกิจกรรมหรืองานที่ทำได้อย่างถูกต้องเหมาะสม รู้จักบุคคล รู้จักชุมชน รู้จักสังเกตุขณะเดียวกันก็พิจารณาเข้าใจถึงระเบียบประเพณี และวัฒนธรรมของกลุ่มหรือชุมชนที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์ด้วยมีความเข้าใจและสามารถปรับตัวเข้ากับเพื่อนและทีมร่วมงานได้ คือ มีความรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลว่ามีความสามารถในด้านต่าง ๆ อย่างไร การมอบหมายงานหรือการให้ความช่วยเหลือก็จะถูกต้องเหมาะสม ตรงตามความต้องการของผู้รับและผู้ให้ ด้านการงบประมาณ ผู้นำจะต้องรู้จักเหตุช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ เกี่ยวกับรายได้หรือรายรับ งบประมาณ รู้จักผล เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผล เมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น รู้จักตน รู้จักงบประมาณ รู้จักกาล ผู้นำจะต้องรู้จักประมาณช่วยสร้างความตระหนักให้ รู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินงานให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และรู้จักบุคคลช่วยสร้างความตระหนักให้รู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มี

คุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกคบหาให้เป็นคุณประโยชน์ เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการ หรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น เกิดการประสานงานที่ดีในทุกมิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ พุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวถึง การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือ สิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จะต้องมีการทำหน้าที่ของตนโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุล่วง ไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินด่างพร้อย ย่อมเป็นการ เพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงใหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้น ๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับ ที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณนา มีเดช ได้ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน มีความเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน พร้อมทั้ง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ) ผู้บริหารควรวางแผนการจัดการบริหารอย่างเป็นระบบและสามารถ นำไปสู่การปฏิบัติจริงได้ 2) ผู้บริหารควรยึดหลักธรรมที่ส่งเสริมการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความ น่าเชื่อถือแก่ตัวผู้บริหารและความโปร่งใส 3) ผู้บริหารควรพัฒนาตนเอง และส่งเสริมให้ผู้อื่นมีการ พัฒนาอย่างสม่ำเสมอ 4) ผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีในการบริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญ ของงานได้อย่างเหมาะสม 5) ผู้บริหารควรศึกษาเกี่ยวกับบุคคลที่เกี่ยวข้องและสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เพื่อให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย

5.3 องค์ความรู้ใหม่

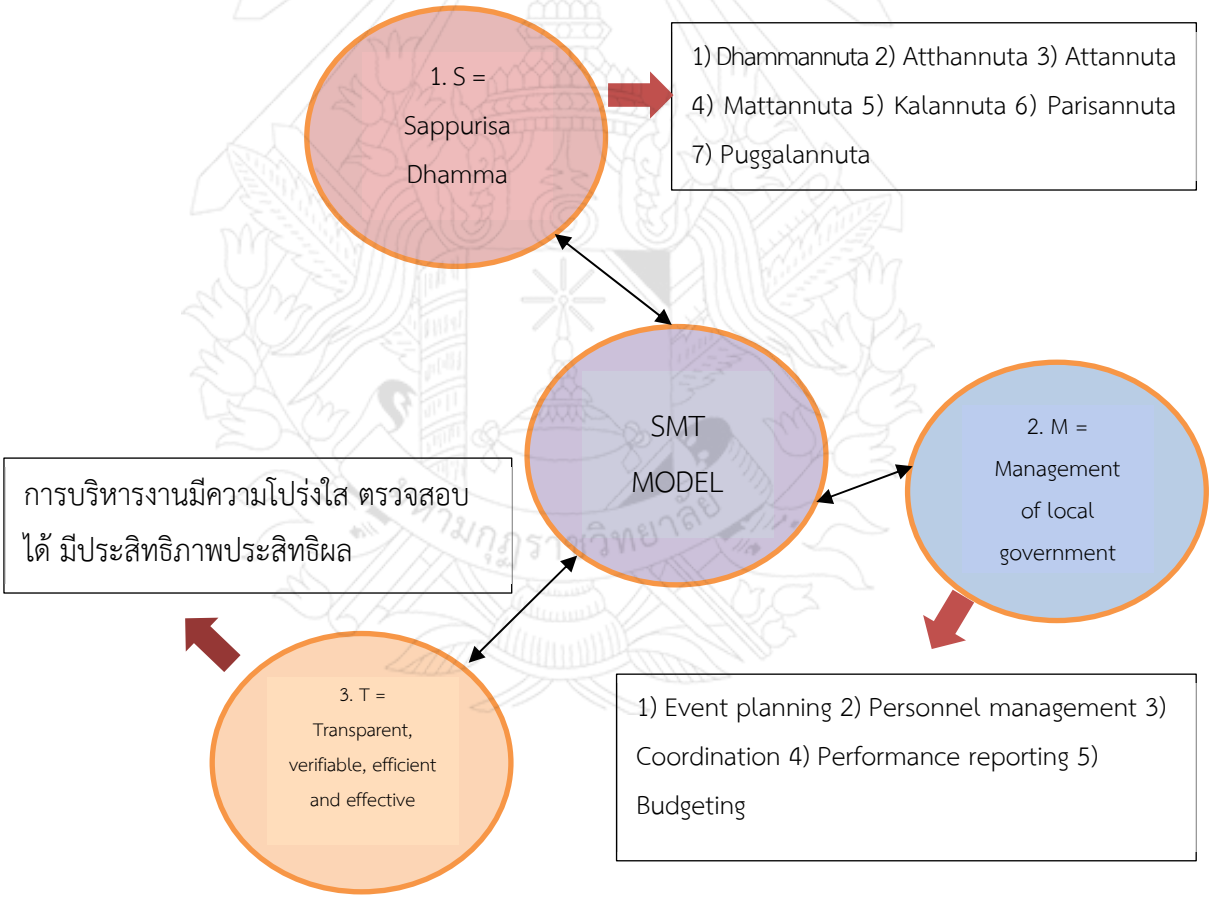
บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการนำหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ ประกอบด้วย (1) ธัมมัญญุตา รู้หลักการ (2) อัตถัญญุตา รู้จุดหมาย (3) อัตตัญญุตา รู้ตน (4) มัตตัญญุตา รู้ประมาณ (5) กาลัญญุตา รู้กาล (6) ปริสัญญุตา รู้ชุมชน และ (7) ปุคคลัญญุตา รู้บุคคล

