

การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากร
องค์การบริหาร ส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี*

THE USE OF THE 4 ITI PRINCIPLES IN REGIONAL MANAGEMENT
SI O, KUMPHAWAPI DISTRICT, UDON THANI PROVINCE

พระบุญเพ็ง สิริวงษา

Phra Boonpeng Sittivongsa

มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

North Eastern University, Thailand

โยชิตา หลวงสุรินทร์

Yosita Luangsurin

อมรรัตน์ ปฏินยาวิบูล

Amonrut Patlanyavlboon

กนกอร บุญมี

Kanokon Boonmee

มหาวิทยาลัยเกริก

Kirk University, Thailand

E-mail: yosita.luangsurin@gmail.com

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method) ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยการแจกแบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ

* Received 1 July 2019; Revised 24 July 2019; Accepted 25 July 2019



(Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์ สำหรับเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 97 คน จากการสุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยการเปิดตาราง เคชีและมอร์แกน จาก ประชากรจำนวน 128 คน ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับฉลากและสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลหลักในการสัมภาษณ์ได้แก่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสือ ใช้เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีเจาะจง (Purposive Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แบบทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ข้อมูล ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหาอธิบายในรูปของความเรียง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9
2. บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.66) เมื่อพิจารณา ในรายด้านพบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X}$ = 3.70) ด้านวิริยะ ($\bar{X}$ = 3.69) ด้านจิตตะ ($\bar{X}$ = 3.63) และด้านวิมังสา ($\bar{X}$ = 3.62) ตามลำดับ
3. บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน
4. มีแนวทางพัฒนาการใช้หลักแนวทางการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี คือ จากการสัมภาษณ์ 1) ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มียุ) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่ง



ที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล 2) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบในตัวบุคลากร 3) ด้านจิตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจ 4) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก

คำสำคัญ: หลักอิทธิบาท 4 , การบริหารจัดการท้องถิ่น, องค์การบริหารส่วนตำบล

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the use of the 4 Ithi principles in local management of Si-O Subdistrict Administrative Organization personnel. Kumphawapi District Udon Thani Province 2) to study and compare the use of the Ithi-4 principle in local management of Si O Subdistrict Administrative Organization personnel Kumphawapi District Udon Thani Province and 3) to study guidelines for the development of the use of the 4 Ithi principles in local management of Si O Subdistrict Administrative Organization personnel Kumphawapi District Udon Thani Province This research is an integrated research (Mixed method) with quantitative research (qualitative research) by distributing questionnaires. And qualitative research by interviewing, for quantitative. The samples used in the research are Si O Subdistrict Administrative Organization Personnel Kumphawapi District Udon Thani Province 97 people from the appropriate sampling by opening the table Kee and Morgan from a population of 128 people Using simple random sampling techniques by drawing lots and for qualitative research The sample group who provided the main information in the interview was the administrators of Si-O Subdistrict Administration Organization.



Using the technique of sampling method using Purposive Random Sampling. The tools used in the research were questionnaires and interview form. Data were analyzed by computer program in social science program using frequency statistics. (Frequency) Percentage (average) ($\bar{x}$) Standard deviation (S.D.) Hypothesis test by data analysis One-way variance (One Way ANOVA) for interview form Analyze the content of the information described in the form of collation

The findings of a research.

1. Most respondents aged less than 35 years old, 32 people, representing 33.0 percent, 32 lower education degrees, 33.0 percent and 29.9 percent of work experience.

2. Personnel have used the 4 main principles in managing local organizations as a whole at a high level. With an average of ($\bar{x}$ = 3.66) when considered in each area Personnel have the use of the 4 Ithi principles in the management of local organizations. In every level by sorting the average value from descending to the topical side ($\bar{x}$ = 3.70), persistence ($\bar{x}$ = 3.69), mental aspect ($\bar{x}$ = 3.63), and divine aspect ($\bar{x}$ = 3.62) respectively.

3. Personnel with different age and work experience the use of the 4 Ithi principles in the management of local organizations is significantly different at the level of 0.05. The personnel with different educational levels have the use of the 4 IIT principles in the management of local organizations. Not different.

