

การบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด
**SĀRĀNIYADHAMMA-BASED ADMINISTRATION
OF SUB-DISTRICT ADMINISTRATION ORGANIZATIONS
IN PHON THONG DISTRICT, ROI ET PROVINCE.**

พิเชษฐ์ โปดapol

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

Pichet Podapol

Department of Local Administration

Corresponding Author E-mail: pichet.podapol@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด และ (2) เปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด 9 แห่ง กลุ่มตัวอย่างได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 134 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 45 คน และพนักงาน จำนวน 89 คน ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ one-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า (1) การบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักสามัญญตา รองลงมาคือด้านการบริหารตามหลักทัญญูสามัญญตา และด้านการบริหารตามหลักสาราณโภคี ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตาวัจจกรรม (2) การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสูงกว่าพนักงาน (3) การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกประสบการณ์ทำงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี มีการประยุกต์ใช้ผู้บริหารมีการประยุกต์ใช้หลักสัพปุริสธรรมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 1-5 ปี ตามลำดับ

คำสำคัญ: การบริหาร; สาราณียธรรม; องค์การบริหารส่วนตำบล; อบต.;

Abstract

The objectives of the research article were (1) to study the Sārāṇiyadhamma-based administration of Sub-district Administration Organizations (SAOs) in Phon Thong district, Roi Et province, (2) to compare the Sārāṇiyadhamma-based administration of SAOs in Phon Thong district, Roi Et province, classified by SAO personnel's position and job experience. The population of the research was a total of SAO personnel from nine SAOs in Phon Thong district, Roi Et province, and the 134 samples, consisting of 45 executives and 89 employees, were selected through Taro Yamané's sampling-size calculating formula. The instrument used for data collection was the five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis comprised of mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.), the t-test for independent samples, and one-way ANOVA.

The results of the research were as follows: (1) The Sārāṇiyadhamma-based administration of SAOs in Phon Thong district, Roi Et province was found to be overall at a high level. The aspect with the highest mean level was the administration based on Sīlasāmaññatī (keeping without blemish or the rules of conduct along with one's fellows), followed by the administration based on Dittisāmaññatī (endowment with right views along with one's fellows) and the administration based on Sādhāraṇabhogī (sharing any lawful gains with virtuous fellows), and the aspect with the lowest level was the administration based on Mettāvācīkamma (amiability in speech). (2) The comparison of the Sārāṇiyadhamma-based administration of SAOs in Phon Thong district, Roi Et province, was found to be overall and separately different at a statistically significant level of 0.05; the mean scores from SAO executives were found to be higher than those from SAO employees. (3) The comparison of the Sārāṇiyadhamma-based administration of SAOs in Phon Thong district, Roi Et province, classified by SAO personnel's work experience, was found to be different at a statistically significant level of 0.05; the implementation of Sārāṇiyadhamma-based administration of SAOs in Phon Thong district, Roi Et province, by the personnel with 5-10 year work experience was found to be higher than those with over-10-year work experience and with 1-5 year work experience, respectively.

Keywords: Administration; Sārāṇiyadhamma; Subdistrict Administrative Organization; SAO;

บทนำ

แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือ การวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุม ดังที่ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549: 3 – 5) กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people)

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยงานปกครองท้องถิ่นที่เป็นผลมาจากแนวคิดในการกระจายอำนาจซึ่งรัฐบาลได้มอบอำนาจหน้าที่ในการปกครองและจัดการบริการสาธารณะโดยดำเนินงานด้วยงบประมาณและเจ้าหน้าที่ของตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลได้รับการจัดตั้ง ในฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 ไปจนถึงการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 6 พ.ศ. 2552 โดยมีสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารของกรรมการและนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ใช้อำนาจบริหารงานโดยอยู่เป็นวาระ วาระละ 4 ปี การทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานจึงอาจมีความคิดเห็นที่แตกต่างกัน

มนุษย์มีการอาศัยอยู่ร่วมกันอย่างเป็นชุมชนหมู่มาก แต่ละคนต่างก็มีชีวิต มีความรู้สึกนึกคิดและมีจุดหมายของชีวิตที่แตกต่างกันออกไป ด้วยเหตุนี้เองบางครั้ง จึงทำให้เกิดปัญหาหรือมีความสับสนวุ่นวายขึ้น อันเนื่องมาจากความแตกต่าง ทางด้านความคิดของแต่ละคน ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่สังคมมีปัญหาขึ้นจะเป็นด้วยเหตุผลใด ๆ ก็ตาม คนนั่นเองที่จะต้องสามัคคีร่วมมือกันแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชนของชุมชนนั้นให้ดียิ่งขึ้น และมีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น หลักสาราณียธรรมจึงเป็นบ่อเกิดแห่งความสำเร็จของชุมชน ความสามัคคีจึงเป็นแหล่งพลังอันยิ่งใหญ่ การอยู่ร่วมกันของชุมชนจำเป็นต้องนำหลักธรรมของศาสนามาประยุกต์ใช้ เพื่อให้สังคม ชุมชน อยู่ร่วมกันอย่างสันติ ขจัดป้องกันปัญหาความขัดแย้ง ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นหรือมีขึ้นได้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์เพื่อการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด 9 แห่ง ประกอบด้วย

1. องค์การบริหารส่วนตำบลนาอุดม
2. องค์การบริหารส่วนตำบลสว่าง
3. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองใหญ่
4. องค์การบริหารส่วนตำบลโพธิ์ศรีสว่าง
5. องค์การบริหารส่วนตำบลอู่เม่า
6. องค์การบริหารส่วนตำบลคำนาดี
7. องค์การบริหารส่วนตำบลพรมสวรรค์
8. องค์การบริหารส่วนตำบลสรณกแก้ว
9. องค์การบริหารส่วนตำบลวังสามัคคี

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้จำนวน 134 คน ประกอบด้วย ผู้บริหาร จำนวน 45 คน และพนักงานจำนวน 89 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป เป็นแบบสอบถามประเภทเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scales)

5	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับมาก
3	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะในการบริหารตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นแบบสอบถามแบบเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สำหรับแบบถามเกี่ยวกับการบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) เทียบกับเกณฑ์ดังนี้

4.51 – 5.00	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับมากที่สุด
3.51 – 4.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับมาก
2.51 – 3.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้ระดับน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด วิเคราะห์ข้อมูลจากการใช้สถิติเชิงอนุมาน T – test และ One - Way ANAVA

ผลการวิจัย

1. การบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

จากการศึกษาการบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลเป็นดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 การบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้านที่	การบริหารตามหลักสราณิธรรม	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	เมตตากายกรรม	4.08	0.53	มาก
2	เมตตาวจีกรรม	4.05	0.57	มาก
3	เมตตามโนกรรม	4.15	0.49	มาก
4	สาธารณโภคิตา	4.37	0.57	มาก
5	ศีลสามัญญตา	4.55	0.41	มากที่สุด
6	ทิวฐิสามัญญตา	4.45	0.53	มาก
	รวม	4.28	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การบริหารตามหลักสราณิธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักศีลสามัญญตา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือด้านการบริหารตาม

หลักทฤษฎีสัมมูลดา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และด้านการบริหารตามหลักสาธารณโภคี ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตาวจีกรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57)

2. การเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการบริหารตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสูงกว่าพนักงาน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีการบริหารตามหลักสาราณียธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีการบริหารตามหลักสาราณียธรรมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ

การอภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด

จากผลการวิจัย พบว่า การบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.59) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักศีลสามัญญตา ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.41) รองลงมาคือด้านการบริหารตามหลักทฤษฎีสัมมูลดา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.53) และด้านการบริหารตามหลักสาธารณโภคี ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตาวจีกรรม ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.57) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การอยู่ร่วมกันของคนหมู่มาการแสดงออกที่เห็นและประสบมากที่สุดคือการพูดคุยกัน การสนทนากัน บางครั้งอาจทำให้กระทบกระทั่งกันได้ง่าย เพราะคำพูดรวมทั้งการที่รับรู้ข้อมูลจากคนอื่นเกี่ยวกับการที่มีคนกล่าวถึงตนเองในทางที่ไม่ดี ดังที่ กระทรวงวัฒนธรรม (2558) ได้กล่าวว่า การพูดมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอันมากไม่ว่าจะอยู่ที่ใดประกอบกับกิจการงานใดหรือคบหา สماعกับผู้ใด ผู้ที่ประสบความสำเร็จในธุรกิจการงาน การคบหาสมาคมกับผู้อื่นตลอดจนการทำประโยชน์แก่สังคม ล้วนแต่เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพในการพูดทั้งสิ้น การพูดมีความสำคัญต่อตนเอง เพราะถ้าผู้พูดมีศิลปะในการพูดก็จะเป็นคุณแก่ตนเอง ส่วนในด้านสังคมนั้น เนื่องจากเราต้องคบหาสมาคมและพึ่งพาอาศัยกัน การที่จะอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขนั้นจำเป็นต้องเป็นคนที่มี "พูดดี" คือพูดไพเราะ น่ารัก และพูดถูกต้องด้วยมารยาทในการพูด

2. การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ทำงาน

ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพโดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า มีการบริหารตามหลัก

สารานุกรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารสูงกว่าพนักงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารเป็นคนที่มีความยืดหยุ่นมากกว่าพนักงานเพราะผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งจึงมีความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาของพื้นที่และของประชาชนได้ดี มีความต้องการพัฒนาชุมชนให้เป็นไปตามนโยบาย สิ่งที่จะช่วยให้การทำงานก้าวหน้าได้ดีที่สุดคือการพูดคุยทำความเข้าใจในกันและกันในเบื้องต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของพระมหาจุฬาลงกรณ วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) (2550) กล่าวว่าผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้องธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงานคือจะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเองดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

ผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสารานุกรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกประสบการณ์ทำงาน พบว่า มีการบริหารตามหลักสารานุกรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 10 ปี มีการบริหารตามหลักสารานุกรมสูงกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป และ 1 – 5 ปี ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรที่ทำงาน 5 – 10 ปี เป็นช่วงคนที่อยู่ระหว่างทางของคนในองค์กรเป็นผู้ที่คอยประสานและเชื่อมความเข้าใจของคนอีก 2 กลุ่มที่สุดโต่ง คือ คนรุ่นเก่ากับคนรุ่นใหม่ โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่เราเรียกว่า “คน Gen Z” ซึ่งด้วยลักษณะแนวคิดของคนรุ่นใหม่มีความแตกต่างกับคนรุ่นเก่ามากการทำงานจะค่อนข้างมั่นใจในตนเองสูง ไม่ชอบกฎ ระเบียบ และถ้าไม่ได้ตั้งใจก็พร้อมจะลาออก ดังที่ สุภัทมา ตันตยาภินันท์ (2554) กล่าวว่า เป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่าในองค์กรหนึ่งจะประกอบด้วยบุคลากรหลายช่วงอายุซึ่งต้องมาทำงานร่วมกันและมักจะเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรต่างวัย เช่น การไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ในบุคลากรที่มีอายุมาก การสื่อสารโดยใช้ศัพท์เฉพาะกลุ่มอายุ เป็นต้น อาจกล่าวได้ว่าอายุนับเป็นปัจจัยหลักที่แสดงออกถึงความแตกต่างได้อย่างชัดเจน โดยช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้มีลักษณะการทำงาน การแสดงความคิดเห็นและการแสดงออกที่แตกต่างกัน ดังนั้นถ้าผู้บริหารทราบถึงความแตกต่างในแต่ละกลุ่ม อายุไม่ว่าจะเป็นลักษณะการเรียนรู้ บุคลิกภาพ พฤติกรรม ฯลฯ จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานได้ตรงกับความสามารถของพนักงาน การสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อดึงดูดใจแก่บุคลากร อีกทั้งลดปัญหาด้านการลาออก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับบุคลากรและชุมชน
2. ผู้บริหารควรมีนโยบายและเกณฑ์ในการประเมินการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
3. ผู้บริหารควรมีการมอบหมายงานและควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร
4. ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมให้กับบุคลากรและประชาชน

5. ผู้บริหารควรมีการวางแผนระยะยาวในการกำหนดแนวทางพัฒนา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

2. ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด

องค์ความรู้ที่ได้

การบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักสามัญญตารองลงมาคือด้านการบริหารตามหลักทฤษฏีสามัญญตารองลงมาคือด้านการบริหารตามหลักสาธารณโกศิ ตามลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการบริหารตามหลักเมตตาวจกรรม และการเปรียบเทียบการบริหารตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอโพธารอง จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงวัฒนธรรม. (2558). *มารยาทในการพูด*. แหล่งสืบค้นออนไลน์ https://www.mculture.go.th/young/ewt_news.php?nid=349&filename=CultureArticle สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2563.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), (2549). *พุทธวิธีในการบริหาร*, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาภูมิจัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2550). *คนสำราญงานสำเร็จ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์ พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัดมหาชน.
- สุปัทมา ตันตยาภินันท์. (2554). *ความแตกต่างภายในองค์การกับยุทธวิธีในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. วารสารนักบริหาร. 31, 59 -64.