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือทำให้ทราบบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยสามารถสรุปเป็น “SMT MODEL” โดยมีที่มาดังนี้

1. S = Sappurisa Dhamma หมายถึง หลักธรรมพุทธศาสนา ประกอบด้วย 1) Dhammannuta ธัมมัญญุตา 2) Atthannuta อัตถัญญุต 3) Attannuta อัตตัญญุตา 4) Mattannuta มัตตัญญุตา 5) Kalannuta กาลัญญุตา 6) Parisannuta ปริสัญญุตา และ 7) Puggalannuta ปุคคลัญญุตา

2. M = Management of local government organization leaders หมายถึง การบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 5 ด้าน คือ 1) Event planning ด้านการวางแผนงาน 2) Personnel management ด้านการจัดบุคลากร 3) Coordination ด้านการประสานงาน 4) Performance reporting ด้านการรายงานผลงาน และ 5) Budgeting ด้านการงบประมาณ

3. T = Transparent, verifiable, efficient and effective หมายถึง การบริหารงานมีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีประสิทธิภาพประสิทธิผล ตามบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด คือ “SMT” MODEL ดังแผนภูมิภาพข้างล่างนี้



ภาพที่ 5.1 องค์ความรู้ใหม่ “SMT” MODEL

5.4 ข้อเสนอแนะ

การศึกษาผู้วิจัยเรื่องบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด จึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.4.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

การบริหารจัดการในองค์กรปครองส่วนท้องถิ่นจะต้องอาศัยการมีหลักปฏิบัติทางพระพุทธศาสนา หรือหลักธรรม คือ หลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ เพื่อดำเนินงานหรือการบริหารจัดการที่ดี และสามารถนำไปใช้กับรายละเอียดทำหัวข้องานต่าง ๆ แบบแจะประเด็นลงไปตามหมวกหมู่ และสามารถเข้าใจประเด็นตามหัวข้อของแต่ละหัวข้อได้อย่างมีระบบและชัดเจน การบริหารจัดการก็จะมีแนวทาง วิธีการ หลักการ พร้อมทั้งกระวนการแต่ละขึ้นตอน ผู้นำก็จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้

5.4.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

การวิจัย ควรส่งเสริมการวิจัยที่ออกมาเป็นรูปธรรม และสามารถนำเข้าสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของความความ ส่งเสริมให้บุคลากรนำไปปฏิบัติ และยังสามารถนำเสนอแผนงานต่าง ๆ ผ่านความรู้แก่องค์กรที่เกี่ยวข้องด้วย

