

การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร
องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร*

APPLICATION OF THE SAPPURISADHAMMA PRINCIPLE IN THE
ADMINISTRATION OF THE ADMINISTRATORS OF PAK NAM
SUBDISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION, MUEANG
CHUMPHON DISTRICT CHUMPHON PROVINCE

พระสมุห์เจษฎา แดงบำรุง

PhraSamu Jacsada Daengbamrung

เสน่ห์ บุญกำเนิด

Sane Boonkmnerd

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

Suratthani Rajabhat University, Thailand

E-mail: chareeat197@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวทางประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร อบต.ปากน้ำ และ2) แนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน เป็นงานวิจัยแบบผสานวิธี ได้แก่ เชิงปริมาณใช้แบบสอบถามส่วนตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ 1) คณะผู้บริหาร 2) พนักงานส่วนตำบล 3) สมาชิกสภา และ4) ผู้นำชุมชน จำนวน 132 คน โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์และสนทนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ 1) คณะผู้บริหาร 2) พนักงานส่วนตำบล และ3) สมาชิกสภา จำนวน 12 คน โดยวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและสรุปภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร อบต.ปากน้ำคือ หลักธรรมที่นำไปปฏิบัติเป็นคณติ และใช้ในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องด้วยความปรารถนาดี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มี 7 ประการ ได้แก่ 1.1) หลักรู้จักเหตุ 1.2) หลักรู้จักผล 1.3) หลักรู้จักตน 1.4) หลักรู้จักประมาณ 1.5) หลักรู้จักเวลา 1.6) หลักรู้จักชุมชน และ1.7) หลักรู้จักบุคคล และ2) แนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นคือ 2.1) การรู้จักเหตุ การศึกษาปัญหาเพื่อวางแผน ตัดสินใจแก้ปัญหา และติดตามประเมินผล 2.2) การรู้จักผล การวิเคราะห์คน งาน

* Received 20 August 2021; Revised 25 October 2021; Accepted 21 November 2021

ประเมินผลลัพธ์ เพื่อนำไปแก้ไขปัญหา 2.3) การรู้จักตน มีหลักการคิด รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 2.4) การรู้จักประมาณ การบริหารองค์กร และการประเมินความคุ้มค่า 2.5) การรู้จักเวลา การบริหารเวลา และประเมินผลการปฏิบัติงาน 2.6) การรู้จักชุมชน การตระหนักรู้ มีคุณธรรมประจําใจในการบริหาร และ 2.7) การรู้จักบุคคล การรู้จักบุคคล ขยันพบปะพูดคุย และการใช้ใจแลกใจ

คำสำคัญ: การประยุกต์ใช้, หลักสํปปุริสธรรม, การบริหารงาน, คณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, จังหวัดชุมพร

Abstract

The Objectives of this research article were to 1) study the Sappurisa Dhamma principle applied to management of the Paknam sub district administrative organization, and 2) Appropriate guidelines for apply with similar context of other local government. This was research mix method such as quantitatively research using questionnaire, purposive sampling including 1) board of administrator, 2) administrative officer, 3) congressman, and 4) community leader for all 132 persons by using statistics, frequency, percent, mean, standard deviation and qualitative research using interview and discussion by key informant including 1) board of administrator, 2) administrative officer, 3) congressman of 12 persons. by content analyzing and summarizing. The result was found that 1) Sappurisa Dhamma principle applied to management of the Paknam sub district administrative organization was Dharma principles to practice as a good person and used for living the right life with good intentions, the outlook was at a high level. There are 7 things such as 1.1) knowing the cause, 1.2) knowing the result, 1.3) knowing yourself, 1.4) knowing sufficiency, 1.5) knowing time, 1.6) knowing community and 1.7) knowing people. And 2) the suitable solution for apply with similar context of other local government such as 2.1) knowing the cause, studying problem to plan decide, solving the problem and follow-up evaluation, 2.2) knowing the results, analyzing people, working and evaluating results solve the problem, 2.3) knowing yourself, principles of thinking, Know how to act according to the situation, 2.4) knowing sufficiency, organization administration and reasonable valuation, 2.5) knowing time, time management and performance appraisal, 2.6) knowing community, awareness, moral in management, and 2.7) knowing people, meet often and heart swaps heart.



Keywords: Application, Sappurisa Dhamma Principle, Management, Pak Nam Subdistrict Administrative Organization, Chumphon Province

บทนำ

ชุมชนท้องถิ่นเปรียบเสมือนหน่วยทางสังคมที่มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างเป็นทางการ เช่น หมู่บ้าน ตำบล หรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นต้น ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทหนึ่งของประเทศไทย จากทั้งหมด 5 ประเภท ได้แก่ เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด องค์การบริหารส่วนตำบล และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา อบต.เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2552 เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีชื่อและเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเองเป็นการเฉพาะ โดยมีหน้าที่ตามมาตรา 66 คือหน้าที่พัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม และหน้าที่ต้องทำตามมาตรา 67 ได้แก่ (1) จัดให้มีและบำรุงทางน้ำและทางบก (2) รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย การดูแลการจราจร และส่งเสริมสนับสนุนหน่วยงานอื่นในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว (3) การรักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะ รวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล (4) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ (5) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (6) จัดการ ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรม และการฝึกอบรมให้แก่ประชาชน รวมทั้งการจัดการหรือสนับสนุนดูแลและพัฒนาเด็กเล็กตามแนวทางที่เสนอแนะจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (7) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็กและเยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ (8) คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (9) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น และ (10) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมาย รวมทั้งหน้าที่ที่อาจทำตามมาตรา 68 ได้แก่ (1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร (2) ให้มีและบำรุงไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น (3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ (4) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ (5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์ (6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว (7) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพ (8) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน (9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ อบต. (10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม (11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ (12) การท่องเที่ยว และ (13) การผังเมือง (ราชกิจจานุเบกษา, 2537) นอกจากนี้ ยังมีหน้าที่ตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 มาตรา 16 ที่กำหนดให้ อบต. มีอำนาจและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะ เพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองอีกด้วย (ราชกิจจานุเบกษา, 2542)

องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร เป็นหน่วยราชการส่วนท้องถิ่นที่มีพื้นที่รับผิดชอบครอบคลุมทั้งตำบลปากน้ำ มีเกาะในความรับผิดชอบ 7 เกาะ คือ เกาะง่ามน้อย เกาะง่ามใหญ่ เกาะเสม็ด เกาะกะโหลก เกาะทะเลคู่ เกาะหลักง่าม และเกาะสาก แบ่งเขตปกครองออกเป็น 7 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 1 บ้านเกาะเสม็ด หมู่ที่ 4 บ้านคอหมู หมู่ที่ 5 บ้านหัวกรูด หมู่ที่ 6 บ้านโนน หมู่ที่ 7 บ้านหัวถนน (บางส่วน) หมู่ที่ 8 บ้านจัดสรร และหมู่ที่ 10 บ้านมัทรี มีประชากรทั้งสิ้น 7,013 คน มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายแบ่งออกเป็นฝ่ายบริหารและฝ่ายสภา อบต. ซึ่งคณะผู้บริหารฯ 4 คน มีหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานอย่างกว้างขวาง ทั้งงานภายในสำนักงานที่แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ สำนักงานปลัด กองคลัง และกองช่าง มีบุคลากรในความดูแล 52 คน ภายใต้การกำกับดูแลของฝ่ายสภาฯ 14 คน และงานภายนอกที่ต้องดูแลประชากร 7,013 คน ครอบคลุมพื้นที่ 7 หมู่บ้าน (องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2562) โดยมีความคาดหวังให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นกลไกสำคัญในการกระจายอำนาจในการพัฒนาและการปกครองท้องถิ่นแก่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา กำหนดทิศทางการพัฒนา จัดสรรทรัพยากร ตลอดจนจัดการบริการสาธารณะให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ จากการกระจายอำนาจการปฏิบัติงานในปัจจุบันยังที่ไม่ครอบคลุมภารกิจของงาน ส่งผลให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการที่ควรจะเป็นไปตามภารกิจ อำนาจหน้าที่ รวมทั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ปัญหาที่พบ ได้แก่ การกระจายหน้าที่ ความล่าช้าจากการสั่งงาน การกำหนดระยะเวลา การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ให้มีความเป็นอยู่ที่ดี การดูแลระบบสาธารณสุขปศุสัตว์ ตลอดจนการบำรุงรักษา และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ (สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, 2547) ปัญหาที่เกิดขึ้นควรมีการแก้ไขอย่างเร่งด่วนโดยการยึดหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองและสังคมที่ดี หรือที่เรียกว่า “หลักธรรมาภิบาล” คือ องค์การบริหารส่วนตำบลจำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการที่ดี ดังนั้น หากองค์การบริหารส่วนตำบลมีความเข้มแข็งสามารถบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการสาธารณะได้อย่างครอบคลุมจะส่งผลให้ประชาชนในท้องถิ่นหรือในชนบทได้รับดูแลเอาใจใส่ พัฒนา แก้ไข บรรเทาปัญหาต่าง ๆ อย่างทันที่ทันที่ อันจะนำไปสู่ความอยู่ดีมีสุขของประชาชนทั้งประเทศ และหากองค์การบริหารส่วนตำบลบริหารงานบกพร่องขาดประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลให้เกิดความเสียหาย ความสูญเสียแก่บ้านเมือง และประเทศชาติอย่างใหญ่หลวง (วีระ หาญกัน, 2559)

ดังนั้น คณะผู้บริหาร อบต.ปากน้ำ จึงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการงานตามภารกิจ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่วางไว้ เพื่อนำพา อบต.ปากน้ำ ก้าวไปสู่การพัฒนาได้อย่างยั่งยืนท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์ในปัจจุบัน นั่นคือ การนำเอาหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน ได้แก่ สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมที่เป็นคุณสมบัติของคนดี 7 ประการ ประกอบด้วย 1) อัมมัญญตา คือ รู้จักเหตุ



รู้ 2) อัตถัญญตา คือ รู้จักผล 3) อัตตัญญตา คือ ผู้รู้จักรู้ตน 4) มัตตัญญตา คือ การรู้จักประมาณ 5) กาลัญญตา คือ รู้จักกาล 6) ปริสสัญญตา คือ รู้จักชุมชนหรือสังคม และ 7) ปุคคสสัญญตา คือ การรู้จักบุคคล (ทวิศักดิ์ สุขกมล, 2561) จะเห็นได้ว่า หลักสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้ เมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของผู้บริหาร อบต.ปากน้ำ จึงสามารถคาดหวังในเบื้องต้นได้ว่าจะสามารถนำพาการพัฒนาอย่างยั่งยืนมาสู่ อบต.ปากน้ำได้ เนื่องจากเป็นหลักธรรมของสัตบุรุษ เป็นคุณสมบัติของคนดี ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดและมีค่ามากที่สุดในการขับเคลื่อนงานขององค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากคนในองค์กรเป็นคนดี โดยเฉพาะคนที่เป็นผู้บริหารมีคุณสมบัติของคนดีเป็นพื้นฐาน ย่อมสันนิษฐานในเบื้องต้นได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรจะพัฒนาไปในทางที่ดี ดังนั้น จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องการใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่สามารถนำไปประยุกต์กับหน่วยงานหรือองค์กรอื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์และสนทนา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1.1 ประชากร (Population) คือ บุคลากรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร จำนวน 70 คน และประชากรทั้ง 7 หมู่บ้าน จำนวน 7,013 คน (องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2563)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ได้แก่ การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ 1) คณะผู้บริหาร จำนวน 4 คน 2) พนักงานส่วนตำบล จำนวน 44 คน 3) สมาชิกสภา จำนวน 14 คน และ 4) ผู้นำชุมชน จำนวน 70 คน จำนวนทั้งสิ้น 132 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตาม สูตร Krejcie and Morgan (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

1.3 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key Informants) ได้แก่ คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ซึ่งเป็นตัวแทนขององค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร ได้แก่ 1) คณะผู้บริหาร ประกอบด้วย นายก อบต. รองนายก และเลขานุการนายก 2) พนักงานส่วน



ตำบล ประกอบด้วย ปลัด อบต.ปากน้ำ หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้ากองคลัง หัวหน้ากองช่าง และ 3) สมาชิกสภา ประกอบด้วย ประธานสภา รองประธานสภา และสมาชิกสภา กลุ่มละ 4 คน จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ซึ่งทั้งหมดมีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับชุมชน 3 ปีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ โดยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามซึ่งให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการชุมชน ด้านภาษา ด้านวิจัย จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและครอบคลุมเนื้อหา แล้วนำไปหาค่าความเที่ยงตรงโดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC มีค่าระหว่าง 0.61 - 1.00 (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มอื่นที่คล้ายกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นคำนวณสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, L. J., 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 ของแบบสอบถามทั้งหมด และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และ 2) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert, R., 1967) โดยแบ่งช่วงของคะแนน ได้แก่ 1 หมายถึง น้อยที่สุด 2 หมายถึง น้อย 3 หมายถึง ปานกลาง 4 หมายถึง มาก และ 5 หมายถึง มากที่สุด และเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกมีวิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้าด้านข้อมูลเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของงานวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร และ 3) ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ เก็บรวบรวมข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหาร ระยะที่ 2 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระยะที่ 3 แนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใช้การสนทนากลุ่ม

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ เชิงปริมาณวิเคราะห์สถิติด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และสรุปเป็นภาพรวมนำเสนอผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 56.1 มีอายุระหว่าง 36 - 50 ปี ร้อยละ 37.9 และมีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมศึกษาถึงอนุปริญญามากที่สุด ร้อยละ 51.5

1. การศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ปากน้ำ อำเภอมืองชุมพร จังหวัดชุมพร



ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) มี 7 ประการ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ

หลักสัปปุริสธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
เป็นผู้รู้จักเหตุ	4.09	.74	มาก	
- วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบทุกครั้งก่อนตัดสินใจสั่งการ	4.15	.71	มาก	1
- รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร	4.14	.79	มาก	2
- เมื่อประสบปัญหาจากการปฏิบัติงาน คิดวิเคราะห์หาเหตุของปัญหานั้น	4.11	.70	มาก	3
เป็นผู้รู้จักผล	4.11	.75	มาก	
- กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร	4.14	.76	มาก	1
- นำผลการปฏิบัติงานที่ได้มาประเมินร่วมกันกับบุคลากรเพื่อพัฒนาต่อเนื่อง	4.13	.71	มาก	2
- ร่วมกับบุคลากรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์/เป้าหมายที่ตั้งไว้	4.12	.752	มาก	3
เป็นผู้รู้จักตน	4.08	.81	มาก	
- วางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับศรัทธา/ไว้วางใจ	4.17	.80	มาก	1
- มีความเข้มแข็ง อดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค	4.16	.72	มาก	2
- มีความสุขุม รอบคอบ ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.05	.77	มาก	3
เป็นผู้รู้จักประมาณ	4.10	.76	มาก	
- ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับจรรยาบรรณ	4.21	.69	มาก	1
- ยึดถือระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.17	.71	มาก	2
- ควบคุม กำกับ ดูแล การจัดวางระบบการเงิน การบัญชี และพัสดุ เป็นตามระเบียบ	4.11	.77	มาก	3
เป็นผู้รู้จักเวลา	4.11	.77	มาก	
- บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน	4.18	.73	มาก	1
- เอาใจใส่ติดตามการทำงานทุกระยะเพื่อให้งานสำเร็จเรียบร้อย	4.14	.74	มาก	2
- จัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่	4.12	.75	มาก	3
เป็นผู้รู้จักชุมชน	4.08	.82	มาก	
- รู้และเข้าใจสภาพวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม และประเพณีของแต่ละหมู่บ้าน/ชุมชน และปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับขนบธรรมเนียมประเพณี	4.27	.76	มาก	1



หลักปฏิบัติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	แปลผล
- รู้จักบริบทและสภาพทั่วไปของแต่ละหมู่บ้าน/ชุมชนในเขต รับผิดชอบ	4.20	.79	มาก	2
- ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตย และส่งเสริมให้ประชาชนยึดมั่น ในประชาธิปไตย	4.08	.84	มาก	3
เป็นผู้รู้จักบุคคล	4.03	.83	มาก	
- ให้การยกย่องชมเชยแก่บุคลากร ส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากร ทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน	4.08	.847	มาก	1
- เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อภัยและให้โอกาสในการ แก้ไขข้อบกพร่องแก่บุคลากร และตำหนิตัวโทษบุคลากรตาม ระเบียบของราชการ	4.05	.837	มาก	2
- รู้และเข้าใจผู้นำชุมชน แกนนำชุมชน ผู้นำทางภูมิปัญญา และ ผู้ที่ควรเคารพในชุมชน ให้เกียรติและติดต่อสมาคมด้วยอย่าง สม่ำเสมอ	4.05	.828	มาก	3

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า

1. หลัก “เป็นผู้รู้จักเหตุ” (ธัมมัญญตา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วางแผนการทำงานอย่างรอบคอบทุกครั้ง ก่อนตัดสินใจสั่งการ ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = .71) รองลงมาคือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .79) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “นายกฯเป็นคนมีเหตุผล เวลาชาวบ้านเดือดร้อนก็จะลงพื้นที่ไปตรวจสอบปัญหา และเรียกสมาชิกเจ้าของพื้นที่มาพูดคุย เพื่อให้รู้ต้นเหตุของปัญหา เพื่อจะได้หาทางแก้ไขได้ถูกต้อง” (กลุ่มผู้นำชุมชน, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯ ควรมีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ โดยค้นหาสาเหตุของปัญหาเป็นอันดับแรกก่อน รับฟังความคิดเห็นประชาชน และระดมความคิดเห็นมาวิเคราะห์ปัญหา

2. หลัก “เป็นผู้รู้จักผล” (อรรถัญญตา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .75) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากร ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .76) รองลงมาคือ นำผลการปฏิบัติงานที่ได้มาประเมินร่วมกันกับบุคลากรเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .71) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “ทีมบริหารจะประมาณการกันก่อนที่จะลงมือทำว่าโครงการนั้นโครงการนี้เราจะบรรลุอะไรได้บ้าง หลังจากพูดคุยกันแล้วนายกฯก็จะมอบหมายว่า โครงการนี้ท่านรองฯนี้ตามเรื่องนะ งานนั้นท่านรองฯนั้นดูให้ด้วย แต่ส่วนใหญ่ก็ช่วยกันดู” (รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯจะมีการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินโครงการไว้ล่วงหน้า ซึ่งอาจจะเกิดจากประสบการณ์ที่ผ่านมา โดยการปรึกษาพูดคุย



ร่วมกับฝ่ายปฏิบัติเพื่อเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมาย

3. หลัก “เป็นผู้รู้จักตน” (อัตตัญญา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = .74) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ วางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ปฏิบัติเป็นที่ยอมรับ ศรัทธา/ไว้วางใจ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .80) รองลงมาคือ มีความเข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = .72) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “นายกฯ เป็นคนดีมีคุณธรรม ไม่ถือตัว เสมอต้นเสมอปลาย แก่แก่จะขี้อวดแต่ใจดีไปคนเดียว เวะเยี่ยมชาวบ้านตรงนั้นตรงนี้ ไปกินกาแฟบ้าง พูดคุยเรื่องโครงการพัฒนาบ้าง สอบถามความเดือดร้อนของชาวบ้านบ้าง ชาวบ้านส่วนใหญ่จะชอบแก่ เพราะแก่ทำตัวเป็นกันเองดี” (กลุ่มผู้นำชุมชน, 2564) ดังนั้น ผู้บริหาร อบต.ปากน้ำจะมีความพึงพอใจในการวางตัวตนของตนเอง โดยการวางตนได้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มีความสุขุมรอบคอบ มีความอดกลั้นอดทน และเหมาะสมกับสถานการณ์

4. หลัก “เป็นผู้รู้จักประมาณ” (มัตตัญญา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = .76) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตนตามระเบียบ วินัย ข้อบังคับและจรรยาบรรณของพนักงานตามหน้าที่ของตน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = .69) รองลงมาคือ ยึดถือระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นแนวทางปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = .71) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “การจัดโครงการให้กับชาวบ้านแล้วจะได้ประโยชน์คุ้มค่าไหม ครอบคลุมประชากรจำนวนเท่าไร เพราะว่า อบต. จะใช้จ่ายงบประมาณต้องให้คุ้มค่ามากที่สุด” (กลุ่มผู้นำชุมชน, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯ มีการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นหลัก ไม่สั่งการตามอำเภอใจ ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติตามระเบียบวินัย กำกับ ดูแลการใช้งบประมาณการเงิน การบัญชี และพัสดุ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผน และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เหมาะสมกับจำนวนประชากรในพื้นที่

5. หลัก “เป็นผู้รู้จักเวลา” (กาลัญญา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .77) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บริหารงานตรงตามเวลาที่กำหนดไว้ในแผนการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = .73) รองลงมาคือ เอาใจใส่ติดตามการทำงานทุกระยะ เพื่อให้งานสำเร็จเรียบร้อย ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .74) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “นายกฯ แก่ก็บริหารเวลา บริหารงาน บริหารโครงสร้างได้ดี ไม่บังคับให้พนักงานต้องทำล่วงเวลา” (ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯ ควรรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เน้นบริหารจัดการงานให้เสร็จตามกำหนด เอาใจใส่ติดตามงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่ากับงบประมาณที่ได้ลงทุนไป

6. หลัก “เป็นผู้รู้จักชุมชน” (ปริสัญญญา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = .82) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ รู้และเข้าใจสภาพวัฒนธรรม



ชนบทรรมนิยม และประเพณีของแต่ละหมู่บ้าน/ชุมชน และปฏิบัติตนได้สอดคล้องกับชนบทรรมนิยมประเพณีของชุมชนท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.27$ S.D. = .76) รองลงมาคือ รู้จักบริบทและสภาพทั่วไปของแต่ละหมู่บ้าน/ชุมชนในเขตรับผิดชอบของ อบต. ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .79) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “นายกฯ.ให้ความสำคัญกับทุกชุมชนเท่าเทียมกันคือ ไม่มองว่าหมู่บ้านไหนเป็นฐานเสียงหรือเปล่า เพราะทุกหมู่สำคัญเท่ากันหมด แต่มองว่าหมู่ไหนเดือดร้อนมากกว่าก็จะไปแก้ไขให้หมู่บ้านก่อน” (รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯ ควรเป็นคนที่มีรู้และเข้าใจบริบทและสภาพทั่วไปของหมู่บ้านชุมชนเป็นอย่างดี และเข้าใจวัฒนธรรม ประเพณี และความต้องการ

7. หลัก “เป็นผู้รู้จักบุคคล” (บุคคลัญญาตา) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = .83) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ให้การยกย่องชมเชยแก่บุคลากรส่งเสริมขวัญกำลังใจบุคลากรทั้งในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .84) รองลงมาคือ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้อภัยและให้ออกาสในการแก้ไขข้อบกพร่องแก่บุคลากร และตำหนิตัวโทษบุคลากรตามระเบียบของราชการ ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = .83) ซึ่งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลที่ว่า “เราจะเน้นที่สมาชิกครับ ให้ความสำคัญกับสมาชิก เพราะสมาชิกสภาฯได้รับเลือกมาจากประชาชนโดยตรง เขาคลุกคลีอยู่กับพื้นที่ จะรู้ปัญหาต้นลึกหนาบางของพื้นที่ได้ดีกว่าที่ต้องสอบถามเขา ให้เกียรติเขา” (รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ, 2564) ดังนั้น ผู้บริหารฯ ควรรู้จักวางตัวจนเป็นที่รักใคร่ของทุกคน และยังรู้จักซื้อใจคนโดยอาศัยความจริงใจ ความมีน้ำใจ ไม่ถือตัว ทั้งกับบุคลากรในสำนักงาน โดยจะให้เกียรติ ให้ความสำคัญเป็นกันเอง อาศัยความจริงใจแบบใจแลกใจ

2. การศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

1. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักเหตุ” (ธัมมัญญาตา) ได้แก่ 1) การศึกษาปัญหาให้ครอบคลุมความต้องการของสมาชิก และค้นหาสาเหตุของปัญหา 2) การวางแผนแก้ปัญหา ผู้บริหารควรลงพื้นที่เก็บรายละเอียดสาเหตุของปัญหาอีกครั้งสำหรับประเด็นปัญหาที่จะต้องเข้าแก้ปัญหา 3) การตัดสินใจปัญหา ผู้บริหารควรใช้การระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยขึ้นอยู่กับความสำคัญของปัญหา เพื่อตัดสินใจเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารด้วยกันและ 4) การติดตามประเมินผล ควรมีการประเมินผลก่อนดำเนินการ ขณะที่กำลังดำเนิน และดำเนินการเสร็จก็ต้องประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และประเมินผลกระทบข้างเคียงที่เกิดขึ้นจากการแก้ไขปัญหาด้วย

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) การศึกษาปัญหา: ผู้บริหารองค์กรควรทำการศึกษาปัญหาให้ครอบคลุมความต้องการของสมาชิก และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน 2) การวางแผนแก้ปัญหา: ผู้บริหารควรลงพื้นที่เก็บรายละเอียดสาเหตุของปัญหาซ้ำ



เพื่อติดตามข้อมูลเบื้องต้น ก่อนการตัดสินใจแก้ปัญหา 3) การตัดสินใจแก้ปัญหา: ผู้บริหารควรใช้การระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาจากผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตัดสินใจในกลุ่มผู้บริหาร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หาข้อสรุปและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคการปฏิบัติงาน และ 4) การติดตามประเมินผล: มีการประเมินผลก่อนดำเนินการ ขณะที่กำลังดำเนินการ ผู้บริหารที่จะต้องประเมินความสำเร็จงาน หลังจากเสร็จต้องประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ และประเมินผลกระทบจากการแก้ไขปัญหา” (สนทนากลุ่ม, 2564)

2. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักผล” (อัตถ์ญญตา) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ผลวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นต่อการดำเนินโครงการหรือแก้ปัญหาใด ๆ เบื้องต้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์ทั้งโครงการ 2) การวิเคราะห์คน การมองเห็นถึงศักยภาพผู้ปฏิบัติงาน และ 3) การวิเคราะห์งาน การเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนไปจากเดิม เพื่อนำไปแก้ไขปัญหาใหม่ ๆ ในอนาคต

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) การวิเคราะห์ผล: เป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กร ที่ควรจะต้องวิเคราะห์ผลที่จะเกิดขึ้นต่อการดำเนินโครงการหรือแก้ปัญหาใด ๆ เอาไว้เป็นการเบื้องต้น เพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์โครงการ และอยู่ในแนวทางที่ได้วางไว้ 2) การวิเคราะห์คน: ผู้บริหารองค์กรควรจะต้องรู้ว่า หากฝ่ายปฏิบัติการไม่เข้าใจในเป้าหมายที่ต้องการอย่างถ่องแท้ ผลลัพธ์อาจแปรเปลี่ยนไม่เป็นไปตามที่คาดหวังได้ และ 3) การวิเคราะห์งาน: ผู้บริหารต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลง ต้องเตรียมพร้อมที่จะเรียนรู้ผลที่เกิดขึ้นรูปแบบใหม่ที่เปลี่ยนไปจากเดิม และนำไปเป็นประสบการณ์ใหม่เพื่อแก้ไขปัญหาในอนาคต” (สนทนากลุ่ม, 2564)

3. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักตน” (อัตถ์ญญตา) ได้แก่ 1) หลักคิด โดยอาศัยหลักคิดที่ว่า “ในเมื่อยิ่งสูงยิ่งหนาว ก็จงอย่าทำตัวให้สูง ยิ่งสูงยิ่งมีตำแหน่งหัวโขนมาก ก็ยิ่งต้องทำตัวให้เล็ก” 2) การวางตัว เป็นกันเองกับผู้คนรอบข้าง ไม่ถือตัว ไม่เย่อหยิ่ง มีความอ่อนน้อมถ่อมตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และ 3) การใช้หัวโขน รู้จักใช้หัวโขนที่สวมอยู่ให้ถูกกับสถานการณ์ สถานที่ และบุคคล ควรใช้หัวโขนอย่างเหมาะสม เน้นการอยู่กันแบบพี่แบบน้อง หรือแบบครอบครัวเป็นหลัก

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) หลักคิด: ยึดหลักคิดที่สวนทางกับสำนวนไทย “ยิ่งสูงยิ่งหนาว” ต้องวางตัวอย่างอ่อนน้อมถ่อมตน 2) การวางตัว: วางตัวเป็นกันเองกับผู้คนรอบข้าง ไม่ถือตัว ความอ่อนน้อมถ่อมตน ทำตนให้เป็นที่รักของบุคคลทั่วไป และ 3) การใช้หัวโขน: รู้จักใช้หัวโขนที่สวมอยู่ให้ถูกกับสถานการณ์ สถานที่ และบุคคล ควรใช้หัวโขนอย่างเหมาะสม ในวงการเพื่อนฝูงก็ควรให้เกียรติเพื่อนอย่างเหมาะสมกับเวลาและสถานที่หรือถอดหัวโขนระหว่างกัน ในวงการชาวบ้านและประชาชนก็ควรใช้การถอดหัวโขนออกทั้งหมด พยายามทำตัวให้เล็กส่วนในสำนักงานหรือองค์กรของตนเองก็ควรใช้หัวโขนเท่าที่จำเป็น ควรเน้นการอยู่กันแบบพี่แบบน้องหรือแบบครอบครัวเป็นหลัก” (สนทนากลุ่ม, 2564)



4. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักประมาณ” (มัตตัญญูตา) ได้แก่ 1) การบริหารองค์กร บริหารจัดการองค์กรโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการ โดยเฉพาะการใช้งบประมาณ ต้องกำกับดูแลให้เป็นไปตามระเบียบด้านการเงิน การบัญชี และพัสดุ 2) การสั่งการ ต้องปรึกษากับฝ่ายปฏิบัติการด้วยว่า ถ้าต้องดำเนินโครงการนั้น ๆ จะมีปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและวางแผนแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และ 3) การประเมินความคุ้มค่า ความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการเบื้องต้น เพื่อประมาณการผลกระทบและหลีกเลี่ยงปัญหาเกิดขึ้น

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) การบริหารองค์กร: บริหารจัดการองค์กรโดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการเป็นหลัก 2) การสั่งการ: ไม่สั่งการตามอำเภอใจ การตัดสินใจดำเนินโครงการต่าง ๆ การปรึกษาร่วมกัน เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจและวางแผนแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และ3) การประเมินความคุ้มค่า: ประเมินผลความคุ้มค่าของการใช้งบประมาณในการดำเนินโครงการเบื้องต้น และผลกระทบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง” (สนทนากลุ่ม, 2564)

5. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักเวลา” (กาลัญญูตา) ได้แก่ 1) หลักคิด รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ชาวบ้าน และองค์กร 2) การบริหารเวลา การติดตามงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และเน้นบริหารจัดการงานให้เสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่วางไว้ และ 3) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ประเมินปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินโครงการ เพื่อหาแนวทางแก้ไข

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) หลักคิด: รู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ต่อชาวบ้าน และต่อองค์กร 2) การบริหารเวลา: เอาใจใส่ในการติดตามงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน และเน้นบริหารจัดการงานให้เสร็จตามกำหนด และ3) การประเมินผลการปฏิบัติงาน: ประเมินปัญหาและอุปสรรคในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินโครงการ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในขั้นตอนต่าง ๆ ของการปฏิบัติงาน และทันต่อเหตุการณ์” (สนทนากลุ่ม, 2564)

6. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักชุมชน” (ปริสัญญูตา) ได้แก่ 1) การตระหนักรู้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้และเข้าใจบริบทและสภาพทั่วไปของพื้นที่ และปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับบริบทนั้น ๆ 2) การปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ ผู้บริหารต้องมีขันยืนแข็งในการประสานงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ และ 3) การมีคุณธรรมประจำใจ ผู้บริหารอย่างน้อยต้องมีความยุติธรรมในใจ ให้ความสำคัญกับทุกกลุ่มในองค์กร

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) การตระหนักรู้: ผู้บริหารต้องเรียนรู้และเข้าใจบริบทและสภาพทั่วไปของพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ ต้องเรียนรู้และเข้าใจและปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ให้ได้มากที่สุด 2) การปฏิบัติตนอย่างสม่ำเสมอ: ผู้บริหารต้องมีขันยืนแข็งในการประสานงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ และ 3) การมีคุณธรรมประจำใจ: ผู้บริหารต้องมีความยุติธรรมในใจ ให้ความสำคัญ



กับทุกกลุ่มในองค์กรหรือทุกพื้นที่ในความรับผิดชอบเท่าเทียมกัน และจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาให้กับปัญหาที่เดือดร้อนมากที่สุดก่อน และคุณผลกระทบของประชาชนลดหลั่นกันไปตามลำดับ” (สนทนากลุ่ม, 2564)

7. การประยุกต์ใช้หลัก “เป็นผู้รู้จักบุคคล” (บุคคลัญญตา) ได้แก่ 1) รู้จักบุคคล ผู้บริหารรู้จักการวางตัวที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทั้งภายในสำนักงานและภายนอกสำนักงาน โดยอาศัยความเป็นกันเอง และความจริงใจต่อกัน 2) ขยันพบปะพูดคุย ผู้บริหารควรขยันลงพื้นที่เยี่ยมเยียนชาวบ้าน ติดตามโครงการ และร่วมสภากาแฟกับชาวบ้าน และ 3) ใจแลกใจ ผู้บริหารอาศัยความจริงใจ แบบเอาใจแลกใจ

แนวทางที่เหมาะสมคือ “1) การรู้จักบุคคล: ผู้บริหารรู้จักการวางตัวที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคล ทั้งภายในสำนักงานและภายนอกสำนักงาน โดยอาศัยความเป็นกันเอง ไม่ถือตัว และความจริงใจต่อกัน 2) การขยันพบปะพูดคุย: หากเป็นบุคลากรภายในสำนักงาน ผู้บริหารจะให้ความเป็นกันเองและเรียกพบปะพูดคุยปรึกษางานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ หากเป็นชาวบ้านในชุมชน ผู้บริหารจะขยันลงพื้นที่เยี่ยมเยียนชาวบ้าน ติดตามโครงการ และร่วมสภากาแฟกับชาวบ้าน และ 3) การใช้ใจแลกใจ: ผู้บริหารอาศัยความจริงใจร่วมกับใจนักเลง แบบเอาใจแลกใจ หมู่บ้านไหนที่เคยเป็นฝ่ายตรงข้ามจะทุ่มเทพัฒนาจนเป็นที่ยอมรับของคนในหมู่บ้านนั้นและหันกลับมารักในที่สุด เช่นเดียวกับตัวบุคคลที่เคยอยู่ฝ่ายตรงกันข้ามก็ใช้ใจแลกใจจนกลายมาเป็นพวกพ้องในที่สุด” (สนทนากลุ่ม, 2564)

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอมืองชุมพร จังหวัดชุมพร อภิปรายได้ว่า หลักธรรม 7 ประการ ได้แก่ 1) “เป็นผู้รู้จักเหตุ” มีการวางแผนการทำงานอย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น และระดมความคิดเห็นเพื่อนำมาวิเคราะห์ปัญหา 2) “เป็นผู้รู้จักผล” มีการวิเคราะห์ประเมินผลการดำเนินการล่วงหน้า มีการปรึกษาร่วมกับฝ่ายปฏิบัติเพื่อให้เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ 3) “เป็นผู้รู้จักตน” มีความพึงพิถันในการวางตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ 4) “เป็นผู้รู้จักประมาณ” มีการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดระเบียบข้อบังคับของทางราชการเป็นหลัก 5) “เป็นผู้รู้จักเวลา” ควรรู้จักใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เน้นบริหารจัดการงานให้เสร็จตาม 6) “เป็นผู้รู้จักชุมชน” ควรรู้และเข้าใจบริบทและสภาพทั่วไป และความต้องการของชาวบ้านได้เป็นอย่างดี และ 7) “เป็นผู้รู้จักบุคคล” ควรให้เกียรติ ให้ความเป็นกันเอง อยู่กันแบบพี่แบบน้อง และอาศัยความจริงใจแบบใจแลกใจ สอดคล้องกับทวิศศักดิ์ สุขกมล พบว่า เทศบาลตำบลป่าไผ่เป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นที่ประสานงานสนับสนุนการดำเนินงานและสนองนโยบายของภาครัฐ และเป็นหน่วยงานหลักในการส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชน ในการบริหารงานของเทศบาลตำบลไผ่ แยก



ออกได้เป็น 4 ด้าน คือ ด้านหลักการบริหารงาน ด้านการจัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ หรือโครงการต่าง ๆ ด้านการบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานคลัง มีโครงสร้างการแบ่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการใช้หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 ประการ บูรณาการกับงานขององค์กร เป็นการแผ่หลอมรวมอยู่ในหลักการบริหารงานภาครัฐ ซึ่งเน้นเรื่องเทคนิคและวิธีการในการดำเนินงานด้านการบริหารงานของเทศบาล (ทวีศักดิ์ สุขกมล, 2561) และธีระศักดิ์ บึงมุ่ม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล พบว่า การพัฒนาบุคลากรตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ธัมมัญญดา (ด้านการฝึกอบรม) อุตตัญญดา (ด้านการศึกษาดูงาน) ปริสสัญญดา (ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน) อุตตัญญดา (ด้านการสัมมนาทางวิชาการ) มัตตัญญดา (ด้านการศึกษาต่อ) กาลัญญดา (ด้านการแสวงหาความรู้) และบุคคลปโรปรัญญดา (ด้านการนิเทศงานภายใน) จะเห็นได้ว่า ผู้บริหารควรให้คำปรึกษา แนะนำ ให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดแผนงาน วิสัยทัศน์ ภารกิจ วัตถุประสงค์ โครงการ ทำให้บุคลากรตระหนักว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือเป็นเจ้าของ ส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทความสามารถ และผู้บริหารควรสร้างขวัญ และกำลังใจ เมื่อบุคลากรทำงานได้อย่างสำเร็จ (ธีระศักดิ์ บึงมุ่ม และพรพิพัฒน์ เพิ่มผล, 2560)

2. จากการศึกษาแนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการ บริหารจัดการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือองค์กรอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน อภิปรายได้ว่า 1) “เป็นผู้รู้จักเหตุ” คือ การศึกษาปัญหาให้ครอบคลุมความต้องการของสมาชิก เพื่อวางแผนแก้ปัญหา การตัดสินใจแก้ปัญหา จากการระดมความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และ มีการติดตามประเมินผล: 2) “เป็นผู้รู้จักผล” คือ การวิเคราะห์ผลปัญหาที่เกิดขึ้นก่อนการ ดำเนินการเพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์โครงการ แล้วนำมาวิเคราะห์ศักยภาพคน และงาน ต่อไป 3) “เป็นผู้รู้จักตน” คือ หลักคิดที่ว่า “ยิ่งสูงยิ่งหนาว” ใช้ในการวางตัวกับผู้นอกรอบข้าง อ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักการใช้หัวไขนให้ถูกกับสถานการณ์ สถานที่ และบุคคล 4) “เป็นผู้ รู้จักประมาณ” คือ การบริหารองค์กรยึดระเบียบแบบแผนของราชการเป็นหลัก โดยการสั่งการ ต้องปรึกษากับฝ่ายปฏิบัติการด้วยเพื่อประเมินปัญหา และความคุ้มค่าประมาณ 5) “เป็นผู้ รู้จักเวลา” คือ ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ชาวบ้าน และองค์กร การบริหารงานให้ เสร็จตามเวลาที่กำหนด และประเมินผลการปฏิบัติงาน 6) “เป็นผู้รู้จักชุมชน” คือ การตระหนัก รู้ และเข้าใจบริบทและสภาพทั่วไปของพื้นที่ มีการประสานงานทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ และ มีคุณธรรมประจำใจในการบริหาร และ 7) “เป็นผู้รู้จักบุคคล” คือ การรู้จักบุคคล วางตัว เหมาะสมทั้งในและนอกสำนักงาน การขยันพบปะพูดคุยให้ความเป็นกันเอง และการใช้ใจแล กวให้กลายเป็นพวกพ้อง สอดคล้องกับพระทองพจน์ ธีธมโม และคณะ ที่ศึกษาเรื่อง หลักสัปปุ ริสธรรมกับการแก้ไขวิกฤติปัญหาสังคม กล่าวว่า หลักคำสอนทางพระพุทธศาสนามีจุดมุ่งหมาย เพื่อดับทุกข์ โดยเริ่มจากการเรียนรู้ทำความเข้าใจความทุกข์ที่เกิดขึ้น หรือเรียนรู้สาเหตุของ ปัญหา เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์หาวิธีแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง ดังนั้น หลักสัปปุริสธรรม 7



ประกอบด้วย ธัมมัญญา ความรู้จักธรรม อตถัญญา ความรู้จักอรรถ อตถัญญา ความรู้จักตน มัตถัญญา ความรู้จักประมาณ กาลัญญา ความรู้จักการ ปริสสัญญา ความรู้จักบริษัท หรือชุมชน และปุคคลโรปรัญญา ความรู้จักบุคคล หลักธรรมทั้งหมดนี้เป็นสิ่งที่บุคคลในสังคมควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจ เพราะเป็นหลักการของการประพฤติตนเป็นคนดี เพื่อนำไปสู่การป้องกันและการแก้ไขปัญหา ตลอดจนกระบวนการฟื้นฟูจิตใจ เพื่อพัฒนาชีวิตให้ดีขึ้นแก่บุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศชาติ (พระทองพจน์ ธีธมโม (พรมราช) และคณะ, 2561) และพระอุดม อภิญาโน และคณะ พบว่า แนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ประกอบด้วย ด้านธัมมัญญา ควรหาหลักนโยบายเพื่อทำความเข้าใจกับทุกฝ่าย ด้านอตถัญญา ควรจัดให้มีประชุม การสัมมนาหรืออบรมเพื่อสร้างแนวคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ด้านอตถัญญา ควรวางตนให้เป็นที่ยอมรับ ด้านมัตถัญญา ควรตระหนักและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ด้านกาลัญญา ควรให้ความสำคัญกับเรื่องของการทำงาน ต้องคำนึงถึงประโยชน์ ด้านปริสสัญญา ควรมีการออกพบปะ หรือสร้างกิจกรรมให้มีส่วนร่วมของประชาชน และด้านปุคคลโรปรัญญา ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน (พระอุดม อภิญาโน และคณะ, 2561)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า แนวทางการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ ประกอบด้วย 1) หลักธัมมัญญา เป็นการศึกษาปัญหา ให้ครอบคลุมความต้องการของสมาชิก และหาสาเหตุของปัญหา 2) หลักอตถัญญา การรับรู้ถึงจุดมุ่งหมายของหลักการและกฎเกณฑ์ รู้และเข้าใจสิ่งที่ตนปฏิบัติให้บรรลุผลตามเป้าหมาย 3) หลักอตถัญญา การรู้จักตนเอง การวางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ 4) หลักมัตถัญญา การรู้จักพอดี ยึดกฎระเบียบราชการและระเบียบเป็นหลัก รู้จักประมาณทั้งกำลังคนและเงิน 5) หลักกาลัญญา การรู้จักกาลเทศะ รู้จักบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ 6) หลักปริสสัญญา การรู้และเข้าใจบริบทโดยรอบและสภาพขององค์กรที่ตนเองบริหาร และ 7) หลักปุคคลัญญา การรู้และเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รู้จักใช้และบริหารจัดการคนเพื่อประโยชน์ขององค์กร แนวทางที่เหมาะสมในการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารจัดการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) หรือองค์กรอื่นที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน สรุปได้ว่า 1) หลักธัมมัญญา เริ่มจากการศึกษาปัญหาให้ครอบคลุม จัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามความจำเป็นเร่งด่วน 2) หลักอตถัญญา วิเคราะห์ผลก่อนการดำเนินโครงการเบื้องต้นเพื่อให้เห็นภาพรวมของผลลัพธ์ทั้งโครงการ 3) หลักอตถัญญา การวางตัวเป็นกันเองกับผู้คน มีความอ่อนน้อมถ่อมตน และรู้จักใช้ไหวพริบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ สถานที่ และบุคคล 4) หลักมัตถัญญา โดยยึดระเบียบแบบแผนของทางราชการและองค์กรเป็นหลัก ให้เป็นไปตามระเบียบ และการประเมินความคุ้มค่าของ

งบประมาณและประโยชน์ที่จะได้รับ 5) หลักกฤษฎีกา การใช้เวลาวางให้เกิดประโยชน์ และเน้นบริหารจัดการงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด 6) หลักปรีชาญาณ การตระหนักรู้ เข้าใจบริบทและสภาพทั่วไปของพื้นที่ ขยันประสานงานทั้งในและนอกพื้นที่ และมีคุณธรรมประจำใจ และ 7) หลักปศุศัญญา การรู้จักบุคคล วางตัวและใช้คนให้เหมาะสมกับงาน และใช้ความจริงใจแบบเอาใจแลกใจ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายคือ ควรนำผลการศึกษาบ่งชี้ไปบูรณาการใช้กับผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีหลักธรรมประจำใจ เพื่อส่งผลต่อการพัฒนาท้องถิ่นบนพื้นฐานของธรรมาภิบาลที่ดี และข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป คือ ควรทำการศึกษาต่อยอดว่าการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กลุ่มผู้นำชุมชน. (31 มีนาคม 2564). เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน. (พระสมุห์เจษฎา แดงบำรุง, ผู้สัมภาษณ์)
- ทวีศักดิ์ สุขกมล. (2561). การใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานเชิงบูรณาการของผู้บริหารเทศบาลตำบลป่าไผ่ อำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่. วารสารพุทธศาสตร์ศึกษา, 9(1), 79–92.
- ธีระศักดิ์ บึงมูม และพรทิพัฒน์ เพิ่มผล. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 6(1), 49–60.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2561). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาการพิมพ์.
- ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ. (27 มีนาคม 2564). เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอมะนัง จังหวัดน่าน. (พระสมุห์เจษฎา แดงบำรุง, ผู้สัมภาษณ์)
- พระทองพจน์ ธีธมโม (พรมราช) และคณะ. (2561). หลักสัปปุริสธรรมกับการแก้ไขวิกฤติปัญหาสังคม. วารสารสมาคมศิษย์เก่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 6(1), 51–65.
- พระอุดม อภิภูจน และคณะ. (2561). ความคิดเห็นของพระสังฆาธิการที่มีต่อภาวะผู้นำตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของพระราชวรเวท (จิต ติกขปัญโญ) เจ้าคณะจังหวัดสงขลา. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ, 3(2), 31–43.



- รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ. (29 มีนาคม 2564). เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร. (พระสมุห์เจษฎา แดงบำรุง, ผู้สัมภาษณ์)
- ราชกิจจานุเบกษา. (2537). พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2552. เล่ม 11/ตอนที่ 53 ก วันที่ 2 ธันวาคม 2537.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2542). พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. เล่ม 116/ตอนที่ 114 ก วันที่ 17 พฤศจิกายน 2542.
- วีระ หาญกัน. (2559). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดง อำเภอแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.
- สนทนากลุ่ม. (31 มีนาคม 2564). เรื่องการประยุกต์ใช้หลักสัปปุริสธรรมในการบริหารงานของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ อำเภอเมืองชุมพร จังหวัดชุมพร. (พระสมุห์เจษฎา แดงบำรุง, ผู้สัมภาษณ์)
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2547). รวมความเห็นคณะกรรมการกฤษฎีกาเกี่ยวกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : พระราชบัญญัติสภาอำเภอและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และ พระราชบัญญัติกำหนดและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สถาบันพระปกเกล้า.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ. (2562). แผนพัฒนาท้องถิ่น 4 ปี (พ.ศ. 2561–2564). ชุมพร: องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ.
- องค์การบริหารส่วนตำบลปากน้ำ. (2563). ข้อมูลพื้นฐาน. เรียกใช้เมื่อ 24 พฤศจิกายน 2563 จาก http://www.paknamsatun.go.th/product_images/4-05032564-1.pdf
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins. Publishers.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Likert, R. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.