4. There is a guideline to develop the use of the principle of using the Ithi-4 principle in the local management of the Si O Subdistrict Administrative Organization personnel. Kumphawapi District Udon Thani province is from an interview. 1) On the side (satisfaction of existing things), it is necessary to have personnel use the satisfaction of what is available, consider in the local administration, around and make rational decisions. 2) Persistence (perseverance)



requires the personnel to be sincere in local management and strengthen personnel responsibilities. 3) Jita (intentions of doing things) need to have personnel sacrificed in local management. For the benefit of the organization, enhancing the potential for management, enhancing understanding. 4) In the aspect of discrimination (reasoning, reasoning), it is necessary for personnel to use consciousness to control emotions in the local administration that has been assigned.

Keywords: Mainthibaht 4, Local management, Sub-district Administration Organization

บทนำ

การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบของเทศบาลมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตลอดมาเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละช่วงเวลาซึ่งปัญหาและอุปสรรคหลายประการที่ทำให้การปกครองท้องถิ่นไม่สามารถ อำนาจประโยชน์ให้กับประชาชนได้อย่างเต็มที่ตามวัตถุประสงค์ในการปกครองประเทศโดยเฉพาะวัตถุประสงค์หลักในการปกครองท้องถิ่นคือการให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองโดยมีตัวแทนของประชาชนในรูปแบบของกรรมการชุมชนที่ทำหน้าแทนประชาชนในการบริหารจัดการท้องถิ่น (พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต), 2554) องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของตัวเมืองอำเภอกุมภวาปี มีขอบเขตอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการครอบคลุมพื้นที่ 8 ชุมชน มีประชากรทั้งสิ้น 75,278 คน องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อมีบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ จำนวน 128 คน ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเพราะการพัฒนาที่ดีมีคุณภาพที่พึงปรารถนา จำเป็นต้องให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาศักยภาพ ให้บรรลุวิสัยทัศน์พันธกิจและจุดมุ่งหมายที่วางไว้ ซึ่งในการบริหารจัดการของบุคลากรนั้นถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหาร ดังที่กล่าวไว้ว่า ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการจัดการหรือที่เรียกว่า 4 Ms ได้แก่ Man: บุคคล Money : เงินทุน Material : วัสดุดิบและ Method : วิธีการโดยทรัพยากรเหล่านี้จะมีอยู่ในแต่ละองค์กรในปริมาณที่จำกัดและแตกต่างกัน ดังนั้นองค์กรที่สามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ในอัตราส่วนที่ เหมาะสมจะทำ



ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลและประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรโดยทรัพยากรที่สำคัญที่สุด คือ “การบริหารจัดการคนหรือทรัพยากรมนุษย์” (Human Resource) เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีเงินทุนมากมีวัตถุดิบที่ดี และมีราคาที่ถูกกว่าคู่แข่งยังมีวิธีการและเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใด ถ้าการบริหารจัดการองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ทักษะความสามารถและทัศนคติเหมาะสม เข้ามาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการองค์กรก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนาอาจส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว (ปริญญา สัตยธรรม, 2550) ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การส่วนท้องถิ่นจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารจัดการตามบทบาทหน้าที่ โดยใช้ความพึงพอใจในหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นจริงใจที่จะบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จ พร้อมความขยันหมั่นเพียรในการประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และรู้จักควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนเองให้มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จ เมื่อบุคลากรบริหารจัดการหน้าที่ได้ดังกล่าวมาแล้วจะทำให้ผู้นั้นมีความมั่นคงในหน้าที่การบริหารจัดการงาน และเป็นผู้มีความมั่นใจมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป ดังคำกล่าวของนพพงษ์ บุญจิตราดุล ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการในการปฏิบัติงาน จำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทการบริหารจัดการตามหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2529) จากคำกล่าวผู้วิจัยเห็นว่า การที่บุคลากรขององค์การส่วนตำบลจะบริหารจัดการในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมาแล้วได้ก็เท่ากับว่าได้บริหารจัดการหน้าที่อยู่ในกรอบแห่ง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ดังที่ท่านพุทธทาสภิกขุ ได้กล่าวไว้ว่า การปฏิบัติธรรม คือการบริหารจัดการหน้าที่ ซึ่งหลักธรรมที่สอดคล้องกับการบริหารจัดการหน้าที่ดังกล่าว คือ หลักอริยปาท 4 คำว่าอริยปาท 4 นั้น หมายถึง หลักธรรมที่ควรใช้เป็นพื้นฐานตนเพื่อให้สามารถยึดเอาเป็นผลสำเร็จสูงสุดอันเป็นที่หมายไว้ได้ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่บุคลากรทุกคนควรตั้งไว้ในใจ (พุทธทาสภิกขุ, 2543) ซึ่งมี 4 ประการ คือ 1) ฉันทะ ความพอใจ ความต้องการที่จะกระทำใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่ง ๆ ขึ้นไปในเหตุผล พิจารณาให้เข้าใจในสภาวะของสิ่ง



ทั้งหลายจนเข้าถึงความจริง 2) วิริยะ ความเพียร ความขยันหมั่นเพียรประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้งดำรงมั่นในความจริงที่รู้ชัดด้วยความพอใจ 3) จิตตะ ความคิด ความตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไตร่ตรองพิจารณา เอาจิตใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไปในการบริหารจัดการข้อที่เคยยึดถือไว้และสิ่งทั้งหลายอันผิดพลาดจากความจริงเสียได้ 4) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทบทวน คือหมั่นใช้ปัญญาในการพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ คัดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ระวังโทษข้อขัดข้องมัวหมองวุ่นวายอันเกิดจากการบริหารจัดการที่ผิดพลาดมาแต่ต้น (นพพงษ์ บุญจิตราดุล, 2529) ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการที่จะศึกษาว่าการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการบริหารจัดการหน้าที่โดยใช้หลักอริยธำมะ 4 อย่างเต็มความสามารถ มีความมุ่งมั่นจริงใจที่จะบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จ พร้อมเสียสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และรู้จักควบคุมอารมณ์และจิตใจของตนเองให้มุ่งมั่นในการบริหารจัดการหน้าที่ได้ประสบความสำเร็จมีอยู่ในระดับใด มีความแตกต่างกันหรือไม่ และมีแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการงานอย่างไร ซึ่งการบริหารจัดการงานดังกล่าวมานี้ สอดคล้องกับหลักอริยธำมะ 4 ในทางพระพุทธศาสนาเป็นอย่างดี จึงต้องศึกษาเรื่อง “การใช้หลักอริยธำมะ 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี” ซึ่งงานวิจัยนี้ จะนำไปพัฒนาการใช้ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการใช้หลักอริยธำมะ 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการใช้หลักอริยธำมะ 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอริยธำมะ 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้แก่ ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) และแนวทางในการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัย สภาพส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการหน้าที่ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านวิมังสา

3. ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำนวน 128 คน

4. เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัยโดยดำเนินการดังนี้ ลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีโครงสร้างประกอบด้วย 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถามมีจำนวน 3 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นของประชากรที่มีต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 4 ประการ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียรพยายาม) จิตตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ รวมทั้งสิ้น 40 ข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (percentage) วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าเอฟ (F- test) โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด



(Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน 3 ข้อ แบบสัมภาษณ์ มีลักษณะปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ชื่อ-สกุล, ตำแหน่ง, อายุ, ระดับการศึกษา, และประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามสัมภาษณ์เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire) ให้ตอบโดยเสรี จำนวน 5 ข้อ โดยข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพเกี่ยวกับผู้ตอบและแบบสัมภาษณ์วิเคราะห์โดยการเขียนความเรียงประกอบตารางทำการวิเคราะห์ข้อมูลสัมภาษณ์ด้วยการจัดกลุ่มคำถาม คำตอบ และหาความถี่เกี่ยวกับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี อธิบายเป็นความเรียง

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี.” ได้สรุปผลการวิจัยตามประเด็นสำคัญดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ

1.1 สถานภาพส่วนบุคคล- ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 มีการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 และมีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9

1.2 การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผล วิจัย พบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.66) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการบริหารจัดการที่อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X}$ = 3.70) ด้านวิริยะ ($\bar{X}$ = 3.69) ด้านจิตตะ ($\bar{X}$ = 3.63) และด้านวิมังสา ($\bar{X}$ = 3.62) ตามลำดับ



1.3 ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า

1.3.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 มีการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านฉันทะ และด้านวิริยะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านฉันทะ และด้านวิมังสาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่น ด้านวิริยะ และด้านจิตตะไม่แตกต่างกัน

2. สรุปผลการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ

2.1 แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ผลการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์ แนวทางการพัฒนาการใช้หลักอิทธิบาท 4 ผู้ให้สัมภาษณ์เห็นว่า การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า



2.1.1 ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบคอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.1.2 ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงจังในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างความรับผิดชอบในตัวบุคลากร

2.1.3 ด้านจิตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจ

2.1.4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก

อภิปรายผล

1. การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ จะกล่าวถึง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นที่สำคัญและมีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 จากการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักอิทธิบาท 4 ขององค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี บุคลากรมีการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหลักอิทธิบาท 4 ในภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.66) ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า การบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรมีประสิทธิภาพทั้งบุคลากรมีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละสายงานที่แบ่งกันในการปฏิบัติแบบมีโครงสร้างให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงาน และตั้งใจที่จะบริหารจัดการหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ซึ่งประสิทธิภาพในการบริหารจัดการงานของบุคลากรซึ่งไม่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ของนายเสถียร ศรีธรรมวงศ์ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรยังขาดความเพียรพยายามในการบริหารจัดการต่อหน้าที่เท่าที่ควร จำเป็นต้องอาศัยสร้างความรับผิดชอบควบคู่กับการมีวินัยของบุคลากร และองค์กรยังต้องปรับปรุงตัวของบุคลากรในส่วนของการรับผิดชอบต่อการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นในหน้าที่ได้รับมอบ (นายเสถียร



ศรีธรรมวงศ์, 2558) ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สาธิต แก้วรากมูข ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีอำเภอเมืองราย จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัย พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูง มีการวางแผนงานสูง มีการวางแผนการตัดสินใจและการประเมินผลในระดับสูงตามลำดับ (สาธิต แก้วรากมูข, 2546)

1.1.1 ด้านฉันทะ จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นในด้านฉันทะ โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการต่อหน้าที่ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้ เนื่องจากการใช้พอใจในการบริหารงานหรือการจัดการท้องถิ่นโดยได้นำเอาแนวคิดทางพระพุทธศาสนาใช้ในการแก้ไขปัญหา เช่น หลักอิทธิบาท 4 นำความมีเห็นมีผลมาปรับแก้ไขปัญหา และสามารถถ่ายทอดให้ผู้มารับบริการได้ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนได้แสดงออกถึงแนวคิดที่ได้รับจากการให้บริหารการจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้วางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในท้องถิ่น เช่น ภูมิปัญญาท้องถิ่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ของ นายทองใบ ไทวันนัง ที่ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลสือ ยังขาดการใช้ความรอบคอบในการพิจารณาไตร่ตรองในการตัดสินใจปัญหาในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ และยังขาดความรอบรู้ในการบริหารจัดการท้องถิ่นในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (นายทองใบ ไทวันนัง, 2558) ผลการวิจัยสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของดารานี สิทธิพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลหนองส อำเภอพรมคีรี จังหวัดศรีธรรมราช ผลศึกษา พบว่า 1) คณะกรรมการชุมชนมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในกาพัฒนาชุมชน ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายพบว่าด้านการใช้ฉันทะอยู่ใน ระดับมาก (ดารานี สิทธิพงศ์ , 2549)

1.1.2 ด้านด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) พบว่า มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ด้านวิริยะ โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่อยู่ในระดับ



มาก ($\bar{X} = 3.68$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบริหารจัดการท้องถิ่นต่อหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากในองค์การบริหารส่วนตำบลได้ทำตามข้อเรียกร้องของประชาชนตามกรอบระเบียบมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยไม่ทอดทิ้ง หรือละทิ้งงาน หน้าที่ตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ถูกต้องครบถ้วน มีความเพียรพยายามในการเข้ามาบริหารจัดการงานท้องถิ่นซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลสัมภาษณ์ของ นายอุบล วิบูลย์กุล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรมีความจำเป็นมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบในตัวบุคลากรโดยอาศัยความเพียรพยายามในส่วนของแต่ละบุคคลตามสายงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการต่อหน้าที่ (นายอุบล วิบูลย์กุล, 2558) ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาทในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ชาตรี แนวจำปา, 2552)

1.1.3 ด้านจิตตะ พบว่า มีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ด้านจิตตะ โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีการปฏิบัติหน้าที่ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตลอดเวลาโดยไม่เกี่ยงว่าเป็นวันหยุดราชการ ได้เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามาเป็นกรรมการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับขององค์การบริหารส่วนตำบลสี้อเป็นผู้ให้บริการประชาชนตลอดเวลาโดยไม่เลือกปฏิบัติงานในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลสัมภาษณ์ของ นายเสตุ หาสะโก รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ ชาด



การใช้ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่ จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งมั่นในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกในตัวของบุคลากร และทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อภาพรวมของหน่วยงาน (นายเสด็จ ทาสะโก, 2558) ผลการสัมภาษณ์สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กำธร มิตรเปรียญ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต 12 ผลการวิจัยพบว่า ระดับการบริหารจัดการในการปฏิบัติงานตามสัปปุริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต 12 อยู่ในระดับมาก (กำธร มิตรเปรียญ, 2541)

1.1.4 ด้านวิม้งสา พบว่า บุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ด้านวิม้งสา โดยภาพรวมมีการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ต่อการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมากทุกข้อ ทั้งนี้เนื่องจากได้นำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารจัดการต่อหน้าที่ในการมารับบริการของประชาชน โดยไม่เบียดเบียน ได้รับการส่งเสริมใหม่ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องจากบุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบร่วมกันสร้างความรับผิดชอบในส่วนของแต่ละบุคคลตามสายงานที่ได้รับมอบหมายเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวกในการวางแผน และการกำหนดทิศทางการดำเนินงานได้เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนเกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน เพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประชาชนทั่วไปซึ่งสอดคล้องกับผลสัมภาษณ์ของ นางรำไพ ตางจรรยา เลขาธิการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ได้ให้สัมภาษณ์ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ มีการใช้ความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การใช้ความมีสติพิจารณาไตร่ตรองในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (นางรำไพ ตางจรรยา, 2558) ผลการวิจัยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จำสับตำรวจหญิงวัชรา คำทะเนตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจนครบาล 8 ผลการวิจัย



พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจนครบาล 8 ในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.13 (จำสืบทารวจหญิงวัชรฯ คำทะเนตร, 2554)

2. ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ตามสมมติฐานมีการอภิปรายผลดังนี้

2.1 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี พบว่า มีอายุต่างกัน มีระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นตามหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ส่วนงานของบุคลากร ที่มีอายุต่างกัน มีระดับการบริหารจัดการต่อหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันก็มีระดับการบริหารจัดการต่อหน้าที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองอุไร ช่วยชู ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านศึกษาเฉพาะกรณี จังหวัดปทุมธานี ซึ่ง พบว่า ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง 13 ปี ขึ้นไป มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีอาชีพเกษตรกร ในการประสานงานมีความสามารถในระดับกลาง และได้รับการฝึกอบรมศึกษาดูงานระดับปานกลาง สำหรับความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้านอยู่ในระดับสูง และพบอีกว่า อายุ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง อาชีพและการประสานงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน ส่วนระดับการศึกษา การฝึกอบรมศึกษาดูงานและความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ ไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน (เรืองอุไร ช่วยชู, 2540)

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรมีการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้ อภิปรายได้ว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน แต่การบริหารจัดการท้องถิ่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะการศึกษาไม่มีอิทธิพลในการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ เพราะการปฏิบัติหน้าที่เป็นไปตามกฎระเบียบ แบบแผน



องค์กรได้ตั้งไว้ขององค์กร และการปฏิบัติหน้าที่ต้องเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่บุคลากรต้องกระทำร่วมกันกันในองค์กรที่กำหนดในองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณ ละมุลจิตต์ ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า พนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และศักดิ์ศรีของงานที่ทำอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง (อรุณ ละมุลจิตต์, 2546)

2.3 บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักอิทธิบาท 4 แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมีประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการการปฏิบัติหน้าที่ พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี่อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามอิทธิบาท 4 โดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จะเห็นได้ว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันก็มีระดับการใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ ได้วิจัยเรื่อง การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการ ปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณี โรงพยาบาลมหาราช 2 อำเภอกะทู้มูแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่าพยาบาล โรงพยาบาลมหาราช 2 ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท 4 คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน และมีอายุแตกต่างกัน แต่มีการใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีวินัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ, 2551)

2.4 ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล จากการสัมภาษณ์ นายเสถียร ศรีธรรมวงศ์ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบในตัวบุคลากรจากการสัมภาษณ์ นายทองใบ ไทวันนัง ด้านจิตตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็น



จะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งมั่นในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กร เสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจ (นายทองใบ โทวันนัง, 2558) จากการสัมภาษณ์ นายอุบล วิบูลย์กุล (นายอุบล วิบูลย์กุล, 2558) ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวกจาก การสัมภาษณ์ของ นายเสตุ ทาสะโก (นายเสตุ ทาสะโก, 2558), นางรำไพ ทรงจรรยา (นางรำไพ ทรงจรรยา, 2558) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระธัชพล สิริภทโท ได้ศึกษาเรื่องการใช้หลักอริยธรรมาในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า การใช้หลักอริยธรรมาในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้าน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย มากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบ (พระธัชพล สิริภทโท, 2557)

สรุป

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 35 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 32 คน และมีประสบการณ์การทำงาน จำนวน 29 คน มีการใช้หลักอริยธรรมา 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ($\bar{X}$ = 3.66) บุคลากรที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีการใช้หลักอริยธรรมา 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีการใช้หลักอริยธรรมา 4 ในการบริหารจัดการองค์การส่วนท้องถิ่น ไม่แตกต่างกันมีแนวทางพัฒนาการใช้หลักแนวทางการใช้หลักอริยธรรมา 4 ในการจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี คือจากการสัมภาษณ์ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบต่อตัวบุคลากรด้านจิตตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็น



จะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละตั้งในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กร เสริมศักยภาพในการบริหารจัดการเสริมสร้างความเข้าใจและด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมายรับผิดชอบร่วมกันเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้พื้นที่ในการศึกษาภายในองค์การบริหารส่วนตำบลสือ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี เป็นพื้นที่เดียวในการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อปฏิบัติหน้าที่เพื่อสังคมหรือการปฏิบัติหน้าที่บริการนั้น ผู้บริหารเจ้าหน้าที่พนักงานของรัฐควรที่จะต้องยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย

1.2 ในด้านการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อปฏิบัติหน้าที่ควรร่วมมือประสานงานแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกความสำคัญของบุคลากรสายงานใดสายงานหนึ่ง ไม่ยึดติดกับประเพณีที่ติดต่อกันมา ทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน ความทุกข์ของประชาชนเป็นส่วนหนึ่งที่บุคลากรเจ้าหน้าที่ต้องให้ความสำคัญ

1.3 ผู้บริหารหรือบุคลากรควรกำหนดนโยบาย มีแผนในการพัฒนาอย่างชัดเจนซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความเหมาะสม และสามารถนํานโยบายนั้น ๆ ไปปฏิบัติเป็นรูปร่างตามความต้องการของประชาชนโดยส่วนรวมขององค์การ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1. ด้านฉันทะ (ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้ความพอใจในสิ่งที่มีอยู่พิจารณาในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นอย่างรอบครอบและทำการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายาม) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความจริงใจในการบริหารจัดการท้องถิ่นและสร้างเสริมความรับผิดชอบในตัวบุคลากรโดยอาศัยความเพียรพยายามในส่วนของแต่ละบุคคลตามสายงานที่ได้รับมอบหมายในการบริหารจัดการ



2.3. ด้านจิตะ (ความตั้งใจในสิ่งที่ทำอยู่) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรมีความเสียสละ ตั้งใจในการบริหารจัดการท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ขององค์กรเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการ เสริมสร้างความเข้าใจและจิตสำนึกในตัวของบุคลากร

2.4. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรองหาเหตุผล) จำเป็นจะต้องให้บุคลากรใช้สติกำกับ ในการควบคุมอารมณ์ในการบริหารจัดการส่วนท้องถิ่นที่ได้รับมอบหมาย รับผิดชอบร่วมกัน สร้างความรับผิดชอบในส่วนของแต่ละบุคคลตามสายงานที่ได้รับมอบหมายเสริมสร้างลักษณะนิสัยในทางบวก

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษาในเชิงลึกโดยการสัมภาษณ์เชิงรูปแบบวิธีการนำหลักอิทธิบาท 4 มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

3.2 ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการท้องถิ่นต่อปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร

3.3 ควรศึกษาในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ เช่น หลัก อริยฐานธรรม 4, หลักสังคหวัตถุ 4, หลักสารณียธรรม 6 เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการใช้หลักอิทธิบาท 4

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี” สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้ อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือและให้ คำปรึกษา แนะนำแนวทางที่ถูกต้องอย่างยิ่ง โดยเฉพาะบุคลากรองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น ตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลคำปรึกษา แนะนำและแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ของปัญหา เพื่อให้มีความถูกต้องสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความ กรุณาและการเสียสละเวลาของท่านเป็นอย่างยิ่งจึงขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้



เอกสารอ้างอิง

- กำธร มิตรเปรียญ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปุริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของหัวหน้าสถานอนามัยในเขต 12. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์เพื่อพัฒนาชุมชน. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- จำลองตำรวจหญิงวัชรำ คำทะเนตร. (2554). การปฏิบัติงานตามหลักสัปปุริสธรรมของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 8. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาติรี แนวจำปา. (2552). การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ. (2551). การใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล: ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาชัย 2 อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร. ใน สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ดารานี สิทธิพงศ์ . (2549). ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในกาพัฒนาชุมชน: ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช. ใน สารนิพนธ์ (ศน.ม) สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. (2529). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์การพิมพ์.
- นางรำไพร งามจระข. (27 มีนาคม 2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, ผู้สัมภาษณ์)
- นายทองใบ โทวันนัง. (22 มกราคม 2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, ผู้สัมภาษณ์)



- นายสะตุ ทาสะโก. (27 มีนาคม 2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, ผู้สัมภาษณ์)
- นายเสถียร ศรีธรรมวงศ์. (7 มกราคม 2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, ผู้สัมภาษณ์)
- นายอุบล วิบูลย์กุล. (23 มีนาคม 2558). การใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการบริหารจัดการท้องถิ่นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลสี้อ อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี. (พระบุญเพ็ง สิทธิวงษา, ผู้สัมภาษณ์)
- ปริญญา สัตยธรรม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท วายเอชเอสอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธัชพล สิริภโท. (2557). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางบาล จังหวัดร้อยเอ็ด. ใน วิทยานิพนธ์ (ศน.ม) สาขารัฐศาสตร์การปกครอง. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักรแต). (2554). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). คู่มือมนุษย์ ฉบับคำสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- เรืองอุไร ช่วยชู. (2540). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดปทุมธานี. ใน วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สาธิต แก้วรากมข. (2546). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล: ศึกษากรณี อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ. ใน ภาคนิพนธ์ ศักดิ์ศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.



อรุณ ละมูลจิตต์. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.