5.4.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การปฏิบัติ ควรกำหนดกิจกรรมที่ส่งเสริมความรู้ทางหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ หรืออาจจะมีวิทยากรที่เป็นประสงค์มาบรรยายต่าง ๆ หรือผู้นำสามารถบรรยายให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบตามกิจกรรมวันสำคัญของทางราชการหรือศาสนา

5.4.4 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

นโยบาย ควรมีการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อกำหนดกิจกรรมหรือกำหนดยนโยบายที่เกี่ยวข้องหรือประสานงาน ประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านชุมชน สังคม เพื่อให้รับทราบข้อมูลในการจัดกิจกรรมที่มีการดำหนดนโยบายลงกำกับอย่างถูกต้อง

5.4.5 ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยการขยายพื้นที่เข้าสู่ในระดับจังหวัด

2) ควรมีการศึกษาวิจัยโดยศึกษาแบบองค์รวมและเชื่อมกับศาสตร์สมัยใหม่

บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

ข้อมูลปฐมภูมิ

มหามกุฏราชวิทยาลัย. (2534), *พระไตรปิฎกพร้อมอรรถกถาแปล ชุด 91 เล่ม.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหามกุฏราชวิทยาลัย, มูลนิธิ. (2554). *พระไตรปิฎกและอรรถกถาแปลฉบับมหามกุฏราชวิทยาลัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิมพ์เนื่องในมหามงคลสมัยเฉลิมพระชนมพรรษา 5 รอบ ของสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์ พระบรมราชินีนาถ พุทธศักราช 2539.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ข้อมูลทุติยภูมิ

1) หนังสือทั่วไป

กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง. (2543). *กฎหมายระเบียบและข้อบังคับ อบต.*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อาสารักษาดินแดน.

กองราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง. (2543). *คัมภีร์ อบต.*. กรุงเทพฯ: บพิธการพิมพ์.

โกวิทย์ พวงงาม. (2541). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: วิญญู.

โกวิทย์ พวงงาม. (2550). *การปกครองท้องถิ่นไทย*. กรุงเทพฯ: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชน จำกัด.

คณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการปกครองท้องถิ่น. (2559). *แนวทางการปฏิรูปประเทศไทย.* กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

ชนาธิป พรกุล. (2555). *การออกแบบการสอนการบูรณาการการอ่านการคิดวิเคราะห์และการเขียน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วี.พริ้นท์.

ชาย สัญญาวิวัฒน์ และ สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2550). *การบริหารจัดการแนวพุทธ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โชติ บดีรัฐ. (2558). *เทคนิคการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดนัย ไชยโยธา. (2553). *พจนานุกรม คำศัพท์ พระพุทธศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์.

ดิเรก ถึงฝั่ง. (2551). *การบริหารราชการไทยกับการเมือง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ที.เค พริ้นติ้ง.

นครินทร์ เมฆไตรรัตน์ และคณะ. (2546). *ทิศทางการปกครองท้องถิ่นไทยและต่างประเทศเปรียบเทียบ*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

ปธาน สุวรรณมงคล. (2555). *การบริหารงานบุคคลในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยที่ 12*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ประทาน คงฤทธิศึกษากร. (2535). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.

ประหยัด หงส์ทองคำ. (2526). *การปกครองท้องถิ่นไทย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

ปัญญานันทภิกขุ. (ม.ป.ป.). *หัวใจคนดี*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา.

ปิยากร หวังมหาพร. (2556). *แนวคิด และทฤษฎีของการบริหารงานบุคคลภาครัฐ หน่วยที่ 1.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ฝ่ายวิชาการสกายบุ๊กส์. (2553). *พจนานุกรม พระพุทธศาสนา ฉบับการ์ตูน*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สกายบุ๊กส์.

พระครูภาวนาโสภิต วิ. (บุญญรัตน์ เมืองวงศ์). (2556). *พุทธธรรมาภิบาล*. ลำพูน: สำนักพิมพ์รัฐพลการพิมพ์ คณะบุคคล.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). (2548). *ภาษาธรรม.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เลี่ยงเชียง.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2543). *การศึกษาพัฒนาการหรือบูรณาการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สหธรรมิก จำกัด.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). (2540). *ภาวะผู้นำความสำคัญต่อการพัฒนาคน พัฒนาประเทศ*, กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ธรรมสภา.

พระเปลี่ยน ปญฺญาปทีโป. (2552). *สัปปุริสธรรม 7 อย่าง*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ สุภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2555). *ธรรมนูญชีวิต* (พิมพ์ครั้งที่ 190). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้ง 16). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ เอส. อาร์. พริ้นติ้ง แมส โปรดักส์.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ภาวะผู้นำ* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ตถาตา พับลิเคชั่น.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2539). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิ พุทธธรรม.

พระอัคควังสเถระ. (2546). *สัททนิติธาตุมาลา คัมภีร์หลักบาลีมหาไวยากรณ์*, แปลโดย พระมหานิมิต ธมฺมสาโร, จำรูญ ธรรมดา, กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจากัด ไทยรายวันการพิมพ์.

พัชสิรี ชมพูคา. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.

พิมพันธ์ เตชะคุปต์. (2557). *สอนเขียนแผนบูรณาการบนฐานเด็กเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พุทธทาสภิกขุ. (2543). *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

ไพรวัลย์ เคนพรม. (2558). *หลักรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาพร (ศิริอร) ขันธหัตถ์. (2549). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (2552). *สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย หน่วยที่ 14.* นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มหาอำมาตย์ จตุรงคพล. (2542). *คัมภีร์อภิธานวรรณนา*. แปลเรียบเรียงโดย พระมหาสมปอง มุทิโต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสภา.

มิ่งสรรพ์ ขาวสอาด และคณะ. (2555). *องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกับการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ: อำนาจ ปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบาย*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ.

ราชกิจจานุเบกษา. (2537). *พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537*. เล่มที่ 111 ตอนที่ 53 ก. วันที่ 2 ธันวาคม 2537.

เลิศศักดิ์ ต้นโต และสรัล มารู. (2558). *แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับร่าง พระราชบัญญัติการบริหารจังหวัดปกครองตนเอง.* กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูปกฎหมาย.

วิชชุกร นาคธน. (2549). *ระบบการปกครองท้องถิ่นของประเทศไทย*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิเชียร วิทยอุดม. (2553). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ธนธัชการพิมพ์ จากัด.

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2545). *การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น: สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ฝรั่งเศสญี่ปุ่นและไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โฟร์เพช.

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). *แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์*. เชียงใหม่: สำนักพิมพ์ ธนุชพริ้นติ้ง.

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

สถาบันพระปกเกล้า. (2556). *การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาและงบประมาณสำหรับท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สถาบันพระปกเกล้า.

สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2552). *การศึกษาความก้าวหน้าของการกระจายอำนาจในประเทศไทยในโครงการเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อสนับสนุนการกระจายอำนาจและธรรมาภิบาลท้องถิ่น.* กรุงเทพฯ: สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย.

สมคิด เลิศไพฑูรย์. (2547). *กฎหมายการปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. (2532). *บาลีไวยากรณ์ สมาสและตัทธิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย.

สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (อุฏฐายี). (2509). *“สัปปุริสธรรม” หนังสืออนุสรณ์เนื่องในโอกาสงานฌาปนกิจศพ นายชัย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ..

สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). *เอกสารชี้แจงยุทธศาสตร์การพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด วันที่ 26 ธันวาคม 2565*. (อัดสำเนา).

สำนักปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (2565). *เอกสารบรรยายสรุปข้อมูลพื้นฐานและสภาพทั่วไปขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด วันที่ 26 ธันวาคม 2565*. (อัดสำเนา).

สุรพล สุยะพรหม และคณะ. (2555). *ทฤษฎีองค์การ และ การจัดการเชิงพุทธ.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุรีย์ มีผลกิจ. (2556). *พระสัมมาสัมพุทธเจ้า*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ คอมฟอร์ม.

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

องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง. (2561). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ. 2561-2565)*. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. อัดสำเนา.

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด. (2561). *แผนพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561-2565*. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. อัดสำเนา.

องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน. (2561). *แผนพัฒนาท้องถิ่น (พ.ศ.2561-2565)*. ร้อยเอ็ด: องค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. อัดสำเนา.

อุทัย หิรัญโต. (2523). *การปกครองท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ โอเดียนสโตร์.

2) วิทยานิพนธ์/ดุษฎีนิพนธ์/งานวิจัย

จ.เปรียญ. (2548). ใน พระสามารถ อานนฺโท. *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม*. ปริญญานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาพุทธศาสน์ศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

พระจันทร์คำ คุณวีโร (ดีขอ). (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระจำรัส ฐิตธมฺโม (สวาส โพธิ์กลาง). (2554). *การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ในการบริหารจัดการชุมชน : กรณีศึกษา ชุมชนวัดใหม่พิเรนทร์ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระถนัด วฑฺฒโน (บุตรสวัสดิ์). (2551). *การวิเคราะห์คุณสมบัติของผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระไพรวัลย์ ธมฺมวโร (วงศ์ภักดี). (2555). *ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามหลักสัปปุริส-ธรรม 7 ในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตบางคอแหลม กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาคมเพชร วชิรปญฺโญ (เรืองผา). (2553). *การนำหลักสัปปุริสธรรม 7 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสัณทยา ธีรธารี (ไสยวิจิตร). (2556). *ภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในการพัฒนาองค์การของนายกเทศมนตรี เทศบาลตำบลหนองสอ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระยุทธศิลป์ ยุทธสิปโป (อุปศรี). (2555). *การบริหารงานโดยการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรม 7 ขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านค้อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

วัชรา คำทะเนตร. (2555). *การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 4*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สุวรรณนา มีเดช. (2556). *การบริหารงานบุคคลตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอตาคลี จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

3) บทความในวารสาร

วันทนา เมืองจันทร์. (2554). การปฏิรูปการศึกษา: คุณธรรมของผู้บริหารกับบทบาทในการประกันคุณภาพการศึกษา. *วิทยาจารย์.* 100(4), 22.

4) สื่ออิเล็กทรอนิกส์

ธงชัย สิงอุดม. (2559). *การนำหลักสัปปุริสธรรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการวางแผนการบริหาร.* สืบค้นเมื่อ 27 สิงหาคม 2566, จาก http://www.slideshare.net/pentanino/ss-27631253.

ไมตรี สุนทรวรรณ. (2560). *สัปปุริสธรรมกับยุคโลกาภิวัตน์*. สืบค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2566, จาก http://www. Gotoknow.org/posts/334781.

2. ภาษาอังกฤษ

Cook, Curtis W. & Hunsaker,Philip L.. (2001). *Management and Organization Behavior* (3th Ed.). New jersey: McGraw-Hill.

Griffin, Ricky W.. (1999). *Management* (6th ed.). Boston, MA: Houghton Miffin Company.

J.W. Getzels. (1957). *Creativity and Intelligence : Exploration with Gifted Students*. New York: Wiley.

Simon, Smithburg & Thompson. (1971). *Public Administration* (14th ed.). New York: Alfred A. Knofe.

Mongtagu, H. G. (1984). *Comparative Local Government*. Great Britain: Willaiam Brendon and Son, Ltd.

Wit, D. (1967). *A Comparative Survey of Local Govt. and Administration*. Bangkok: Kurusapha Press.

บุคลานุกรม

1. พระครูสุนทรปัญญาวิมล

ตำแหน่ง รองเจ้าคณะอำเภอสุวรรณภูมิ

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

2. พระครูปัญญาเขมาภิรัตน์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

3. พระครูสุรัตนสิราภรณ์

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดเจริญชัย ตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

4. พระครูถาวรกิจจานุกิจ

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

5. พระมหาคำภู ญาณวีโร

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

6. นางกมลรัตน์ แสงสุมาตย์

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 10 สิงหาคม 2566

7. นางสาวพรทิพย์ เกษามา

ตำแหน่ง รักษาราชการหัวหน้าสำนักปลัดองค์การ์บริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

8. นายสุนทร จินดาหนา

ตำแหน่ง นิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 11 สิงหาคม 2566

9. นายคำสิงห์ เสนามาตร

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2566

10. นายพีรพงษ์ ธิโกศรี

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2566

11. นายไพรัช เลิศพันธ์

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2566

12. นายพิชัย พลทะกลาง

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2566

13. นายสมศักดิ์ ศรีลำใต้

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

14. นายประจวบ บุดดาวัน

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

15. นายสมศักดิ์ สาเสาร์

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 2566

16. นายสมชาติ พัดโท

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 2566

17. นายคมสันต์ จันทร์คูเมือง

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 20 สิงหาคม 2566

18. นายอำนวย แก้วคำไสย์

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 20 สิงหาคม 2566

19. นายสมเกียรติ บุญชาย

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2566

20. นางพวงพันธ์ คำสระคู

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2566

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือวิจัย

1. พระเทพวชิรวิมล, ดร.

ตำแหน่ง ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ปริญญาโท-เอก สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วุฒิการศึกษา นธ.เอก, ป.ธ.4, ศน.บ., M.A., Ph.D.

2. รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์

ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด

วุฒิการศึกษา นธ.เอก, ป.ธ.7, พธ.บ., M.A., พธ.ด.

3. พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ. ดร.

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, ป.ธ.3, พธ.ด., ศน.ม., พธ.บ.

4. พระครูภาวนาพัฒนาบัณฑิต, ผศ. ดร.

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, พธ.ด., ศน.ม., ร.บ.

5. ผศ.ดร.จรัส ลีกา

ตำแหน่ง อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

วุฒิการศึกษา น.ธ.เอก, ป.ธ.7, Ph.D., M.A., พธ.บ.

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๗๑๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เจริญพร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จรัส ลีกา

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN ROI ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

ขอเจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ได้ตรวจเครื่องมือวิจัยแล้วเห็นควรให้ปรับแก้ไขเพื่อความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้วให้นิสิตเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้งแล้วจึงสามารถนำแบบสัมภาษณ์นี้ไปเก็บข้อมูลภาคสนามในการสัมภาษณ์เชิงลึกได้

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๔๑๗/๐๐๗๕ **วันที่** ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

กราบเรียน พระเดชพระคุณพระเทพวชิรวิมล, ดร.

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN ROI ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงกราบเรียนมายังพระเดชพระคุณ ได้โปรดให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคลงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว 0990

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เรียน พระครูวาปีจันทคุณ, ผศ.ดร.

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN ROI ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

(พระครูวาปีจันทคุณ,ผศ.ดร.)
ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

บันทึกข้อความ

ส่วนงาน วิทยาเขตร้อยเอ็ด โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔

ที่ อว ๗๙๑๗/๐๐๗๕ **วันที่** ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย (IOC)

เจริญพร รองศาสตราจารย์ ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN ROI ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเจริญพรมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อพิจารณา

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี วิทยาเขตร้อยเอ็ด

ดำเนินการไปเรียบร้อยแล้ว

(รศ.ดร.โสวิทย์ บำรุงภักดิ์)

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลคงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
www.rec.mbu.ac.th

ที่ อว ๗๙๑๗/ว๐๑๑๐

กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ (IOC)

เรียน พระครูภาวนาพัฒนบัณฑิต, ผศ.ดร.

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา ๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญาของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ เรื่อง "การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LEADERS OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATIONS IN ROI ET PROVINCE)" มีความประสงค์ขอให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ (IOC) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด จึงเรียนมายังท่านได้ให้ความอนุเคราะห์ สำหรับวันและเวลานั้น นักศึกษาจะเป็นผู้ติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ.ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔ ต่อ ๑๒๔, โทรสาร ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
ผู้ประสานงาน นางรัชณีย์ เจริญนนท์ โทร. ๐๘-๑๐๔๗-๒๐๐๑

ภาคผนวก ค
แบบสัมภาษณ์

แบบสัมภาษณ์เชิงลึก

เรื่อง บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ขอความกรุณาท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาสละเวลาตอบคำถามต่อไปนี้อย่างละเอียดลึกซึ้ง และครอบคลุมตามความเป็นจริง เพื่อนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น 5 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลผู้ให้สัมภาษณ์

1. ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

2. ที่อยู่.....เลขที่.....หมู่ที่.....

ถนน.....ตำบล.....อำเภอ.....

จังหวัด.....รหัสไปรษณีย์.....โทร.....

E-mail.....

3. ระดับการศึกษา(เรียงลำดับคุณวุฒิจากสูงสุด)

1.....

2.....

3.....

4. ตำแหน่ง

1.....

2.....

3.....

5. ผลงาน/รางวัล

1.....

2.....

3.....

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1. การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการวางแผน เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

2. การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการจัดบุคลากร เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

3. การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการประสานงาน เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

4. การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการรายงานผล เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

5 การบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้านการงบประมาณ เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

6. ท่านมีความเข้าใจความหมายคำว่า หลักสัปปุริสธรรม อย่างไร

1).....

2).....

3).....

7. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้อธัมมัญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

8. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้ออัตถัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

9. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้ออัตตัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

10. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้อมัตตัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

11. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้อกาลัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

12. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้อปริสัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

13. ท่านคิดว่า หลักสัปปุริสธรรมข้อปุคคลปโรปรัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

14. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้อธัมมัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

15.ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้ออัตถัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

16. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้ออัตตัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

17. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้อมัตตัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

18. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้อกาลัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

19. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้อปริสัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

20. ท่านคิดว่า การบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมข้อปุคคลปโรปรัญญุตา ในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร

1).....

2).....

3).....

ตอนที่ 5 เสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. ความคิดเห็น

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการให้สัมภาษณ์ มา ณ โอกาสนี้

นายธนบรรณ น้ำกระจาย

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ง
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์

1. พระครูสุนทรปัญญาวิมล

ตำแหน่ง รองเจ้าคณะอำเภอสุวรรณภูมิ

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

2. พระครูปัญญาเขมาภิรัตน์

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

3. พระครูสุรัตนสิราภรณ์

ตำแหน่ง เจ้าอาวาสวัดเจริญชัย ตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

4. พระครูถาวรกิจจานุกิจ

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

5. พระมหาคำภู ญาณวีโร

ตำแหน่ง เจ้าคณะตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 8 สิงหาคม 2566

6. นางกมลรัตน์ แสงสุมาตย์

ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 10 สิงหาคม 2566

7. นางสาวพรทิพย์ เกษามา

ตำแหน่ง รักษาราชการหัวหน้าสำนักปลัดองค์การ์บริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

8. นายสุนทร จินดาหนา

ตำแหน่ง นิติกรองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 11 สิงหาคม 2566

9. นายคำสิงห์ เสนามาตร

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2566

10. นายพีรพงษ์ ธิโกศรี

ตำแหน่ง รองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 14 สิงหาคม 2566

11. นายไพรัช เลิศพันธ์

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2566

12. นายพิชัย พลทะกลาง

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 15 สิงหาคม 2566

13. นายสมศักดิ์ ศรีลำใต้

ตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

14. นายประจวบ บุดดาวัน

ตำแหน่ง รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 9 สิงหาคม 2566

15. นายสมศักดิ์ สาเสาร์

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 2566

16. นายสมชาติ พัดโท

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลห้วยหินลาด

สัมภาษณ์ 18 สิงหาคม 2566

17. นายคมสันต์ จันทร์คูเมือง

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 20 สิงหาคม 2566

18. นายอำนวย แก้วคำไสย์

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลหัวโทน

สัมภาษณ์ 20 สิงหาคม 2566

19. นายสมเกียรติ บุญชาย

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2566

20. นางพวงพันธ์ คำสระคู

ตำแหน่ง ประชาชนทั่วไปตำบลเมืองทุ่ง

สัมภาษณ์ 17 สิงหาคม 2566

ภาคผนวก จ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิในการสัมภาษณ์



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระครูสุนทรปัญญาวิมล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

กราบเรียน พระครูปัญญาเขมาภิรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงกราบเรียนมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

กราบเรียนมาด้วยความเคารพอย่างสูง

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูสุรัตนสิราภรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระครูถาวรกิจจานุกิจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เรียน พระมหาคำภู ญาณวีโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางกมลรัตน์ แสงสุมาตย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางสาวพรทิพย์ เกษามา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสุนทร จินดาหนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายคำสิงห์ เสนามาตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายพีรพงษ์ ธิโกศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร แม่นายไพรัช เลิศพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายพิชัย พลทะกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าว สำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสมศักดิ์ ศรีลำใต้

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายประจวบ บุดดาวัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสมศักดิ์ สาเสาร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสมชาติ พัดโท

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายคมสันต์ จันทร์คูเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายอำนวย แก้วคำไสย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นายสมเกียรติ บุญชาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-0315

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว



ที่ อว 7917/ว006

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ถนนเลี่ยงเมือง ตำบลดงลาน
อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด 45000

22 มิถุนายน 2566

เรื่อง ขอความเมตตานุเคราะห์เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์

เจริญพร นางพวงพันธ์ คำสระคู

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์

ด้วย นายธนบรรณ น้ำกระจาย เลขทะเบียนนักศึกษา 6330750212019 นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา (BUDDHISM AND PHILOSOPHY) ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหากุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้รับอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด (THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE)” มีความประสงค์จะขอความเมตตาให้พระเดชพระคุณเป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการให้สัมภาษณ์ฯ เพื่อเป็นข้อมูลการเขียนงานดุษฎีนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย จึงใคร่ขอความเมตตานุเคราะห์จากพระเดชพระคุณในการสัมภาษณ์ดังกล่าวสำหรับวัน และเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับพระเดชพระคุณด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความเมตตานุเคราะห์

เจริญพร

(พระครูวิจิตรปัญญาภรณ์, ผศ. ดร.)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร 0-4351-8364 ต่อ 124, โทรสาร 0-4351-4618
ผู้ประสานงาน นางรัชนีย์ เจริญนนท์ โทร. 08-1047-2001
นักศึกษา โทร. 09-0265-03

รับทราบและได้ให้สัมภาษณ์แล้ว

ภาคผนวก ฉ
หนังสือรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน



ที่ จว. ๓๒๕/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด

TITLE : THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

ธนบรรณ น้ำกระจาย

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๖๖ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๔๖๘/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่างและผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๓๐ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ช
ประกาศอนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์



ประกาศ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
เรื่อง อนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
ปีการศึกษา ๒๕๖๕

เพื่อเป็นการสมบูรณ์แห่งการศึกษาตามหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา ตามระเบียบมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยว่าด้วยการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๕๙ และข้อ ๔ แห่งประกาศบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เรื่อง ขั้นตอนการทำและการสอบดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์/หรือสารนิพนธ์ พ.ศ. ๒๕๖๐

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และมติคณะกรรมการสอบหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ ในการประชุมสอบ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๕ จึงออกประกาศเรื่อง อนุมัติหัวข้อดุษฎีนิพนธ์ให้แก่นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา ปีการศึกษา ๒๕๖๕ ดังนี้

เลขทะเบียนนักศึกษา	ชื่อ/ฉายา/นามสกุล	คณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์
๖๓๓๐๗๕๐๒๓๒๐๑๙	นายธนบรรณ น้ำกระจาย	ดร.อุทัย กมลศิลป์ ประธานคณะกรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ (ที่ปรึกษาหลัก) ดร.สงวน หล้าโพนทัน กรรมการควบคุมดุษฎีนิพนธ์ (ที่ปรึกษาร่วม)
หัวข้อดุษฎีนิพนธ์		
ภาษาไทย	บูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด	
ภาษาอังกฤษ	THE INTEGRATION OF SAPPURISA-DHAMMA PRINCIPLE (VIRTUES OF A GENTLEMAN) IN THE ADMINISTRATION OF LOCAL GOVERNMENT ORGANIZATION LEADERS IN ROI ET PROVINCE	
วัตถุประสงค์	๑. เพื่อศึกษาแนวคิดทฤษฎีการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. เพื่อศึกษาหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ๓. เพื่อบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด ๔. เพื่อเสนอองค์ความรู้เกี่ยวกับบูรณาการหลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของผู้นำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดร้อยเอ็ด	
☑ อนุมัติ		

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

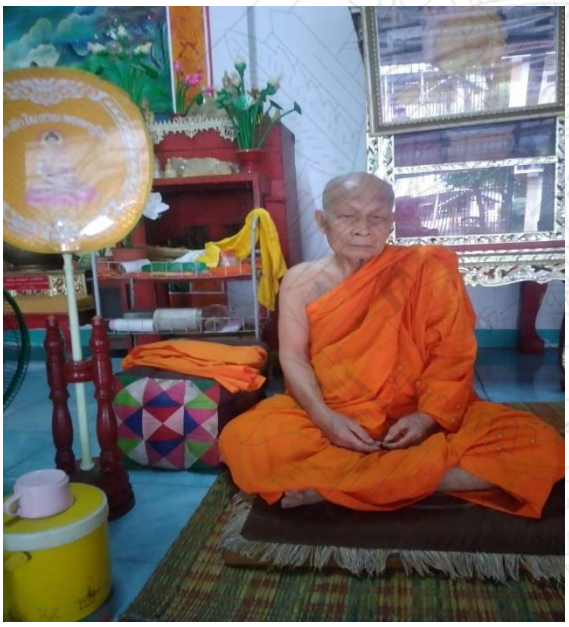
(พระสุทธิสารเมธี, ผศ.ดร.)
รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ซ
ภาพประกอบการทำดุษฎีนิพนธ์

ภาพสัมภาษณ์บุคคล



























ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	:	นายธนบรรณ น้ำกระจาย
วัน เดือน ปี เกิด	:	1 กันยายน พ.ศ. 2512
ชาติภูมิ	:	32 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	32 หมู่ที่ 3 ตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด
การศึกษา	:	พ.ศ. 2556 นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
	:	พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หน้าที่การงานปัจจุบัน	:	นายกองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหินลาด อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด