

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับ ดังนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
 - ๒.๑.๑ แนวคิดของการพัฒนาชุมชน
 - ๒.๑.๒ ลักษณะของการพัฒนาชุมชน
 - ๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาชุมชน
 - ๒.๑.๔ ความหมายของการพัฒนา
 - ๒.๑.๕ ความหมายของชุมชน
- ๒.๒ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร
 - ๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา
 - ๒.๒.๓ หลักธรรมสำหรับการบริหาร
 - ๒.๒.๔ ทฤษฎีการบริหารงาน
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๓ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๓.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ
 - ๒.๔.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ
 - ๒.๔.๒ ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การ
 - ๒.๔.๓ ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิภาพ
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - ๒.๖.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน
 - ๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหาร
 - ๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล
 - ๒.๖.๔ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน

๒.๑.๑ แนวคิดของการพัฒนาชุมชน

แนวคิดของการพัฒนาชุมชน มีผู้ให้แนวคิดไว้ดังนี้

ประเวศ วะสี ได้ให้แนวคิดของการพัฒนาชุมชน ดังนี้^๑

๑. คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญมากที่สุด ปรัชญาของการพัฒนาชุมชนเชื่อมั่นในพลังและความสามารถของคน การดำรงอยู่หรือล่มสลายของชุมชน ขึ้นอยู่กับคนในชุมชนเป็นสำคัญ

๒. การมีส่วนร่วมของประชาชน การพัฒนาชุมชนเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมคิดร่วมปฏิบัติและร่วมตัดสินใจในทุกขั้นตอน ทั้งร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผล และร่วมรับประโยชน์ที่เกิดขึ้น และการพัฒนาชุมชนเป็นของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน การมีส่วนร่วมของประชาชนจึงเป็นแนวคิดที่สำคัญประการหนึ่งของการพัฒนาชุมชน

๓. การช่วยเหลือตนเองของชุมชน การพัฒนาชุมชนจึงเป็นการเสริมสร้างขีดความสามารถของประชาชนและชุมชนให้สามารถที่จะพัฒนาชุมชนได้ด้วยตนเอง การขอความช่วยเหลือจากภายนอกชุมชนต้องเป็นสิ่งที่เกินความสามารถของชุมชนเท่านั้น เพื่อให้ชุมชนมีความเข้มแข็งและพึ่งตนเองได้ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ศีลธรรม และสุขภาพ

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีการปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี” ผู้วิจัยได้รวบรวมความหมายจากนักวิชาการที่ได้นิยามไว้ ดังนี้

๒.๑.๒ ลักษณะของการพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน มีความเป็นมา ปรัชญา แนวความคิด ความหมายที่เป็นของตนเองซึ่งสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดลักษณะของการพัฒนาชุมชน ได้ดังนี้^๒

๑. เป็นการดำเนินงานโดยและใช้ทรัพยากรในชุมชนเป็นสำคัญ ไม่พึ่งพาบุคคลหรือทรัพยากรนอกชุมชน

๒. เป็นการร่วมมือกันระหว่างคนในชุมชนด้วยกัน คนในชุมชนกับหน่วยงานของรัฐหรือคนในชุมชนกับภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้การพัฒนาชุมชนประสบความสำเร็จ

๓. การเปลี่ยนแปลงที่มีเป้าหมาย หรือทิศทางสามารถควบคุมได้

๔. เกิดจากความตั้งใจและการกระทำของมนุษย์ ตามแผนและโครงการที่กำหนดขึ้นไม่ใช่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ

๕. เป็นการพัฒนาคุณภาพของคนในชุมชน ให้มีความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเอง บุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองและชุมชนให้ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ

^๑ประเวศ วะสี, ประชาคมตำบลยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียงศีลธรรมและสุขภาพ, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๑), หน้า ๑๐.

^๒สุรสิทธิ์ วิทยารัฐ, หลักการสื่อสารมวลชน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, ๒๕๔๙), หน้า ๒๕.

๖. เป็นกระบวนการในการศึกษา โดยใช้การศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนในชุมชนให้มีคุณภาพและความพร้อมในการพัฒนา

๗. เป็นกระบวนการจัดองค์กรหรือกลุ่ม เพราะการพัฒนาชุมชนเป็นการผนึกกำลังของคนในชุมชนเข้าด้วยกัน เพื่อให้เกิดศักยภาพของชุมชนและนำมาใช้ในการพัฒนาชุมชนได้

๘. เป็นการนำกลวิธีหรือวิธีการต่างๆ มาใช้

๙. มีลักษณะเป็นประชาธิปไตย การพัฒนาชุมชนเป็นของในชุมชน ดำเนินการโดยคนในชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนในชุมชน เป็นการให้สิทธิเสรีภาพ อิสระภาพ เสมอภาค ในชุมชน และเปิดโอกาสให้คนในชุมชนเป็นผู้กำหนดวิธีการดำรงชีวิตของตนเองและชุมชนได้ด้วยตนเอง

๒.๑.๓ ความหมายของการพัฒนาชุมชน

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาชุมชนไว้ดังนี้

กรมพัฒนาชุมชน ให้ความหมายของ การพัฒนาชุมชน หมายถึง การพัฒนาความรู้ความสามารถของประชาชน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในการช่วยตนเอง เพื่อนบ้านและชุมชนให้มาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยการร่วมมือกันระหว่างประชาชนกับรัฐบาล เป็นวิธีการที่นำการบริการของรัฐบาลกับความต้องการของประชาชนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดีขึ้น^๓

ปรียา พรหมจันทร์ ได้สรุปความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การสร้างความเจริญให้เกิดขึ้นแก่ชุมชนในทุกด้าน โดยยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยมุ่งพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของประชาชนให้ดำเนินการพัฒนาและแก้ปัญหาของชุมชนได้อย่างยั่งยืนโดยใช้ทรัพยากรในชุมชนที่มีอยู่ให้มากที่สุด^๔

รุจิกร ขาวนา ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง การทำให้ชุมชนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ตลอดจนการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชนให้ดีขึ้น และประชาชนเป็นผู้กระทำการโดยมีรัฐบาลและภาคเอกชนสนับสนุน^๕

ชอบ เข้มกลัด กล่าวว่า "การพัฒนาชุมชน เป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความรู้สึนึกคิดทัศนคติ บุคลิกภาพ นิสัยใจคอ ความซื่อสัตย์สุจริต รสนิยม และการพัฒนาสิ่งแวดล้อมไปพร้อมๆกัน" การพัฒนาชุมชนจะต้องลงไปถึงตัวคน ความรู้สึกนึกคิดทัศนคติของผู้คน หรือ"ผู้รับการพัฒนา" ด้วย ซึ่งถือว่า เป็นส่วนสำคัญที่สุดของการพัฒนาชุมชน เพราะถ้าหาก "การพัฒนาคน" ด้วยเรื่องเหล่านี้ไม่เกิดการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนย่อมเกิดขึ้นไม่ได้ ปัญหาที่มีอยู่ว่าความคิดเช่นนี้จะเกิดขึ้นจริงและกว้างขวางได้มากน้อยเพียงใด เพราะตัวอย่างการพัฒนาในแนวทางนี้มีให้เห็นมาแล้วมากมายใน

^๓ กรมพัฒนาชุมชน, ภูมิปัญญาไทย, (กรุงเทพมหานคร : กรมพัฒนาชุมชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๐.

^๔ ปรียา พรหมจันทร์, ศึกษาปัจจัยและวิธีการพัฒนาชุมชนบ้านตึ๊วังตำบลกำโลนอำเภอลานสกา จังหวัดนครศรีธรรมราช, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๒).

^๕ รุจิกร ขาวนา, ลักษณะและปัญหาการพัฒนาชุมชนริมคลองลำโรงอำเภอมืองจังหวัดสงขลา, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๓).

สังคมไทยแต่ก็มีระยะเวลาช่วงสั้นๆ เท่านั้น ที่ประชาชนให้ความสนใจ จากนั้นก็ปล่อยให้เงียบหายไป
ในที่สุด^๖

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ กล่าวถึง เป้าหมายของการพัฒนาชุมชน ว่างานพัฒนาชุมชนมี
เป้าหมายพัฒนาทั้งคนและสิ่งแวดล้อมไปพร้อมกัน แม้จะเป็นคำกล่าวสั้นๆ แต่มีความชัดเจนถึง
เป้าหมายของการพัฒนาว่าต้องลงสู่การพัฒนาคนเป็นหลัก เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะขับเคลื่อน
แผนและโครงการให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้^๗

การพัฒนาคน หมายถึง การกระทำใดๆ ที่ทำให้คนเป็นคนเฉลียวฉลาดขึ้นหรือทำให้คน
เป็นคนที่มีคุณภาพ รวมทั้งพัฒนาความรู้สึกรักนึกคิด กิริยามารยาทบุคลิกลักษณะนิสัยใจคอ ความซื่อ
ซื่อสัตย์ รสนิยม ค่านิยมของคน

การพัฒนาสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมที่ต้องการพัฒนาคือ วัตถุหรือสิ่งแวดล้อมคนให้เจริญ
ขึ้น เป็นการสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ อันจำเป็นแก่มนุษย์ การครองชีพ การอยู่รอดและ การมีชีวิตอยู่อย่าง
สะดวกสบาย และมีความสุขเพิ่มขึ้น ในการพัฒนาชุมชน แม้ว่าจะให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคน
มากกว่าสิ่งอื่นใดแต่ก็ต้องยอมรับว่า วัตถุสิ่งแวดล้อมคนก็มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาให้ทัน
กับการพัฒนาคนฉะนั้นงานพัฒนาชุมชน จึงมีเป้าหมายที่จะต้องพัฒนาทั้งสองด้านควบคู่กันไปเพื่อ
ความเจริญก้าวหน้าของชุมชนตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป้าหมายของการพัฒนาชุมชนให้ได้ผลอย่างมี
ประสิทธิภาพสมบูรณ์นั้น จึงต้องพัฒนาทั้งคนและสิ่งแวดล้อมควบคู่กันไปพร้อมๆ กัน

๕. หลักการพัฒนาชุมชน

องค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดหลักการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ไว้ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาชุมชนจะต้องสอดคล้องกับความต้องการอันแท้จริงขอประชาชน เริ่ม
จากโครงการง่ายๆ ก่อน แล้วค่อยๆ ไปสู่โครงการที่ยากขึ้น

๒) โครงการพัฒนาชุมชนนั้น จะต้องเป็นโครงการเอนกประสงค์ คือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ
การแก้ปัญหาของชุมชน หรือปรับปรุงความสุขความเจริญได้ในหลายๆ ด้าน พร้อมๆ กัน

๓) การพัฒนาชุมชนนั้นจะต้องเริ่มการดำเนินการเพื่อเปลี่ยนแปลงทัศนคติขอประชาชน
พร้อมๆ กับการพัฒนาชุมชน หรือพร้อมๆ กับการดำเนินการของชุมชน

๔) ต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาชุมชนอย่างเต็มที่เพื่อเป็นการ
สร้างพลังชุมชนและจัดรูปสถาบันหรือหน่วยงานปกครองหน่วยงานบริหารของประชาชนขึ้น

๕) ต้องแสวงหาผู้นำในท้องถิ่น และพัฒนาผู้นำท้องถิ่นขึ้นตามลักษณะของกิจกรรมและ
ความจำเป็นของชุมชน

๖) ให้สตรีและเยาวชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในโครงการให้มากที่สุด เพราะสตรีมีบทบาท
สำคัญต่อการขยายตัวของงานและแนวความคิดต่างๆ ส่วนเยาวชนสามารถเป็นกำลังรับช่วงงานและ
ขยายผลงานได้เป็นอย่างดี

๗) รัฐบาลจะต้องจัดบริการไว้ให้พร้อมเพื่อสนับสนุนงานและเป็นหลักประกันใน
ประสิทธิภาพของผลงาน และเป็นกำลังให้แก่ประชาชน

^๖ ขอบ เข้มกลัด, “การพัฒนาชุมชน”, วารสารสังคมศาสตร์, วิทยาลัยครูเพชรบุรี, (๑ ตุลาคม
๒๕๔๔), หน้า ๔.

^๗ สัญญา สัญญาวิวัฒน์, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๑.

๘) ต้องมีการวางแผนงานเพื่องานพัฒนาชุมชน ตั้งแต่ระดับประเทศถึงระดับท้องถิ่น และการบริหารงานในทุกระดับจะต้องมีความคล่องตัว และมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

๙) ในการดำเนินงานการพัฒนาชุมชนนั้น ควรสนับสนุนให้องค์การของเอกชนองค์การ อาสาสมัครต่างๆ ทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและระดับนานาชาติ ได้เข้ามามีส่วนร่วมด้วย

๑๐) ในการวางแผนการพัฒนาชุมชนนั้น ต้องมีการวางแผนให้มีการพัฒนาหรือ เจริญก้าวหน้าไปพร้อมๆ กัน ทั้งระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ทั้งนี้เพื่อให้ได้ระดับกับทุกส่วนของ ประเทศ จุดเน้นอันสำคัญของหลักการพัฒนาชุมชนดังกล่าว คือ การให้ความสำคัญกับการ เปลี่ยนแปลง ทศนคติ ค่านิยมของประชาชน ซึ่งเราต้องยอมรับความจริงว่า ประชาชนทั่วไปมองว่า การพัฒนาเป็นเรื่องของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะลงไปทำงานพัฒนาให้ชุมชนชาวบ้านมีบทบาทเพียงผู้ รอรับการพัฒนา ขณะเดียวกันมองว่า การพัฒนาคือการทำให้เจริญ ทำให้ชนบทกลายเป็นเมือง และ ทำให้เมืองขยายใหญ่โตขึ้นเป็นนคร มหานครในที่สุด ซึ่งความคิดเหล่านี้ได้กลายเป็นอุปสรรคอัน สำคัญยิ่งต่อการพัฒนา ทำให้การพัฒนาอยู่ในกรอบแคบๆ ตามขีดจำกัดของรัฐและเจ้าหน้าที่รัฐ

ณรงค์ ศรีสวัสดิ์ กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุง "หมู่บ้าน" ด้วยการกระทำร่วมกันระหว่างประชาชน และหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชนเพื่อให้หมู่บ้าน เป็นหน่วยสร้างความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศชาติได้อย่างมั่นคงด้วยการใช้ ทรัพยากรส่วนใหญ่ในท้องถิ่น และถ้าหากว่าชุมชนขาดสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จำเป็นแก่การเปลี่ยนแปลง ฝ่าย รัฐหรือองค์กรพัฒนาเอกชนจะช่วยจัดหาสิ่งจำเป็นที่ขาดแคลนนั่นได้^๘

จิรพรรณ กาณจนจิตรรา กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน คือ การเปลี่ยนแปลงชุมชนให้ดีขึ้น หรือให้เจริญขึ้นทุกด้านนั่นคือ จะต้องพัฒนากลุ่มชน สิ่งแวดล้อมทางวัตถุหรือสาธารณสมบัติและ พัฒนาด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อให้บรรลุผลแก่เศรษฐกิจและสังคมรวมทั้งการเมืองของชาติ โดยรวม^๙

พัฒน์ สุจำนงค์ กล่าวว่า การพัฒนาชุมชนเป็นการเปลี่ยนแปลง ทั้งทางเศรษฐกิจและ สังคมให้ดีขึ้นด้วยความร่วมมือกันระหว่างรัฐและประชาชน โดยวิธีการปรึกษาหารือกัน "การมีส่วนร่วม ของประชาชน" โดยมองว่าการพัฒนาชุมชนนั้นควรเกิดจาก"การมีส่วนร่วมของประชาชน" เป็น ประเด็นสำคัญ^{๑๐}

สุเทพ เชาวลิท กล่าวว่า “กรมการพัฒนาชุมชน มีเป้าหมายในการพัฒนาชุมชนอยู่ ๕ ประการ คือ

๑. เร่งการเพิ่มผลผลิต เพิ่มรายได้ และลดรายจ่ายของชุมชน
๒. ปรับปรุงส่งเสริมสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้น
๓. ปรับปรุงส่งเสริมอนามัย และสุขภาพ

^๘ณรงค์ ศรีสวัสดิ์, สังคมวิทยาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๔๘.

^๙จิรพรรณ กาณจนจิตรรา, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙), หน้า ๓๘.

^{๑๐}พัฒน์ สุจำนงค์ , การพัฒนาชนบทแบบผสมผสานสำหรับประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๒๐.

๔. ส่งเสริมการศึกษา และวัฒนธรรมตลอดทั้งให้เรียนรู้ในสิ่งที่จำเป็น

๕. พัฒนาประชาชนให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและชุมชนจากเป้าหมายของการพัฒนาชุมชนให้ได้ผลอย่างมีประสิทธิภาพสมบูรณ์นั้นต้องพัฒนาทั้งคนและสิ่งแวดล้อมไปพร้อม ๆ กัน^{๑๑}

ในการพัฒนาชุมชนมีองค์ประกอบหลากหลาย ซึ่งแต่ละองค์ประกอบล้วนมีความสำคัญในที่นี่จะกล่าวไว้ ๑๐ ประการ คือ

๑. การพัฒนาชุมชน คือ การพยายามที่จะยกมาตรฐานการครองชีพของประชาชนภายในชุมชนให้ดีขึ้นหรืออาจจะกล่าวได้ว่า การพัฒนาชุมชนมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้คนหรือชุมชนนั้นมีความเจริญขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง ทั้งนี้หมายถึง การทำให้คนในชุมชนนั้นมีความกินดีอยู่ดีขึ้นกว่าเดิม ทั้งนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากราษฎรเอง โดยราษฎรจะต้องช่วยด้วยตนเองในการพัฒนาด้วยการเข้ามามีความคิดเห็นตัดสินใจและดำเนินการด้วยตนเองบนพื้นฐานของความสมัครใจ ทั้งนี้เพราะการพัฒนาชุมชนมีจุดมุ่งหมายอยู่ที่ตัวประชาชน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทุกสายต้องการให้ประชาชนมีทักษะ มีความรับผิดชอบที่จะช่วยเหลือตนเอง

๒. การพัฒนาชุมชนมีจุดมุ่งหมายที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมหรือเป็นลักษณะทางกายภาพตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของประชาชน การประพฤติปฏิบัติแบบเก่า ๆ ของชุมชนนั้นอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งสองอย่างด้วยกัน ด้วยวิธีการให้การศึกษาแก่ประชาชนโดยเน้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและแนวความคิดให้ถูกต้อง

๓. การดำเนินงานจะต้องสนองตอบต่อความต้องการของประชาชน ทั้งนี้หมายถึงว่า กิจกรรมใด ๆ ที่จะนำไปส่งเสริมให้ประชาชนรับปฏิบัติ จะต้องเป็นกิจกรรมที่ประชาชนมีความต้องการอยู่แล้ว หรือเป็นกิจกรรมที่จำเป็นต่อการดำรงชีพของประชาชน และสามารถทำให้ประชาชนรู้สึกต้องการได้

๔. การพัฒนาชุมชนจะต้องใช้หลักการยั่วยุ เร่งเร้า ส่งเสริมให้ประชาชนเกิดความคิดริเริ่มและรู้จักวิธีช่วยตนเองโดยพลังกลุ่มคน ตลอดจนการดำเนินการไปตามโครงการพัฒนานั้น

๕. ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้กระตุ้นเตือน ยั่วยุและส่งเสริมให้ประชาชนในชนบทเกิดความคิดริเริ่มขึ้น

๖. แผนงานพัฒนาที่อาศัยความร่วมมือระหว่างประชาชนกับประชาชน และประชาชนกับหน่วยงานของรัฐบาล และองค์การอาสาสมัครเอกชน

๗. รัฐบาลหรือแหล่งให้ความช่วยเหลือจากภายนอก จะให้ความช่วยเหลือเฉพาะสิ่งใดสิ่งใดที่เกิดความสามารถที่ชุมชนหรือราษฎรจะจัดหาได้เอง เช่น ความรู้ทางวิชาการวัสดุ และเงินเท่าที่จำเป็น

๘. จะต้องมีการรวบรวมผู้เชี่ยวชาญสาขาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน มิใช่ดำเนินการแต่เพียงหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใด เพราะปัญหาของชุมชนอยู่นอกเหนือความสามารถของหน่วยงานหนึ่งหน่วยงานใด โดยเฉพาะและการที่จะพัฒนาชุมชนให้ได้ผลจะต้องเป็นการพัฒนาโดยมุ่งประชาชนเป็น

^{๑๑} สุเทพ เชาวลิติ, **หลักการพัฒนาชุมชน**, (พิมพ์ลักษณ์ : กรุงเทพฯโอเดียนส์โตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๓๘.

หลัก ดังนั้นจึงใช้หลักการที่เรียกว่าการพัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ คือ มุ่งที่จะพัฒนาทุก ๆ ด้าน ไม่ใช่เพียงด้านใดด้านหนึ่งด้านเดียว

๙. ขบวนการพัฒนาชุมชน จะต้องพิจารณาถึงสังคม ประเพณี วัฒนธรรมของท้องถิ่นเป็นหลัก

๑๐. วิธีการพัฒนาชุมชนโดยอาศัยหลักการและแนวทางระบอบประชาธิปไตยเป็นพื้นฐานในการดำเนินการ^{๑๒}

ไพรัตน์ เดชะรินทร์ กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน เป็นกระบวนการที่จะต้องทำต่อเนื่องกัน อย่างมีระบบ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้ จำต้องใช้เวลาและจำต้องอาศัยกรรมวิธีการเปลี่ยนแปลงที่ถูกต้อง กระทำอย่างรีบร้อน เพื่อให้การพัฒนาไปถึงประชาชนอย่างแท้จริงและเพื่อให้ "ทิศทางการพัฒนา" เป็นไปโดยถูกต้องตามหลักวิชา โดยการพัฒนาที่มีเป้าหมายหลักอยู่ที่ "การพัฒนาคน" ซึ่งเป็นเรื่องที่ยากยิ่งกว่าการพัฒนาอื่นๆ ไปหลายเท่าตัว^{๑๓}

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี กล่าวว่า "การพัฒนาชุมชน หมายถึง การวางแผนเพื่อสร้างสรรค์ความเจริญให้เกิดขึ้นแก่กลุ่มประชาชนทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี การอนามัย และการเมืองการปกครอง" โดยเฉพาะมองความสำคัญของ "อนามัย" ซึ่งจะมองไปที่ "คุณภาพชีวิต" ของผู้คนในชุมชนนั้นๆ^{๑๔}

ไพฑูรย์ เครือแก้ว กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน เป็นขบวนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ที่จะทำให้ชีวิตทุกๆ ด้านของประชาชนได้มีการเปลี่ยนแปลงเจริญก้าวหน้าขึ้นพร้อมๆ กัน เน้นว่าการพัฒนาชุมชนนั้นควรเป็นไปเพื่อ "คุณภาพชีวิต" ในทุกๆ ด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีและต้องเป็นขบวนการพัฒนาที่ต่อเนื่องยาวนาน^{๑๕}

सानิตย์ บุญชู กล่าวว่า การพัฒนาชุมชน เป็นขบวนการ (Movement) ที่มุ่งส่งเสริมความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น โดยความร่วมมืออย่างจริงจังของประชาชนและควรจะเป็นความคิดริเริ่มของประชาชนด้วยตนเอง แต่ถ้าประชาชนไม่รู้จักริเริ่ม ก็ให้ใช้ "เทคนิคกระตุ้นเตือน" ให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้นจนดูเหมือนว่า "ความร่วมมือของประชาชนต้องงานพัฒนาชุมชน" เป็นสิ่งที่แยกจากกันไม่ได้เด็ดขาดและต้องอาศัย "การกระตุ้นเตือน" เป็นระยะๆ ขาดไม่ได้เช่นกัน เพื่อให้ประชาชนเกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา^{๑๖}

^{๑๒} จีรพรรณ กาญจนจิตรา, การพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๙), หน้า ๒๐-๒๒.

^{๑๓} ไพรัตน์ เดชะรินทร์, การบริหารงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔) หน้า ๑๓.

^{๑๔} ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, การพัฒนาชุมชน : เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๖๐.

^{๑๕} ไพฑูรย์ เครือแก้ว, ลักษณะสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ปพิธิ, ๒๕๑๘), หน้า ๑๘๙.

^{๑๖} สานิตย์ บุญชู, การพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๗.

สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์ กล่าวว่า "การพัฒนาชุมชน หมายถึง กระบวนการอย่างหนึ่งที่รัฐบาลนำมาใช้เพื่อเป็นการกระตุ้น เตือน ยั่วยุและส่งเสริมประชาชนในชนบทให้เกิดความคิดริเริ่มขึ้น และเข้าร่วมมือในการดำเนินงานปรับปรุงความเป็นอยู่ของตนเอง และเสริมสร้างท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าทั้งในทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการปกครองตามระบบประชาธิปไตย"^{๑๗}

จากการศึกษา สรุปได้ว่า การพัฒนาชุมชน หมายถึง เป็นกระบวนการให้คนและกลุ่มคนในชุมชนมีศักยภาพเพียงพอและร่วมมือกันปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ของตนเองและชุมชนตามแผนและโครงการที่กำหนดไว้ ทั้งการใช้พลังของชุมชนและการสนับสนุนจากภายนอกชุมชน

๒.๑.๔ ความหมายของการพัฒนา

คำว่าพัฒนานั้น มีผู้ให้ความหมายไว้หลายคนมีดังนี้

ปกรณ์ ปรียากร กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึงการเปลี่ยนแปลงที่ละเอียดละน้อยโดยผ่านขั้นตอนลำดับต่างๆไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น เติบโตขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

ทิตยา สุวรรณชฎ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา เป็นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสังคม ซึ่งได้แก่ คน กลุ่มคน การจัดระเบียบความสัมพันธ์ทางสังคม ด้วยการจัดสรรทรัพยากรของสังคมอย่างยุติธรรม และมีประสิทธิภาพ^{๑๘}

แสงนภา ทองวิทยา กล่าวว่า การพัฒนาหมายถึงการใช้ความพยายามเพื่อดำเนินการพัฒนาไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือตอบสนองความต้องการที่จำเป็นขั้นพื้นฐานสำหรับประชาชนในแต่ละชุมชนตามความเป็นจริง โดยใช้ทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกโดยคำนึงถึงสาเหตุที่แท้จริงของปัญหาว่าสถานภาพปัจจุบันของประชาชนกลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไร และคำนึงถึงเกณฑ์ความเป็นไปได้ที่สนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ระดับความจำเป็นของตนเอง^{๑๙}

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ ให้ความหมายการพัฒนา หมายถึง การพัฒนาในทุกด้านของความเป็นอยู่ดีของคน(well-being of individual)คือ ทางเศรษฐกิจ ทางการเมือง ทางสังคมและวัฒนธรรม^{๒๐}

เจลิยว บุรีภักดี และคณะ ได้กล่าวว่า การพัฒนา หมายถึง การทำให้เจริญ ซึ่งรวมการแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหา การรักษาสິงที่ตืออยู่แล้วและการสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ขึ้นใหม่^{๒๑}

ราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่า การพัฒนา หมายถึง ความเจริญเติบโตหรือก้าวหน้า^{๒๒}

^{๑๗}สุวิทย์ ยี่วรพันธุ์, **การพัฒนาชุมชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕), หน้า ๖๓.

^{๑๘}ทิตยา สุวรรณชฎ, **สังคมวิทยา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๓๕๔.

^{๑๙}แสงนภา ทองวิทยา, **การมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดในการพัฒนาท้องถิ่น:ศึกษากรณีจังหวัดนครปฐม, ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕).

^{๒๐}สัญญา สัญญาวิวัฒน์, **ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๒๑}เจลิยว บุรีภักดี และคณะ, **ชุดวิชาการประเมินเพื่อการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานมาตรฐานการศึกษา สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

ยุวัฒน์ วุฒิเมธี ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การกระทำให้ดีขึ้นคือ เปลี่ยนจากสภาพหนึ่ง ไปสู่อีกสภาพหนึ่งที่ดีกว่า^{๒๓}

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนา หมายถึง การที่คนในชุมชนและสังคมโดยส่วนรวม ได้ร่วมกันดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับปรุงความรู้ความสามารถของตนเอง ได้ร่วมกันเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตของตน ชุมชน และสังคมให้ดีขึ้น^{๒๔}

พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายและอธิบายไว้ว่า การพัฒนามาจากคำภาษาบาลีว่า วัฒนะ แปลว่า เจริญ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน คือ การพัฒนาคน เรียกว่า ภาวนา กับการพัฒนาสิ่งอื่น ๆ ที่ไม่ใช่คน เช่น วัตถุและสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เรียกว่า พัฒนาหรือ วัฒนา เช่น การสร้างถนน บ่อน้ำ อ่างเก็บน้ำ เป็นต้น^{๒๕}

โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์ ได้ให้ความหมายของการพัฒนาที่น่าจะส่งผลต่อคนส่วนใหญ่ใน ๓ ลักษณะด้วยกัน คือ^{๒๖}

๑) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้า ซึ่งถ้าเป็นเรื่องเศรษฐกิจก็เรียกว่า ความเจริญทางเศรษฐกิจ ถ้าเป็นด้านสังคมก็เป็นเรื่องของความมีเหตุผล ตลอดจนระบบและกลไกซึ่งเอื้ออำนวยให้สามารถใช้เหตุผลเป็นหลักในการตัดสินใจ และลดความขัดแย้งโดยสันติวิธี เรื่องความก้าวหน้านี้ได้กลายเป็นเรื่องที่ได้รับการเอาใจใส่กันมาก และมีคนส่วนหนึ่งเห็นว่า การพัฒนานั้น หมายถึง เรื่องของความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจอย่างเดียว ซึ่งตามทัศนะของการพัฒนาโดยทั่วไปนั้น ควรหมายถึง เรื่องความก้าวหน้าทางสังคมด้วย ไม่เฉพาะแต่ความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจเท่านั้น

๒) การพัฒนา หมายถึง ความมั่นคง ถ้าในทางเศรษฐกิจเราต้องการให้ระบบเศรษฐกิจเป็นระบบที่มั่นคงมีเสถียรภาพ ไม่มีปัญหาเงินเฟ้อ เงินฝืด ในทางสังคมก็เช่นกันเราต้องการเห็นความมั่นคงทางสังคม เป็นสังคมที่สงบสุข สังคมที่สามารถปรับตัวเองให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้โดยปราศจากความรุนแรง ความมั่นคงจึงเป็นเรื่องใหญ่และในการพัฒนาที่ต้องคิดถึงเรื่องนี้ด้วย

๓) การพัฒนา หมายถึง ความก้าวหน้าและความมั่นคง การพัฒนายังควร หมายถึง ความเป็นธรรม อีกด้วย โดยเฉพาะความเป็นธรรมในลักษณะที่ว่าประชาชนทุกคนที่เป็นสมาชิกของสังคมได้เข้ามามีส่วนร่วม และได้รับผลตอบแทนจากการที่มีส่วนในการพัฒนาตามควร ดังนั้นการพัฒนาที่เราต้องการจึงควรเป็นการพัฒนาในรูปแบบที่ช่วยสร้างความเป็นธรรมด้วยจากคามหมายทั้งหมดนี้

^{๒๒}ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๓๒, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๓๙), หน้า ๓๔๕.

^{๒๓}ยุวัฒน์ วุฒิเมธี, หลักการพัฒนาชุมชนและการพัฒนาชนบท, (กรุงเทพมหานคร : ไทยอนุเคราะห์ไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๒.

^{๒๔}สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมไทย : แนวทางวิจัยและการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๗๙.

^{๒๕}พระราชวรมนี (ป.อ. ปยุตโต), ทางสายกลางของการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๗), หน้า ๑๖-๑๘.

^{๒๖}โฆสิต ปั้นเปี่ยมรัษฎ์, การพัฒนาประเทศไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๓๒), หน้า ๒๕.

สามารถสรุป ได้ว่า การพัฒนา คือ การสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าจนเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น เป็นการเปลี่ยนแปลงสภาวะการณ์ของสังคมจากระดับหนึ่งไปสู่อีกระดับหนึ่งที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้น และต้องการมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม

สรุปจากความหมายการพัฒนา ดังกล่าว หมายถึง เป็นการสร้างสรรค์ความเจริญเปลี่ยนแปลงของสังคมทุกด้านให้เจริญขึ้น เช่น เศรษฐกิจ การเมือง สังคมเพื่อให้ความเป็นอยู่ของคนในสังคมมีความเจริญขึ้น รวมถึงการแก้ไขสิ่งที่เป็นปัญหาให้ดีขึ้นและหมดไปการรักษาสิ่งที่ดีอยู่แล้ว การสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ขึ้นมาใหม่ และเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่สังคมที่ดีขึ้น

๒.๑.๕ ความหมายของชุมชน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ชุมชน ไว้ดังนี้

โรเบิร์ต เอ็ม แม็คไกวเวอร์ (Robert M. McIver) ให้ความหมายว่า ชุมชน คือ กลุ่มคนที่อยู่รวมกัน และสมาชิกทุกคน ได้ให้ความสนใจ ในเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชุมชนนั้นร่วมกัน มิเพียงแต่ให้ความสนใจอย่างใดอย่างหนึ่งเฉพาะ แต่ให้ความสนใจโดยทั่วไป ซึ่งมีขอบเขตมากพอที่จะอยู่ร่วมกันในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้แล้วชุมชนนี้อาจหมายถึง การอยู่รวมกันอย่างง่าย ๆ เช่น หมู่บ้านหนึ่ง ชนเผ่าหนึ่ง หรือการอยู่ร่วมกันขนาดใหญ่ เช่น เมืองหนึ่งๆ หรือประเทศหนึ่ง^{๒๗}

ประเวศ วะสี กล่าวว่า ชุมชน หมายถึง การที่คนจำนวนหนึ่งมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีความเอื้ออาทรต่อกัน มีความพยายามทำอะไรร่วมกัน มีการเรียนรู้ร่วมกันในการกระทำ รวมถึงการติดต่อสื่อสารกัน^{๒๘}

ปาริชาติ วลัยเสถียร กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นชุมชน ว่าการที่กลุ่มคนได้สร้างสรรค์ บางสิ่งบางอย่างขึ้นด้วยตนเอง เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างกัน คุณลักษณะหรืออัตลักษณ์ และการทำงานร่วมกัน ความเป็นชุมชนไม่ใช่สิ่งคงที่ อยู่ตลอดเวลา อาจเกิดขึ้นและสลายไปได้ บางขณะก็มีความเข้มแข็งเพื่อเผชิญสถานการณ์ที่ยุ่ยาก บางขณะอาจจะไม่มีพลัง และสูญสลายไปหรืออาจฟื้นตัวขึ้นมาใหม่อีกก็ได้มีการปรับเปลี่ยนไปตามเงื่อนไขและสภาวะแวดล้อมต่างๆ^{๒๙}

จากความหมายต่างๆ ดังที่ได้กล่าวมาแล้วพอจะสรุปได้ว่า ชุมชน หมายถึง กลุ่มคนที่มาอยู่รวมกันในเขตหรือบริเวณเดียวกันที่แน่นอน มีวิถีการดำเนินชีวิตคล้ายกัน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันอยู่ภายใต้กฎระเบียบกฎเกณฑ์เดียวกันและระบบความสัมพันธ์ของคน ความเชื่อ ศาสนา ประเพณี วัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ อาชีพ ระบบการเมือง ระบบการปกครอง โครงสร้างอำนาจ รวมถึงระบบนิเวศวิทยา สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีด้านต่างๆ ซึ่งระบบเหล่านี้มีความสัมพันธ์ต่อกันและระหว่างกัน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่ามีความเชื่อมโยงกันชนิดที่ไม่สามารถแยกจากกันได้ ซึ่งเป็นหน่วยการปกครองระดับล่างสุดของพื้นที่ อีกทั้งยังมีขอบเขตทางภูมิศาสตร์ หรือทาง

^{๒๗} โรเบิร์ต เอ็ม แม็คไกวเวอร์, อ้างถึงใน ไพรัตน์ เดชะรินทร์, **ทบทวนการพัฒนาชนบทไทย**, กรุงเทพมหานคร: แอนด์ เอส, ๒๕๔๔), หน้า ๑-๒.

^{๒๘} ประเวศ วะสี, **ประชาคมตำบล ยุทธศาสตร์เพื่อเศรษฐกิจพอเพียง ศิลธรรมและสุขภาพ**, (กรุงเทพมหานคร : มติชน, ๒๕๔๑), หน้า ๕.

^{๒๙} ปาริชาติ วลัยเสถียร, **กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๓), หน้า ๖.

กายภาพที่แน่นอน มีประชากรจำนวนหนึ่ง และมีระบบกลไกการปกครอง ที่เชื่อมต่อกับกลไกของรัฐอื่นๆ ตามลำดับชั้น คือ หมู่บ้าน-ตำบล-อำเภอ-จังหวัด-ประเทศ

๒.๒ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ บริหาร มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายการบริหาร ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นั้น นอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้ คือ คำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล ๒ ประการ คือ เหตุผลประการแรกเมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้น ดังนั้น เมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วๆ ไป หรือการบริหารราชการ จึงนิยมใช้คำว่า “Administration”^{๓๐}

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การ เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพ หรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล ในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของ การบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การใด ย่อมเกี่ยวข้องกับ การบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิต ของมนุษย์ในสังคม มีนักบริหารนักวิชาการ และนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

กิตติมา ปรีดีติลล กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์การรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๑}

จันทรานี สงวนนาม ได้สรุปว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ คือมีหลักการ กฎเกณฑ์ และทฤษฎี ที่พึงเชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ (Science) ซึ่งเป็นศาสตร์ทางสังคม ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้ หลักการ

^{๓๐} สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖).

^{๓๑} กิตติมา ปรีดีติลล, **ทฤษฎีบริหารองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ธนการพิมพ์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

และทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts)^{๓๒}

ประดิษฐ์ บอดี้จิ้น ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของ ยอร์ช (George) ไว้ว่า กระบวนการที่ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การดำเนินงานและการควบคุม เพื่อให้กิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยคนและทรัพยากร^{๓๓}

นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๓๔}

พยอม วงศ์สารศรี ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร การตระหนักถึง ความสามารถ ความถนัด ความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคุมไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้^{๓๕}

ชาญชัย อาจิณสมภาร ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแบบของ โมลแมน (Moehlman) ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การกระทำหรือกระบวนการทุกอย่างที่ต้องการทำให้นโยบายและวิธีการมีประสิทธิภาพ^{๓๖}

ดิน ปรัชญพฤทธิ การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนำนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๓๗}

ชาญชัย อาจิณสมภาร กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสั่งการและควบคุมกิจกรรมของสมาชิกในองค์กรรูปนัย เพื่อวัตถุประสงค์ในการทำให้เป้าหมายและจุดมุ่งหมายของสถาบันสำเร็จผล^{๓๘}

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารว่า การบริหาร หมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่ม ซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคน และวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกัน เพื่อ

^{๓๒} จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, (ม.ท.ป, ๒๕๓๖), หน้า ๔.

^{๓๓} ประดิษฐ์ บอดี้จิ้น, “กระบวนการบริหารงานของคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดกลุ่มภาคเหนือ”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๘).

^{๓๔} นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๔.

^{๓๕} พยอม วงศ์สารศรี, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๓๖} ชาญชัย อาจิณสมภาร, การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : การศาสนา, ๒๕๒๗), หน้า ๗.

^{๓๗} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๓๘} ชาญชัย อาจิณสมภาร, ศัพท์การบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑.

ร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้ และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้อย่างดีที่สุด^{๓๙}

ธนจรัส พูนสิทธิ ได้อ้างถึงความหมายของการบริหารในความคิดเห็นของ George R. Terry ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานตามลำดับขั้นอันประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การอำนวยการ (Actuating) และการควบคุม (Controlling) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยอาศัยคนและทรัพยากรอื่น^{๔๐}

ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์ ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารหรือการจัดการ คือ กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงาน มีเงินทุน เครื่องจักร และวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๔๑}

บรรจบ เนียมมณี ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่างๆที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายๆอย่างร่วมกัน โดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆดังนี้^{๔๒}

- ๑) บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป
- ๒) ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
- ๓) ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
- ๔) วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

ประธาน คงฤทธิศึกษากร ศึกษาการให้ความหมาย การบริหาร คือ การทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การโดยมีหลักการดังนี้^{๔๓}

- ๑) ต้องมีองค์การ (Organization) และองค์การนั้นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
- ๒) ต้องมีคนทำงานร่วมกัน คนเป็นส่วนสำคัญในการบริหารหรือการทำงาน
- ๓) ต้องมีทรัพยากรในการบริหาร ซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่นๆที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) วัสดุ (Material) ในการทำงาน
- ๔) ต้องมีการ จัดการในการบริหารหรือการทำงานเพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์

^{๓๙} ธงชัย สันติวงษ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๔๐} ธนจรัส พูนสิทธิ, **การจัดการองค์การและการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๑), หน้า ๒๐.

^{๔๑} ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เกลิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๐.

^{๔๒} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๔๓} ประธาน คงฤทธิศึกษากร, **สุขาภิบาลในฐานะปกครองตนเอง**, (กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๑๗๖.

นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง^{๔๔}

พิทยา บวรวัฒนา กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๔๕}

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่าหมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยความสะดวก การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๔๖}

วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ร่วมมือกันดำเนินกิจการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยใช้ทรัพยากรการบริหารที่เหมาะสม^{๔๗}

วิโรจน์ สารรัตนะ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยอาศัยหน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การจัดการองค์การ การวางแผน การติดตาม และการควบคุม^{๔๘}

ศจี อนันต์นพคุณ กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป นำทั้งศาสตร์และศิลป์ มาใช้ในการทำงานร่วมกัน เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยการบริหารอย่างเหมาะสมและใช้กระบวนการบริหารอย่างมีระบบ^{๔๙}

สุธี สุทธิสมบูรณ์ ได้ให้ความหมายของการบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๕๐}

เชฟแมน (Chapman) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรให้เดินไปข้างหน้าโดยอาศัยผู้อื่นด้วยการเป็นผู้นำ (Leadership) การแนะแนว (Guiding) และการกระตุ้น (Motivative) ความเพียรของผู้อื่นเพื่อสู่เป้าหมายขององค์กร และยังรวมไปถึงการให้

^{๔๔} นพพงษ์ บุญจิตราคุลย์, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

^{๔๕} พิทยา บวรวัฒนา, *การบริหารเชิงบูรณาการ*, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

^{๔๖} มัลลิกา ต้นสอน, *การจัดการยุคใหม่*, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๔๗} วินัย สมมิตร, สมัย รื่นสุข และสุนทร ศรีศึกษา, *หลักการบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, ๒๕๒๙), หน้า ๖.

^{๔๘} วิโรจน์ สารรัตนะ, *การบริหาร หลักการ ทฤษฎี และประเด็นทางการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๒), หน้า ๑.

^{๔๙} ศจี อนันต์นพคุณ, *กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ*, (สงขลา : ชลบุตรกราฟฟิก, ๒๕๔๒) หน้า ๓.

^{๕๐} สุธี สุทธิสมบูรณ์, *หลักการบริหารเบื้องต้น*, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

กำลังใจ (Inspiring) การสื่อสาร (Communication) การวางแผน (Planning) และการจัดการ (Management)^{๕๑}

ดาบริน และ ไอร์แลนด์ (Dabrin & Ireland) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอาศัยทรัพยากรต่างๆ ผ่านหน้าที่การบริหารต่างๆ ได้แก่ การวางแผนการจัดองค์การ การนำ และควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร^{๕๒}

เฮอร์เบิร์ต เอ. ซิมอน (Herbert A. Simon) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยที่ผู้บริหารมักจะไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติ แต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว และกิจกรรมความร่วมมือของกลุ่มต้องการประสบความสำเร็จต่อส่วนรวม^{๕๓}

ดอน เฮลลริเกล (Don Hellriegel) ได้กล่าวว่า “Management” หมายถึง ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น^{๕๔}

เดลล์ โยเดอร์ (Dele Yoder) ได้กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง การนำไปสู่กระบวนการของการทำกิจการที่มีการวางแผน (Planning) การอำนวยการ (Directing) และความร่วมมือ (Coordinating) โดยเฉพาะกิจกรรมด้านเศรษฐกิจ^{๕๕}

ติน ปรัชญพฤทธ์ ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการนำเอาการตัดสินใจ และนโยบายไปปฏิบัติ ส่วนการบริหารรัฐกิจนั้น หมายถึง เกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ^{๕๖}

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวว่า การบริหารเป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่างๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผล ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้^{๕๗}

^{๕๑}E.N. Chapman, **Supervisor Survival Kit**, (Second edition, California : Science Research Associates Inc., 1995), p.3.

^{๕๒}Dabrin & Ireland. Ernest Dale Management, **Theory and Practice**, (New York : McGraw-Hill Book co.1972), p.4

^{๕๓}Simon, Smithburg&Thompson, **Public Administration**, 14th ed. (New York : AlfredA.Knope, 1971), p.3.

^{๕๔}Don Hellriegel, **Management** (Third edition, Addison-Wesley Publishing Company.Inc., 1982), p.6.

^{๕๕}Dele Yoder, **Personnel Principles and Policies**, (Fourth printing, Englewood Cliffs :New Jersey prentice-Hall, Inc. 1956), p.7.

^{๕๖}ติน ปรัชญพฤทธ์, **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

^{๕๗}พิทยา บวรวัฒนา, **การบริหารเชิงบูรณาการ**, (นนทบุรี : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, ๒๕๔๖), หน้า ๒.

มัลลิกา ต้นสอน ได้ให้ความหมายของการบริหาร (Administration) ว่า หมายถึงการกำหนดแนวทางหรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ^{๕๘}

สุธี สุทธิสมบุญ และสมาน รังสิโยภักษ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารหมายถึงการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่างๆอันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการปฏิบัติงาน (Method) เป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน^{๕๙}

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง ระบบที่ใช้ในการดำเนินการนำเอาทรัพยากรทั้งคนและวัสดุสิ่งของมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร การบริหารมีลักษณะเป็นกระบวนการ ได้แก่ กระบวนการคิด การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การบังคับ การรายงาน การงบประมาณ การประสานงาน การควบคุมงาน การตัดสินใจ และนโยบาย โดยให้งานที่ทำนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงทัศนคติหรือก้าวเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานตามความสามารถของแต่ละคน อีกทั้งยังเป็นการจัดการบริหารที่ทำลายต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งภายในและภายนอกองค์กรและมีจุดประสงค์ที่สำคัญคือความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

๒.๒.๒ ความหมายของการบริหารในทางพระพุทธศาสนา

การบริหารในทางพระพุทธศาสนาเป็นความพยายามในการนำเอาหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับวิชาสมัยใหม่ทั้งนี้ เพราะพุทธธรรมเป็นนามธรรมสูงกว่าความรู้สมัยใหม่ใดๆ พุทธธรรมจึงสามารถครอบคลุมทั้งวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้ทั้งหมด

นักวิชาการทางพระพุทธศาสนาได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

พระเมธีธรรมาภรณ์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึงศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น และนักบริหารมีหน้าที่วางแผนจัดองค์กร แต่งตั้งบุคคล อำนวยการ และควบคุมทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทางเดียวกันเพื่อสู่เป้าหมายที่วางไว้ ส่วนความหมายของการบริหารในทางธรรม คือ วิธีการบริหารต่างๆที่ใช้กันทั่วไป พอสรุปได้ ๓ ลักษณะ แต่ที่ดีที่สุด คือ แบบถือธรรมหรือหลักการเป็นสำคัญโดยยึดเอาความสำเร็จเป็นพื้นฐานทำให้งานสำเร็จ ไม่เอาความขัดแย้งส่วนตัวมาเกี่ยวข้อง และยินดีรับคำแนะนำจากทุกฝ่าย เพื่อให้ทุกคนมีโอกาสแสดงความสามารถ จะได้ทั้งน้ำใจคนและผลของงานวิธีนี้เรียกว่า “ธรรมาธิปไตย” คือ ใช้ทั้งพระเดชและพระคุณ^{๖๐}

^{๕๘} มัลลิกา ต้นสอน, **การจัดการยุคใหม่**, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด, ๒๕๔๔), หน้า ๑๐.

^{๕๙} สุธี สุทธิสมบุญ, **หลักการบริหารเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักพิมพ์ ก.พ., ๒๕๓๖), หน้า ๑๒.

^{๖๐} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **คุณธรรมสำหรับนักบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๑), หน้า ๒-๓.

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่าหมายถึง การปกครอง (Government) การดูแลรักษาหมู่คณะและการดำเนินหรือการจัดการ (Management) กิจกรรมต่างๆ ของหมู่คณะหรือองค์กรต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปตามนโยบาย (Policy) ขององค์กรนั้นๆ ด้วยดี มีประสิทธิภาพ (Efficiency)^{๖๑}

พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้ชนะใจลูกน้อง ธรรมชาติสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่น มั่นคง และสามารถเป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้นผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร^{๖๒}

พระพยอม กลฺยาโณ ได้กล่าวว่า การบริหารต้องใช้หลักธรรม ผู้บริหารต้องถือศีลธรรม อยู่ในหัวใจ มีความรู้ มีความกล้าหาญ มีความขยัน รู้จักละที่ส่วนตัวบุคคล แล้วไปเพิ่มแก่ส่วนรวมและสังคมให้เกิดประโยชน์สุข^{๖๓}

ปิยโสภณ ได้แสดงทรรศนะไว้ว่า การบริหารเป็นเรื่องที่สำคัญมาก ต้องใช้ปรัชญาการบริหารเป็นหลัก ต้องจัดคนให้เข้ากับงาน วางระบบงานให้แยกกันอย่างชัดเจนต้องเน้นการศึกษา นำการปกครอง^{๖๔}

สุลักษณ์ ศิวรักษ์ (ส. ศิวรักษ์) ได้แสดงทรรศนะการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนาไว้ว่า การบริหารงานทั้งหมด คือ การบริหารตนเอง เป็นการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตน และพัฒนางาน การพัฒนาตนต้องรู้เท่าทัน ความโลภ ความโกรธ และความหลง สำคัญต้องมีสติ^{๖๕}

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ความเห็นของนักวิชาการทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการบริหารนั้น เหมือนกับนักวิชาการทั่วไปให้ไว้ แต่ในทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำหลักธรรมมาใช้ร่วมและเสริมในการบริหาร

สรุปได้ว่า การบริหาร ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการที่จะร่วมมือกันทำกิจการขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยใช้กระบวนการดำเนินงานซึ่งสืบเนื่องและใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการจัดการเพื่อให้เกิดความสำเร็จ การบริหารแบบใหม่ไม่ได้ยกเลิกการใช้ทฤษฎีหรือหลักการในยุคการจัดการแบบวิทยาศาสตร์หรือยุคการบริหารแบบมนุษย์สัมพันธ์แต่กลับนำเอาหลักการและทฤษฎีเหล่านั้นมาทำการทดลองและวิจัยเพิ่มเติมทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เกิดความรู้และความคิดที่ชัดเจนขึ้น ส่วนนักวิชาการทางพระพุทธศาสนามีความเห็นในเรื่องการ

^{๖๑} พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ขยมงคล), **การบริหารวัด**, (นครปฐม : เพชรเกษมการพิมพ์, ๒๕๔๘), หน้า ๒๖.

^{๖๒} พระมหาอุทัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี), **คนสำราญงานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๐), หน้า ๒๕-๓๒.

^{๖๓} พระพยอม กลฺยาโณ, **การบริหารเชิงพุทธในการบริหารธุรกิจแบบพุทธ**, หน้า ๒๖-๒๘.

^{๖๔} ปิยโสภณ (นามแฝง), **ก้าวใหม่แห่งคณะสงฆ์การศึกษาเผยแผ่การปกครองการก่อสร้าง**, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล เจียฮั่ว, ๒๕๔๖), หน้า ๑-๑๐.

^{๖๕} สุลักษณ์ ศิวรักษ์, **การบริหารงานแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท ส่องสยาม จำกัด, ๒๕๓๘), หน้า ๓.

บริหารเหมือนกับนักวิชาการทั่วไป ต่างกันที่ว่าทางพระพุทธศาสนาจะเน้นการนำธรรมะมาใช้ร่วมและส่งเสริมในการบริหาร

๒.๒.๓ หลักธรรมสำหรับการบริหาร

การบริหารจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ส่วนหนึ่งนั้นก็ขึ้นอยู่กับคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารในการบริหารองค์การเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากที่สุด ดังนั้น มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับหลักธรรมสำหรับการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

พระธรรมโกศาจารย์ ได้กล่าวถึง นักบริหารแบบธรรมาธิปไตยควรยึดหลักธรรมในการบริหารที่เรียกว่า พละ ๔ ประการ^{๖๖} คือ

- | | |
|--------------|--------------------------------------|
| ๑) ปัญญาพละ | กำลังความรู้หรือความฉลาด |
| ๒) วิริยพละ | กำลังแห่งความเพียร |
| ๓) อนวัชชพละ | กำลังการงานที่ไม่มีโทษหรือความสุจริต |
| ๔) สังคหพละ | กำลังการสงเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ |

พละหรือกำลังแห่งคุณธรรมทั้ง ๔ ประการนี้ ช่วยทำให้นักบริหารปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ นักบริหารจะสามารถวางแผน จัดองค์การ แต่งตั้งบุคลากร อำนาจการ และควบคุมได้ดีต้องมีความฉลาด ขยัน สุจริต และมนุษยสัมพันธ์ ยิ่งเขามีคุณธรรมทั้ง ๔ ข้อนี้เพิ่มมากขึ้นเท่าใด ก็ยิ่งทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเท่านั้น ตรงกันข้ามถ้าใครคนใดขาดคุณธรรมทั้ง ๔ ประการ แม้เพียงบางข้อ เขาก็เป็นนักบริหารที่ดีไม่ได้^{๖๗}

พระพรหมคุณาภรณ์ ได้กล่าวถึง คุณธรรมที่นักบริหารพึงมี คือ อปรีหานิยธรรม^{๖๘} ของกษัตริย์วัชชี หรือ วัชชีอปรินิยธรรม ๗ ธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อม เป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว สำหรับหมู่ชนหรือผู้บริหารบ้านเมือง

- ๑) หมั่นประชุมกันเนืองนิตย์
 - ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม พร้อมเพรียงกันเลิกประชุม พร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำ
- ข้อนี้แปลอีกอย่างหนึ่งว่า : พร้อมเพรียงกันลุกขึ้นป้องกันบ้านเมือง พร้อมเพรียงกันทำกิจทั้งหลาย
- ๓) ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติไว้ (อันขัดต่อหลักการเดิม) ไม่ล้มล้างสิ่งที่บัญญัติไว้ (ตามหลักการเดิม) ถือปฏิบัติมั่นตามวัชชีธรรม (หลักการ) ตามที่วางไว้เดิม
 - ๔) ท่านเหล่าใดเป็นผู้ใหญ่ในชนชาววัชชี เคารพนับถือท่านเหล่านั้น เห็นถ้อยคำของท่านว่าเป็นสิ่งอันควรรับฟัง
 - ๕) บรรดากุลสตรีกุลมารีทั้งหลาย ให้อยู่ดีโดยมิถูกข่มเหง หรืออดคร่ำครวญใจ
 - ๖) เคารพสักการะบูชาเจดีย์ (ปูชนียสถานและปูชนียวัตถุ ตลอดถึงอนุสาวรีย์ต่างๆ) ของวัชชี (ประจำชาติ) ทั้งหลาย ทั้งภายในและภายนอก ไม่ปล่อยให้ธรรมิกพลที่เคยให้เคยทำแก่เจดีย์เหล่านั้นเสื่อมทรามไป

^{๖๖} งาม. นวก. (ไทย) ๒๓/๕/๗๕๒.

^{๖๗} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๓ - ๕.

^{๖๘} งาม.สตตก. (ไทย) ๒๓/๑๐/๑๘.

๗) จัดให้ความอารักขา คุ่มครอง ป้องกัน อันชอบธรรม แก่พระอรหันต์ทั้งหลาย (ในที่นี้ กินความกว้าง หมายถึงบรรพชิตผู้ดำรงธรรมเป็นหลักใจของประชาชนทั่วไป) ตั้งใจว่า ขอพระอรหันต์ทั้งหลายที่ยังมิได้มา พึงมาสู่แวนแคว้น ที่มาแล้วพึงอยู่ในแวนแคว้นโดยผาสุก

อุปทานิยธรรม ๗ ประการนี้ พระพุทธเจ้าตรัสแสดงแก่เจ้าวัชชีทั้งหลายผู้ปกครองรัฐ โดยระบอบสามัคคธรรมา ซึ่งรัฐคู่อริยอมรับว่า เมื่อชาววัชชียังปฏิบัติตามหลักธรรมนี้ จะเอาชนะด้วยการรบไม่ได้ นอกจากจะใช้การเกลี้ยกล่อมหรือยุแหยกให้แตกสามัคคี^{๖๙}

๒.๒.๔ ทฤษฎีการบริหารงาน

เทเลอร์ (Frederick W Taylor) บิดาแห่งการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ได้พัฒนาการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ซึ่งมีพื้นฐานอยู่ในหลักการ (Principles) ที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๗๐}

๑. ต้องมีการคิดค้นและกำหนดวิธีที่ดีที่สุด (One Best Way) สำหรับงานแต่ละอย่างคือ ต้องมีการกำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุดที่ช่วยให้สามารถทำงานเสร็จลุล่วงไปด้วยดีตามวัตถุประสงค์ มาตรฐานของงานจะต้องมีการจัดวางเอาไว้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่ได้พิสูจน์มาแล้วว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดจริง และในเวลาเดียวกันการจ่ายผลตอบแทนแบบจูงใจต่างๆ ก็จ่ายให้ตามผลผลิตทั้งหมด

๒. ต้องมีคัดเลือกและพัฒนาคนงาน โดยตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของการรู้จักงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับคนงาน นอกจากนี้ต้องมีการอบรมคนงานให้รู้จักวิธีการทำงานที่ถูกวิธีด้วย และในการคัดเลือกคนงานจะต้องมีการพิจารณาเป็นพิเศษที่จะให้ได้คนที่มีคุณสมบัติที่ดีที่สุดตรงตามงานที่จะให้ทำ

๓. ด้วยวิธีการพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับวิธีการทำงาน ควบคู่กับการพิจารณาคนงานนี้ คนงานจะไม่คัดค้านต่อวิธีทำงานใหม่ที่ได้กำหนดขึ้น เพราะโดยหลักเหตุผลคนงานทุกคนจะเห็นจริงถึงโอกาสที่เขาจะได้รับรายได้สูงขึ้นจากการทำงานถูกวิธีที่จะช่วยให้ได้ผลผลิตสูงขึ้น

๔. การประสานร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดระหว่างผู้บริหารและคนงาน ฝ่ายบริหารควรจะได้ประสานอย่างใกล้ชิดเป็นประจำกับคนงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน แต่ต้องไม่ใช่โดยการลงมือปฏิบัติงานที่ควรจะเป็นงานของคนงานเท่านั้น

จากหลักการดังกล่าว พบว่าวิธีการต่างๆ ล้วนแต่เป็นวิธีการที่มีหลักเกณฑ์ทางหลักวิทยาศาสตร์ ทำให้เกิดทฤษฎีการบริหารขึ้นมาและได้เสนอแนะว่า ผู้บริหารต้องมีบทบาทเป็นจุดกลางของปัญหาและความสำเร็จของกลุ่มที่จะต้องรับผิดชอบนำเอาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของกลุ่มมาคิดวิเคราะห์และปรับปรุงหาทางออกให้ได้เป็นผลดีที่สุดสำหรับกลุ่มให้ดีขึ้นและมากขึ้นเรื่อยๆ

ทฤษฎีการบริหารของเฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) ได้เสนอทฤษฎีการบริหารโดยมีความเชื่อว่าเป็นไปได้ที่จะหาทางศึกษาถึงศาสตร์ที่เกี่ยวกับการบริหาร (Administrative) ซึ่งสามารถใช้ได้กับการบริหารทุกชนิด ไม่ว่าจะเป็นการบริหารอุตสาหกรรมหรืองานรัฐบาล โดยมีสาระสำคัญ

^{๖๙} พระพรหมคุณาภรณ์, พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๘๙.

^{๗๐} เทเลอร์, อังโน ธงชัย สันติวงศ์, องค์การและการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๓), หน้า ๔๗-๔๘.

เกี่ยวกับการบริหาร (Management Functions) ซึ่งประกอบด้วยหน้าที่ทาง การบริหาร ๕ ประการ คือ^{๗๑}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง ภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องทำ การคาดการณ์ล่วงหน้าถึงเหตุการณ์ต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อธุรกิจ และกำหนดขึ้นเป็นแผนปฏิบัติงาน หรือวิถีทางที่จะปฏิบัติเอาไว้เพื่อเป็นแนวทางของการทำงานในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่ผู้บริหารจะต้องจัดให้มีโครงสร้างของงานต่างๆ และอำนาจหน้าที่ ทั้งนี้เพื่อให้เครื่องจักร สิ่งของ และตัวคน อยู่ในส่วนประกอบที่เหมาะสมในอันที่จะช่วยให้งานขององค์การบรรลุผลสำเร็จได้

๓. การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) หมายถึง หน้าที่ในการสั่งการงานต่างๆ ของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะกระทำให้ผลสำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้บริหารจะต้องกระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดี จะต้องเข้าใจคนงานของตน จะต้องเข้าใจถึงข้อตกลงในการทำงานของคนงานและองค์การที่มีอยู่ รวมถึงจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดทั้งขึ้นและลง นอกจากนี้ยังต้องทำการประเมินโครงสร้างขององค์การและผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนเป็น

ประจำอีกด้วย หากโครงสร้างขององค์การที่เป็นอยู่ไม่เหมาะสมก็จำเป็นต้องปรับปรุงเช่นเดียวกัน ถ้าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาคนใดหย่อนประสิทธิภาพ การไล่ออกเพื่อปรับปรุงกำลังคนที่มีอยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ก็เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องทำ

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง ภาระหน้าที่ที่จะต้องเชื่อมโยงงานของทุกคนให้เข้ากันได้ และกำกับให้ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการที่จะต้องกำกับให้สามารถประกันได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ทำไปนั้นสามารถเข้ากันได้กับแผนที่ได้วางไว้แล้ว

ฟาโย (Fayol) ได้กำหนดหลักการในการบริหารจัดการขึ้น ๑๔ ประการเป็นส่วนประกอบสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารจัดการ ดังนี้^{๗๒}

๑. การแบ่งงานกันทำ (Division of Labor) ฟาโย ได้เสนอว่า คนงานควรจะได้รับการมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติมากขึ้น หรือได้รับการกระตุ้นให้มีความรับผิดชอบในผลลัพธ์ของงานมากขึ้น ซึ่งหลักการนี้จะสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์การยุคปัจจุบันได้

๒. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) แวปเบอร์และฟาโย ได้ให้ความสำคัญของอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการของแวปเบอร์จะได้มาจากตำแหน่งหน้าที่ของผู้บริหารในสายการบังคับบัญชา ส่วนอำนาจหน้าที่แบบไม่เป็นทางการจะได้รับจากความชำนาญงานของบุคคล (Expertise) ความรู้ทางเทคนิค (Technical Knowledge) ความมีคุณค่าทางศีลธรรม (Moral Worth) และความสามารถในการนำ (Leading) และสร้างความผูกพันกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนเน้นว่าอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควรอยู่คู่กัน

^{๗๑}Price, Alan, **Human Resource Management**, In a Business Context, 2 edition, (London : Thomson Learning, 2004), p. 110.

^{๗๒}ฟาโย, อังโน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๖๘-๖๙.

๓. การมีผู้บังคับบัญชาคนเดียว (Unity of Command) ฟาโย กล่าวว่าคำสั่งสองคำสั่ง (Dual Command) อาจก่อให้เกิดปัญหาในการทำงาน เช่น การรายงานจะมีความเกี่ยวข้อง ในเมื่อผู้ควบคุมสองคนได้ให้คำสั่งกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงคนเดียว ทำให้เกิดการสับสนในบางสถานการณ์ คำสั่งสองคำสั่งนี้ทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ผู้บังคับบัญชา และทำให้เกิดการสับสนในลำดับชั้นของอำนาจหน้าที่แบบเป็นทางการ (Formal Hierarchy of Authority) การประเมินอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารในระบบผู้บังคับบัญชาสองคนจะเป็นการยาก และผู้บริหารจะไม่สนใจในความรู้สึของผู้ใต้บังคับบัญชา มักจะโกรธและอาจไม่ให้ความร่วมมือในอนาคตถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่เชื่อฟัง

๔. สายการบังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ (Line of Authority) เป็นสายการบังคับบัญชาจากผู้บริหารในระดับบนสู่ผู้ปฏิบัติงานในระดับล่างขององค์การ ความสัมพันธ์ของการจำกัดความยาวของสายการบังคับบัญชา โดยการควบคุมจำนวนของระดับในลำดับชั้นของการบริหารจัดการ จำนวนที่ดีที่สุดในการลำดับชั้นการบังคับบัญชา (Hierarchy) คือความยาวของการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานระดับล่าง รวมถึงความล่าช้าในการวางแผน (Planning) และการจัดการ (Organizing) ซึ่งการจำกัดจำนวนของระดับชั้นการบังคับบัญชาให้น้อยลงจะทำให้ปัญหาในการติดต่อสื่อสารลดลง และองค์การจะมีการปฏิบัติงานที่รวดเร็วและมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ภายในองค์การได้มีการแบ่งแยกแผนกต่างๆ ซึ่งแต่ละแผนกจะมีระดับชั้นการบังคับบัญชาโดยผู้บริหารในระดับกลางและระดับต้นของสายการบังคับบัญชาแต่ละแผนกต้องมีปฏิสัมพันธ์กับผู้จัดการในระดับเดียวกันในแผนกอื่นๆ ซึ่งปฏิสัมพันธ์นี้ช่วยในการตัดสินใจให้เร็วขึ้น เนื่องจากผู้บริหารจะรู้จักบุคคลอื่น และรู้วิธีการในการแก้ปัญหาเพิ่มมากขึ้น สำหรับการทำงานข้ามแผนกหรือการทำงานข้ามสายนั้น เป็นการสร้างทีมงานข้ามสาย ซึ่งสามารถควบคุมโดยผู้นำของแต่ละทีม

๕. การรวมอำนาจ (Centralization) เป็นการรวมอำนาจของการบังคับบัญชาไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ ซึ่งอำนาจหน้าที่จะไม่ได้รวมไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงของสาย การบังคับบัญชา แต่เป็นการกำหนดว่า ควรมีการรวมอำนาจไว้ที่ผู้บริหารระดับสูงเท่าไร อย่างไรและมีการกระจายอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและคนงานในระดับล่างอย่างไร สิ่งนี้ถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากว่าจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงานในทุกๆระดับขององค์การ

๖. การมีเป้าหมายเดียวกัน (Unity of Direction) เป็นการออกแบบหรือกำหนดแผนในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและคนงานที่ใช้ทรัพยากรขององค์การ องค์การใดที่ไม่มีการวางแผนจะทำให้ขาดประสิทธิภาพและขาดประสิทธิผล ซึ่งจะไม่มีการมุ่งไปสู่กิจกรรมของกลุ่มหรือกิจกรรมของบุคคล แต่การวางแผนจะเริ่มที่ผู้บริหารระดับสูงทำงานเป็นทีมร่วมกับกลยุทธ์ขององค์การ ซึ่งจะต้องมีการติดต่อกับผู้บริหารในระดับกลางที่มีส่วนในการตัดสินใจว่าจะใช้ทรัพยากรขององค์การอย่างไร เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามกลยุทธ์ หลักการในข้อนี้ยึดหลักว่ากิจกรรมของแต่ละกลุ่มต้องมีจุดหมายและแผนเดียวกัน

๗. หลักความเสมอภาค (Equity) ความเสมอภาคคือ ความเป็นธรรม (Justice) ความยุติธรรม (Impartiality) และความเหมาะสม (Fairness) สำหรับสมาชิกทุกคนภายในองค์การซึ่งในปัจจุบันพนักงานมีความต้องการความเสมอภาคมากขึ้นเป็นการจัดการที่ใช้หลักความเท่าเทียมกัน

๘. การออกคำสั่ง (Order) วิธีการจัดการซึ่งอยู่ในตำแหน่งนั้นในการจัดหาเพื่อให้องค์การได้รับประโยชน์สูงสุด และเป็นการจัดหางานให้แก่พนักงานโดยใช้ผังองค์การ(Organization Chart) เพื่อแสดงให้เห็นถึงตำแหน่งและหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน และเป็นการชี้ชัดว่าตำแหน่งของพนักงานแต่ละคนอาจจะมีการเลื่อนขั้นได้ในอนาคต การวางแผนเกี่ยวกับอาชีพได้รับความสนใจมากขึ้นในองค์การยุคปัจจุบัน เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่ามีความจำเป็นที่จะต้องให้การฝึกอบรม (Training) และการพัฒนากำลังแรงงาน (Developing) โดยองค์การจะกำหนดตำแหน่งหน้าที่สำหรับคนทุกคน และทุกคนจะเข้าใจตำแหน่งหน้าที่ของตน

๙. ความคิดริเริ่ม (Initiative) เป็นความสามารถของบุคคลในการกระทำสิ่งต่างๆ โดยปราศจากการสั่งการจากผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารจะต้องกระตุ้นให้พนักงานมีความคิดริเริ่มซึ่งความคิดริเริ่มนี้นับถือว่าเป็นจุดแข็งขององค์การ เนื่องจากจะสามารถสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้ผู้บริหารมีความต้องการทักษะ (Skill) และไหวพริบ (Tact) เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและความต้องการของพนักงาน และความสามารถ (Ability) จะทำให้เกิดความสมดุล ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้วัดผู้บริหารระดับสูงในการพัฒนาและการบริหารงาน

๑๐. ความมีระเบียบวินัย (Discipline) เป็นการมุ่งให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง การเชื่อฟัง (Obedience) อำนาจ (Energy) คำขอร้อง (Application) และลักษณะของการแสดงความนับถือออกมา สำหรับอำนาจของผู้บังคับบัญชา ความมีระเบียบวินัยเป็นบุคลิกลักษณะที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารหลายๆ คนที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งหมดและทำงานอย่างเข้มแข็งเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ความมีระเบียบวินัยจะเป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์การกับคุณสมบัติของผู้นำภายในองค์การ และเป็นความสามารถของผู้บริหารในการที่จะปฏิบัติตามอย่างยุติธรรมอีกด้วย

๑๑. ค่าตอบแทน (Remuneration of Personnel) การให้รางวัลประกอบด้วยโบนัส และแผนการแบ่งกำไร เป็นการช่วยกระตุ้นการทำงานของพนักงานได้ การให้หรือการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ ระบบรางวัลที่มีประสิทธิภาพสามารถให้ความยุติธรรมทั้งพนักงานและองค์การ รวมทั้งสามารถกระตุ้นผลผลิตเพิ่ม โดยการให้รางวัล เพื่อเป็นการสนับสนุนให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น โดยยึดหลักว่าการจ่ายค่าตอบแทนควรยุติธรรมและตอบสนองความพึงพอใจสูงสุดทั้งนายจ้างและลูกจ้างเท่าที่จะทำได้

๑๒. ความมั่นคงในงาน (Stability of Tenure of Personnel) ความมั่นคงในงานมีความสำคัญต่อการจ้างงานระยะยาว เมื่อพนักงานอยู่ในองค์การซึ่งมีแนวโน้มจะทำงานเป็นทีมเป็นระยะเวลานาน โดยพยายามพัฒนาทักษะ และปรับปรุงความสามารถในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรขององค์การ การจ้างงานระยะยาวเป็นปัจจัยสำคัญที่ใช้อธิบายการประสบความสำเร็จของบริษัทขนาดใหญ่ในญี่ปุ่น

๑๓. ผลประโยชน์ส่วนตัวมีความสำคัญน้อยกว่าผลประโยชน์ขององค์การ (Subordination of individual interests to the common interest) ผลประโยชน์ขององค์การถือว่าเป็นประโยชน์ของทุกๆ คน หรือของทุกกลุ่มในองค์การ ในขณะที่องค์การยังดำเนินกิจการอยู่จะต้องมีการกำหนดผลประโยชน์เพื่อให้เกิดความยุติธรรมระหว่างองค์การและสมาชิกภายในองค์การ

๑๔. ความสามัคคี (Sprit de corps) เป็นความรู้สึกร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การที่ช่วยสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในกลุ่ม ในการออกแบบประยุกต์ของอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นภายในองค์การ และสิทธิในการสั่งการ หรือการบริโศค และความร่วมมือกันถือว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญในการที่ทำให้้องค์การบรรลุผลสำเร็จและมีการพัฒนาความสามัคคีจะสามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากมีการติดต่อกันระหว่างผู้บริหารและคนงาน โดยการติดต่อเพื่อแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่สำคัญ เพราะความสามัคคีคือพลัง เมื่อสมาชิกมีความสามัคคีกันสูงก็จะทำให้องค์การมีความแข็งแกร่ง

ลูเธอร์ กุลิค (Luther Gulick) ได้เสนอหลักการบริหารระบบราชการที่เรียกว่า POSDCoRB Model มีรายละเอียด ดังนี้^{๗๓}

๑. P - Planning (การวางแผน) เป็นการคาดคะเนเหตุการณ์การต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งต้องคำนึงถึงทรัพยากรภายในองค์การ และสภาพแวดล้อมภายนอก เพื่อให้แผนที่กำหนดขึ้นมีความรอบคอบและสามารถนำไปปฏิบัติได้

๒. O - Organizing (การจัดองค์การ) เป็นการจัดองค์การที่เป็นส่วนราชการโดยจัดแบ่งตามความชำนาญเฉพาะอย่าง ออกเป็นกรม ฝ่าย แผนก จะพิจารณาปริมาณงานคุณภาพงาน ขนาดของการควบคุม และพิจารณาแบ่งสายงานหลัก และสายงานที่ปรึกษาโดยคำนึงถึงอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบควบคู่กันไป

๓. S - Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) เป็นการคัดเลือกบุคคลให้เข้ามาดำรงตำแหน่งภายในองค์การ โดยพิจารณาจากบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมให้ได้ในปริมาณที่เพียงพอจะทำให้งานสำเร็จได้

๔. D-Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) เป็นการกำกับดูแล สั่งงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำ การจูงใจ ศิลปะการปกครองคน และการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕. Co - Coordinating (การประสานงาน) เป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทุกฝ่าย ทั้งในระดับสูงกว่า ต่ำกว่า และการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

๖. R - Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) เป็นการนำเสนอผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารระดับต่างๆ โดยมีการติดต่อสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร

๗. B - Budgeting (การงบประมาณ) เป็นเครื่องมือที่นำมาใช้ในการควบคุมการปฏิบัติงานโดยใช้วงงบประมาณ ซึ่งมีขั้นตอนดังนี้ การเตรียมขออนุมัติงบประมาณ การเสนอให้ผู้บังคับบัญชาให้ความเห็นชอบ การดำเนินงานตามงบประมาณ การตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณตามแผนที่เสนอขอไว้

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) ได้กล่าวถึง การบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่า หน้าที่ของ

^{๗๓} ลูเธอร์ กุลิค และคณะ, **ทฤษฎีองค์การ : ฉบับมาตรฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕),

ผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้สำเร็จ มี ๕ ประการ ตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้ คือ^{๗๔}

๑. P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคต ผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึง คือ การจัดองค์กร เป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กร มีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึง การอำนวยการ เป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผน ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

อดิศร เพียงเกษ ได้กล่าวว่า การบริหารงานเป็นการบริหารให้ทุกคนได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีงานทำตามความถนัด ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Put the right man on the right job.” หลักการจัดงานให้เหมาะสมกับคนเป็นเรื่องที่ยาก เพราะงานบางที่มีแผนกจำกัดคนมีจำนวนมากกว่างาน จึงจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เหมาะสมและลงตัว^{๗๕}

สมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา อ้างใน ธีระรัตน์ กิจจารักษ์ เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการ คือ^{๗๖}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการ โดยกำหนดงานที่จะทำวิธีการ และวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ไว้ล่วงหน้า

๒. การแสวงหา การกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึง การแสวงหา กำหนดตัวบุคคล และวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผน เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึง การบำรุงขวัญ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

^{๗๔} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีในการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๔. (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓-๕.

^{๗๕} อดิศร เพียงเกษ, ดร., **ศิลปะการพูด : วิธียาชนะใจคน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

^{๗๖} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๔. การประสานงาน (Co – Ordination) หมายถึง การจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุกหน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกัน เพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของผู้อื่น และเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกัน โดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้ายเพื่อทราบผลการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

สุปรีชา กมลาคณ์ ได้อธิบายว่า แนวคิดการบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์ จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบ โดยเฮนรี ฟาโย นักบริหารชาวฝรั่งเศส ซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวาง ทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร^{๗๗} ประการคือการวางแผน การจัดองค์การ การบังคับบัญชา การประสานงาน และการควบคุมต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตำราการบริหาร เช่น ทฤษฎีของลูเธอร์ กุลิคศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกัน ที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโย กำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCORB: Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)^{๗๘}

สรุปได้ว่า หลักการบริหารงานโดยทั่วไปทั้งภาครัฐและเอกชน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ หรือการจัดหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ การประสานงาน การรายงานผลการปฏิบัติงาน การงบประมาณ เป็นต้น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๓.๑ ความหมายขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น กล่าวว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง ราชการส่วนท้องถิ่นที่เกิดจากแรงผลักดันของประชาชนและรัฐบาลที่ต้องการให้มีการกระจายอำนาจไปสู่ องค์การบริหาร และองค์กรปกครองตนเองในระดับตำบล เพื่อให้ประชาชนในเขตพื้นที่ตำบลสามารถ

^{๗๗} สุปรีชา กมลาคณ์, หม่อมหลวง, **กลยุทธ์การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

แก้ไขปัญหาคงของตนเองและบริหารตามหลักการปกครองตนเอง องค์การบริหารส่วนตำบลจึงถูกก่อตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗^{๗๘}

โกวิท พวงงาม กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘^{๗๙}

สนธิ จรอนันต์ กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด จัดตั้งตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทย ประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น จุดมุ่งหมายสำคัญของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลก็เพื่อให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนให้มากยิ่งขึ้น พัฒนาไปสู่การปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล การเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลที่จะยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ให้ทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา^{๘๐}

อุดม เขยกิจวงศ์ กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง รูปแบบการปกครองที่สะท้อนการกระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงอันเป็นการสนองตอบต่อนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นของรัฐบาลที่จะให้อำนาจการบริหารแก่หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถบริหารงานที่สามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาท้องถิ่นได้ด้วยตนเองตามอำนาจหน้าที่และมีอิสระในการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในท้องถิ่นนั้น ตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนด^{๘๑}

ฮอลโลเวย์ (Holloway) กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่มีอาณาเขตแน่นอน มีจำนวนประชากรตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด มีอำนาจปกครองตนเองมีการบริหารการคลังของตนเอง และมีสภาท้องถิ่นที่สมาชิกสภามาจากการเลือกตั้งของประชาชน^{๘๒}

^{๗๘} กรมการส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๔๖), หน้า ๓.

^{๗๙} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทยหลักการและมิติใหม่ในอนาคต, ปรับปรุงใหม่, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๔.

^{๘๐} สนธิ จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองท้องถิ่น (ฉบับปรับปรุง), (กรุงเทพมหานคร : บริษัทสุขุมและบุตร จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๖๓.

^{๘๑} อุดม เขยกิจวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา อบต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๓๓-๓๔.

^{๘๒} Holloway, สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยรามคำแหง, “ผลการประเมินความพร้อมขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานการวิจัย, (สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗).

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล คือ ความพยายามในการที่จะร่วมมือดำเนินงานของส่วนราชการต่างๆ หรือดำเนินกิจการต่างๆ โดยเฉพาะในการบริหารจัดการงานต่างๆ ของภาครัฐทั้งด้านการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและสิ่งแวดล้อมในชุมชนท้องถิ่นโดยผ่านการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้องค์การปกครองท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยประชาชนในท้องถิ่นเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

๒.๓.๒ ความสำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ องค์การบริหารส่วนตำบล มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของ องค์การบริหารส่วนตำบล ไว้หลากหลาย ในที่นี้ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

บัญญัติ พุ่มพันธ์ กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญ ดังนี้^{๘๓}

๑. เป็นองค์กรตามกฎหมายที่ทำหน้าที่บริหารจัดการพัฒนาตำบล หมู่บ้าน และชุมชน ตามนโยบายกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น

๒. เป็นองค์กรที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนฐานราก มีความอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารงานภายในกรอบที่กฎหมายกำหนด ทำให้สามารถแก้ไขปัญหา อำนวยความสะดวก และตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว

๓. เป็นองค์กรที่มีผู้แทนประชาชนเข้าไปบริหารงานทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ คือ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และฝ่ายบริหาร คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ทำให้การแก้ไขปัญหาและการพัฒนาตำบล หมู่บ้านตรงกับความต้องการอันแท้จริงของประชาชน

๔. เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้การปกครองระบอบประชาธิปไตยในทางปฏิบัติแก่ประชาชนในขอบเขตที่ไม่กว้างนัก ทำให้ประชาชนมองเห็นภาพรวมอย่างชัดเจน และมีส่วนร่วมได้ไม่ยาก

๕. เป็นการสร้างผู้นำทางการเมืองที่จะเข้าสู่เวทีการเมืองในระดับต่างๆ รวมทั้งในระดับชาติต่อไป

๖. เป็นการส่งเสริมการใช้สิทธิและหน้าที่ของพลเมืองตามระบอบประชาธิปไตย

๒.๓.๓ ความเป็นมาและการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ เป็นกฎหมายที่ใช้จัดระเบียบการบริหารงานในตำแหน่งแทนประกาศคณะปฏิวัติ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ ทำให้มีการปรับฐานะการบริหารงานในระดับตำบล โดยมีการเปลี่ยนแปลงสภาตำบลทั่วประเทศออกเป็น ๒ รูปแบบ ดังนี้^{๘๔}

^{๘๓} บัญญัติ พุ่มพันธ์, **อบต.ของเรา : ท้องถิ่นของเรา**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์บริหารการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๔๘), หน้า ๑๑.

^{๘๔} ไกรวิทย์ พวงงาม, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๐.

๑) รูปแบบ “สภาตำบล” ได้รับการยกฐานะเป็นนิติบุคคล ได้แก่ สภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท

๒) รูปแบบ “องค์การบริหารส่วนตำบล” ตั้งขึ้นจากสภาตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท ได้รับฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นในปี พ.ศ. ๒๕๔๒ รัฐบาลได้มีการเสนอปรับปรุงแก้ไขพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ เพื่อให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ ในประเด็นต่าง ๆ ทั้งโครงสร้างที่มาของสมาชิก อบต. อำนาจหน้าที่ของ อบต. เป็นต้น

และในปี พ.ศ. ๒๕๔๖ รัฐบาลได้เสนอขอปรับปรุงแก้ไข พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔, ฉบับที่ ๕) โดยเนื้อหาส่วนใหญ่ แก้ไขชื่อเรียกบุคคล ที่มาของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และคำศัพท์กฎหมายที่ให้สอดคล้องกับกฎหมายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ

๒.๓.๔ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบไปด้วยส่วนต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

๑) สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๒ คน ซึ่งเลือกตั้งขึ้นโดยราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละ หมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้น ๆ ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๑ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๖ คน และในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้านให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาและรองประธานสภา ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภา องค์การบริหารส่วนตำบลให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๒ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกเป็นประธานหรือรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) นายกองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น มีวาระอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลดำรงตำแหน่งไม่ครบวาระเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระและเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้น

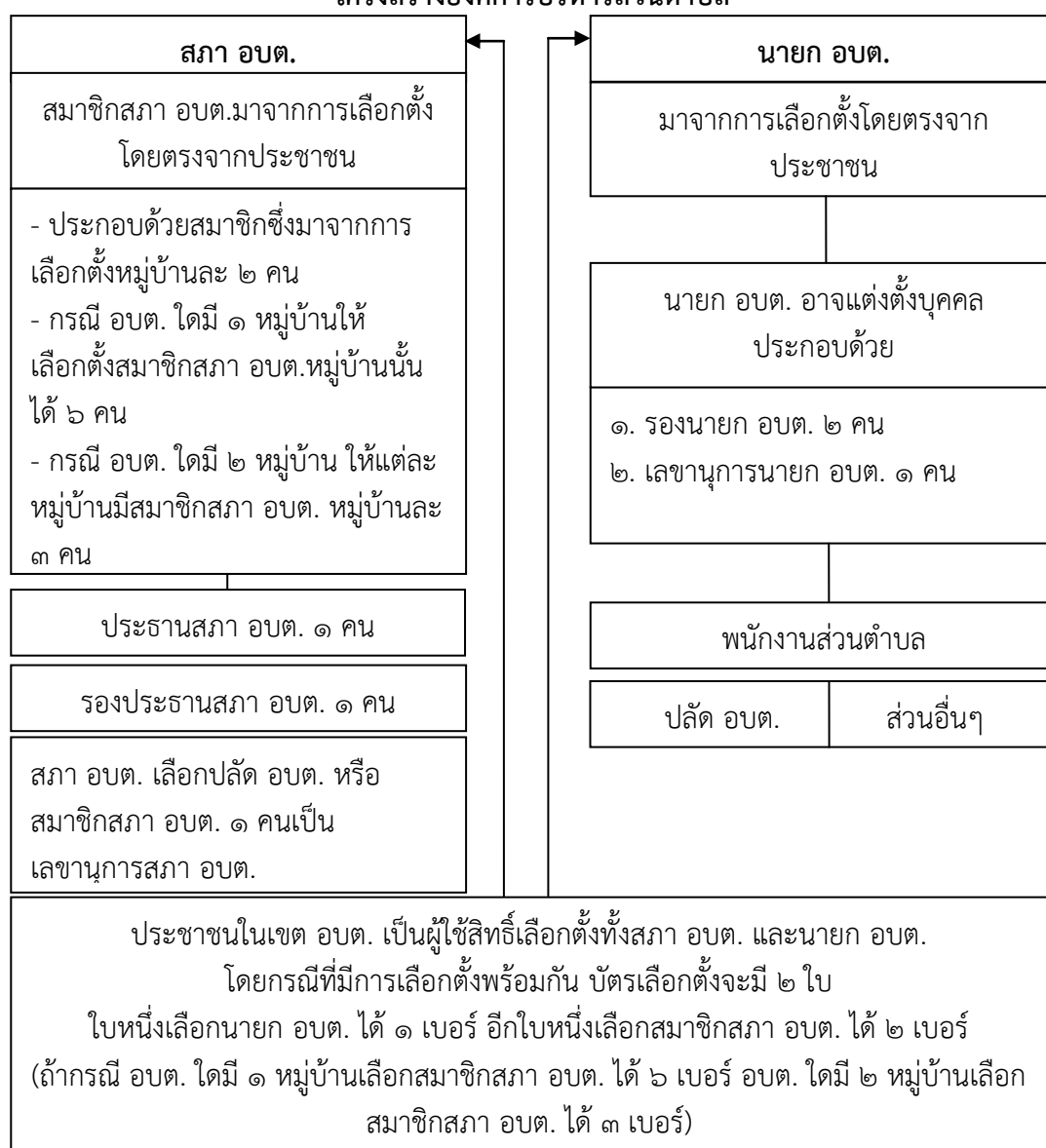
ระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมิใช่สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน

๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คนซึ่งมิได้เป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

๓) พนักงานส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีพนักงานส่วนตำบลและอาจจัดแบ่งการบริหารงานออกเป็น ๑) สำนักงานปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๒) ส่วนต่าง ๆ ที่องค์การบริหารส่วนตำบลได้ตั้งขึ้น ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนตำบลรองจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและรับผิดชอบควบคุมดูแลราชการประจำขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามนโยบายและมีอำนาจหน้าที่ตามที่ มี กฎหมายกำหนดหรือตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

๔) อำนาจหน้าที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้^{๔๕}

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับตำบล ร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบลตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๕) อำนาจหน้าที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาของพนักงานส่วนตำบลและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบลอำนาจหน้าที่ในการสั่งหรือปฏิบัติราชการของรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย

ในกรณีที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน ถ้าไม่มีรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือมีแต่ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ให้ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้รักษาราชการแทน

๖) อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้ง ในด้านเศรษฐกิจสังคม และ วัฒนธรรม และภายใต้ข้อบังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้^{๔๖}

๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

^{๔๕} โกวิท วัฒนงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๔-๒๔๕.

^{๔๖} สุรพล สุยะพรหม, การเมืองกับการปกครองของไทย, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๒๓๓-๒๓๔.

๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล

- ๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- ๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- ๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๗) คัดกรอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๘) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

ท้องถิ่น

๙) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

นอกจากนี้องค์การบริหารส่วนตำบลอาจจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้(มาตรา ๖๘)

- ๑) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๒) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ
- ๕) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์
- ๖) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๗) บำรุงและส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๘) การคุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณสมบัติของแผ่นดิน
- ๙) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๑๐) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๑๑) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์
- ๑๒) การท่องเที่ยว
- ๑๓) การผังเมือง

๗) รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบลมีรายได้จากแหล่งต่าง ๆ ดังต่อไปนี้^{๘๗}

๑. รายได้จากอากรและค่าธรรมเนียม ดังนี้

- ๑) ภาษีบำรุงท้องที่
- ๒) ภาษีโรงเรือนและที่ดิน
- ๓) ภาษีป้าย

๔).อากรการฆ่าสัตว์และค่าธรรมเนียมรวมถึงผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์

^{๘๗}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๔๖-๒๔๗.

- ๕) ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
- ๖) ภาษีธุรกิจเฉพาะ
- ๗) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตขายสุรา
- ๘) ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นพนัน
- ๙) อากรนกนางแอ่น
- ๑๐) ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- ๑๑) เงินอากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วย การ

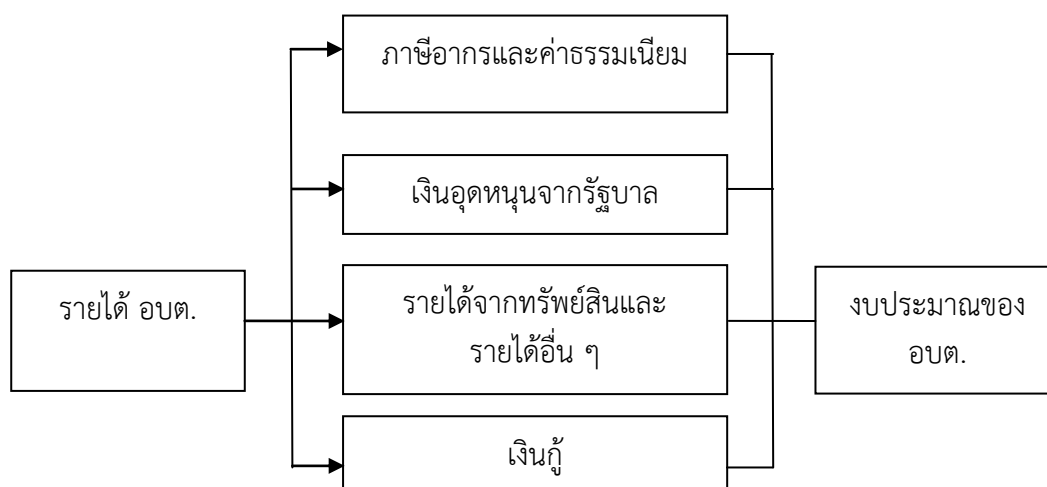
ประมง

- ๑๒) ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- ๑๓) ค่าธรรมเนียมจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- ๑๔) ค่าภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- ๑๕) ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- ๑๖) เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- ๑๗) ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ๑๘) ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามที่กฎหมายกำหนด

๒. เงินอุดหนุนจากรัฐบาล

๓. รายได้จากทรัพย์สินและรายได้อื่น ๆ ดังต่อไปนี้

- ๑) รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒) รายได้จากสาธารณูปโภคขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๓) รายได้จากกิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- ๔) เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- ๕) รายได้อื่นตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดสรรให้
- ๖) รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายกำหนดให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล



แผนภาพที่ ๒.๒ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล

๘) รายจ่ายขององค์การบริหารส่วนตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้^{๘๘}

- ๑) เงินเดือน
- ๒) ค่าจ้าง
- ๓) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
- ๔) ค่าใช้สอย
- ๕) ค่าวัสดุ
- ๖) ค่าครุภัณฑ์
- ๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
- ๘) ค่าสาธารณูปโภค
- ๙) เงินอุดหนุนหน่วยงานอื่น
- ๑๐) รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพัน หรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของกระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

เงินค่าตอบแทนประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด

การจัดเกณฑ์อัตราค่าจ้างของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งเป็น ๕ ชั้น รายละเอียดดังตารางที่ ๒.๑

ตารางที่ ๒.๑ เกณฑ์อัตราค่าจ้างพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ชั้นองค์การบริหารส่วนตำบล	เกณฑ์รายได้	จำนวนพนักงานส่วนตำบล
๑	๒๐ ล้านบาทขึ้นไป	๒๑
๒	๑๒ – ๒๐ ล้านบาท	๑๒
๓	๖ – ๑๒ ล้านบาท	๖
๔	๓ – ๖ ล้านบาท	๔
๕	ไม่เกิน ๓ ล้านบาท	๓

ตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๔๐ และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้มีการประกาศใช้หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ตั้งแต่วันที่ ๒๔ ตุลาคม ๒๕๔๕ ซึ่งเป็นการประกาศใช้พร้อมกันทั่วประเทศ กำหนดให้ หมวดที่ ๑๑ ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารและการปฏิบัติงาน ข้อ ๒๒๕ ให้กำหนดขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล เป็น ๓ ขนาด ดังนี้^{๘๙}

^{๘๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕๐.

^{๘๙} สำนักงานเลขาธิการ อบต.อุบลราชธานี, คู่มือการบริหารงานบุคคล อบต. กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น กระทรวงมหาดไทย, (อุบลราชธานี : ม.ป.พ., ๒๕๔๒), หน้า ๘๔.

๑. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๑ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดใหญ่
๒. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๒ และชั้น ๓ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดกลาง
๓. องค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๔ และชั้น ๕ กำหนดให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ขนาดเล็ก

จากโครงสร้างในอดีตจนถึงปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลจะมีการปรับเปลี่ยนเรื่อยมาจากที่มีสมาชิกที่มาจากการเมืองมาอยู่ในสายการบังคับบัญชาของการบริหารส่วนภูมิภาค เช่น กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล มาเป็นสมาชิกที่ได้รับการเลือกตั้งโดยตรงเท่านั้น ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองของประชาชนมากขึ้น และความเป็นอิสระในการบริหารมากขึ้นด้วย

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ

สำหรับความหมายแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ผู้วิจัยยกประเด็นศึกษา คือ ความหมายประสิทธิผลขององค์การ และการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งจะได้เสนอในรายละเอียดได้ดังนี้

๒.๔.๑ ความหมายของประสิทธิผล

การศึกษแนวคิดเรื่อง “ประสิทธิผล” (Effectiveness) เป็นเหมือนชีวิตความสำเร็จของการทำงานในหน่วยงานหรือองค์กรแต่ละองค์กรว่า บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้หรือไม่ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายแนวความคิดด้วยกัน ดังนั้นเพื่อความเข้าใจให้ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมความหมายของประสิทธิผลจากผู้รู้ทั้งหลาย ดังนี้

ชาญชัย อาจิณสมมาตร ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล คือ การใช้ทรัพยากรที่ดีที่สุดเพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานในระดับสูง ซึ่งทำให้ประสบความสำเร็จต่อผลสัมฤทธิ์ในวัตถุประสงค์และขณะเดียวกันก็ตอบสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย^{๙๐}

สามชาย ดุรงค์เดช ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือโครงการที่วางไว้ มักทำกันเสมอๆ ในทางสาธารณสุข เช่น การหาอัตราความครอบคลุมของการใช้วัคซีน อัตราการหายของผู้ป่วยวัณโรคที่ขึ้นทะเบียนไว้ เป็นต้น^{๙๑}

^{๙๐} ชาญชัย อาจิณสมมาตร , ศัพท์บริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แพคพรีนท์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๒.

^{๙๑} สมชาย ดุรงค์เดช , การประเมินโครงการ : แนวคิดและวิธีการ, ภาควิชาโภชนวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล , (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒), หน้า ๙.

ดุสิต ทองสาย ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง การปฏิบัติการ (Performance) ที่ทำให้เกิดปริมาณและคุณภาพสูงสุด เพราะในแต่ละกิจกรรมหรือกิจการจะมีวัตถุประสงค์เป้าหมายในการปฏิบัติการที่บรรลุถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ^{๙๒}

สุพจน์ ทรายแก้ว ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การทำกิจกรรมกาดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในส่วนของการผลิตและผลลัพธ์เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้การมีประสิทธิผลจึงมีความเกี่ยวข้องกับผลิตและผลลัพธ์การดำเนินงานเป็นกระบวนการวัดผลงานที่เน้นด้านปัจจัยนำออก^{๙๓}

ศุภชัย ยาวะประภาษ ได้ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิผล เป็นความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณาทางเลือกโดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ ทำได้โดยการวิเคราะห์ทางเลือกนั้นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์มากหรือน้อยเพียงใด^{๙๔}

รุ่ง แก้วแดง และ ชัยณรงค์ สุวรรณสาร ให้ความหมายของประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ หมายถึง ความสำเร็จของการปฏิบัติที่เป็นไปหรือบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้น ประสิทธิผลจึงหมายถึง ผลที่เกิดขึ้นของงานนั้นจะต้องสนองตอบ หรือบรรลุตามวัตถุประสงค์องค์การ^{๙๕}

รังษิยา อมาตยคง ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง สภาวะที่องค์กรสามารถเพิ่มผลิตขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่^{๙๖}

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาวะที่องค์กรสามารถเพิ่มผลิตขึ้นในขณะที่ปัจจัยการผลิตลดลงหรือผลผลิตคงที่^{๙๗}

^{๙๒} ดุสิต สายทอง, “ประสิทธิผลของการบริหารศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียนอำเภอ : กรณีศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๑).

^{๙๓} สุพจน์ ทรายแก้ว, การวัดผลการปฏิบัติงาน, เอกสารประกอบการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนกลยุทธ์และการบริหารงานมุ่งผลงาน, (เชียงราย : สำนักพิมพ์สถาบันราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๓๗-๑๓๘.

^{๙๔} ศุภชัย ยาวะประภาษ, นโยบายสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๓๙.

^{๙๕} รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร, แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพองค์กร, แนวการศึกษาชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา (หน่วยที่ ๑๑), (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๖), หน้า ๑๕๙.

^{๙๖} รังษิยา อมาตยคง, “องค์ประกอบขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานกองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ เขตพื้นที่ภูมิภาคตะวันตก”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๔).

^{๙๗} สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๘.

๒.๔.๒ ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ

ในการศึกษาความหมายของประสิทธิผลขององค์การนั้น มีผู้ได้ทำการศึกษาไว้อย่างแพร่หลาย ดังนี้

เพิร์ล อี มอท (Pearl E. Wilmot.) กล่าวไว้ว่า องค์การส่วนใหญ่จะไม่สนใจศึกษาวิจัยในเรื่องประสิทธิผลขององค์การ แม้ว่าจะเป็นการศึกษาที่มีความสำคัญมากสำหรับการสร้างประสิทธิผลแก่องค์การก็ตามความหมายของคำว่า ประสิทธิผลขององค์การ^{๙๘}

ศุภชัย ยาวะประภาษ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบาย การพิจารณาทางเลือกโดยใช้ ประสิทธิภาพ เป็นเกณฑ์ทำได้โดยวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มากนักน้อยเพียงใด ถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ผ่านการพิจารณา ถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็ถือว่ายังไม่ผ่านการพิจารณา^{๙๙}

กลมวรรณ ชัยวานิชศิริ ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การว่า หมายถึง สมรรถภาพขององค์การในการที่จะอยู่รอด การปรับตัว การดำรงสภาพ และการเจริญเติบโต ไม่ว่าองค์การจะมีหน้าที่ใดจะต้องทำให้ลุล่วงไป^{๑๐๐}

บุญเรือง หมั่นทรัพย์ ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การไว้ว่า หมายถึง เป็นความสามารถในการปรับตัว เพื่อการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการบูรณาการเพื่อประสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการปฏิบัติการกิจขององค์การโดยมีตัวบ่งชี้ที่ชี้วัดหลายด้าน ได้แก่ ความสามารถในการปรับปรุงองค์การและความสามารถในการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่^{๑๐๑}

วุฒิชัย จานงค์ ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลองค์การตามแนวคิดตั้งแต่ดั้งเดิม เป็นความพยายามที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญเฉพาะอย่าง (Segmentation) การปฏิบัติงานขององค์การทำให้ขาดความร่วมมือร่วมใจตลอดจนไม่อาจริเริ่มสร้างสรรค์และไม่อาจจัดการกับความเปลี่ยนแปลงใดๆ ได้จึงเกิดแนวคิดที่ตรงกันข้ามกับแนวคิดดั้งเดิมคือแนวความคิดแบบผสมผสาน (Integration approach) ซึ่งมุ่งเน้นไปที่การเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างสิ่งใหม่ๆ โดยมองภาพรวมว่ามีสิ่งใดเกี่ยวข้องในขอบเขตที่กว้างขวาง และเชื่อมโยงสิ่งที่เกี่ยวข้องนั้นเข้าด้วยกัน ลักษณะของแนวความคิดนี้จะไม่หลบเลี่ยงความขัดแย้งแต่จะมองสิ่งขัดแย้ง

^{๙๘}เพิร์ล อีมอท, อ้างถึง สิริพันธุ์ธนาภา จันทพิกษ์, การประเมินสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานกองนิติการสื่อสารแห่งประเทศไทย, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

^{๙๙}ศุภชัย ยาวะประภาษ, **นโยบายสาธารณะ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๒๕๓๘), หน้า ๓๙.

^{๑๐๐}กลมวรรณ ชัยวานิชศิริ, “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖).

^{๑๐๑}บุญเรือง หมั่นทรัพย์, “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาของโรงเรียนเอกชนคาทอลิก”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘).

(Conflicts) เป็นเรื่องจำเป็นที่ต้องเผชิญและแก้ไขเพื่อนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นแนวทางนี้จึงเป็นพลวัต (Dynamic) มีเป้าหมายอยู่ที่การพยายามทำงานให้สำเร็จด้วยดี^{๑๐๒}

ธงชัย สันติวงษ์ ประสิทธิภาพขององค์การจะมีขึ้นได้ ย่อมขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่ว่า องค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคุมกับประสิทธิภาพ คือ ความมีประสิทธิภาพ (efficiency) ซึ่งหมายถึง การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสูงสุดโดยได้ผลผลิตที่มีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไป^{๑๐๓}

มัฆวาท สุวรรณเรือง ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้โดยใช้ประโยชน์จากทรัพยากรอย่างคุ้มค่าสมาชิกเกิดความพอใจในงานและองค์การโดยส่วนรวม สามารถปรับตัวและพัฒนาเพื่อดำรงอยู่ต่อไปได้^{๑๐๔}

จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ ให้แนวความคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า นอกจากความสามารถในการบรรลุเป้าหมายอันเป็นความมีประสิทธิภาพโดยทั่วไปแล้วการประเมินประสิทธิภาพอาจพิจารณาได้จากคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการพื้นฐานขององค์การหรือความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ ความพร้อม หรือความเป็นไปได้ในการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงเมื่อถูกขอร้องให้ทำผลตอบแทนหรือผลกำไรที่ได้รับจากการผลิตสินค้าและบริการ เป็นต้น ดังนั้นกิจกรรมขององค์การที่เป็นเครื่องตัดสินการปฏิบัติงานขององค์การว่ามีประสิทธิภาพหรือไม่จึงประกอบไปด้วยกิจกรรมต่อไปนี้คือ การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องใช้ในการปฏิบัติงาน การใช้ปัจจัยนำเข้าอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิตความสามารถในการผลิตสินค้าหรือบริการขององค์การ การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิชาการและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผล การลงทุนในองค์การ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์กับพฤติกรรมในองค์การและการตอบสนองความต้องการและความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและของกลุ่ม^{๑๐๕}

สมจิตร พึ่งหรรษพร ให้ความหมายของประสิทธิภาพขององค์การ (Organization effectiveness) ไว้ว่า หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบรรลุตามวัตถุประสงค์ของ

^{๑๐๒} ฐิติชัย จำนงค์, การผสมผสานปฏิบัติการเพื่อผลิตภาพ, (วารสารพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๒๕๕-๒๖๙.

^{๑๐๓} ธงชัย สันติวงษ์, การวางแผน, (กรุงเทพมหานคร, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓๑๔.

^{๑๐๔} มัฆวาท สุวรรณเรือง, “ประสิทธิภาพของการนำนโยบายป้องกันปรามทุจริตเลือกตั้งของโครงการ ท.ม.ก.ไปปฏิบัติ กรณีวิจัยปฏิบัติการเขตเลือกตั้ง ค. จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๖).

^{๑๐๕} จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์, การบริหารและการพัฒนาองค์การ, เอกสารประกอบการสอนชุดวิชาการบริหารและพัฒนาองค์การ (หน่วยที่ ๒), (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๐), หน้า ๒๔๓.

องค์การ โดยประยุกต์ตามแนวความคิดของ Kaplan และ Norton ซึ่งประกอบด้วยมุมมอง ๔ ด้าน ได้แก่^{๑๐๖}

- ๑) ประสิทธิภาพด้านการเงิน
- ๒) ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ
- ๓) ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน
- ๔) ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และพัฒนา

ประสิทธิภาพด้านการเงิน (Financial Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด โปร่งใส สามารถบริหารจัดการทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ทั้งในการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรในรูปแบบต่างๆ สอดคล้องกับเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวขององค์การ

ประสิทธิภาพด้านผู้รับบริการ (Customer Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้เกี่ยวข้องในการดำเนินการของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครู และเจ้าหน้าที่สนับสนุน เช่น ความพึงพอใจของผู้ปกครองหรือผู้เข้ามาติดต่อกับสถานศึกษาในด้านการให้บริการทางวิชาการ หรือบริการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของนักเรียน นักศึกษาต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนและบริการ ความพึงพอใจของชุมชน เป็นต้น

ประสิทธิภาพด้านกระบวนการภายใน (Internal-Process Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการดำเนินการเกี่ยวข้องกับการบริหารภายใน ตั้งแต่การวิเคราะห์ การกำหนดทรัพยากรที่ต้องการในการบริหาร เช่น การบริหารงานวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การสร้างและปลูกฝังแนวคิดด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้เรียน การประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัยในชั้นเรียน การสนับสนุนสื่อและอุปกรณ์การเรียนการสอน การติดตามผล การดำเนินงานตามโครงการต่างๆ เป็นต้น

ประสิทธิภาพด้านการเรียนรู้และการพัฒนา (Learning and Growth Perspective) หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในระยะยาว ในการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์การเกิดการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างดี และสร้างความเจริญก้าวหน้าให้กับสถานศึกษาในอนาคต

เอ็ดเวิร์ด กรอส และอมิทอล เอ็ตซियोนี (Gross and Etzioni) ได้อธิบายเป้าหมายขององค์การไว้ว่า หมายถึง สภาพการณ์ที่องค์การปรารถนาให้บังเกิดขึ้น (A desired state of affairs which the organization attempts to realize) ได้เสริมว่าเป้าหมายเป็นเครื่องมือในการกำหนดสภาพการณ์ที่พึงปรารถนาในอนาคตเพื่อให้บรรลุผลและทำหน้าที่เป็นตัวสนับสนุนความชอบธรรมขององค์การทั้ง

^{๑๐๖} สมจิตร พึ่งพรหมพร, “การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงระบบในการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาเครือข่ายคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

สมาชิกขององค์การ และบุคคลภายนอกสามารถใช้เป้าหมายขององค์การเป็นมาตรฐานความสำเร็จขององค์การ^{๑๐๗}

กล่าวโดยสรุปแล้วความหมายของประสิทธิผลขององค์การหมายถึงขนาดของเป้าหมายสามารถรักษาปัจจัยนำเข้าระบบการทำงานสมาชิกในองค์การ และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องให้ยังคงสนับสนุน การดำเนินงานขององค์การต่อความสามารถขององค์การในการที่จะสามารถทำงานบรรลุตามเป้าหมายต่างๆที่ได้กำหนดไว้

๒.๔.๓ ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล

องค์การที่มีประสิทธิผล (Effective Organization) เป็นองค์การที่ถือได้ว่ามีความมั่นคง มีประสิทธิภาพ และมีความเจริญงอกงาม นั้นหมายความว่าองค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง องค์กรที่สามารถผสมผสานความต้องการของบุคคลหรือความต้องการของสมาชิกในองค์การกับความต้องการหรือเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นักวิชาการจำนวนมากได้พยายามศึกษาถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ขององค์การว่ามีลักษณะอย่างไร มีองค์ประกอบใดขององค์การที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ต่อองค์การต่างกันออกไป ซึ่งเครื่องมือหรือตัวแปรบางตัวให้ความสำคัญในเรื่องการวางแผน แต่บางตัวแปรให้ความสำคัญในเรื่องของผลผลิต จะขึ้นอยู่กับการให้ความสำคัญของลักษณะองค์การว่ามีลักษณะเช่นไร เช่น องค์การเอกชนมีลักษณะของการค้ากำไร องค์การที่เป็นส่วนราชการซึ่งไม่สามารถประเมินผลผลิตเป็นตัวเลขนเหมือนเอกชนได้ ก็จะทำให้ให้ความสำคัญกับความสามารถในการปรับตัว การผสมผสานหรือการติดต่อสื่อสาร ฯลฯ ว่าเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิผลลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะเรียกว่าก่อให้เกิดประสิทธิผลแก่องค์การ

โดยสรุปลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล ต้องมีลักษณะ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การสามารถผสมผสานความต้องการของสมาชิกได้ การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่น การปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพทางสังคมและผลผลิตที่สูงขององค์การ

วิธีการวัดประสิทธิผล

จอห์น พี แคมเบล (John P. Campell) ได้สรุปเกณฑ์สำหรับใช้ในการวัดประสิทธิผลไว้ดังนี้คือ^{๑๐๘}

๑. วัดจากสถิติหรือความเห็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์การทั้งหมด ซึ่งสามารถวัดผลออกมาเป็นสถิติและตัวเลขได้

๒. วัดจากผลผลิต ในระดับบุคคล กลุ่ม และ องค์การ ว่าสูงขึ้นหรือไม่

๓. วัดจากประสิทธิภาพโดยเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างการทำงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่ายที่เสียไป

^{๑๐๗} เอ็ดเวิร์ด กรอส ,อ้างถึง, สิริจันทร์ญาณภา จันทพิทักษ์, การประเมินสิทธิผลในการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการปฏิบัติงานกองนิติกร การสื่อสารแห่งประเทศไทย, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๖).

^{๑๐๘} จอห์น พี แคมเบล , อ้างถึงใน, พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การและสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๐-๑๘๔.

๔. วัดจากกำไร ขององค์กร คือ จำนวนรายได้ภายหลังจากหักค่าใช้จ่ายในการขายและบริการ

๕. วัดจากคุณภาพ ของสินค้าและบริการขององค์กร

๖. วัดจากอุบัติเหตุ โดยดูจากสถิติของอุบัติเหตุระหว่างการทำงาน

๗. วัดจากการเจริญเติบโต ขององค์กร โดยเปรียบเทียบสภาพองค์กรในปัจจุบันกับในอดีต

๘. วัดจากการขาดงาน ของบุคลากรในองค์กร

๙. วัดจากการลาออกจากงาน ของพนักงาน (โดยสมัครใจ)

๑๐. วัดจากความพอใจในงานของพนักงาน

๑๑. วัดจากความตึงเครียด/ความขัดแย้ง ที่เกิดจากการประสานงาน

๑๒. วัดจากการปรับตัว ขององค์กรในสถานะที่เปลี่ยนแปลง หรือในช่วงที่ต้องเผชิญกับความกดดัน ว่าองค์กรสามารถที่จะควบคุม และอยู่เหนือสภาพแวดล้อมนั้นได้หรือไม่

๑๓. วัดจากการยึดมั่นและยอมรับในเป้าหมาย ขององค์กรของพนักงาน

๑๔. วัดจากความพร้อมเพรียงในการทำงานของบุคลากร

๑๕. วัดจากการใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม โดยพิจารณาจากการติดต่อประสานงานกับองค์กรภายนอก เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ

๑๖. วัดจากผลการประเมินโดยบุคคลภายนอก ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร

๑๗. วัดจากความอยู่รอด ขององค์กรในระยะยาว

แต่ข้อจำกัดของแต่ละเกณฑ์ ก็คือ เป็นการยากที่แต่ละเกณฑ์นั้นจะครอบคลุม บางเกณฑ์ใช้ความคิดเห็นส่วนตัว หรือเป็นนามธรรมจนเกินไป จึงยากที่จะวัดอย่างถูกต้อง รวมถึงความไม่มั่นคงของเกณฑ์ที่ใช้ และปัญหาความแม่นยำในการวัดเชิงปริมาณ (Quantitative) อาจทำได้ยากเพราะมีความซับซ้อนมากเกินไป เช่น การวัดความพึงพอใจด้วยอัตราการขาดงาน อาจไม่ถูกต้องตามความเป็นจริงนัก

ตัวแบบการประเมินประสิทธิผล

บั๊กเจอร์ (Baugher) กล่าวว่า ตัวแบบการประเมินประสิทธิผล เป็นการประเมินจากเป้าหมาย จากการนำส่วนนำเข้า กระบวนการภายในองค์กร รวมทั้งนำกลยุทธ์ในการตอบสนองความต้องการของผู้ได้รับผลประโยชน์จากองค์กรนั้น แสดงได้ ดังตารางที่ ๒.๒ ดังนี้^{๑๐๙}

ตัวแบบ (Model)	คำจำกัดความ (Definition)	การใช้ (When Useful)
การประเมินการจากเป้าหมาย	= การบรรลุความสำเร็จโดยการกำหนดจากเป้าหมาย	• องค์กรมีเป้าหมายที่ชัดเจนทุกฝ่ายเห็นตรงกัน และเป้าหมายนั้นสามารถวัดได้
การประเมินการจากส่วนนำเข้า	= การได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการเพื่อป้อนให้แก่ระบบ	• สามารถแยกแยะปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ขององค์กรออกจากกันได้อย่างชัดเจน
กระบวนการภายในองค์กร	= การปราศจากความตึงเครียดภายในองค์กร	• กระบวนการแต่ละส่วนงานชัดเจนในหน้าที่ของฝ่ายตน
กลยุทธ์ในการสนองผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในองค์กร	= การที่แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความไม่พอใจน้อยที่สุด	• ผู้มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีอิทธิพลสูงต่อปฏิกิริยาขององค์กร

ตารางที่ ๒.๒ ตัวแบบการประเมินประสิทธิผล

^{๑๐๙} บักเจอร์, อังถึงใน, พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การและสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช ๒๕๔๑), หน้า ๑๘๕.

การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers ^{๑๑๐}

การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers ที่ยังได้ศึกษาและรวบรวมปัจจัยต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการเกิดประสิทธิผลขององค์การ จากผลงานวิจัยของนักวิชาการและจากการศึกษาวิจัยด้วยตัวเองและพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ดังตารางที่ ๒.๓.ต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ การวิเคราะห์ประสิทธิผลด้วยตัวแบบกระบวนการของ Steers

ลักษณะของ องค์การ	ลักษณะของ สภาพแวดล้อม	ลักษณะของบุคคล ใน องค์การ	นโยบายการบริหาร และการปฏิบัติ
๑. โครงสร้าง - การกระจายอำนาจ - ความชำนาญพิเศษ - ความเป็นทางการ - ช่วงการบังคับบัญชา - ขนาดขององค์การ - ขนาดของหน่วยงาน ๒. เทคโนโลยี - การปฏิบัติงาน - วัสดุอุปกรณ์ - ความรู้	๑. ภายนอก - ความ สลับซับซ้อน - ความมั่นคง - ความไม่แน่นอน ๒. ภายใน(บรรยากาศ) - แนวโน้มของ ความสำเร็จ - การเอาใจใส่ต่อ พนักงาน - การให้รางวัลและ ลงโทษ - ความมั่นคง ความ เสี่ยง - ความเปิดเผย และ ปกป้อง	๑. ความผูกพันต่อ องค์การ - ความสนใจ - การรักษาไว้ - ความผูกพัน ๒. การปฏิบัติงาน - การจูงใจ เป้าหมาย - ความสามารถ - ความขัดแย้งของ บทบาท	๑. การวางเป้าหมายที่ แน่นนอน ๒. การจัดหาและการ ใช้ทรัพยากร ๓. สร้าง สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ๔. กระบวนการ ติดต่อสื่อสาร ๕. ภาวะผู้นำและการ ตัดสินใจ ๖. การปรับตัวและ การริเริ่มสิ่งใหม่

^{๑๑๐} เรื่องเดียวกัน.

๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้ง

องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง ตั้งอยู่ ถนนสายหน้าพระลาน – บ้านครัว หมู่ที่ ๒ บ้านชัยบอนตำบลเขาวง อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี มีอาณาเขต ดังนี้^{๑๑๑}

ทิศเหนือ ติดต่อกับเทศบาลเมืองพระพุทธรบาท อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลห้วยป่าหวาย อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลหน้าพระลาน อำเภอเฉลิมพระเกียรติ ตำบลหัวปลวก

อำเภอเสาไห้ จังหวัดสระบุรี

ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลพุกร่าง อำเภอพระพุทธรบาท จังหวัดสระบุรี

๑.๑ เนื้อที่

ประมาณ ๑๔.๑๖ ตารางกิโลเมตร (หรือประมาณ ๘,๘๕๐ ไร่)

๑.๒ ภูมิประเทศ

สภาพภูมิประเทศตำบลเขาวง โดยทั่วไปจะเป็นที่ราบเชิงเขา โดยมีภูเขาอยู่ทางทิศเหนือของตำบลโดยจะทอดยาวจากทิศตะวันออก จรดทิศตะวันตก

๑.๓ จำนวนหมู่บ้าน

- จำนวนหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง ๙ หมู่บ้าน

หมู่ที่	๑	บ้านโคกมะเดื่อ
หมู่ที่	๒	บ้านชัยบอน
หมู่ที่	๓	บ้านเขาพลัด
หมู่ที่	๔	บ้านหนองป่าพง
หมู่ที่	๕	บ้านเขาวง
หมู่ที่	๖	บ้านน้อย
หมู่ที่	๗	บ้านหนองกอง
หมู่ที่	๘	บ้านถ้ำมังกุ้งทอง
หมู่ที่	๙	บ้านชัยชอม

^{๑๑๑} องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง, แผนพัฒนาสามปี พ.ศ.๒๕๕๓ – ๒๕๕๕, หน้า ๓. (เอกสารอัดสำเนา).

๑.๔ ประชากร

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงมี ทั้งหมด ๓,๖๕๕ คน จำนวนหลังคาเรือนมี ๘๒๒ หลังคาเรือน แยกเป็นชาย ๑,๘๓๘ คน หญิง ๑,๘๑๗ คน โดยมีรายละเอียดจำนวนประชากร ตามข้อมูล ณ เดือน มีนาคม ๒๕๕๔ ดังตารางที่ ๒.๔

หมู่ที่	ครัวเรือน	ชาย	หญิง	รวม
๑	๖๕	๑๖๕	๑๔๒	๓๐๗
๒	๙๓	๒๐๓	๑๙๔	๓๙๗
๓	๔๐	๙๔	๘๒	๑๗๖
๔	๔๔	๑๓๔	๑๐๒	๒๓๖
๕	๙๘	๓๕๔	๓๗๗	๗๓๑
๖	๙๘	๒๐๑	๒๒๓	๔๒๔
๗	๑๔๙	๒๙๑	๒๙๙	๕๙๐
๘	๕๔	๑๒๓	๑๒๘	๒๕๑
๙	๑๑๓	๒๗๓	๒๗๐	๕๔๓
รวม	๘๒๒	๑,๘๓๘	๑,๘๑๗	๓,๖๕๕

ความหนาแน่นประชากรต่อพื้นที่เฉลี่ย ๒๕๘ คน / ตารางกิโลเมตร

ตารางที่ ๒.๔ แสดงจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง

๑.๕ อาชีพหลักของประชาชนในตำบล

- อาชีพรับจ้าง ๔๘ %
- อาชีพทางการเกษตร ๓๗ %
- อาชีพค้าขาย ๑๔ %
- อาชีพรับราชการและอื่น ๆ ๑ %

๑.๖ หน่วยธุรกิจในเขต อบต.

- ปั๊มน้ำมันและก๊าซ ๒ แห่ง
- โรงงานอุตสาหกรรม ๕ แห่ง

๑.๗ การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๓ แห่ง
- ห้องสมุดประชาชน ๒ แห่ง

๑.๘ สถาบันและองค์กรทางศาสนา

- วัด/ สำนักสงฆ์ ๗ แห่ง

๑.๙ สาธารณสุข

- สถานีอนามัยประจำตำบล/หมู่บ้าน ๒ แห่ง
- อัตราการมีและใช้ส้วมราดน้ำร้อยละ ๑๐๐

๑.๑๐ การคมนาคม

มีถนนกรมโยธาธิการ สายพุกวาง – เขาวง ผ่าน โดยมีถนนลาดยาง ๒ สาย เชื่อมโยงระหว่างถนนกรมโยธาธิการ สายพุกวาง – เขาวง คือทางหลวงจังหวัดหมายเลข ๓๐๓๔ สายหน้าพระลาน - บ้านครัวและทางหลวงจังหวัด หมายเลข ๓๐๒๒ สาย พระพุทธรบาท – ท่าเรือ และถนนคอนกรีตเสริมเหล็กถนนลูกรัง เชื่อมโยงระหว่างหมู่บ้าน และตำบล

๑.๑๑ การไฟฟ้า

มีไฟฟ้าใช้ครบหมู่บ้าน แต่ยังไม่ครบทุกครัวเรือน ครัวเรือนที่มีไฟฟ้าใช้ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๔๔. ไม่มีไฟฟ้าใช้คิดเป็นร้อยละ ๑.๕๖ ครัวเรือน ที่ไม่มีไฟฟ้าใช้เนื่องจากตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างชุมชนและมีฐานะยากจนจึงไม่มีเงินสมทบ ในการขยายเขตไฟฟ้าได้

๑.๑๒ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ , ลำห้วย ๑ สาย
- บึง, หนอง และอื่น ๆ น้ำซับ
ที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ ๔ แห่ง

๑.๑๓ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- บ่อน้ำตื้น ๒๑๘ แห่ง
- อื่น ๆ (สระ) บ่อน้ำบาดาล ๑๐๘ แห่ง
- ประปาหมู่บ้าน ๑๗ แห่ง

๑.๑๔ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

ในพื้นที่ตำบลเขาวงจะมีแร่หินปูน ซึ่งใช้ในการผลิตปูนซีเมนต์ และมีหินที่ใช้ในการก่อสร้างต่างๆอาจจะเป็นส่วนผสมในอุตสาหกรรมบางประเภทได้ทั้งยังมีปริมาณเพียงพอที่จะพัฒนาในเชิงอุตสาหกรรมได้

๑.๑๕ มวลชนจัดตั้ง

- ลูกเสือชาวบ้าน ๒ รุ่น จำนวน ๓๐๐ คน

๑.๑๖ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

การรวมกลุ่มของประชาชน

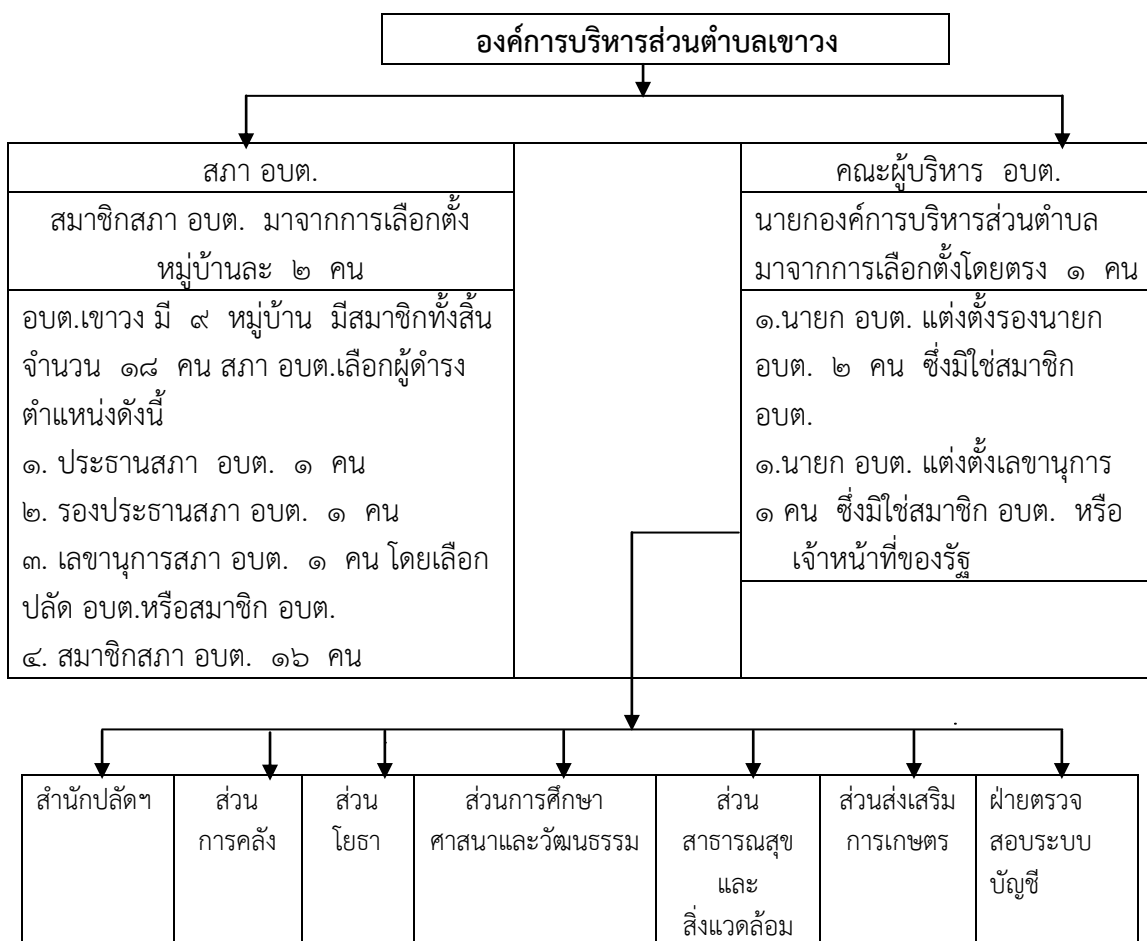
- กลุ่มเกษตรกรทำไร่ ๑ กลุ่ม
- กลุ่มออมทรัพย์ ๙ กลุ่ม
- กลุ่มอื่น ๆ ๒ กลุ่ม

๒. จุดเด่นของพื้นที่ (ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

๒.๑ บริเวณพื้นที่ หมู่ที่ ๓ , ๕ , ๙ , ๘ มีภูเขาซึ่งมีแร่ธาตุหินปูน อยู่จำนวนมากคุณภาพดีสามารถพัฒนาในเชิงอุตสาหกรรมได้

๒.๒ การคมนาคมสะดวก เนื่องจากมีถนนกรมโยธาธิการ สายพุกวาง - เขาวง ผ่าน หมู่ที่ ๑,๓,๕, ๖ และเชื่อมโยงกับทางหลวงแผ่นดิน หมายเลข ๓๐๓๔ สายหน้าพระลานบ้านครัวและถนนเร่งรัดพัฒนาชนบท (รพช.) สายเขาติน - ม่วงฝ้าย ทำให้การคมนาคมระหว่างหมู่บ้าน ตำบลกับอำเภอพระพุทธรบาท และอำเภอใกล้เคียงได้รับ ความสะดวก

โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง



**แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง**

๑. ฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง ประกอบด้วย

- (๑) นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง
- (๒) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนที่ ๑
- (๓) รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล คนที่ ๒
- (๔) เลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. จำนวนสมาชิกสภาท้องถิ่น ๑๘ คน

๓. อัตรากำลังในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๑. จำนวนบุคลากร ๓๗ คน
 - สำนักงานปลัด ๑๓ คน

- (๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น ๔ คน
- (๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ ๑ คน
- (๓) ลูกจ้างชั่วคราว ๘ คน

- ส่วนการคลัง	๗	คน
(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น	๓	คน
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๑	คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๓	คน
- ส่วนโยธา	๗	คน
(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น	๓	คน
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๔	คน
- ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม	๓	คน
(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น	๑	คน
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	๒	คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	-	คน
- ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	๖	คน
(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	คน
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๖	คน
- ส่วนส่งเสริมการเกษตร	๑	คน
(๑) พนักงานส่วนท้องถิ่น	-	คน
(๒) พนักงานจ้างตามภารกิจ	-	คน
(๓) ลูกจ้างชั่วคราว	๑	คน
- ฝ่ายตรวจสอบระบบบัญชี-	คน	
๒. ระดับการศึกษาของบุคลากร		
- ประถมศึกษา	จำนวน	๑๐ คน
- มัธยมศึกษาตอนต้น	จำนวน	๒ คน
- มัธยมศึกษาตอนปลาย /		
ปวช.	จำนวน	๖ คน
- อนุปริญญา / ปวส.	จำนวน	๔ คน
- ปริญญาตรี	จำนวน	๑๔ คน
- ปริญญาโท	จำนวน	๑ คน

โครงสร้างองค์กรขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวาง

๑. สำนักปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ พิมพ์ดีด งานเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ งานประชุม ตราข้อบังคับ งานนิติกร งานพาณิชย์ งานพิธี งานประชาสัมพันธ์ งานจัดทำแผนพัฒนาตำบล งานจัดทำข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานอนุมัติตามงบประมาณ และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๒. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การรับเงิน การจ่ายเงิน การฝากเงิน การเก็บรักษาเงิน การตรวจเงิน การหักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี การตัดโอนเงินเดือน การจัดทำงบดุล การอนุมัติเบิกจ่าย งานการจัดทำบัญชี งานทะเบียนคุมรายได้ รายจ่าย

๓. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับ งานสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ งานประมาณการค่าใช้จ่ายตามโครงการ งานควบคุมอาคาร งานก่อสร้าง ซ่อมบำรุง ควบคุม และงานอื่นๆ ที่ได้รับมอบหมาย

๔. ส่วนการศึกษาศาสนาและวัฒนธรรม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการกำลังคน หลักสูตรแบบเรียน ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์พื้นฐาน ศิลปวัฒนธรรมตลอดจนความต้องการด้านการใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา จัดประชุมอบรมและสัมมนาเกี่ยวกับการแนะแนวการศึกษาและอาชีพ เผยแพร่การศึกษา เช่น ออกรายการทางวิทยุ โทรทัศน์ การเขียนบทความ จัดทำวารสารหรือเอกสารต่างๆ เป็นต้น และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๕. ส่วนสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการสาธารณสุข อนามัยการป้องกัน และรักษาโรคการรักษาความสะอาด การอนุรักษ์การฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม วางแผนประสานคุ้มครองผู้ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากร ป่าไม้ ดิน น้ำ ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติอื่น รวมทั้ง การจัดการและการใช้ ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติ การเฝ้าระวัง ติดตาม ตรวจสอบ และดำรงไว้ ซึ่งสภาวะแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำรงชีพของสิ่งมีชีวิต

๖. ส่วนส่งเสริมการเกษตร ทำหน้าที่เกี่ยวกับการศึกษา ค้นคว้า ทดลอง วิเคราะห์วิจัยเกี่ยวกับงานวิชาการเกษตร เช่น การปรับปรุง บำรุงพันธุ์ การขยายพันธุ์ การคัดพันธุ์ ต้านทานโรคและศัตรูพืช การปรับปรุงวิธีการผลิต การใช้ปุ๋ย การเก็บรักษาผลผลิตจากข้าว พืชไร่ พืชสวน ไม้ผลและยางพารา เป็นต้น สาธิตการปลูกพืชและการปราบศัตรูพืช ให้คำปรึกษาแนะนำอบรม และส่งเสริมวิชาการและความก้าวหน้าทางการเกษตรแก่เจ้าหน้าที่เกษตรและประมง โดยทั่วไป ช่วยตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับการทดลองและวิเคราะห์วิจัยพันธุ์พืช เพื่อปรับปรุงกรรมวิธีการผลิต ผลผลิต และคุณภาพของผลผลิตทางการเกษตรของสถานีและพื้นที่ทดลองในความรับผิดชอบปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒.๒.๒ งบประมาณ

๑. รายได้ของ องค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๕๕

- รายได้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดเก็บเอง	๒,๔๗๗,๕๐๓.๘๔	บาท
- รายได้จากส่วนราชการอื่นจัดเก็บให้	๒๗,๔๐๖,๗๘๐.๐๔	บาท
- เงินอุดหนุนจากรัฐบาล	๖,๘๑๔,๕๐๓	บาท
รวมรายได้ทั้งสิ้น	๓๖,๖๙๘,๘๑๓.๘๘	บาท

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชน ในการศึกษาเรื่อง“ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอพะพุตบาท จังหวัดสระบุรี” มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

ผ่องพรรณ ทวีสมบุญ ได้วิจัยเรื่อง“การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ในชุมชนที่รัฐให้การพัฒนาต่างกัน” ผลการวิจัยพบว่า “พระสงฆ์ในหมู่บ้านที่มีโครงการพัฒนาของรัฐมาก จะเน้นการพัฒนาทั้งทางด้านจิตใจและด้านวัตถุมาก พระสงฆ์ที่มีจำนวนพรรษามากมีการศึกษาสูงและมีทัศนคติที่ดีมากต่อการพัฒนาชุมชน จะสนับสนุนการพัฒนาด้านวัตถุมากกว่าผู้ที่มีพรรษาน้อย มีการศึกษาต่ำ พระสงฆ์ที่มีประสบการณ์การพัฒนาชุมชนมาก จะสนับสนุนการพัฒนาทั้งด้านจิตใจและด้านวัตถุมากกว่าพระสงฆ์ที่มีประสบการณ์”^{๑๑๒}

พระครูปลัดเพลิน วชิโร ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชนของหน่วยอบรมประจำตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ ประกอบด้วย ด้านศีลธรรมและวัฒนธรรม ด้านสุขภาพอนามัย ด้านสัมมาชีพ ด้านสันติสุข ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการสาธารณสุขสงเคราะห์ ด้านกตัญญูกตเวทีตาธรรม และด้านสามัคคีธรรมพบว่า พระสงฆ์มีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนของหน่วยอบรมประจำตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๑๓}

นพดล มหกรรมโกลา ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาชุมชนเป็นกระบวนการและยุทธวิธีหนึ่ง ที่ทำงานในชุมชน หรือในหมู่บ้านโดยสนับสนุนให้มีการพัฒนาสภาพแวดล้อมของคน คือ พัฒนาด้านวัตถุและการพัฒนาทางด้านจิตใจของคนควบคู่กันไป และต้องมีประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทุกขั้นตอน นับตั้งแต่การประชุมปรึกษาหารือกันภายในกลุ่ม มีการอภิปรายถกเถียงกันด้วยเหตุและผลถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องทำ เป็นการศึกษาร่วมกัน เมื่อสามารถวิเคราะห์จนรู้ที่มาของปัญหาและความต้องการของประชาชน ขั้นตอนต่อไปก็ร่วมกันวางแผน และแบ่งงานกันทำ (ปฏิบัติตามแผน) ระดมทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชนมาใช้ มีการร่วมกันเสียสละออกเงินหรือแรงงานทำให้เกิดจิตผูกพันร่วมกันเป็นเจ้าของตลอดจนมีการประเมินผลและร่วมกันดูแลรักษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป กระบวนการพัฒนาชุมชนที่มีขั้นตอนดังกล่าวนี้ นอกจากจะเป็นการพัฒนาทางด้านวัตถุแล้ว ยังถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทางด้านจิตใจของประชาชนอันเป็นจุดหมายปลายทางสูงสุดของกระบวนการพัฒนาชุมชน คือ การพัฒนาคน ให้มีความรู้ ความสามารถ และ

^{๑๑๒} ผ่องพรรณ ทวีสมบุญ, “การศึกษาเปรียบเทียบพฤติกรรมการพัฒนาสังคมของพระสงฆ์ในชุมชนที่รัฐให้การพัฒนาต่างกัน”, *ปริญญานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต*, (สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๓๖.

^{๑๑๓} พระครูปลัดเพลิน วชิโร, “การมีส่วนร่วมของพระสงฆ์ในการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาหน่วยอบรมประชาชนประจำตำบลในจังหวัดสมุทรปราการ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ศักยภาพในการทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ (คุณภาพ) และมีความซื่อสัตย์ ยอมเสียสละผลประโยชน์ส่วนตัวเพื่อชุมชนส่วนรวม (คุณธรรม)^{๑๑๔}

พงศธร กาญจนะจิตรา ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในการนำกิจกรรมการพัฒนาชุมชน ในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ๑.เพศชายมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าเพศหญิง ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาปฏิสธสมมติฐานข้อนี้ ๒.คนที่มีอายุมักมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษายืนยันสมมติฐานข้อนี้ ๓.คนที่มีการศึกษาสูง มีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาน้อย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาปฏิสธสมมติฐานข้อนี้ ๔.อาชีพที่แตกต่างกันทำให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนแตกต่างกัน ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาปฏิสธสมมติฐานข้อนี้ ๕.คนที่มีรายได้สูงมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่มียาได้น้อย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษายืนยันสมมติฐานข้อนี้ ๖.คนที่มีสมาชิกในครอบครัว จำนวนน้อยมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่มียาได้น้อยจำนวนมาก ซึ่งข้อมูลจากการศึกษาปฏิสธสมมติฐาน ข้อนี้ ๗.คนที่เข้ารับการฝึกอบรมมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่เข้าร่วมการฝึกอบรมน้อย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษายืนยันสมมติฐานข้อนี้ ๘.คนที่มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์การเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาชุมชนน้อย ซึ่งจากการศึกษายืนยันสมมติฐานข้อนี้ ๙.ผู้ที่เห็นประโยชน์ของโครงการพัฒนาชุมชนมากจะมีความสามารถในการเป็นผู้นำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนมากกว่าผู้ที่เห็นประโยชน์ของโครงการพัฒนาชุมชนน้อย ซึ่งข้อมูลจากการศึกษายืนยันสมมติฐานข้อนี้ ผลการวิจัยพบว่า ยอมรับสมมติฐาน ๕ ข้อ และปฏิเสธ สมมติฐาน ๔ ข้อ^{๑๑๕}

พระครูรัตนสุตาภิรักษ์ (สมชาย แสงรัตน์) ได้วิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาพระสงฆ์อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่าบทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชุมชนในอำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี เกี่ยวกับปัญหา และอุปสรรค พบว่าพระสงฆ์ยังขาดความรู้ความเข้าใจในหลักการและวิชาการในการพัฒนาชุมชน บางวัดยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ด้านเศรษฐกิจ พร้อมทั้งขาดการพัฒนาสิ่งแวดล้อมภายในวัด ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถในการเป็นผู้นำให้ควรสร้างประชาธิปไตยให้เกิดขึ้นกับชุมชน และวางตัวเป็นแบบอย่าง ควรมีการรณรงค์ทุกวัดให้เกิดการสร้างสิ่งแวดล้อม และที่ร่มรื่นภายในวัด เพื่อความสุภาพ

^{๑๑๔} นพดล มหกรรมโกลา, “ระดับความคิดเห็นของบุคลากรเทศบาลต่อการใช้กระบวนการพัฒนาชุมชนในการบริหารเทศบาลตำบลจังหวัดราชบุรี”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๗).

^{๑๑๕} พงศธร กาญจนะจิตรา, “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้นำในการนำกิจกรรมการพัฒนาชุมชนในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์สังคมวิทยามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

สบายใจในขณะที่เข้ามายังบริเวณวัด ตลอดถึงมีการติดตามผลงานและประเมินผลของการพัฒนาจิตใจ เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาชุมชนอื่นๆ ต่อไป^{๑๖}

ยศ ถามูลแสน ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาชุมชนต่อศีลธรรมของเยาวชน ในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาชุมชนของเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓ พบว่า มีความสำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ (๑) บุคคลพึงพัฒนาตนเองทั้งในแง่ของพฤติกรรม (๒) สังคม (๓) อารมณ์ (๔) จิตใจ และการพัฒนาชุมชนในงานวิจัยนี้ เน้นถึงการพัฒนาตนโดยเศรษฐกิจแนวพุทธ และใช้กระบวนการพัฒนาชุมชน เช่น การเยี่ยมเยียนตามบ้านของสมาชิกในชุมชน การอภิปรายกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน การสาธิตสินค้า นอกจากนั้น ชุมชน คือ การรวมตัวของบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไปเพื่อร่วมกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนของตนเอง โดยจะต้องมีหลักปรัชญาในการทำงานด้วย อีกทั้งจะต้องทำให้ชุมชนเข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ พึ่งพาปัจจัยภายนอกให้น้อยที่สุด ส่วนเหตุของปัญหาเยาวชนในพื้นที่ เกิดจาก ๒ ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในมาจากตัวเยาวชนเองภายนอก เช่น เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมเมือง เพื่อนๆ และจากปัจจัยภายนอกอื่นๆ เช่น สถานเริงรมย์ ร้านเกมส์ ศูนย์สรรพสินค้าสะดวกซื้อต่างๆ จำนวนมากซึ่งผลของการพัฒนาชุมชน คือ การจัดกิจกรรมการเยี่ยมเยียนตามบ้าน การสาธิต จัดนิทรรศการ รมรงค์ไม่สูบบุหรี่และต่อต้านยาเสพติด ศึกษาไปดูงานในชุมชนอื่น และกิจกรรมการอ่านข่าวประชาสัมพันธ์เด็กและเยาวชนในชุมชน ผลกระทบของการพัฒนาชุมชนต่อศีลธรรม พบว่า การพัฒนาชุมชนย่อมมีผลกระทบข้างเคียงที่ไม่พึงประสงค์ในหลายด้าน คือ ทำให้เยาวชนขาดจิตสำนึกในคุณค่าของหลักเบญจศีลและหลักเบญจธรรม เช่น อาจจะก่อปัญหาการทำร้ายร่างกายกันง่ายขึ้น ขาดสติยับยั้งจิตใจ ชอบใช้ความรุนแรงมากกว่าเหตุผลทางปัญญาเมื่อประสบกับปัญหาที่แก้ไขไม่ได้ มีผลกระทบต่อครอบครัวของเยาวชนเองที่จะต้องคอยแก้ปัญหาต่างๆ อยู่เสมอๆ เช่น หนีเรียน เที่ยวตามห้างสรรพสินค้าในตัวเมืองขอนแก่น ยิ่งเกี่ยวกับการพนัน มีผลกระทบต่อชุมชนในแง่ของการปกครอง การดูแลของประธานชุมชนและคณะกรรมการที่จะต้องตรวจ สอดส่องดูแล เพื่อป้องกันไม่ให้เยาวชนในชุมชนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องที่มีผิดกฎหมาย เช่น การขายบริการทางเพศ การขายสิ่งเสพติด และมีผลกระทบต่อสถานศึกษา ซึ่งครูอาจารย์ที่ปรึกษาจะต้องทำงานอย่างหนัก เพราะมีนักเรียนที่ไม่เข้าเรียนบ้าง ไปเที่ยวเตร่บ้าง หรือมีพฤติกรรมอันไม่เหมาะสมในโรงเรียน ต้องว่ากล่าวตักเตือนและลงโทษไปตามเหตุการณ์นั้นๆ การประยุกต์ใช้หลักพุทธธรรมเพื่อแก้ปัญหาเยาวชนในเขตเทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓ การนำหลักพุทธธรรมไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาเยาวชน พบว่า ผู้ปกครองประธานชุมชนและคณะกรรมการชุมชน ได้ให้การอบรม ปลุกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนในด้านต่างๆ ตามหลักคุณธรรมบด ไตรสิกขา และการปลุกฝังจิตสำนึกการทำงานที่สุจริต การปลุกฝังจิตสำนึกให้เยาวชน

^{๑๖} พระครูรัตนาสุตารักษ์ (สมชาย แสงรัตน์), “บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาพระสงฆ์อำเภอบางใหญ่ จังหวัดนนทบุรี”, *พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

เกิดความสามัคคีในระดับสาธารณะ การปลูกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนให้รู้จักหน้าที่ตามหลักทศ ๖ และการปลูกฝังจิตสำนึกแก่เยาวชนตามหลักสังคัมสงเคราะห์^{๑๑๗}

กรณีการ โอมูเน ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการสหบาลข้าว หมู่บ้านท่าสร้าง อำเภอมือง จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์เป็นสื่อบุคคลที่มีความสามารถและทรงคุณค่าในการพัฒนาท้องถิ่นได้เป็นอย่างดีทั้งนี้ เพราะในทัศนะของ ประชาชนมีความเห็นว่า พระสงฆ์เป็นสื่อบุคคลที่ประกอบไปด้วยความน่าไว้วางใจ ความสามารถในการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับประชาชนและความกระตือรือร้นในการทำงาน พัฒนาท้องถิ่น การมีพระสงฆ์เป็นสื่อบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจยอมรับนับถือความเชื่อมั่นจาก ประชาชน จึงน่าจะมีการสนับสนุนให้พระสงฆ์มีบทบาทในการเป็นผู้นำความคิด เผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ข่าวสารความรู้ ความคิดและนวัตกรรมอย่างเต็มที่ ก่อนอื่นรัฐบาลน่าจะจะได้ตระหนัก ถึงความสำคัญของพระสงฆ์ในฐานะที่เป็นสื่อบุคคลเพื่อช่วยสนับสนุนการพัฒนาชุมชน และเพื่อที่ พระสงฆ์จะได้กระทำหน้าที่นี้อย่างเต็มที่ รัฐควรจัดอบรมให้พระสงฆ์ได้มีความรู้ในหลักการพัฒนา นอกเหนือไปจากหลักธรรมที่ต้องศึกษาและให้ถือเป็นนโยบายว่า การช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์จะเป็น กุศลมหาศาลได้เมื่อได้มีการเตรียมพระสงฆ์เพื่อสนับสนุนงานพัฒนาแล้ว นโยบายการใช้ทรัพยากร ทางการสื่อสารของประเทศให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด ควรได้บรรจุพระสงฆ์ในฐานะสื่อบุคคลที่หาได้ ในท้องถิ่น แต่คำนวณค่ามิได้ในการส่งเสริมการพัฒนาชุมชน^{๑๑๘}

โคจิ โนสุ ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีใน จังหวัดสงขลา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพระสงฆ์ที่ประจำอยู่ในวัดที่ตั้งในจังหวัดสงขลา จำนวน ๑๗๐ รูป ผลการวิจัยสรุปได้ว่าบทบาทการพัฒนาการศึกษา พระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การอบรมให้ความรู้ทางด้านพุทธศาสนาและศีลธรรมแก่ประชาชน ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมใน พิธีกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนบทบาทการเผยแพร่ธรรมะ พระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การจัด พิธีกรรมในวันสำคัญทางศาสนาในวัด ส่วนบทบาทที่น้อยที่สุด ได้แก่ การอบรมสั่งสอนประชาชนใน งานเทศกาลต่าง ๆ บทบาทด้านเศรษฐกิจ พระสงฆ์มีบทบาทปานกลาง ได้แก่ การช่วยเหลือในเรื่อง ความเดือดร้อนที่เกิดขึ้นภายในชุมชนหรือสังคมนั้น ๆ บทบาทการสงเคราะห์ พระสงฆ์มีบทบาทมากที่สุด ได้แก่ การช่วยอำนวยความสะดวกในการบำเพ็ญกุศลต่าง ๆ แก่ประชาชน ส่วนบทบาทที่น้อย ที่สุด ได้แก่ การช่วยประชาชนโดยการให้ยืมสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ^{๑๑๙}

สุภาพร วนารักษ์ ได้วิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ทำให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรร่วมใจพัฒนา ชุมชน สรุปผลของการศึกษาค้นคว้า แรงจูงใจในการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์และสามเณร

^{๑๑๗} ยศ งามุลแสน, “ศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบของการพัฒนาชุมชนต่อศีลธรรมของเยาวชนในเขต เทศบาลนครขอนแก่น เขต ๓”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๑๘} กรณีการ โอมูเน, “บทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาท้องถิ่น เฉพาะกรณีโครงการสหบาลข้าว หมู่บ้านท่าสร้าง อ.เมืองจ.สุรินทร์”, วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖).

^{๑๑๙} โคจิ โนสุ, “บทบาทของพระสงฆ์ที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีในจังหวัดสงขลา”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา, ๒๕๓๐).

เนื่องจากปัจจัยนอกเป็นสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งการได้รับคำแนะนำจากพัฒนาการหรือโดยการชักชวนของพัฒนาการมากกว่าที่จะเนื่องจากปัจจัยภายในหรือความคิดริเริ่มของพระสงฆ์เอง ซึ่งอุปสรรคต่อการพัฒนาชุมชนของพระสงฆ์และสามเณรนั้นมีสาเหตุสำคัญ ๆ จากปัญหาทางด้านกายภาพ ปัญหาด้านการขาดเงิน ปัญหาขาดความรู้ความชำนาญทางด้านวิชาการและเทคนิค^{๑๒๐}

พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต ได้วิจัยเรื่อง บทบาทของเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาสังคมควรให้เจ้าหน้าที่บ้านเมือง ทั้งภาครัฐและเอกชน เข้ามีส่วนร่วมในการช่วยกันแก้ไขปัญหาให้กับสังคมในด้านต่าง ๆ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ เพราะจะไม่สำเร็จผลเท่าที่ควร ควรร่วมมือกันเพราะจะได้มีศักยภาพและมีรูปแบบการพัฒนาไปในทางทิศทางเดียวกัน ตลอดจนองค์กรเองควรจะมีการประชุมปรึกษาหารือกันอยู่เสมอ ในการมีส่วนร่วมเข้าแก้ปัญหาด้านพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพมีความรู้ในการพัฒนาสังคม เพราะปัจจุบันสังคมได้รับความเจริญสมัยใหม่ทางตะวันตกมาเป็นวิถีชีวิตรับเอาวัฒนธรรมแบบฝรั่งมาใช้ ฉะนั้นผู้นำควรตระหนักในเรื่องนี้และหันมาเป็นฝ่ายพัฒนาในเชิงรุกบ้าง ไม่ใช่เป็นฝ่ายรับแต่อย่างเดียว ผู้นำที่มีความอดทนสูงมีศักยภาพ เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม การนำ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปเผยแผ่ให้ประชาชนได้เข้าใจและนำไปประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง แล้วก็จะทำให้สังคมสงบสุข ลดปัญหาการพัฒนาในทุกด้านควรคำนึงถึงประโยชน์ในการได้รับให้มากที่สุด เพื่อส่วนรวมให้มากที่สุด เพราะจะได้คุ้มค่าในด้านการลงทุนประหยัดทั้งงบประมาณด้านการเงิน เวลา และความสะดวกรวดเร็ว^{๑๒๑}

ชาญณรงค์ พาประโยชน์ ได้วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิคสังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา ๑๐ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาโดยการฝึกอบรม การปฏิบัติงาน การศึกษาเพิ่มเติม การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างหลักเกณฑ์และคุณธรรม และส่งเสริมการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาด้านความรู้ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนวิธีใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อการนำสู่การพัฒนาปรับปรุงเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และวิสัยทัศน์เพื่อนำไปสู่การพัฒนา คุณภาพชีวิตในทางที่ดี และผู้บริหารควรมีความคิดเห็นเรื่องเนื้อหาในการฝึกอบรมว่ามีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน การนำไปใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน จึงควรมีการสำรวจความต้องการ ด้านเนื้อหาหลักสูตรและหัวข้อการฝึกอบรมตามพื้นฐานและความสามารถของบุคลากรก่อนจัดกิจกรรมฝึกอบรม^{๑๒๒}

นันทพร รัฐถาวร ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพการบริการในรูปแบบต่าง ๆ ที่ให้พัฒนามาเป็นกิจกรรม

^{๑๒๐} สุภาพร วนารัฐ, “แรงจูงใจที่ทำให้พระภิกษุสงฆ์และสามเณรร่วมในงานพัฒนาชุมชน”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาโท**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๖).

^{๑๒๑} พระกฤตพจน์ สุทธิจิตโต, “บทบาทเจ้าอาวาสที่มีต่อการพัฒนาสังคม : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖).

^{๑๒๒} ชาญณรงค์ พาประโยชน์, “แนวทางการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยเทคนิค สังกัดกรมอาชีวศึกษาในเขตการศึกษา ๑๐”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

แทรกแซงมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทักษะคิด ความคิดเห็นต่อการให้บริการ เพราะการให้บริการแก่ประชาชนนั้น ผู้ที่มีบทบาทสำคัญก็คือข้าราชการ และพนักงานของรัฐที่อยู่ใกล้ชิดประชาชน จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาคุณภาพการบริการประสบความสำเร็จเร็วได้ก็คือ ผู้ให้บริการต้องมีจิตสำนึกในการให้บริการและปรารถนาที่จะพัฒนาและปรับปรุง ทั้งนี้เนื่องจากกระบวนการของกิจกรรมในการให้บริการไปยังผู้รับบริการไม่ใช่สิ่งที่จับต้องได้ชัดเจน แต่ออกมาในรูปของเวลา สถานที่ รูปแบบ และที่สำคัญที่สุดก็คือ การทำให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ^{๑๒๓}

พระพุทธรูป บัญเรื่อง ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน ได้เช่น หลัก ญาณมกัตถ สัจจัตถนิกรรม สัมปรายิกัตถ สัจจัตถนิกรรม อธิปัตถ มรรค สัจจัตถ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการพัฒนาคนหลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรหลักๆอยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๑๒๔}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน สรุปได้ว่าหมายถึงการสร้างความสำเร็จเติบโตหรือการเปลี่ยนแปลงที่พึงประสงค์ทางด้านเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมรวมทั้งการพัฒนาทางด้านวัตถุและจิตใจของคนที่อยู่ในชุมชนโดยมีจุดเน้นหนักหรือวิธีการที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งอาจจะมีพื้นฐานจากส่งเสริมให้ประชาชนมีความคิดริเริ่มและร่วมมือกันช่วยเหลือตนเองผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมการบรรลุถึงวัตถุประสงค์ดังกล่าวข้างต้น ควรที่จะได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนทางด้านวิชาการจากภาครัฐนอกเหนือไปจากนั้น การพัฒนาชุมชน ยังอาจกล่าวได้ว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นทุก ๆ ด้านของชุมชน ในระบบความคิด ระบบค่านิยมของผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทั้งในส่วนของผู้กระทำการ อันได้แก่ ภาครัฐหรือองค์กรเอกชน เป้าหมายของการพัฒนา อันได้แก่ ประชาชนและสิ่งแวดล้อม และวิธีการต่าง ๆ ที่จะทำให้บรรลุถึงเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๖.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “การบริหาร” ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอบึงพลาญชัย จังหวัดสระบุรี” มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายคนแต่ผู้วิจัยขอยกมาเฉพาะที่น่าสนใจดังนี้

สมบุญ กนกหงส์ ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า “การมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนตำบล ๖ ด้านคือด้านโอกาสและการพบปะแลกเปลี่ยน เพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

^{๑๒๓} นันทพร รัฐถาวร, “การพัฒนาคุณภาพการบริการของเทศบาลเมืองบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕).

^{๑๒๔} พระพุทธรูป บัญเรื่อง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๔๙).

ของชุมชน ด้านลักษณะของความเป็นผู้นำ ด้านการให้ความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น ด้านการมีส่วนร่วม การพึ่งตนเอง ด้านความสามัคคีและความร่วมมือในชุมชน”^{๑๒๕}

ชัยภัทร เกษมณี ได้วิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษา มูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก ผลการศึกษาสรุปได้ว่า

“๑.กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก มีลักษณะดังนี้ (๑) กลยุทธ์การบริหารโอกาส พบว่า มูลนิธิฯ มีการกำหนดวิสัยทัศน์ที่เน้นความชำนาญขององค์กรและโอกาสในการพัฒนาเครือข่าย ในการดำเนินงานตามเป้าหมายมีการกำหนดภารกิจอย่างชัดเจน ใช้กลยุทธ์รวมขององค์กรที่เน้นการผสมผสานในการทำงานเพื่อให้เกิดโครงสร้างและระบบการคุ้มครองเด็กนอกจากนี้ มูลนิธิฯ ยังมีการจัดทำแผนปฏิบัติงาน ๕ ปี เพื่อวางกรอบการทำงานขององค์กรในระยะยาว (๒) กลยุทธ์การบริหารงาน พบว่า มูลนิธิฯ มีการจัดโครงสร้างองค์กรแบบหน้าที่ และบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งทำให้เกิดการกระจายอำนาจการบริหารและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน (๓) กลยุทธ์การบริหารคน พบว่า มูลนิธิฯ มีแนวทางในการจูงใจบุคลากรผู้ปฏิบัติงานโดยเน้นสวัสดิการและกิจกรรมสร้างขวัญและกำลังใจ ส่วนการพัฒนาบุคลากรดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยใช้ทีมที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะการควบคุมการดำเนินงานมีการจัดทำอย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และการควบคุมจากภายนอก ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.ผลลัพธ์ของการดำเนินกลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กมีประสิทธิผลอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาจากการดำเนินงานตามแผนงานประจำปี ๒๕๔๘ ในด้านต่างๆ ดังนี้ (๑)ความสามารถในการผลิต ได้แก่ เด็กได้รับการคุ้มครองตาม พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก การพัฒนาเครือข่ายในการดำเนินงาน และความสามารถในการระดมทุน (๒) ด้านประสิทธิภาพ ได้แก่ ความสามารถของเด็กในการใช้ชีวิตได้เป็นปกติในสังคมหลังการบำบัด และความสามารถในการป้องกันเด็กถูกละเมิดซ้ำเมื่อกลับคืนสู่สังคมไปแล้ว (๓) ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ สัดส่วนของนักวิชาชีพที่ทำหน้าที่บำบัดและฟื้นฟูเด็ก การใช้รูปแบบทีมสหวิชาชีพในการทำงาน และความรู้ของบุคลากรเกี่ยวกับ พ.ร.บ.คุ้มครองเด็ก (๔) ความสามารถในการพัฒนา ได้แก่ ความพร้อมของเครื่องมือและกิจกรรมในการให้บริการเด็กที่ถูกละเมิดสิทธิและครอบครัว การมีห้องสมุดให้บริการแก่ผู้ประกอบวิชาชีพด้านการบริการเด็กและครอบครัว และความพร้อมของมูลนิธิฯ ในการเป็นศูนย์ศึกษาดูงานของหน่วยงานสถานแรกรับ อย่างไรก็ตามเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของมูลนิธิฯ ในระดับปานกลาง ขณะที่มีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง

๓. ปัจจัยด้านการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์กลยุทธ์การบริหารของมูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก พบว่า ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารใน

^{๑๒๕} สมบูรณ์ กนกหงส์, “การมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๔).

ทุกด้าน ยกเว้นปัจจัยด้านภาวะผู้นำเท่านั้น ที่ไม่มีความสัมพันธ์กับผลลัพธ์ของกลยุทธ์การบริหารด้านประสิทธิภาพ”^{๑๒๖}

สมเด็จ ปิ่นทยา ได้วิจัยเรื่อง ทศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า “ทศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานในภาพรวมมีประสิทธิภาพดี แต่ในอนาคตอันใกล้เทศบาลจอมทอง จะต้องมีการตามอำนาจและหน้าที่ที่เพิ่มมากขึ้นตามพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ฉะนั้น คณะผู้บริหารที่มีนายกเทศมนตรีและเทศมนตรี จะต้องเป็นผู้มีความรู้ และมีขีดความสามารถในการปฏิบัติและบริหารงาน เพื่อรองรับการถ่ายโอนบริการสาธารณะและการจัดสรรงบประมาณที่มากขึ้น โดยเฉพาะโครงการหรือบริการของเทศบาล จะต้องตอบสนองความต้องการของคนทุกระดับการศึกษา โครงการที่ตอบสนองความต้องการของผู้มีการศึกษาน้อย ที่เห็นว่ามีประสิทธิภาพดีอยู่แล้ว ก็ให้คงไว้และปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น และจะต้องจัดทำโครงการหรือวิธีการบริหารที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับคนที่มีการศึกษาสูง เพราะคนกลุ่มนี้ยังต้องการเห็นการพัฒนาเทศบาลจอมทองมากกว่านี้ โดยคณะผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงการบริหารจัดการเทศบาลที่สอดคล้องกับผลประโยชน์ของชุมชนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น โดยการรับฟังข่าวสารข้อเสนอแนะ ของประชาชนและยอมรับการตรวจสอบการใช้อำนาจทั้งจากประชาชนและสภาเทศบาล ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะนำไปสู่การพัฒนาที่ดียิ่งขึ้น และจะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อประชาชนในเขตเทศบาลจอมทอง”^{๑๒๗}

ณทพงษ์ วิยะรินทร์ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” พบว่า ๑. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ๒. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล หนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่า กับ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๙ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรม และรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑, ๒, ๓, ๕, ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๑๒๘}

^{๑๒๖} ชัยภัทร เกษมณี, “กลยุทธ์การบริหารองค์กรไม่แสวงหากำไรเพื่อการพัฒนาเด็กและเยาวชน: กรณีศึกษามูลนิธิศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก”, **ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๙).

^{๑๒๗} สมเด็จ ปิ่นทยา, “ทศนคติของประชาชนต่อการบริหารเทศบาล ตำบลจอมทอง อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๘).

^{๑๒๘} ณทพงษ์ วิยะรินทร์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๔๘).

พระมหาจันเต็ม มะเตือ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร” พบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด คือ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการกำหนดวัตถุประสงค์เป้าหมายองค์การ ด้านการจัดทำข้อมูลตกลงเพื่อให้รับรู้ถึงเป้าหมาย ด้านการกำหนดตัวชี้วัดการบรรลุเป้าหมายและผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดวางกลไกการตรวจสอบ ด้านการจัดระดับเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการวัดและการประเมินผลงาน และด้านการให้รางวัล และการยกย่องตามลำดับ

สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี และอายุ ๔๖-๕๕ ปี เห็นว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับในการบริหารงาน ด้านการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการวัดผลและการประเมินผล ด้านการจัดกลไกการตรวจสอบ มากกว่าสมาชิกที่มีอายุ ๒๕-๓๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา และมีมัธยมศึกษาตอนต้น-ปลาย เห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวม ด้านการจัดทำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มากกว่าสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษา เห็นว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงาน ด้านการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง มากกว่าสมาชิกที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยรวม และเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน

ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวม พบว่า พนักงาน/ลูกจ้าง/สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ขาดความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขาดความเข้าใจ กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีความขัดแย้งระหว่างผู้บริหารสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งส่วนใหญ่อันเนื่องมาจากการปฏิบัติงานที่ทุจริตและมีการบริหารงานที่ไม่มีความโปร่งใส มุ่งเข้าไปเพื่อที่จะแสวงหาผลประโยชน์มากกว่าการที่จะพัฒนาท้องถิ่นของตนเองให้เจริญอย่างแท้จริง และประชาชนในพื้นที่ยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบ โครงสร้าง และอำนาจหน้าที่ มีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่นอย่างจำกัดทั้งทางด้านการติดตามและตรวจสอบ^{๑๒๙}

ภคจิรา ปกป้อง ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี, องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร” พบว่า

^{๑๒๙} พระมหาจันเต็ม มะเตือ, “ประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอค้อวัง จังหวัดยโสธร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖).

๑) ด้านการร่วมคิด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่ประชาชนมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ ท่านเข้าร่วมเวทีประชาคมหมู่บ้านเพื่อร่วมเสนอปัญหาความต้องการของหมู่บ้าน

๒) ด้านการร่วมตัดสินใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหมู่บ้าน ท่านมีส่วนร่วมในการเสนอแนะวิธีแก้ไขปัญหา

๓) ด้านการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานของ อบต. โดยผ่านทางผู้ใหญ่บ้าน กำนัน สมาชิก อบต.

๔) ด้านการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยข้อที่มีส่วนร่วมมากที่สุด คือ อบต. จัดเวทีประชาคมให้ประชาชนเสนอแนะปัญหาความต้องการ เพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนพัฒนาตำบล

๕) ด้านการร่วมตรวจสอบ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีส่วนร่วมมากที่สุด คือ การตรวจสอบการปฏิบัติงานของ อบต. เป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐอย่างเดียว เช่น อำเภอ จังหวัด สตง. ปช.

๖) ด้านการร่วมปฏิบัติ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเป็นรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ๒ ข้อ คือ อบต. ส่งเสริมให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เช่น วิทยุสูงอายุ การป้องกันโรคไข้เลือดออก และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในหมู่บ้านท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาของหมู่บ้าน

ประชาชนที่มีความแตกต่างในเรื่องวุฒิการศึกษาและอาชีพ จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕ แต่ประชาชนที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไม่แตกต่างกัน

โดยสรุปผลของการศึกษา พบว่า ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายชื่อ อยู่ในระดับปานกลาง^{๓๓๐}

เชิงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอห้วยชัย จังหวัดกาฬสินธุ์” พบว่า

๑) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้าน ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านโครงสร้างและระบบ ส่วนด้านการบริหารงานพัสดุ มีปัญหาในการบริหารงานอยู่ใน ระดับน้อย

๒) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ใน

^{๓๓๐} ภัคจิรา ปกป้อง, “การประเมินผลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี : องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดยโสธร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๖).

ระดับปานกลางมีด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และมีปัญหาในระดับน้อยในด้านโครงสร้างและระบบงาน และการบริหารงานพัสดุ ส่วนคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาโดยรวมและด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ใน ระดับปานกลาง และมีปัญหาระดับน้อยในด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และโครงสร้างและระบบงาน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และโครงสร้างและระบบ และมีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในด้านการบริหารงานพัสดุ

๓) สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาประถม ศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า พบว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นกับปัญหาในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเขตกิ่งอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารงานพัสดุมิมีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย แต่ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านโครงสร้างและระบบอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อองค์การจะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^{๑๓๑}

จินตนา กัลยาณพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี พบว่า การมีส่วนร่วมของประชาชาติการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนเพศและอายุ ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ ส่วนอาชีพ ระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่าง ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๓๒}

วิวิธน์ นาคุนทร ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมือง จังหวัดนครราชสีมา” พบว่า

^{๑๓๑} เรียงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗).

^{๑๓๒} จินตนา กัลยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลพนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๕๙).

๑) บุคลากรฝ่ายบริหารและผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก

๒) บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอีก ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่ต้ององค์การบริหารส่วนตำบล เพศหญิงเห็นว่าการร่วมมือประสานงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มากกว่าการบริหารส่วนตำบล เพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล เพศชายกับเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

๔) บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอีก ๔ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล ด้านการจัดระบบองค์การขององค์การบริหารส่วนตำบล และด้านการร่วมมือประสานงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕) บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอีก ๖ ด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในด้านการร่วมมือประสานงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๖) บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปีหรือน้อยกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านอีก ๕ ด้านไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นในด้านการวางแผนขององค์การบริหารส่วนตำบล และด้านการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๗) บุคลากรฝ่ายบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปีหรือน้อยกว่า ๕ ปี กับมากกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ กระบวนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน^{๑๓๓}

^{๑๓๓} วิวิธน์ นาคุณทรง, “การศึกษากระบวนการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗).

นภดล จริยะกุล ได้วิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา” ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ความเข้าใจของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่สมรสแล้วมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสูงกว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่มีสภาพโสด และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพธุรกิจส่วนตัวมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนสูงกว่าคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีอาชีพเกษตรกรรมค้าขาย และรับจ้าง^{๑๓๔}

รัชนา ศานติยานนท์ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย โดยได้ให้ข้อสรุปในภาพรวมว่า การบริหารจัดการที่ดีเป็นแนวทางปฏิบัติที่ยอมรับในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษาในปัจจุบัน จะเน้นความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติและความโปร่งใสในขณะเดียวกันก็ยังคงให้ความสำคัญแก่การมีส่วนร่วมการกระจายอำนาจ และความยุติธรรม นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาให้ข้อสรุปเกี่ยวกับรูปแบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยในส่วนต่าง ๆ ที่สะท้อนองค์ประกอบของการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยที่ดี^{๑๓๕}

รพีธ แสงผ่อง ได้วิจัยเรื่อง กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า

๑) กรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี และมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก โดยมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความคุ้มค่า สำหรับค่าเฉลี่ยที่มีค่าต่ำสุด คือ กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักความรับผิดชอบ

๒) กรมการบริการและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ แตกต่างกันมีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

๓) กรมการบริการ และสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งของกรมการบริการและสมาชิกสภา จำนวนครั้งที่เข้ามาดำรงตำแหน่งในองค์การบริหาร

^{๑๓๔} นภดล จริยะกุล, “การมีส่วนร่วมในการบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๒).

^{๑๓๕} รัชนา ศานติยานนท์, *รูปแบบใหม่ของการบริหารจัดการที่ดีในมหาวิทยาลัย*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๖.

ส่วนตำบล และระดับชั้นขององค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกัน มีกระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕^(๑๓๖)

สุมพร ปุณฺณาคม ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพุทธศาสนา” ได้กล่าวว่า บทพิสูจน์ที่สำคัญของการสร้างระบบการปกครองที่ดี ไม่อาจอาศัยคุณสมบัติเป็นคนดีอย่างเดียวมาเป็นผู้นำบริหารบ้านเมืองได้อีกต่อไป หากคนดีไม่ยึดหลักการปกครองโดยธรรมอย่างเต็มเปี่ยมด้วยศรัทธามั่นคง การปกครองที่ดีไม่ได้อยู่ที่กลไกการปกครองระบบการปกครองหรือวิธีการปกครอง หากแต่เน้นที่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่จะบรรจุนั้นคือความเป็นธรรมในแผ่นดิน การมีจิตสำนึกของผู้นำผู้มีอำนาจทางคุณธรรม รูปแบบหรือกลไกปกครองจะเป็นอย่างไรก็ได้ แต่กลไกนั้นจะต้องใช้อำนาจโดยมีธรรมะเป็นสรณะ ซึ่งแตกต่างกับตะวันตกที่เป็นระบบการปกครองที่ดีโดยเป็นระบบประชาธิปไตยด้วยวิธีการเน้นสิทธิเสรีภาพส่วนบุคคลเป็นหลัก^(๑๓๗)

สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา ได้วิจัยเรื่อง การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า เทศบาลตำบลบ้านฉางมีความเสมอภาคและมีการกระจายการพัฒนาอย่างทั่วถึง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและได้จัดตั้งคณะกรรมการชุมชนร่วมกันจัดทำแผนพัฒนาและในเรื่องของการจัดซื้อจัดจ้าง กระบวนการต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา พบว่ามีปัญหาในเรื่องของคณะกรรมการชุมชนที่ได้รับการแต่งตั้งเข้ามานั้นบางคนไม่เห็นแก่ประโยชน์ของชุมชนแต่เข้ามาเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง^(๑๓๘)

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ประชาชนบางกลุ่มก็ต้องการเห็นความเจริญของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล เพราะเป็นสถานที่ใกล้ชิดกับตนเอง และประชาชนก็ยังมีการให้ความร่วมมือในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่างๆที่ทางอบต.ได้กำหนดขึ้นตามอำนาจหน้าที่ที่มีปรากฏใน พระราชกิจจานุเบกษา

^(๑๓๖) รพีพร แสงผ่อง. “กระบวนการบริหารการพัฒนาท้องถิ่นตามหลักธรรมาภิบาลของกรรมการบริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดจันทบุรี”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ๒๕๔๗).

^(๑๓๗) สุมพร ปุณฺณาคม, “การบริหารจัดการที่ดี (Good Governance) กับหลักพระพุทธศาสนา”, *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑).

^(๑๓๘) สุภัทรมาศ จริยะเวชวัฒนา, “การบริหารจัดการเทศบาลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลบ้านฉาง”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, พ.ศ. ๒๕๔๗).

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวกับ องค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลายท่าน ในที่นี้ผู้วิจัยขอมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้

จินตนา กัลยาณพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง

๒. เพศและอายุที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอาชีพระดับการศึกษาและรายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยพบว่า

๒.๑ อาชีพค้าขาย/ทำธุรกิจ/พนักงานบริษัท มีส่วนร่วมมากกว่าอาชีพรับจ้างส่วนอาชีพรับราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ/พนักงานของรัฐ มีส่วนร่วมมากกว่าเกษตรกรและอาชีพรับจ้าง

๒.๒ ระดับการศึกษาอนุปริญญา/ปวช. มีส่วนร่วมมากกว่า ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ส่วนการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีส่วนร่วมมากกว่าประถมศึกษา

๒.๓ รายได้ต่ำกว่า ๓,๐๐๑ บาท กับ ๓,๐๐๑-๖,๐๐๐ บาท มีส่วนร่วมมากกว่า รายได้ ๖,๐๐๑-๙,๐๐๐ บาท^{๑๓๙}

ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังกัด ๔ : กรณีศึกษา อำเภอมืองสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักสังกัด ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอมืองสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีผลการบริหารงานที่ดี รวมทั้งองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอมืองสะเรียงมีขนาดเล็ก พนักงานในแต่ละแห่งมีจำนวนไม่มาก ผู้บริหารสามารถดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง มีการบริหารงานเป็นระบบแบบครบวงจร แบบพึ่งตนเอง พ่อดูแลลูก พนักงานชั้นผู้น้อยสามารถพูดคุยซักถามกับผู้บริหารระดับสูงได้ และมีพนักงานบางส่วนที่ได้ให้แนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังกัด ๔ เพื่อการพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้น^{๑๔๐}

^{๑๓๙} จินตนา กัลยาณพันธ์, “การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลหนองรี อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี, ๒๕๕๔).

^{๑๔๐} ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังกัด ๔ : กรณีศึกษา อำเภอมืองสะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

พระคณพศ กิตติสาร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวย มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกำหนดหรือหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม และบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเอง การทำงานในบางเรื่องไม่เปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง^{๑๔๑}

พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งน่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริงทั้งนี้ เนื่องจากการให้บริการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง มีการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหาร รับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นำความคิดเห็นมารวบรวมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรียา เอี่ยมวิบูลย์ ได้ทำการวิจัยเรื่องศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง^{๑๔๒}

พระภาณุวัฒน์ ฐิตวินโย ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาลของอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ที่มีต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล

^{๑๔๑} พระคณพศ กิตติสาร, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๔๒} พระมหาสุวิทย์ฯ สิริวัฒน์, “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ของอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้บริหาร สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป มีความคิดเห็นการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาล ของอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อเสนอแนะเพื่อ การพัฒนาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล ของอำเภอไพศาลี จังหวัด นครสวรรค์ พบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆ เกี่ยวกับการ บริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ผู้บริหารขาดการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร ตลอดจนความไม่ เป็นกลางของผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดสรรคนให้ตรงกับงาน เรื่องการประเมินขั้น ประเมินตำแหน่ง และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการ ให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ควรดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความสุข สนุกกับการทำงาน ด้วย ผู้บริหารต้องมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา พูดให้กำลังใจกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่รักชอบเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และควรให้ออกาสทั้ง สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า^{๑๔๓}

พระมหาเอกอมร ฐิตปัญโญ ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการ บริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัด อุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปาน กลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสราณีย ธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางในการนำหลักสราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อ ส่วนรวมเป็นสำคัญ เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต

^{๑๔๓} พระภาณุวัฒน์ ฐิตวินโย, “การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักธรรมาภิบาลของ อำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน^{๑๔๔}

พระยุพธุมิ ธมฺมธโร ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในอำเภอนาแก โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ประชาชนมีความคิดเห็นค่อนข้างดีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนาแกตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ทั้งนี้เพราะว่า องค์การบริหารส่วนตำบลได้มีการพัฒนาท้องถิ่นของตนโดยการทำให้โครงการต่างๆ ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ปัญหาของประชาชนได้รับการตอบสนองและได้รับการแก้ไขอย่างรวดเร็ว ทำให้ท้องถิ่นมีความเจริญก้าวหน้า ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้แล้วองค์การบริหารส่วนตำบลยังกระจายผลประโยชน์ สิทธิประโยชน์ อันพึงมีพึงได้แก่ประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างทั่วถึงกัน และการเข้าไปใช้บริการขององค์การ ประชาชนก็ได้รับการบริการ ได้รับการแนะนำ การช่วยเหลือ ด้วยคำพูดที่ดี คำพูดที่ไพเราะเป็นกันเองกับประชาชน^{๑๔๕}

ภาณุพล ภูเขา ได้วิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มีการบริการที่ดีแก่ประชาชนพอสมควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วร วุฒิ สิงห์นิล ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลกองนาง อำเภอบางบ่อ จังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลกองนาง อำเภอบางบ่อ จังหวัดหนองคาย โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง^{๑๔๖}

เริงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่ ได้วิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอฆ้องชัย จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า

^{๑๔๔}พระมหาเอกอมร ฐิตปัญโญ, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๔๕}พระยุพธุมิ ธมฺมธโร, “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ตามความคิดเห็นของประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๔๖}ภาณุพล ภูเขา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

๑. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม และจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้าน ๓ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านโครงสร้างและระบบงาน ส่วนด้านการบริหารงานพัสดุ มีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อย

๒. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวม และเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางมีด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ และมีปัญหาในระดับน้อยในด้านโครงสร้างและระบบงาน และการบริหารงานพัสดุด้านคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล พบว่ามีปัญหาโดยรวมและด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง และมีปัญหาระดับน้อยในด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณและโครงสร้างและระบบงาน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ยังมีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับปานกลางในด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และโครงสร้างและระบบ และ มีปัญหาอยู่ในระดับน้อยในด้านการบริหารงานพัสดุ

๓. สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีระดับการศึกษาประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า พบว่ามีปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้านไม่แตกต่างกันสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความคิดเห็นกับปัญหาในการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

โดยสรุป ปัญหาในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตกิ่งอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านการบริหารงานพัสดุมีปัญหาในการบริหารงานอยู่ในระดับน้อยแต่ในด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานคลังและงบประมาณ ด้านโครงสร้างและระบบงานอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อองค์การจะได้บริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^{๑๔๗}

สรุปเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำทะเมนชัยบุรี จังหวัดกาฬสินธุ์” ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าทั้งผู้บริหาร พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างให้ความสำคัญในการใช้

^{๑๔๗} เรียงชัย ตั้งรุ่งเรืองอยู่, “ปัญหาการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๗).

หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานได้มีประสิทธิภาพ ทำให้การบริหารงานขององค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย^{๑๔๘}

ศดาญ์ ธัญน้อม ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอกู่หว้า จังหวัดลำพูน” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนยังคงถูกครอบงำด้วยภาครัฐ ยังคงเป็นเพียงส่วนประกอบเพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาขององค์กรเท่านั้น ส่วนบทบาทของอบต. นั้นมีลักษณะที่อิงบทบาทภาครัฐในความพยายามสร้างความเป็นสถาบันและบริหารการพัฒนาเชิงระบบราชการ การจัดทำแผนยังขาดการมีส่วนร่วมของภาคธุรกิจเอกชน ทำให้การวางแผนพัฒนาไม่ครอบคลุมทั่วถึง ลักษณะเช่นนี้จึงทำให้แนวทางการพัฒนา อบต. ไม่ชัดเจนและไม่มีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ในการวางแผนพัฒนายังถูกจำกัดด้วยกรอบนโยบายแนวทางปฏิบัติจากทั้งส่วนกลาง และจังหวัด ลำพูน^{๑๔๙}

รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ ได้วิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ ในภาพรวมประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากในด้านร่วมใจพัฒนา เป็นลำดับแรก รองลงมาด้านสุขภาพดีเป็นลำดับที่ ๒ ด้านฝึกฝนการศึกษาเป็นลำดับที่ ๓ และประชาชนมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางในด้านมี ที่อาศัย เป็นลำดับที่ ๔ ด้านรายได้ก้าวหน้า เป็นลำดับที่ ๕ และด้านปลูกฝังค่านิยมไทย เป็นลำดับสุดท้าย^{๑๕๐}

อาธิปพรธน์ นาไพรวัลย์ ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ของนายกรัฐมนตรีการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า มีระดับการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน เมื่อจำแนกตามขนาด ระดับการศึกษา ตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน^{๑๕๑}

สิริรัตน์ ชนะญาติ ได้วิจัยเรื่อง “การนำแผนพัฒนาการเกษตรไปใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ระดับของการมีส่วนร่วมในการ

^{๑๔๘} สุพจน์ เจริญชา, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำดวนบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๔๙} ศดาญ์ ธัญน้อม, “กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลตะเคียนปม อำเภอกู่หว้า จังหวัดลำพูน”, *การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๕).

^{๑๕๐} รัชฎาภรณ์ นวมนาคะ, “คุณภาพชีวิตประชาชนตามหลักความจำเป็นพื้นฐานในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลหินเหล็กไฟ”, *ภาคินพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๕).

^{๑๕๑} อาธิปพรธน์ นาไพรวัลย์, “การบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ของนายกรัฐมนตรีการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๑).

นำแผนไปใช้ในการดำเนินงานของอบต. ในด้านการพัฒนาการเกษตรของสมาชิกอบต. ระดับความคิดเห็นของสมาชิกอบต. ในด้านการนำแผนไปใช้ในการพัฒนาการเกษตร เห็นด้วยมาก^{๑๕๒}

อาภัสรา สงวนราชทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง “กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล” ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนในตำบลหมุ่มบ้านมีความพึงพอใจในระบบการบริหารงานพัฒนาชนบทของ อบต. ในด้านของความรวดเร็วในการสนองความต้องการของหมู่บ้านอื่นๆ ในตำบล ซึ่งทำให้มีแนวโน้มในการให้ความสำคัญของคนที่จะมาเป็นตัวแทนของหมู่บ้านมากขึ้นโดยลำดับ แม้กระทั่งผู้นำท้องถิ่นที่เป็นทางการก็มีแนวโน้มการสมัครเป็นสมาชิก อบต. มากขึ้น^{๑๕๓}

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นราชการส่วนท้องถิ่นที่มีความใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด ทำหน้าที่ดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตพื้นที่ ทำให้ความเป็นอยู่ของประชาชนได้รับการดูแลเอาใจใส่ในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการปกครองได้ ซึ่งจะเห็นได้จากอดีตครั้งยังไม่มียุทธศาสตร์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนไม่ได้รับการเหลียวแลเอาใจใส่เท่าที่ควร ประชาชนมีคุณภาพชีวิตตามอัตภาพ รัฐบาลไม่สามารถดูแลประชาชนในชนบทได้อย่างทั่วถึง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากทางราชการเป็นไปอย่างมีข้อจำกัด แต่ปัจจุบันเมื่อมีราชการส่วนท้องถิ่นหรือองค์การบริหารส่วนตำบลเกิดขึ้น ทำให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ทั้งในด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย เศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการบริหารงานตลอดถึงสามารถตรวจสอบการทำงานของคณะผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลขององค์การ ในการศึกษาเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา” มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ ดังนี้

พระปลัดวิเชียร สิริภทโท (ประทุมมินทร์) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัดใหม่กรงทอง จังหวัดปราจีนบุรี ด้านปัจจัยส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารด้านผู้บริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ปัจจัยด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านบุคลากร ตามลำดับ ประสิทธิภาพด้านครูผู้สอน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน ตามลำดับ ประสิทธิภาพด้านผู้เรียน

^{๑๕๒} สิริรัตน์ ชนะญาติ, “การนำแผนพัฒนาการเกษตรไปใช้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๕).

^{๑๕๓} อาภัสรา สงวนราชทรัพย์, “กระบวนการในการพัฒนาและจัดสรรกิจกรรมและโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอน มากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านการเรียนการสอนและปัจจัยด้านหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ^{๑๕๔}

พระสมร อมโร (เพ่งตีด) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมทั้ง ๖ ด้าน อยู่ในระดับน้อย และน้อยที่สุด ผลที่ได้เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การบริหารและหลักสูตรการนำหลักสูตรไปใช้ ด้านการบริหารวัสดุประกอบหลักสูตรและสื่อการเรียนการสอนด้านการบริหารงานการเรียนการสอน ด้านการบริหารงานวัดและประเมินผล ด้านการบริหารประชุมอบรมทางวิชาการ ด้านการบริหารงานห้องสมุด ส่วนในรายด้านพบว่า ด้านการบริหารหลักสูตรการนำไปใช้ ครูให้ความสำคัญต่อการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับหลักสูตรและการใช้หลักสูตร ให้ผู้ปกครองทราบต่อเนื่องรวดเร็วและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือ ครูให้ความสำคัญต่อการจัดครูเข้าสอนแทนครูที่ไม่สามารถปฏิบัติราชการได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลมากที่สุด รองลงมาคือติดตามช่วยเหลือแก้ปัญหาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องเป็นระบบเชื่อถือได้ ผู้บริหาร ครู และนักเรียน ให้ความสำคัญต่อการผลิตอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอนได้เองสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนการสอนมากที่สุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการอธิบายชี้แจงให้คำปรึกษาแก่ครูเรื่องการวัดผลประเมินผลตามระเบียบได้เป็นอย่างดี ด้านการบริหารงานห้องสมุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียนให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการดำเนินงานด้านห้องสมุดเมื่อสิ้นภาคเรียนและสิ้นปีการศึกษาอย่างเป็นระบบ มากที่สุด ผู้บริหาร ครู และนักเรียน เห็นว่าควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องเพื่อประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก^{๑๕๕}

พระมหาจิรพันธ์ ธมมปสฺสโร (นำประเสริฐ) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ๑.พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นว่าการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี มีประสิทธิผลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ส่วนด้านอื่น ๆ พระสังฆาธิการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ๒.พระสังฆาธิการที่มีระดับการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ๓.ผลการศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ๑)ไม่มีการวางแผนในการดำเนินงานของคณะสงฆ์ระยะยาวและขาด

^{๑๕๔} พระปลัดวิเชียร สิริภทฺโท (ประทุมมิตร), “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเอกชนของวัด : กรณีศึกษาโรงเรียนวัดใหม่กรทอง จังหวัดปราจีนบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๕๕} พระสมร อมโร (เพ่งตีด) , “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตดุสิต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต ๑”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

งบประมาณดำเนินการทุกด้าน ๒) ไม่มีการทำโครงสร้างการบริหารจัดการเป็นระบบหรือการบริหารทรัพยากรของคณะสงฆ์ที่มีอยู่ให้ได้ประโยชน์มากเท่าที่ควร ๓) ยังให้ความสำคัญต่อการศึกษาน้อยไป โดยมองว่าเรียนจบไปก็ไม่สามารถพัฒนาอะไรได้มากเพราะคณะสงฆ์ติดระบบศักดินาพอสมควร ๔) ขาดเจ้าหน้าที่ประสานงานระหว่างหน่วยงานราชการกับคณะสงฆ์ที่โดดเด่นหรือมีความสามารถเฉพาะด้านทำให้ระดมทุนในการบริหารงานคณะสงฆ์ได้น้อย ๕) ไม่มีการประเมินหรือขาดความรับผิดชอบระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งผู้ที่เข้าใจหรือเห็นความสำคัญในการบริหารจัดการของคณะสงฆ์ก็มีน้อยเกินไป ๔. ข้อเสนอแนะ คือ ๑) ต้องมีการวางแผนในการหาแหล่งงบประมาณที่จะมาใช้ในการบริหารวัดในทุกด้าน ๒) ต้องใช้โครงสร้างการบริหารงานในการกระจายอำนาจให้วัดให้ทุกคนมีส่วนร่วมจะวางแผนอย่างไร ๓) ต้องส่งบุคลากรเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมเพื่อเสริมทักษะให้กับครูพระที่สอนทั้งพระและเด็กนักเรียนจะได้มีเทคนิคในการสอนอย่างไร ๔) ต้องแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ในการประสานงานกับระดับผู้บังคับบัญชาและแหล่งงบประมาณที่จะจัดหาอย่างไร ๕) ต้องมีการติดตามผลการปฏิบัติงานทุกครั้งที่ส่งงานเพื่อให้ได้ผลงานตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยต้องวางแผนการปฏิบัติอย่างไร^{๑๕๖}

กัญญา แซ่เตียว ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการใช้อานาปานสติในลดความเครียดและความดันโลหิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง : กรณีศึกษาศูนย์สุขภาพชุมชน ตำบลทุ่งมน อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า การเจริญอานาปานสติผ่อนคลายสามารถลดความเครียดและความดันโลหิตได้ และยังลดอาการต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ทำให้ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูงพอใจในการฝึกสมาธิในครั้งนี้ จึงควรนำไปประยุกต์ร่วมกับการรักษาของแพทย์กับผู้ป่วยความดันโลหิตสูง และโรคที่ไม่ติดเชื่ออื่นๆ อีกต่อไป^{๑๕๗}

อนงค์พรรณ ภาวิไล ได้วิจัยเรื่อง “กลยุทธ์และประสิทธิผลการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖ จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามันของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย” ผลการวิจัยพบว่า ๑. กลยุทธ์การสื่อสารการตลาดเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันใช้เครื่องมือการสื่อสารการตลาดหลายรูปแบบ โดยเน้นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อมวลชนทั้งโทรทัศน์ วิทยุ เพื่อสร้างความรู้ และทัศนคติที่ดีต่อการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันและใช้การส่งเสริมการขายและกิจกรรมพิเศษเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการท่องเที่ยว โดยเน้นกลยุทธ์ด้านราคา ๒. ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันของนักท่องเที่ยวชาวไทยส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง และแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันอยู่ในระดับเชิงบวก ๓. ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันของนักท่องเที่ยวชาวไทย ๔. ทัศนคติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันของนักท่องเที่ยวชาวไทย

^{๑๕๖} พระมหาจිරพันธ์ ธมมปสฺสฺส (นำประเสริฐ), “ประสิทธิผลการบริหารกิจการของคณะสงฆ์ จังหวัดกาญจนบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๕๗} กัญญา แซ่เตียว, “ประสิทธิผลการใช้อานาปานสติในการลดความเครียดและความดันโลหิตสูงในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง : กรณีศึกษาศูนย์สุขภาพชุมชน ตำบลทุ่งมน อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

๕. ความรู้เกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันไม่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันของนักท่องเที่ยวชาวไทย ๖. ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการท่องเที่ยวชายฝั่งทะเลอันดามันของนักท่องเที่ยวชาวไทย^{๑๕๘}

สุดารัตน์ ลำงาม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดการระบบสารสนเทศของสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดลำปาง” ผลการวิจัยพบว่า

๑) ประสิทธิผลการจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดและสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในจังหวัดลำปาง พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยระบบคอมพิวเตอร์มีความละเอียดแม่นยำในการวัดข้อมูล ให้ความเชื่อถือได้สูง ในการประมวลผล เพื่อให้ได้สารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารงานของผู้บริหาร สามารถนำไปใช้ในงานหรือวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันหลาย ๆ ด้าน ระบบคอมพิวเตอร์ไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อหน่วยงานและผู้ใช้ ระบบสารสนเทศสะดวกในการเข้าถึง และใช้งานได้สะดวก รวดเร็ว และตอบสนองความต้องการของผู้ใช้และผู้ขอรับบริการ

๒) ปัจจัยการดำเนินงานการจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศ ถึง ๖๐.๗% ส่วนที่เหลืออีก ๓๙.๓% เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นโดยปัจจัยด้านการตรวจสอบและประมวลผล มีน้ำหนักในการพยากรณ์มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการจัดเก็บข้อมูล ด้านผู้ปฏิบัติงานในระบบและการเตรียมความพร้อม และด้านเครื่องมือในการสร้างระบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓) ปัญหาและอุปสรรคจากการดำเนินงานการจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศของสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดลำปาง มีปัญหาด้านบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชน ยังขาดความชำนาญ ทักษะในการใช้ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่มีน้อย และขาดการวางแผนพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการระบบสารสนเทศอย่างเป็นระบบ เครื่องคอมพิวเตอร์ และเครื่องมือในการปฏิบัติจัดการและพัฒนาระบบสารสนเทศมีไม่เพียงพอ การจัดสรรงบประมาณจากส่วนกลางล่าช้า และมีไม่เพียงพอ ข้อมูลมีความซ้ำซ้อน ขาดการประสานงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นและประสบการณ์ที่ต่อเนื่องในระดับจังหวัด และอำเภอ^{๑๕๙}

อารีย์ แสนสม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพัฒนาท้องถิ่น องค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า นายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นร้อยละ ๕๔.๗ และประชาชน ร้อยละ ๕๔.๐ มีความแม่ฮ่องสอน การจัดสรรงบประมาณมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาสามปีขององค์การบริหารส่วนจังหวัด และสอดคล้องกับปัญหาของจังหวัด แสดงว่าการจัดสรรงบประมาณประจำปีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด

^{๑๕๘} อนุพงศ์พรณ ภาวิไล, “กลยุทธ์และประสิทธิผลการสื่อสารการตลาดเพื่อการส่งเสริมการท่องเที่ยว ๖ จังหวัดชายฝั่งทะเลอันดามันของการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

^{๑๕๙} สุดารัตน์ ลำงาม, “ประสิทธิผลการจัดการระบบสารสนเทศของสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดลำปาง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๑).

แม่ฮ่องสอนมีประสิทธิผลปัจจัยส่วนบุคคลของนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นและประชาชนที่ได้รับประโยชน์จากการจัดสรรงบประมาณ ไม่มีความสัมพันธ์ประสิทธิผลการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับแผนพัฒนาสามปีไม่มีการกำหนดทิศทางที่เป็นจุดเน้นในการทำงาน โครงการในแผนพัฒนาสามปีมีจำนวนมากและไม่มีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของโครงการ อีกทั้งโครงการที่บรรจุไว้ในแผนพัฒนาสามปีมีวงเงินงบประมาณเกินงบประมาณรายจ่ายประจำปีที่ต้อง้องการบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอนจะดำเนินการได้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน เห็นว่ากระบวนการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน ในขั้นตอนการเตรียมงบประมาณโดยภาพรวมขั้นตอนการเตรียมงบประมาณสอดคล้องกับหลักการเตรียมการงบประมาณในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๓ ในขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณโดยภาพรวมขั้นตอนการอนุมัติงบประมาณเป็นไปตามหลักการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๗๘ ในขั้นตอนการบริหารงบประมาณ โดยภาพรวมขั้นตอนการบริหารงบประมาณเป็นไปตามหลักการในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย ๓.๕๑ ส่วนนายกองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเห็นว่า การจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี ๒๕๔๙ เพื่อพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๖ พึงพอใจต่อการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนจังหวัด^{๑๖๐}

ถาวร กุลโชติ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง กรณีศึกษาอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี” พบว่า มีประสิทธิภาพสูงโดยปัจจัยด้านการบริหารจัดการภายในองค์การตามความคิดเห็นของคณะผู้ติดตาม มี ๕ ด้านคือด้านความรู้ความเข้าใจ ของคณะกรรมการต่อนโยบายและเป้าหมายของรัฐบาล ในการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง ด้านความสามารถทั่วไปในการปฏิบัติงานกองทุนหมู่บ้านตามบทบาทหน้าที่ตามระเบียบกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ และระเบียบที่ได้กำหนดโดยสมาชิกด้านการเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้สมาชิกเข้ามามีโอกาสการตัดสินใจทุกขั้นตอน ด้านการประชาสัมพันธ์ให้สมาชิกและประชาชนได้ทราบอย่างต่อเนื่อง พบว่า ทุกปัจจัยทำให้ประสิทธิผลสูง คือ การบริหารโครงการมีส่วนร่วมของสมาชิก รองลงมา คือความเสียสละและความมุ่งมั่นในการทำงานของกรรมการ ส่วนด้านความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ การประชาสัมพันธ์เป็นปัจจัยรองลงมา ส่วนความรู้ความเข้าใจในนโยบาย มีผลทำให้ประสิทธิผลสูงพอกัน การจัดระบบบริหารจัดการกองทุนพบว่าส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาในการจัดตั้งคณะกรรมการกองทุน แต่ละกองทุนมีคณะกรรมการบริหารกองทุนตามระเบียบ มีระเบียบของกองทุน มีสมาชิกครบตามระเบียบ ตั้งแต่ ๕๐-๑๕๐ คน ได้กู้เงินครบทุกกองทุน สมาชิก ๕๐-๗๕% ของสมาชิกทั้งหมดเป็นผู้กู้เงินมากที่สุด การส่งใช้เงินกู้ ส่วนใหญ่ส่งใช้เป็นรายปี การจัดทำบัญชีถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาไม่ทำบัญชีหรือไม่ถูกต้องมีจำนวนน้อย มีเงินค้างในบัญชีที่ยังไม่กู้ต่ำกว่า ๕๐,๐๐๐ บาทเป็นส่วนใหญ่ ส่วนใหญ่ปล่อย

^{๑๖๐} อารีย์ แสนสม, “ประสิทธิผลของการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีเพื่อพัฒนาท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนจังหวัดแม่ฮ่องสอน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

เงินกู้ไม่หมด จำนวน ๖๑ กองทุน มีการประชุมบางเดือนเป็นส่วนใหญ่ และมีการบันทึกการประชุมถูกต้อง แต่มีบางกองทุนไม่บันทึกการประชุมซึ่งมีจำนวนน้อย^{๑๖๑}

นวพร แสงหนุ่ม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ได้ทำการศึกษาความมีประสิทธิภาพปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลและปัญหาของการดำเนินงานการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีประสิทธิผลต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่มีดังต่อไปนี้ ด้านโครงสร้างระบบงานบรรยากาศในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่และความสามารถทางการบริหารงาน ทางด้านระดับของประสิทธิผลในการดำเนินงานพบว่าประสิทธิผลของการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่อยู่ในเกณฑ์สูง ปัญหาด้านการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บรรยากาศภายในองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่พบปัญหาด้านขวัญและกำลังใจของประชากร และความโปร่งใสในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสามารถในการบริหารงานพบว่าปัญหาด้านเป้าหมายในการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน การจัดหาและการใช้งบประมาณยังไม่สามารถจัดเก็บงบประมาณได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และอำนาจการตัดสินใจยังขาดหลักเกณฑ์และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ดีพอ^{๑๖๒}

ปราณี อินทวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี อำเภอมะนัง จังหวัดปทุมธานี” พบว่า ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบล บางกะดี อำเภอมะนัง จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าคะแนนเฉลี่ยคือ ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก และด้านอาคารสถานที่ ผลการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่า ผู้มาใช้บริการที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ผู้มาใช้บริการเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดีมากกว่าเพศชาย ผู้มาใช้บริการที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดีโดยภาพรวม ด้านเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ และด้านอาคารสถานที่ ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านสิ่งอำนวยความสะดวก พบว่า แตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่ไม่พบความแตกต่าง ผู้มาใช้บริการที่มีระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาที่อาศัยในพื้นที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน^{๑๖๓}

^{๑๖๑}ถาวร กุลโชติ, “ประสิทธิผลการจัดระบบและการบริหารจัดการของคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง : กรณีศึกษาอำเภอลำลูก จังหวัดจันทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๐).

^{๑๖๒}นวพร แสงหนุ่ม, ประสิทธิผลในการดำเนินงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔).

^{๑๖๓}ปราณี อินทวงศ์, “ประสิทธิผลการให้บริการของเทศบาลตำบลบางกะดี อำเภอมะนัง จังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐).

สุกัญญา โอภากุล ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการประชาชนศึกษาเฉพาะกรณีงานของฝ่ายทะเบียน สำนักงานเขตบางเขน” พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติของประชาชนที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ช่วงเวลาการมาติดต่อขอรับบริการ วันที่มาติดต่อขอรับบริการและด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานจะประเมินการให้บริการไม่แตกต่างกัน ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่มาติดต่อขอรับบริการที่แตกต่างกันจะประเมินการให้บริการแตกต่างกัน^{๑๖๔}

อุดมพร สุนธฉายา ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ : กรณีศึกษาประชาชนผู้มาขอรับบริการ ณ สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร” พบว่า ประชาชนผู้มาขอรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นหญิง ๒๒๐ คน มีอายุ ๒๑-๓๐ ปี การศึกษาระดับ ปริญญาตรี อาชีพพนักงาน/ลูกจ้างบริษัท สำหรับประสิทธิผลการให้บริการประชาชนผู้มาขอรับบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จนั้น ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อมาวิเคราะห์รายด้านแล้วพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสถานที่ให้บริการอยู่ในระดับมากสำหรับด้านกระบวนการให้บริการด้านบุคลากร ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งถือว่าการให้บริการประชาชนแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จนั้นมีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก เช่นกันสำหรับการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลนั้นปรากฏว่า เพศ อาชีพ มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการประชาชนแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการบริการประชาชนแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จโดยรวม^{๑๖๕}

อุไร ภาควิชัย ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” พบว่าความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อระดับประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม แบ่งเป็น ๔ ด้าน โดยประชาชนสะท้อนให้เห็นว่า การให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา ต้องปรับปรุงและต้องเสนอแนะแก้ไขในภาพรวม ๑ ด้าน คือด้านงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน คิดเป็นร้อยละ ๕๓ ส่วนอีก ๓ ด้านอยู่ในเกณฑ์ที่ประชาชนสะท้อนให้เห็นว่าการให้บริการสาธารณะมีประสิทธิผลสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ สูงที่สุดคือด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๖ รองลงมา คือด้านงานบริการอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๔ และด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๗ ตามลำดับ แนวทางและข้อเสนอแนะในการเพิ่มประสิทธิผลในการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลศาลายา

^{๑๖๔} สุกัญญา โอภากุล, “ประสิทธิผลการให้บริการประชาชน : ศึกษาเฉพาะกรณีงานของฝ่ายทะเบียน กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๔).

^{๑๖๕} อุดมพร สุนธฉายา, การศึกษาประสิทธิผลของการให้บริการประชาชนแบบศูนย์บริการจุดเดียวเบ็ดเสร็จ : กรณีศึกษาประชาชนผู้มาขอรับบริการ ณ สำนักงานเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๗).

อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ด้านงานพัฒนาโครงสร้างโดยให้มีการพัฒนาอย่างทั่วถึง ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมให้ความรู้ความเข้าใจด้านสาธารณสุขและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่า ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต จัดฝึกอบรมสัมมนา เพื่อส่งเสริมอาชีพและให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ด้านงานบริการอื่นๆ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบถึงกิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลจัดขึ้น การให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์แต่ละด้านของคณะผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลสาละยาเกี่ยวกับพัฒนาการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละยา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ได้จัดลำดับความสำคัญดังนี้ ลำดับที่ ๑ ด้านงานพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ลำดับที่ ๒ ด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ลำดับที่ ๓ ด้านสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม และลำดับที่ ๔ ด้านงานบริการอื่นๆ^{๑๖๖}

สามารถ มาลอม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ของมูลนิธิเกื้อคุณ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิผลของการช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ของมูลนิธิเกื้อคุณ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การช่วยเหลือด้านการศึกษา อาชีพ รายได้ สุขภาพ การยอมรับจากชุมชน สังคม ความสามารถในการช่วยเหลือตัวเอง ความสามารถในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว การยอมรับและเข้าใจปัญหาของตนเอง ประสิทธิผลในการดำเนินการช่วยเหลืออยู่ในระดับค่อนข้างมาก

๒. ความต้องการของเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ต่อการรับการช่วยเหลือจากสังคมชุมชน ภาครัฐ พบว่า ความต้องการด้านการศึกษาและสามารถช่วยเหลือตนเอง มีความต้องการการช่วยเหลืออยู่ในระดับ มาก ด้านอาชีพ รายได้ สุขภาพ การยอมรับจากชุมชนสังคมความสามารถในการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในครอบครัว การยอมรับและเข้าใจปัญหาของตนเองพบว่า ความต้องการการช่วยเหลืออยู่ในระดับ ค่อนข้างมาก

๓. ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ของมูลนิธิเกื้อคุณ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัญหาด้านบุคลากร งบประมาณ ความร่วมมือของหน่วยงานชุมชน สังคม ภาครัฐ มีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับ ค่อนข้างน้อย^{๑๖๗}

สุนันท์ ศรีวิวัฒน์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิผลของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น ช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและประสบผลสำเร็จในงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง รวดเร็วยิ่งขึ้น ช่วยให้การตัดสินใจและแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

^{๑๖๖} อูไร ภาควิชัย, “ประสิทธิผลการให้บริการสาธารณะขององค์การบริหารส่วนตำบลสาละยา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๒).

^{๑๖๗} สามารถ มาลอม, “ประสิทธิผลของการช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากโรคเอดส์ ของมูลนิธิเกื้อคุณ จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๒).

ได้ผลงานเป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บังคับบัญชามากขึ้น ความสามารถในการเชื่อมโยงการทำงาน การถ่ายทอดงานและเรียนรู้งานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น รวมทั้งช่วยลดขั้นตอนการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจ ความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานยิ่งขึ้น ตลอดจนหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ และภารกิจที่รับผิดชอบ อีกทั้งความต้องการของบุคลากร และมีความสะดวก คล่องตัวในการเข้ารับการฝึกอบรม

๒. ปัจจัยการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ด้านผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงาน ด้านนโยบายและการดำเนินงาน และด้านเครื่องมือและด้านเครื่องมืออุปกรณ์ รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการดำเนินงาน และด้านผู้ปฏิบัติงานและลักษณะงาน ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ปัญหาการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) ได้แก่ บุคลากรบางส่วนยังขาดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะและการนำไปใช้ การสื่อสารให้กับบุคลากรได้เข้าใจถึงแนวคิด ประโยชน์ และบทบาทของบุคลากรที่มีต่อการนำสมรรถนะไปใช้ยังไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ค่อนข้างน้อย รวมทั้งบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน) บางส่วนขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานและการเข้ารับการฝึกอบรม เนื่องจากมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่จะต้องออกพื้นที่อยู่เป็นประจำ นอกจากนี้การกำหนดและออกแบบเรื่องของการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บางเรื่องยังไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานและภารกิจในการทำงานของบุคลากรบางตำแหน่ง รวมทั้งการประเมินผลหลังการพัฒนายังไม่เป็นมาตรฐานขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ประเมินเป็นหลัก^{๑๖๘}

สรุปองค์ความรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลข้างต้น อาจกล่าวได้ว่าการวัดประสิทธิผลการให้บริการสามารถวัดได้ในเรื่องของการตอบสนองต่อความต้องการของคนส่วนรวม การปรับเปลี่ยนบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การให้บริการด้วยความเต็มใจ การให้บริการอย่างเพียงพอ ความสะดวกสบายในการไปใช้บริการ ความเพียงพอของสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

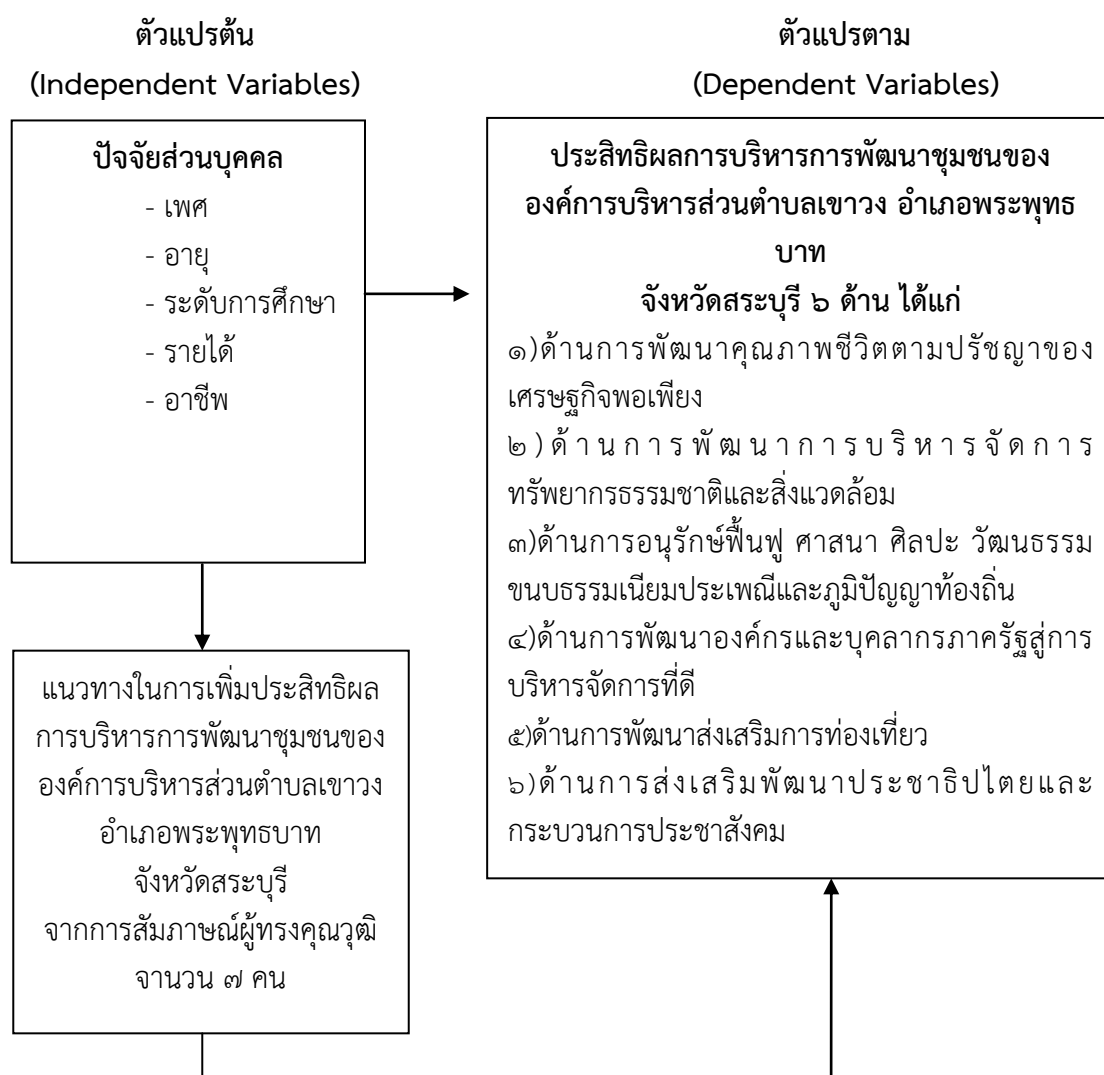
จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี โดยได้ใช้ทฤษฎีระบบกำหนดกรอบเพื่อประโยชน์ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และการสัมภาษณ์เชิงลึกบุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant)

^{๑๖๘} สุรนนท์ ศรีวิวัฒน์, “ประสิทธิผลของการนำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ของสถาบันวิจัยและพัฒนาพื้นที่สูง (องค์การมหาชน)”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔).

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหาร การพัฒนาชุมชนขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอมะนัง จังหวัดยะลา ทั้ง ๖ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านการศึกษาด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิต ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
 - ๒) ด้านการพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 - ๓) ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟู ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และภูมิปัญญาท้องถิ่น
 - ๔) ด้านการพัฒนาองค์กรและบุคลากรภาครัฐสู่การบริหารจัดการที่ดี
 - ๕) ด้านการพัฒนาส่งเสริมการท่องเที่ยว
 - ๖) ด้านการส่งเสริมพัฒนาประชาธิปไตยและกระบวนการประชาสังคม
- ดังแผนภาพที่ ๑



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย