

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของเทศบาลตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยโดยนำเสนอแต่ละหัวข้อตามลำดับ ดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล

๒.๖ เทศบาลตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จะทำให้เราได้ชื่อว่าเป็นคนทำงานที่ทำงานดี ทำงานเก่ง จนเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เพราะฉะนั้นเราจึงควรศึกษาหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลที่ดีต่อองค์กร

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานการปรับปรุงเสริมแต่งให้ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่หรือเคยปฏิบัติอยู่ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคข้อบกพร่องต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ประสิทธิภาพ หมายถึง ขนาดและความสามารถของความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์การการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีเป้าหมายประสงค์ เพื่อสนองความต้องการหรือเพื่อให้เกิดความพึงพอใจหรือเพื่อขจัดปัญหาต่างๆ ที่จะก่อให้เกิดความคับข้องใจในชีวิต ดังนั้นคำว่า

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจึงหมายถึงการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการกระทำของบุคคลหรือตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความพึงพอใจ^๑ ในการปฏิบัติงานให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน ซึ่งหากได้รับการตอบสนองแล้ว ย่อมหมายถึง การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ^๒

๑. ความต้องการภายนอก ได้แก่

๑.๑ รายได้หรือค่าตอบแทน

๑.๒ ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

๑.๓ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีและ

๑.๔ ตำแหน่ง/หน้าที่

๒. ความต้องการภายใน ได้แก่

๒.๑ ความต้องการได้รับการยอมรับจากหมู่คณะ

๒.๒ ความต้องการแสดงความรู้สึกเกี่ยวกับการจงรักภักดีความเป็นเพื่อนและความรัก

๒.๓ ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

ประสิทธิภาพในการทำงานในระบบราชการรวมถึงผลิตภาพและประสิทธิภาพซึ่งประสิทธิภาพนี้สามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ที่ต้องการพิจารณา^๓ ดังนี้

๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) ซึ่งได้แก่การใช้ทรัพยากรประกอบด้วยคน เงิน วัสดุ เทคโนโลยีและทรัพยากรอื่น ๆ ที่มีการใช้อย่างคุ้มค่าและประหยัดทำให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด

๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร (Process) ได้แก่การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐานรวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกกว่าเดิม

๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์ (Outcome) ได้แก่การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไรทันเวลาผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีกับการปฏิบัติงานและบริการเป็นที่พึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

^๑ กันตยา เพิ่มผล, การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๒.

^๒ ชุมศักดิ์ ชุมนุม, ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ: กรณีศึกษาเขตการศึกษา ๑๐.

^๓ ทิพาวิดี เมฆสวรรค์, การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์, (กรุงเทพมหานคร : คณะปฏิรูประบบราชการ, ๒๕๓๙), หน้า ๙.

ทั้งนี้คำว่าประสิทธิภาพยังหมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรคงเดิม^๔ ได้แก่การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุดโดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือการลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัตถุและบุคลากรลงในขณะที่พยายามเพิ่มความมั่นคงตรงความเร็ว^๕ และยังรวมถึงความสามารถของบุคลากรองค์การเครื่องอำนวยความสะดวกการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งมุ่งผลผลิตผลลัพธ์โดยสัดส่วนกับความพยายามที่ลงทุนไปก่อนหน้านี้^๖

ประสิทธิภาพว่าถ้าพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับจึงเท่ากับผลผลิตลบด้วยปัจจัยนำเข้าในกรณีถ้าเป็นการบริหารราชการและองค์กรของภาครัฐบอกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยเขียนเป็นสูตร^๗ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = Efficiency คือประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือผลิตผล

I = Input คือปัจจัยนำเข้า

S = Satisfaction คือความพึงพอใจ

ประสิทธิภาพในการทำงานคือผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย^๘

สรุปประสิทธิภาพ หมายถึงการปฏิบัติงานจะทำให้ได้ผลดีหรือไม่ดีนั้น ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน และการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานการปรับปรุงเสริมแต่งให้ดีขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่หรือเคยปฏิบัติอยู่ตลอดจนการแก้ไขปัญหาอุปสรรคข้อบกพร่องต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีอย่างมีประสิทธิภาพ

^๔ เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, **การบริหารรัฐกิจ แนวคิด หลักการและการปฏิบัติ**, (ขอนแก่น : ห้างหุ้นส่วนจำกัดขอนแก่นการพิมพ์, ๒๕๓๕), หน้า ๔๖.

^๕ ดิน ปรัชญพฤทธิ และอิสระ สุวรรณบล, **ปทานุกรมการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สมาคมสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๓๐.

^๖ ข้าเลื่อง พุ่มพรหม, **ประสิทธิภาพการบริหารจัดการงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สาขาสังคมวิทยาการพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑.

^๗ Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York : The Macmillan Company, 1960), pp. 180-181.

^๘ Millett, John D., **Management in the Public Service : the Guest For Effective Performance**, (New York : McGraw-Hill, 1954), p. 23.

เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายของตนและองค์การอันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การเกิดความพึงพอใจในระดับสูง และที่สำคัญต้องใช้ทรัพยากรอย่างฉลาดให้คุ้มค่าที่สุด

ตารางที่ ๒.๑ สรุปนิยามหรือความหมายของประสิทธิภาพ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ความหมายของประสิทธิภาพ
กันตยา เพิ่มผล, (๒๕๔๑, หน้า ๒).	๑. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ๒. การปรับปรุงเสริมแต่งให้ดีขึ้น ๓. การเปลี่ยนแปลงไปในด้านที่ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่
ชุมศักดิ์ ชุมชุม, (๒๕๔๑, หน้า ๑๕).	ผู้ปฏิบัติจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งได้ ๒ ประเภท ๑. ความต้องการภายนอก ๒. ความต้องการภายใน
ทิพาวดี เมฆสวรรค์, (๒๕๓๙, หน้า๙).	ความหมายของประสิทธิภาพสามารถวัดได้หลายมิติตามแต่วัตถุประสงค์ ๑. ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ๒. ประสิทธิภาพในมิติของกระบวนการบริหาร ๓. ประสิทธิภาพในมิติของผลผลิตและผลลัพธ์
เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง, (๒๕๓๕, หน้า ๔๖).	๑. หมายถึงการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไป (Input) กับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น
ดิน ปรัชญพุทธิและอิสระสุวรรณบล, (๒๕๔๔, หน้า๑๓๐).	๑. การสนับสนุนให้มีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด ๒. สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด
ข้าเลื่อง พุฒพรหม, (๒๕๔๕, หน้า๑๑).	๑. ความสามารถของบุคลากรองค์การเครื่องอำนวยความสะดวกการปฏิบัติกิจกรรม
Herbert A. Simon, (1960, p. 180-181).	๑. พิจารณางานใดมีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลผลิต
Millett, John D., (1954, p. 23).	๑. ผลปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย และจะได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การไว้ ดังนี้

ประสิทธิภาพของระบบราชการคล้ายคลึงกับการบริหารงานธุรกิจ แต่เป็นการบริหารงานในระบบราชการและบวกกับความพึงพอใจไว้ด้วยกล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบบประชาธิปไตย ในอันที่จะให้การบริหารราชการได้ผลคุ้มค่ากับการที่ได้จ่ายเงินภาษีอากรในการบริหารงานของประเทศ และจะต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน^๙ และยังมีการเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงานว่าดีขึ้นอย่างไรแค่ไหน ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์การความมีประสิทธิภาพจึง หมายถึง การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพยากร และความมั่งคั่งเก็บไว้ภายในไว้เพื่อขยายตัวต่อไป และเพื่อไว้สำหรับรองรับสถานการณ์ที่อาจเกิดวิกฤติจากภายนอกได้ ด้วยด้วยเหตุนี้เองประสิทธิภาพขององค์การ ที่จะชี้ว่าองค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่เพียงใด จึงอยู่ในเกณฑ์การวัดอีกตัวหนึ่งคือ “การอยู่รอด” (Survival) ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อองค์การต้องสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์และสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและสามารถสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภายในพร้อมกันไปด้วยเสมอ การวัดความมีประสิทธิภาพโดยวัดการอยู่รอดขององค์การ จึงเท่ากับเป็นการวัดความสำเร็จขององค์การในระยะยาว โดยมีเงื่อนไขแฝงเอาไว้ว่า องค์การจะต้องมีประสิทธิภาพการทำงานของระบบปฏิบัติงานภายในเสมอและประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไปและสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆ ที่องค์การตั้งไว้ได้โดยหลักการแล้ว องค์การควรจะรวมทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน แต่ก็ปรากฏให้เห็นอยู่บ่อยครั้งว่าองค์การจำนวนมากที่สามารถทำได้เพียงอย่างใดอย่างหนึ่งคือองค์การบางแห่งอาจมีประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายได้แต่กลับมีการใช้จ่ายทรัพยากรอย่างสิ้นเปลือง (ก็คือทำงานไม่มีประสิทธิภาพ) ซึ่งอาจปรากฏในรูปแบบต่างๆ โดยมีกระบวนการขั้นตอนและศึกษาสภาพปัญหาในการทำงาน (การให้บริการ) กำหนดแนวทางแก้ไขปัญหา (การให้บริการ) ดำเนินการใส่กิจกรรมแทรกผลที่เกิดขึ้นเป็นผลงานคือมีการพัฒนาคุณภาพการทำงาน (การให้บริการ) ในด้านบุคลากรด้านระบบงานด้านอาคารสถานที่และด้านเทคโนโลยี^{๑๐} เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพว่า

^๙ ชูบ กาญจนประการ, **หลักรัฐประศาสนศาสตร์**, เอกสารประกอบการศึกษาระดับที่๕, รัฐประศาสนศาสตร์, (พระนคร : มงคลการพิมพ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๐๒), หน้า ๑๒๓.

^{๑๐} ธงชัย สันติวงษ์, **ทฤษฎีการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙-๓๑.

เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ ให้เกิดผลสำเร็จองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหาร หรือการจัดการจึงมีอยู่ ๓ ส่วนคือ การบริหารตน คือตัวเราเอง การบริหารคน คือคนที่เกี่ยวข้อง และการบริหารงาน ซึ่งเป็นจุดสำคัญ^{๑๑}

การบริหารตนเป็นความเข้าใจในความสำเร็จของชีวิต ที่มีความสุขจากการทำงานใน ความรับผิดชอบ จนสำเร็จมากกว่าตำแหน่งหน้าที่ฐานะทางเศรษฐกิจ โดยนักบริหารต้องมีคุณธรรม สำหรับผู้นำ เช่น พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ ทศพิธราชธรรม สัมปยุตธรรม เป็นแนวทางประพฤติ และเป็นหลักในการปฏิบัติงาน มีความรอบรู้ทางวิชาการ และวิชาชีพและต้องพัฒนาตนให้เกิดความ รอบรู้สูงมีความคิดเชิงวิสัยทัศน์ คิดเป็นระบบและคิดทั่วทุกด้าน ในการแก้ไขปัญหาปรับปรุงพัฒนา งานปรับตัวปรับความคิดให้ทันสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เสริมสร้างทัศนคติที่ดีในการ ทำงานคำนึงถึงต้นทุนผลลัพธ์และผลสำเร็จของงานมีทัศนคติที่ดีต่อตนเอง รู้จักเสียสละให้อภัยเปิดใจ กว้าง ยอมรับการเปลี่ยนแปลงมีความอดทนและมองโลกในแง่ดี ปรับวิธีการทำงานอย่างเท่าทัน เหตุการณ์ทำงานเชิงรุกทำงานล่วงหน้า และคู่ขนานสร้างความเชื่อถือ และมีความเที่ยงตรง

การบริหารคนมีปฏิสัมพันธ์อย่างเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ๔ กลุ่ม คือ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาทำให้ได้รับความเชื่อถือ และปฏิบัติงานตามประสงค์ โดยต้องมีความ จริงใจซื่อตรงและรู้จักการทำความเข้าใจคำสั่ง ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยมีความเที่ยง ธรรมให้เวลาให้ออกาสให้อภัยให้อ่อนน้อมช่วยเหลือแก้ปัญหาที่มีความเข้าใจในความแตกต่างของคน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต้องพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ด้วยความรู้สึกเอื้ออาทร เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่รู้จักประสานงานประสานใจ ด้วยความนุ่มนวลอ่อนน้อมแน่วแน่และหนักแน่นการ ทำงานมีความยืดหยุ่นเกิดความรู้สึกประสานได้อย่างคล่องตัว ความสัมพันธ์กับประชาชนต้องทราบ ปัญหาความต้องการของประชาชนให้ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างถูกต้อง โดยข้าราชการที่ดีต้องรู้จัก สำนึกในการบริการประชาชนไม่ใช่บริการแต่พวกเดียวกัน

การบริหารงาน นอกจากบริหารตนและบริหารคนการบริหารงานมีความสำคัญมาก องค์ประกอบของการบริหารงานหรือ POSDCoRB เป็นหลักพื้นฐานของการบริหาร P ตัวแรกคือ Planning การวางแผนแผนวางแล้วต้องนำไปปฏิบัติ O คือ Organizing การจัดองค์การการจัด โครงสร้างการวางจัดวางระบบงานต่างๆ S คือ Staffing การจัดหาบุคลากรการสรรหาบุคลากรเข้ามา ทำหน้าที่การใช้คนให้ตรงกับงาน D คือ Directing การบริหารจัดการการกำกับดูแลทรัพยากรการ บริหารโดยเฉพาะงบประมาณ Co คือ Coordinating การประสานงานการประสานสัมพันธ์รวมถึง Communication การติดต่อสื่อสาร R คือ Reporting การรายงานการตรวจสอบกลั่นกรองสุดท้าย

^{๑๑} นกมล เสงเจริญ, เทคนิคการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ข้าราชการ, ๒๕๔๖) หน้า ๒๓-๒๔.

B คือ Budgeting เป็นกรอบในการบริหารงานแบบกว้างๆ ในปัจจุบันแนวคิดหรือเทคนิคการบริหารมีมากขึ้นกว่าเดิม

หลักในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “Thetwelve principles of efficiency” ซึ่งมีการกล่าวขวัญกันมากโดยมีหลัก๑๒ประการ^{๑๒} คือ

๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงานให้กระจ่าง
๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
๓. คำปรึกษาและแนะนำต้องถูกต้องและสมบูรณ์
๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน
๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม
๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพและมีการลงทะเบียนไว้เป็นหลักฐาน
๗. ควรมีการแจ้งการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
๘. งานสำเร็จทันเวลา
๙. ผลงานได้มาตรฐาน
๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้
๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

ปัจจัย๗ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ^{๑๓} คือ

๑. กลยุทธ์ (Strategy) เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการศึกษาถึงจุดอ่อนจุดแข็งภายในองค์การโอกาสและอุปสรรค

๒. โครงสร้าง (Structure) โครงสร้างขององค์การที่เหมาะสมจะช่วยให้ปฏิบัติงาน
๓. ระบบ (System) ระบบขององค์การที่จะบรรลุเป้าหมาย
๔. แบบ (Styles) แบบของการบริหารของผู้บริหารเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ
๕. บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์การ
๖. ความสามารถ (Skill)
๗. ค่านิยม (Shared values) ค่านิยมร่วมของคนในองค์การ

ทั้งนี้จัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคมหรืองบประมาณ มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของรัฐบาลในทางเศรษฐกิจและการเมือง ดังนั้น รัฐบาลใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือในการบริหารราชการแผ่นดินตามที่ได้แถลงไว้ คือ นโยบายและสิ่งต่างๆ ที่รัฐบาลตั้งใจที่จะทำเพื่อ

^{๑๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๑), หน้า ๓๐.

^{๑๓} สมยศ นาวิการ, การเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหาร : MBO, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๒๙), หน้า ๕.

พัฒนาหรือเพื่อแก้ไขปัญหาของประเทศ จะถูกกำหนดเป็นแผนและโครงการต่างๆ ในแผนการใช้จ่ายของรัฐบาลและสามารถใช้แผนงานหรือโครงการเหล่านั้นตรวจสอบการทำงานของหน่วยงานของรัฐบาลเพื่อที่จะพิจารณาว่าหน่วยงานต่างๆ สามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้มากน้อยแค่ไหน และมีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างไร ส่งผลให้หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างจำกัดไม่เพียงพอกับความต้องการในทางการเมือง สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรใช้งบประมาณเป็นเครื่องมือควบคุมและตรวจสอบการทำงานของรัฐบาล ตั้งแต่ในขั้นการอนุมัติงบประมาณการแปรรูปและการตรวจสอบการใช้จ่ายของรัฐบาล^{๑๔} ทั้งนี้ประสิทธิภาพของการบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คืองานในหน้าที่ของการบริหารซึ่งจะเหมือนกันเป็นสากลไม่ว่าจะเป็นองค์การขนาดใดมีจุดประสงค์ใด จะเป็นเครื่องมือช่วยให้การบริหารหรือการจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่างๆ และนำไปปรับใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การมากที่สุด^{๑๕}

นอกจากนี้ Thompson, Jame(ทอมสัน เจมส์)ยังมีแนวคิดโดยพิจารณาความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการทำงาน^{๑๖} ดังนี้

๑. เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้บริการกับลูกค้าที่รับบริการ
๒. เทคโนโลยีที่มีขั้นตอนในการทำงานส่วนใหญ่ จะใช้ในโรงงานที่ใช้ในกระบวนการที่ต่อเนื่องเพื่อเพิ่มผลผลิตที่มีจำนวนมาก
๓. เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน เป็นเทคโนโลยีการผลิตสินค้าและบริการเพื่อสนองความต้องการของผู้รับบริการที่หลากหลาย

แบบจำลองเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ(Model of organizational efficiency) โดยเขากล่าวว่าประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรเช่นคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตขององค์การคืออื่นประกอบอีก^{๑๗} ดังนี้

^{๑๔} วิวรรณ มุขดี, การบริหารการคลังสาธารณะและงบประมาณ, (อุดรดิตถ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, ๒๕๔๘), หน้า ๔๐๕.

^{๑๕} วิรัช สงวนวงศ์วาน, การบริหารครบวงจร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แมสพับลิชชิงจำกัด, ๒๕๓๓), หน้า ๖๕.

^{๑๖} พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติจักร.ดร., แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองท้องถิ่น (อปท) ในยุคโลกาภิวัตน์, ๒๕๕๒, หน้า ๑๐๐.

^{๑๗} Becker, S.W & Neuhauser, D., The Efficient Organization, (New York : ElsevierScientific Publishing Co., 1975), p. 155.

๑. หากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การมีความซับซ้อนต่ำ (Low task environment complexity) หรือมีความแน่นอน (Certainty) การกำหนดระเบียบปฏิบัติในการทำงานขององค์การอย่างละเอียดถี่ถ้วนแน่ชัด จะนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพขององค์การแต่การกำหนดระเบียบปฏิบัติดังกล่าวจะมีผลในทางลบต่อความมีประสิทธิภาพหากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การซึ่งมีความยุ่งยากซับซ้อนสูง (High task-environment complexity) หรือมีความไม่แน่นอน (Uncertainty)

๒. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน (Specification of procedure) เพื่อหาทางเพิ่มผลการทำงานที่มองเห็นได้ (Visibility of consequences) มีผลทำให้ประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

๓. ผลการทำงานที่มองเห็นได้สัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิภาพ

๔. หากพิจารณาควบคู่กันไปจะปรากฏว่าการกำหนดระเบียบปฏิบัติอย่างชัดเจนและผลการทำงานที่มองเห็นได้ มีความสัมพันธ์มากขึ้นต่อประสิทธิภาพมากกว่าตัวแปรแต่ละตัวตามลำพัง

ในการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ขึ้นอยู่กับความสามารถขององค์กรที่จะจัดหาและใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสมและกว้างขวางได้เสนอรูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรมี ๔ ด้าน คือโครงสร้างขององค์กรบุคลากรกระบวนการทำงาน เทคโนโลยีแนวทางการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีแนวทางที่หลากหลายประกอบด้วย การทำความเข้าใจ และกำหนดแนวคิดของการทำงานให้ชัดเจน การใช้สามัญสำนึกในการพิจารณาการให้คำปรึกษาที่ถูกต้องการรักษาระเบียบวินัย ในการปฏิบัติงานปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม การปฏิบัติงานต้องเชื่อถือได้มีความรวดเร็วและได้มาตรฐานรวมถึงการมีคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริตมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะเน้นเรื่องความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงต้องเน้นพัฒนาความสามารถของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสามารถของบุคคล ประกอบด้วยคุณลักษณะของบุคคลได้แก่ความรู้ ทักษะประสบการณ์ในการปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานลักษณะบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้นๆ ก็จะสามารถปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพความพยายามในการทำงานของบุคคลคือความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะทำงานซึ่งขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การสนับสนุนจากองค์กรคือค่าตอบแทนวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ในการปฏิบัติงานการได้รับการนิเทศการประเมินผลที่มีความยุติธรรมการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือความพร้อมและความพยายามรวมไปความสามารถ ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ โดยการประเมินผลการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่สามารถทำได้โดยตรง เนื่องจากหน่วยงานในการวัดสิ่งที่ลงทุนลงแรง เช่น ค่าตอบแทนวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนสิ่ง

อำนวยความสะดวกต่างๆ ความพยายามและแรงงานเป็นคณลหน่วยในการวัดผลลัพธ์คือการปฏิบัติงาน^{๑๘}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ เป็น การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานของบุคคลให้ดีขึ้นเจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนและองค์การ อันจะทำให้ตนเองผู้อื่นและองค์การ เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ตารางที่ ๒.๒ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ
ชูป กาญจนประการ, (๒๕๐๒, หน้า๑๒๓).	๑. ประสิทธิภาพของระบบราชการคล้ายคลึงกับการบริหารงานธุรกิจ ๒. ประสิทธิภาพเป็นแนวความคิดหรือความมุ่งมาดปรารถนาในการบริหารงานในระบอบประชาธิปไตย
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๙-๓๑).	๑. การมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานสร้างสมทรัพย์และความมั่งคั่ง ๒. ความสำเร็จในการที่สามารถดำเนินกิจการก้าวหน้าไป และสามารถบรรลุเป้าหมายต่างๆที่องค์การตั้งไว้ ๓. องค์การควรจะมีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพควบคู่กัน
นภดล เสงเจริญ, (๒๕๔๖, หน้า ๒๓-๒๔).	๑. เป็นกลวิธีจัดการที่มีปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ ๒. องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารหรือการจัดการจึงมีอยู่๓ส่วนคือการบริหารตนคือตัวเราเองการบริหารคน
สมพงศ์ เกษมสิน, (๒๕๒๑, หน้า ๓๐).	หลักในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมีหลัก๑๒ประการ ๑. ทำความเข้าใจและกำหนดแนวความคิดในการทำงาน ๒. ใช้หลักสามัญสำนึกในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ ๓. คำปรึกษาและแนะนำต้องถูกต้องและสมบูรณ์ ๔. รักษาระเบียบวินัยในการทำงาน ๕. ปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม

^{๑๘} Bowditch, James L and Buono, Anthony., **F.A Primer on Organization Behavior**, 2nd ed., (New York : John Wiley and Sons, 1990), pp. 508-510.

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ
	๖. การทำงานต้องเชื่อถือได้รวดเร็วมีประสิทธิภาพ ๗. ควรมีการแจ้งการดำเนินงานอย่างทั่วถึง ๘. งานสำเร็จทันเวลา ๙. ผลงานได้มาตรฐาน ๑๐. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้ ๑๑. กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกงานได้ ๑๒. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี
สมยศ นาวิการ, (๒๕๒๙, หน้า ๕).	เสนอปัจจัย๗ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ ๑. กลยุทธ์ ๒. โครงสร้าง ๓. ระบบ ๔. แบบ ๕. บุคลากร ๖. ความสามารถ ๗. ค่านิยม
วิวรรณ มุขดี, (๒๕๔๘, หน้า ๔๐๕).	๑. จัดสรรการใช้ทรัพยากรของสังคมหรืองบประมาณมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน ๒. การติดตามตรวจสอบทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
วิรัช สงวนวงศ์วาน, (๒๕๓๓, หน้า ๖๕).	๑. การบริหารงานจะเป็นเครื่องชี้ความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์การ ๒. งานที่สำคัญของผู้บริหารองค์การก็คืองานในหน้าที่ของการบริหาร ๓. ผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกการบริหารที่เหมาะสมกับองค์การของตนในสถานการณ์ต่างๆ
ดร. พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติขจร, (๒๕๕๒, หน้า ๑๐๐).	ความสัมพันธ์จากหน่วยงานหรือคนงานเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรหรือวัตถุดิบในการทำงาน ๑. เทคโนโลยีที่เป็นตัวกลางเชื่อมความสัมพันธ์

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการบริหารองค์การ
	๒. เทคโนโลยีที่มีขั้นตอนในการทำงานส่วนใหญ่จะใช้ในโรงงาน ๓. เทคโนโลยีที่ใช้หลายระบบในการผลิตมารวมกัน
Becker, S.W&Neuhauser,D.,(1975, p. 155).	ประสิทธิภาพขององค์การนอกจากจะพิจารณาถึงทรัพยากรที่เป็นปัจจัยนำเข้าและผลผลิตยังมีองค์ประกอบคือ ๑. สภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การ ๒. การกำหนดระเบียบปฏิบัติให้ชัดเจน ๓. ผลการทำงานที่มองเห็นได้
Bowditch, James L and Buono, Anthony., (1990, pp. 508-510).	รูปแบบองค์ประกอบที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การมี๔ด้านคือโครงสร้างขององค์การบุคลากร กระบวนการทำงาน เทคโนโลยี

๒.๑.๓ แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายท่าน ดังนี้

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานออกเป็น๒ประเภทคือ^{๑๙} ปัจจัยทางกาย และปัจจัยทางใจ

๑. ปัจจัยทางกายประกอบด้วย

๑.๑ การฝึกฝนคนที่ทำงานโดยไม่มีการพักผ่อน ย่อมทำให้เกิดร่างกายอ่อนเพลีย ความชำนาญลดน้อยลงไป ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะต่ำลง ซึ่งการพักผ่อนก่อให้เกิดผลดี คือ ผลผลิตจะเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพอุบัติเหตุในโรงงานลดลง สามารถกำจัดความเบื่อหน่าย และสิ่งที่ไม่น่าสนใจออกไปได้รวมถึงความตึงเครียดลดน้อยลง

๑.๒ ช่วงเวลาในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรทำงานเกินกว่า ๘ ชั่วโมงต่อหนึ่งวัน หรือประมาณสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง ถ้าหากทำงานมากกว่านี้ ประสิทธิภาพสุขภาพอนามัยกำลังและความสามารถจะลดน้อยลงไป

๑.๓ สุขภาพอนามัย ซึ่งถ้าสุขภาพร่างกายไม่ดี ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างแน่นอน

^{๑๙} ชื่น สุขศิริ, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒๕-๑๓๓.

๑.๔ อากาศสภาพอากาศในสถานที่ทำงาน ถ้ามีความเหมาะสมและถูกสุขลักษณะในเรื่องช่องถ่ายเทอากาศความสะอาดอุณหภูมิ รวมถึงแสงสว่าง และที่ระบายน้ำย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

๒. ปัจจัยทางใจประกอบด้วย

๒.๑ แรงจูงใจซึ่งถ้าบุคคลใดขาดแรงจูงใจ ความสุขสบายทางกายดังกล่าวข้างต้น ก็ไม่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้แรงจูงใจของคนงาน ได้แก่การสนองความต้องการหน้าที่การงานที่มั่นคงสุขภาพอนามัย โอกาสการส่งเสริมหรือการให้รางวัลต่างๆ

๒.๒ ความเบื่อหน่ายซึ่งเกิดมาจากใจและทำให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียพลังซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีผลขัดต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

๒.๓ การปฏิบัติงานในระหว่างที่ปฏิบัติงานต้องไม่มีอะไรมารบกวนในกรณีนี้จำเป็นต้องป้องกันและกำจัดเสียงรบกวนอุปสรรคและสิ่งรำคาญใจต่างๆ ออกไปเพื่อจะได้ทำงานอย่างเต็มที่

๒.๔ การปรับอารมณ์ในการทำงานอุบัติเหตุต่างๆ เกิดขึ้นเพราะความไม่ใส่ใจไม่ตั้งใจ ทำอย่างจริงจัง สาเหตุเหล่านี้เกิดขึ้นเพราะปรับอารมณ์ไม่ได้มาตั้งแต่แรก การปรับอารมณ์ได้นั้นสภาพของงานต้องดีพอใจได้และคนงานสามารถแก้ไขปัญหส่วนตัวได้

๒.๕ ความแตกต่างทางความสนใจและบุคลิกลักษณะในกรณีนี้อาชีพสอดคล้องกับความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่ถ้าไม่สอดคล้องประสิทธิภาพก็จะลดน้อยลงไป

ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานมีดังต่อไปนี้^{๒๐}

๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงานลักษณะนิสัยท่าทาง หมายถึง ลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับความคิดและการปฏิบัติตัวต่อสภาพแวดล้อมรอบๆตัวซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะท่าทางเฉพาะของแต่ละความเฉลียวฉลาดและลักษณะของพฤติกรรมของบุคคลอื่นๆ ที่ปรากฏให้เห็น

๒. ความสามารถและเชาว์ปัญญาความสามารถ หมายถึง ความชำนาญเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ซึ่งมีอยู่ในแต่ละบุคคลสำหรับเชาว์ปัญญานั้น หมายถึง แนวโน้มหรือศักยภาพที่เกี่ยวกับความชำนาญที่สามารถพัฒนาให้มีเพิ่มขึ้นในแต่ละคนซึ่งคนเราแต่ละคนล้วน แต่มีความสามารถและเชาว์ปัญญาแตกต่างกันไปในแต่ละด้านความสามารถความชำนาญเชาว์ปัญญา หรือศักยภาพที่จะเพิ่มพูนความชำนาญนั้นก็คือกลไกความนึกคิดและความคิดริเริ่มของแต่ละบุคคลนั่นเอง

^{๒๐} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๑-๒๔.

๓. ทักษะและค่านิยมทักษะ หมายถึง คุณลักษณะที่มีความมั่นคงอย่างต่อเนื่องในด้านความคิดความรู้สึก และแนวทางในการปฏิบัติของพฤติกรรมที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดหรือต่อความคิดของแต่ละบุคคลและต่อกลุ่มคนส่วน ค่านิยม หมายถึง ทักษะที่มีลักษณะที่จะพยายามประเมินเกี่ยวกับสิ่งของความคิดตัวบุคคลที่จะประเมินไปในทางใดทางหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ดีหรือไม่ดีเสมอ

๔. การจูงใจ หมายถึง ชุมของทักษะที่มีอยู่ในตัวเองแต่ละบุคคลซึ่งใช้สำหรับตอบสนองต่อสิ่งต่างๆโดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอนแรงจูงใจเป็นสิ่งที่อยู่ในจิตใจของคนเราซึ่งมีแรงผลักดันและมีทิศทางที่ใช้กำกับพฤติกรรมของมนุษย์เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการนั้นๆ อิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับการสร้างสมประสบการณ์และเปลี่ยนแปลงลักษณะของแต่ละบุคคลจะแสดงให้เห็นถึงความสามารถทักษะแรงจูงใจ และลักษณะท่าทางที่ได้พัฒนาของแต่ละบุคคลซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนแต่ก่อเกิดมาจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมภายนอกนับตั้งแต่อิทธิพลพื้นฐานด้านครอบครัวของตนเอง การศึกษาในโรงเรียนการเข้าสังคมตลอดจนเพื่อนฝูงและหน่วยงานต่างๆ ที่ได้เคยร่วมทำงานด้วยกันมาปัจจัยเหล่านี้ ล้วนแต่มีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบเกี่ยวเนื่องไปถึงกิจกรรมหรือประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานขององค์กรต่างๆ ด้วย

ปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานประกอบด้วย^{๒๑}

๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะปฏิบัติงานอะไรถ้าข้าราชการรู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริงย่อมตั้งใจปฏิบัติงานที่มีคุณค่านั้นๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีคุณค่าน้อยในขณะที่เงินเดือนเท่ากันข้าราชการย่อมสนใจงานที่มีคุณค่ามากกว่า

๒. สถานที่ปฏิบัติงานหรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี การจัดสถานที่ปฏิบัติงานสะอาดมีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกสบายที่เหมาะสมแสงสว่างพอเพียงทำให้สามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วและอยู่กับโต๊ะปฏิบัติงานนานขึ้นได้ผลงานมากขึ้น ทำให้รักและพอใจในการปฏิบัติงานห้องพักรับรองจัดให้สะอาดเรียบร้อยมีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร

๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไรผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้ข้าราชการของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุดหาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้นสนับสนุนให้เรียนต่อหรือเข้ารับการอบรมสัมมนา

^{๒๑} สมคิด บางโม, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ครั้งที่ ๒๕๔๐), หน้า ๓.

นอกจากนี้ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานในองค์การให้มีประสิทธิภาพดังต่อไปนี้^{๒๒} คือ

๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคลบุคคลแต่ละบุคคล จะมีแตกต่างกันออกไปซึ่งพื้นฐานของความแตกต่างของบุคคลมีดังต่อไปนี้ คือ

๑.๑ บุคคลแต่ละบุคคล มีความสามารถในการต่อสู้และอดทนต่อความเหน็ดเหนื่อยยากลำบากแตกต่างกันออกไป บางบุคคลเมื่อได้รับงานหนักก็จะเริ่มถอยหนีเนื่องจากสภาพจิตใจและร่างกายไม่พร้อม แต่บางคนสามารถต่อสู้งานหนักได้ทั้งร่างกายและจิตใจของแต่ละบุคคลซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด

๑.๒ บุคคลที่มีความรักและความสนใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน บางคนรักงานและชอบทำงานเขาจะเลือกทำงานที่ท้าทายมีความหมายหรือน่าสนใจสำหรับเขาซึ่งเปิดโอกาสให้เขาแสดงออกมาถึงความสามารถ และความรับผิดชอบเฉพาะตัวแต่ในขณะที่บางคนชอบทำงานง่ายๆสบายๆ ซึ่งไม่ต้องใช้ความสามารถทางสติปัญญาและความรับผิดชอบมากนัก

๑.๓ บุคคลชอบลักษณะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน บางคนชอบเสรีภาพในการทำงานเขาก็จะทำงานได้ดีเมื่อเขาอยู่กับผู้นำแบบประชาธิปไตย แต่บางคนอาจชอบผู้นำแบบเผด็จการซึ่งเขาจะทำงานได้ดีเมื่อมีการใช้อำนาจควบคุม นอกจากนี้แต่ละบุคคลยังมีความต้องการในระดับการควบคุมที่แตกต่างกันออกไป โดยบางคนชอบการควบคุมอย่างใกล้ชิด ในขณะที่บางคนชอบการควบคุมอย่างกว้างๆ

๑.๔ บุคคลมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นไม่เหมือนกัน บางคนช่างพูดช่างเจรจา มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้อื่น ในขณะที่บางคนมีนิสัยเงียบขรึมชอบที่จะอยู่คนเดียวไม่ค่อยเข้าสังคมซึ่งเรื่องดังกล่าว เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลตั้งนั้นแต่ละคน จึงทำงานชนิดเดียวกันย่อมได้ผลไม่เท่ากัน

๑.๕ บุคคลมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายไม่เท่ากัน บางคนมีความรับผิดชอบต่องานสูง เนื่องจากมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในเรื่องของผลงานโดยมองความก้าวหน้าของตนเองในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบต่องานน้อย และไม่มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะทำงาน

๒. แรงจูงใจในการทำงานในสมัยก่อนเชื่อกันว่า แรงจูงใจสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือไม่ ก็ทำให้คนนั้นมีความสุขสะดวกสบายแต่ต่อมาพบว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่สามารถเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคคลทำงานได้อีกดังต่อไปนี้คือ

๒.๑ การจัดงานที่ท้าทายความสามารถให้แต่ละบุคคลทำโดยที่งานท้าทายนั้นอาจจะต้องแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล

^{๒๒} สุนันทา เลาหนันท์, การพัฒนาองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งวัฒนา, ๒๕๓๑), หน้า ๘-๑๑.

๒.๒ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในการวางแผนขององค์กร ซึ่งหากบุคคลใดได้มีส่วนร่วมในการวางแผนหรือกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ก็จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานทางหนึ่ง

๒.๓ การให้การยกย่องและสถานภาพบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในตำแหน่งอะไรก็มีความต้องการได้รับการยอมรับจากกลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชาเหมือนกันทุกคน แต่การยกย่องต้องทำด้วยความจริงใจและมีขอบเขต

๒.๔ การให้ความรับผิดชอบและอำนาจมากขึ้นรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็จะมีผลทำให้เกิดแรงจูงใจให้คนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพการไม่ให้งานทำการสูญเสียตำแหน่งเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในจิตใจของคนเราความต้องการในเรื่องความมั่นคงปลอดภัยจึงมีความสำคัญ

๒.๕ การให้ความอิสระในการทำงาน ทุกคนปรารถนาจะมีอิสระในการทำงานด้วยตัวของเขาเองโดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

๒.๖ การเปิดโอกาสให้เจริญก้าวหน้าทางด้านส่วนตัว การได้มีโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมดูงานการหมุนเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบรวมถึงการสร้างสรรค์ประสบการณ์จากการใช้เครื่องมือต่างๆล้วนแต่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

๒.๗ การให้เงินและรางวัลเกี่ยวกับเงิน

๒.๘ การให้โอกาสแข่งขันโดยเฉพาะอย่างยิ่งในตำแหน่งผู้บริหารซึ่งจะทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่จะสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องานความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานเป็นทัศนคติอย่างหนึ่งซึ่งเป็นภาวะความคิดที่มีอยู่ในจิตใจของคนเราความพอใจต่องานไม่ใช่สิ่งเดียวกับแรงจูงใจในสมัยก่อนเชื่อว่าความพอใจจะนำไปสู่การปฏิบัติงานเมื่อคนเรามีความพอใจเขาก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพจึงสรุปได้ว่าความพอใจต่องานนำมาซึ่งการปฏิบัติงานในสมัยต่อมามีแนวคิดที่ขัดแย้งกับความคิดเดิมโดยเชื่อว่าการปฏิบัติงานนำมาซึ่งความพึงพอใจหมายถึงเมื่อคนปฏิบัติงานไปแล้วบุคคลนั้นจะรู้ว่าตนเองมีความพึงพอใจต่องานหรือไม่โดยดูจากผลรางวัลที่ตนเองที่คาดหวังไว้จนกระทั่งปัจจุบันก็ยังไม่มีข้อยุติว่าความพอใจต่องานก่อให้เกิดการปฏิบัติงานหรือการปฏิบัติงานก่อให้เกิดความพอใจต่องานสำหรับแนวคิดเรื่องการทำงานนำไปสู่ความพึงพอใจนั้นมีดังต่อไปนี้

๓.๑ การทำงานนำมาซึ่งรางวัลที่เหมาะสมและเป็นธรรมสามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ

๓.๒ ความพึงพอใจเมื่อเสริมด้วยความมีค่าของรางวัลและโอกาสที่จะได้รับจะนำไปสู่ความพยายามในการทำงาน

๓.๓ ความพยายามในความทุ่มเทให้กับงานความสามารถและคุณสมบัติส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่บรรลุผลสำเร็จ

๔. ขวัญกำลังใจในสมัยก่อนกล่าวกันว่าเงื่อนไขที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการบริหารงานคือถ้าพนักงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานดีจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตและผลผลิตที่สูงขึ้นแต่ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นก็จะกล่าวกันว่าเนื่องจากพนักงานขาดขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานแต่ต่อมาในระยะหลังนักวิจัยได้นำหลักการพฤติกรรมมาศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจพบว่าขวัญและกำลังใจไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการผลิตหรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นเสมอไปขณะที่พนักงานที่มีขวัญกำลังใจต่ำแต่ประสิทธิภาพในการผลิตกลับสูงขึ้นได้

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่จะสร้างบรรยากาศที่ดีหรือไม่ดีให้แก่องค์กรก็คือ ^{๒๓}

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพซึ่งก็คืออาคารสถานที่ทำงานเครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานรวมถึงเครื่องอำนวยความสะดวกต่างๆซึ่งมีรายละเอียดดังนี้คือ

๑.๑ สถานที่ทำงานควรมีความสะดวกสบายเพียงพอต่อการปฏิบัติงานเช่นมีแสงสว่างเหมาะสมอุณหภูมิและการถ่ายเทอากาศที่ดีเพียงพอไม่มีเสียงรบกวนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆที่ก่อให้เกิดความไม่สบายใจในการทำงาน

๑.๒ อุปกรณ์และเครื่องมือในสำนักงานซึ่งเป็นเครื่องมือที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและเป็นการช่วยให้สมาชิกทำงานได้สะดวกและรวดเร็วมากขึ้นเช่นวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในงานธุรการเครื่องจักรกลต่างๆรวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน

๑.๓ ระยะเวลาในการทำงานในการทำงานควรมีระยะเวลาในการทำงานและการพักผ่อนให้เหมาะสมกันเพื่อไม่ให้เกิดความเมื่อยล้าหรือความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งจะมีผลทำให้ผลผลิตขององค์กรลดลงเช่นให้มีการพักร้อนมีการหยุดพักร้อนครึ่งเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ

๒.๑ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรถ้าองค์กรที่ความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ดีเพียงพอจะทำให้บรรยากาศในการทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่าองค์กรที่มีความสัมพันธ์ระหว่างนายกับลูกน้องที่ไม่ดี

๒.๒ ลักษณะของการติดต่อสื่อสารการสั่งการของผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความชัดเจนเข้าใจง่ายมีความถูกต้องและสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

๒.๓ บุคลิกภาพของผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่ดีจะมีผลต่อบรรยากาศและผลผลิตขององค์กรโดยผู้นำที่ดีจะต้องดูแลเอาใจใส่ลูกน้องมีความสามารถในการบริหารงานบุคคลซึ่งจะมีผลทำให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน

^{๒๓} นิภา แก้วศรีงาม, จิตวิทยาองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาจิตวิทยาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๗), หน้า ๒๒๔-๒๒๕.

๒.๔ ขนาดและโครงสร้างขององค์การซึ่งส่วนใหญ่บุคคลจะมีความต้องการและชอบที่จะอยู่ในองค์การที่มีขนาดใหญ่ แต่ขนาดอย่างเดียวไม่ได้ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติเท่ากับองค์การนั้น มีความสำคัญและสามารถอ้างอิงได้มากนักเพียงใดสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยทั่วไปเช่นความปลอดภัยและความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูงซึ่งจะทำให้เกิดความวิตกกังวลสูงย่อมจะทำให้เป็นสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีมากนักในการปฏิบัติงาน ยกเว้นบางคนที่มีลักษณะที่ชอบทำงานกับความเสี่ยงสูงเท่านั้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลโดยระบุว่าความแตกต่างระหว่างบุคคลย่อมมีผลต่องานที่แตกต่างกัน ดังนั้นในการคัดเลือกสรรหาหรือบรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่างๆกันนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถความถนัดและความสนใจของบุคคลนั้นๆ ด้วยซึ่งจุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกันด้วย ไม่ว่าเรื่องราวได้ความมั่นคงชื่อเสียงเกียรติยศบางคนต้องการทำเพื่อสังคมโดยจุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันนี้ย่อมมีผลให้แต่ละบุคคลที่มีความรู้ระดับเดียวกันมีแนวโน้มปัญหาใกล้เคียงกันก็ยังคงมีความแตกต่างในด้านความสามารถในการทำงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นสาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล^{๒๔} ดังนี้

๑. ปัจจัยส่วนบุคคลบุคคลแต่ละบุคคลจะมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวที่แตกต่างกันไปซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่

๑.๑ ความถนัดเป็นความสามารถความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไปโดยเราสามารถทำการทดสอบความถนัดได้เพื่อมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของบุคคลนั้นๆ

๑.๒ ลักษณะทางบุคลิกภาพซึ่งมีผลทำให้แสดงลักษณะนิสัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

๑.๓ ลักษณะทางกายภาพเป็นความแตกต่างทางด้านกายภาพเช่นบุคคลที่มีความแข็งแรงย่อมเหมาะสมกับงานในลักษณะที่แตกต่างจากบุคคลที่มีหน้าตาสวยงาม

๑.๔ ความสนใจและการจูงใจซึ่งในแต่ละบุคคลจะไม่เหมือนกันโดยความสนใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานใช้แรงงานหนัก

๑.๕ อายุเพศและวัยต่างๆ ก็มีผลต่อการปฏิบัติงานเช่นเด็กและผู้ใหญ่อ่อมไม่เหมาะสมแก่การทำงานที่ต้องใช้แรงงานหนัก

๑.๖ การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกันผู้ชำนาญการเฉพาะด้านย่อมต้องการผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมในด้านนั้นๆ

^{๒๔} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด, ๒๕๓๕), หน้า ๘๑-๘๓.

๑.๗ ประสบการณ์การได้เคยเรียนรู้งานนั้นๆมาก่อนย่อมก่อให้เกิดประสบการณ์ความชำนาญในงานนั้นๆ

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานซึ่งสภาพแวดล้อมแบ่งออกเป็น ๒ ปัจจัยคือ

๒.๑ ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานในองค์การแต่ละแห่งมีงานในลักษณะที่แตกต่างกันออกไปงานบางงานสามารถดำเนินการภายในสำนักงาน เช่น งานด้านธุรการโดยมีเครื่องจูงใจในการทำงานคือเป็นห้องทำงานที่ติดเครื่องปรับอากาศสถานที่ที่มีความสะดวกสบายแต่งงานบางอย่างเป็นงานที่ทำทลายความสามารถบุคคลบางกลุ่มดังนั้นลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแบ่งออกได้ดังนี้

วิธีการปฏิบัติงานเป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไรบ้างมีการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานใดและงานนั้นๆมีความยากลำบากเพียงใด

เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานความคล่องตัวของการทำงานมีผลมาจากเครื่องใช้ประจำสำนักงานว่ามีความสะดวกสบายและทนแรงได้มากเพียงใด

การจัดบริเวณของสถานที่ทำงานให้ดีขึ้นสถานที่ทำงานที่มีขนาดคับแคบอากาศถ่ายเทไม่สะดวกร้อนอบอ้าวจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น ความสะดวกสบายในการเดินทางมาที่ทำงานการป้องกันการอุบัติเหตุหรืออันตรายต่างๆที่มีโอกาสจะเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

๒.๒ ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การที่มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อมคือลักษณะขององค์การซึ่งก็คือลักษณะของสถานที่ทำงานซึ่งถ้าเป็นงานราชการและรัฐวิสาหกิจบุคคลจะสนใจเข้าทำงานเนื่องจากมีความมั่นคงและสวัสดิการที่ดีแต่ถ้าเป็นองค์การเอกชนบุคคลเหล่านั้นก็จะมุ่งหวังรายได้เป็นหลัก

ชนิดการฝึกอบรมและการบังคับบัญชาเป็นการดูว่าสายการบังคับมีขั้นตอนมากนักน้อยเพียงใดต้องมีการฝึกอบรมมากเพียงใดและผู้บังคับบัญชามีลักษณะแบบใด

ชนิดของเครื่องจูงใจอื่นๆ เช่น เงินเดือนค่าครองชีพโบนัสและสวัสดิการอื่นๆของแต่ละองค์การซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์การ

สภาพแวดล้อมในสังคมธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไรในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในสังคมนั้นหรือไม่มีความน่าเชื่อถือขนาดใด

สภาวะในการทำงานก็คือลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไขโดยทำให้บุคคลที่กำลังทำงานอยู่ยอมให้เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตนเองและผลผลิตของงานโดยไม่รู้ตัว เช่น คนบางคนทำงานกลางแดดบางคนทำงานท่ามกลางเสียงรบกวนตลอดเวลา แต่บางคนก็ทำงานในสถานที่เย็นสบายงานบางงานก็เสี่ยงต่ออันตรายต่อร่างกายสูงแต่บางงานก็มีความเสี่ยงต่ำซึ่งสภาพจะในการ

ทำงานที่มีอิทธิพลต่อเจตคติและพฤติกรรมของบุคคลในการทำงานตามองค์การต่าง ๆ นั้นมีด้วย ๔ ประการ^{๒๕} คือ

๑. ด้านศักยภาพเช่นแสงสว่างเสียงอุณหภูมิ เป็นต้น
๒. ด้านจิตใจเช่นความรู้สึกเหนื่อยล้า เป็นต้น
๓. ด้านความปลอดภัยและอุบัติเหตุ
๔. ด้านตารางการทำงาน

องค์ประกอบหรือตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีดังต่อไปนี้^{๒๖}

๑. ตัวแปรด้านบุคคลซึ่งหมายถึงคุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลซึ่งลักษณะเหล่านี้จะนำมาซึ่งการกระทำบางชนิดที่เป็นลักษณะพฤติกรรมเฉพาะของตนเองความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลจะมีผลทำให้พฤติกรรมของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปซึ่งตัวแปรด้านนี้ได้แก่ความถนัดในด้านต่างๆ ลักษณะทางกายภาพลักษณะบุคลิกภาพความสนใจและแรงจูงใจอายุและเพศการศึกษาและประสบการณ์ดังนั้นตัวแปรต่างๆ ที่กล่าวมาจะมีผลที่ทำให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

๒. ตัวแปรด้านสถานการณ์คือเงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้เงื่อนไขบางอย่างอยู่ภายใต้การรับรู้ของบุคคลแต่บางอย่างก็อยู่นอกเหนือจากการรับรู้ซึ่งตัวแปรแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๒.๑ ตัวแปรทางกายภาพและงานคือลักษณะการทำงานรวมถึงสถานที่ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งตัวแปรทางกายภาพและงาน ได้แก่ วิธีการทำงานแบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานสถานที่ทำงานและการจัดสถานที่และสภาพแวดล้อมทางกายภาพ

๒.๒ ตัวแปรทางองค์การและสังคมซึ่งเป็นองค์ประกอบที่อยู่ไกลจากสภาพการทำงานมากที่สุดและมีความเกี่ยวข้องกับชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดแต่มีความสำคัญต่อการตัดสินใจของพนักงานมากซึ่งตัวแปรทางองค์การและสังคมมีดังต่อไปนี้ คือ ลักษณะขององค์การชนิดของเครื่องล่อใจชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมทางสังคม

^{๒๕} มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาธิต, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการตำราคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและวิทยาศาสตร์สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕๙.

^{๒๖} พรรณราย ทรัพย์ะประภา, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๒๕-๒๖.

ทั้งนี้พฤติกรรมเป็นผลเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมดังนั้น ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์อาจแยกได้ดังนี้^{๒๗}

๑. ปัจจัยด้านตัวบุคคล

๑.๑ อิทธิพลทางสรีรวิทยาซึ่งก็คือความต้องการพื้นฐานของร่างกายเช่นความหิวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมนอนหลับหรือความหิวทำให้เราอยากรับประทานอาหารเป็นต้น

๑.๒ อิทธิพลทางบุคลิกภาพซึ่งก็คือลักษณะของแต่ละบุคคลที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกมาทำให้ประเมินถึงบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลได้เช่นความขยันความใจเย็นความชอบสังคมเป็นต้น

๑.๓ อิทธิพลทางสังคมก็มีบทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของสังคมที่ทำให้แต่ละบุคคลต้องปฏิบัติตามซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้จะสอดคล้องกับหน้าที่รับผิดชอบหรือตำแหน่งหน้าที่ของแต่ละบุคคลกระทำอยู่

๑.๔ อิทธิพลทางวัฒนธรรมเนื่องจากในแต่ละสังคมจะมีแบบแผนในการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกันออกไปประสบการณ์ของบุคคลแต่ละบุคคลก็จะแสดงออกมาซึ่งพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

๒. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมอิทธิพลของสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะคือ

๒.๑ การส่งเสริมหรือการขัดขวางจากสภาพแวดล้อมเช่นการที่บุคคลหนึ่งตัดสินใจเดินเข้าร้านอาหารที่มีคนนั่งน้อยๆแต่อีกคนหนึ่งอาจชอบเข้าร้านอาหารที่มีคนนั่งอยู่มากๆเป็นต้น

๒.๒ คุณสมบัติของสภาพแวดล้อมหมายถึงสิ่งที่ปรากฏอยู่ให้รับรู้ในลักษณะที่แตกต่างกันซึ่งลักษณะเหล่านี้อาจดำเนินไปอย่างคลุมเครือซับซ้อนเป็นไปอย่างชัดเจนพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะตอบสนองนี้ก็ขึ้นอยู่กับ การแปลความหมายของสิ่งต่างๆเหล่านั้นรวมถึงบุคลิกภาพและพัฒนาการสังคมที่บุคคลนั้นๆมีอยู่

๒.๓ ตำแหน่งที่ตั้งของสภาพแวดล้อมเช่นบุคคลที่มีที่อยู่อาศัยแตกต่างกันโดยคนบ้านไกลจากที่ทำงานจะมีพฤติกรรมอย่างหนึ่งแต่เมื่อย้ายที่อยู่อาศัยมาอยู่ใกล้ที่ทำงานก็จะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป

สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น ๓ ประเภทใหญ่ๆ ดังนี้^{๒๘} คือ

^{๒๗} สุรพล พะยอมแย้ม, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, (กรุงเทพมหานคร : โครงการส่งเสริมการผลิตตำราและเอกสารการสอนคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๑), หน้า ๔๑-๔๕.

^{๒๘} สิริธร วิชาวุธ, **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๔๑.

๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานซึ่งก็คือสภาพแวดล้อมหรือสิ่งต่างในบริเวณที่ปฏิบัติงานเช่นลักษณะรูปร่างอาคารสภาพห้องปฏิบัติงานการออกแบบห้องทำงานอากาศ อุณหภูมิระดับเสียงอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานเครื่องจักรระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน สถานที่จอดรถ เป็นต้น

๒. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงานซึ่งได้แก่ ลักษณะของงานที่ทำให้ลักษณะสภาพสังคมในที่ทำงานเพื่อนร่วมงานรวมถึงวัฒนธรรมในองค์กรซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไป โดยสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความรู้สึกก็คือทำให้เกิดความเบื่อหน่ายและความเหนื่อยล้าซึ่งทั้งสองสิ่งนี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงานเวลาเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ซึ่งในการทำงานแข่งขันกับเวลานั้นบางคนทำงาน ๗ วันต่อสัปดาห์บางคนเพียง ๖ หรือ ๕ วัน ต่อสัปดาห์บางคนทำงาน ๑๐-๑๒ ชั่วโมงต่อวัน โดยที่ไม่มีการพักบางคนทำงาน ๘ ชั่วโมงต่อวัน แต่มีเวลาพักซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้อุบัติเหตุและปัญหาสุขภาพที่เกิดจากการทำงานยังมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วยสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของแต่ละองค์กรจะมีสถานที่แตกต่างกันออกไป เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ระดับเสียง และมลภาวะในอากาศ ซึ่งถ้าสภาพแวดล้อมเหล่านี้อยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานย่อมสามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุหรือสุขภาพร่างกายของผู้ปฏิบัติงานทรุดโทรมลงได้ เพราะฉะนั้นถ้าองค์กรนั้นๆให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้องย่อมจะช่วยลดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยของผู้ปฏิบัติงานลงได้

การปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย ๓ ส่วน^{๒๙} ดังนี้

๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ดังนี้

๑.๑ Demographic Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับเพศอายุเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

๑.๒ Competency Characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะได้มาจากการศึกษาอบรมและสั่งสมประสบการณ์

๑.๓ Psychological Characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยาอันได้แก่ทัศนคติค่านิยมการรับรู้ในเรื่องต่างๆรวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

^{๒๙} วรจิตร หนองแก, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในจังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

๒. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) ซึ่งจะเกิดจากการมีแรงจูงใจในการทำงานได้แก่ความต้องการแรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึกความสนใจความตั้งใจเพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามในการที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจให้แก่การทำงานมากกว่าผู้ที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ

๓. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ได้แก่ ค่าตอบแทนความยุติธรรมการติดต่อสื่อสารและวิธีการมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพทางร่างกายจิตใจการศึกษาความรู้ความสามารถความถนัดต่างๆโดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินผลผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลางและสูงจะมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานเพิ่มทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆ

นอกจากนี้ยังมีปัจจัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทฤษฎีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของ เฮิร์ชเบิร์ก (The motivation – hygiene theory, ๑๙๕๙) หรือบางทีเรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg’s factor theory) เฮิร์ชเบิร์กและคณะได้พิมพ์รายงานผลวิจัยเรื่อง “การจูงใจในการทำงาน” (The motivation to work) ในปีค.ศ. ๑๙๕๙ โดยเสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ – ปัจจัยค้ำจุนมูลเหตุที่ทำให้เฮิร์ชเบิร์กและคณะได้ทำการวิจัยเสนอเป็นทฤษฎีขึ้นมาเพื่อที่ตอบคำถามว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากเขา” ซึ่งเฮิร์ชเบิร์กและคณะได้สัมภาษณ์วิศวกรและนักบัญชีประมาณ ๒๐๐ คน จากภาคธุรกิจอุตสาหกรรม๑๑แห่งในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburg) รัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) ประเทศสหรัฐอเมริกาโดยการสอบถามคนงานแต่ละคนเพื่อหาคำตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่เขาชอบหรือไม่ชอบงาน” เฮิร์ชเบิร์กและคณะได้สรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ๒ประการที่มีสัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคลปัจจัยดังกล่าวเรียกว่าปัจจัยจูงใจ (The motivation theory) และปัจจัยค้ำจุน (The maintenance factor) หรือ เรียกอีก อย่างหนึ่งว่าปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factor) เป็นต้น^{๓๐}

๑. ปัจจัยจูงใจ (The motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบทำงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะปัจจัยนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดผลผลิตการปฏิบัติงานจากปัจจัย๕ปัจจัยดังนี้

๑.๑ การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อนร่วมงานจากผู้มาขอคำปรึกษาและบุคคลภายในหน่วยงานและ

^{๓๐} วิทยา สุวรรณดี,พ.อ., “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๑๔”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๘), หน้า ๘.

บุคคลทั่วไปการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นๆ ใดที่ทำให้การยอมรับในความสามารถ

๑.๒ ความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึงการที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงจะเกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลงานสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

๑.๓ ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึงได้รับเลื่อนขั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูง มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมและดูงาน

๑.๔ ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการที่จะได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

๑.๕ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึงงานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ต้องลงมือทำหรือแปลงเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังผู้เดียว

๒. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance factor) หรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรบุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้นโดยจะมีปัจจัยค้ำจุน๔ประการดังนี้

๒.๑ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญ (Skills) จากการปฏิบัติงาน

๒.๒ เงินเดือน (Salary) หมายถึงเงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

๒.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน (Inter-personal relation superior, Subordinated, Peers) หมายถึงการติดต่อสัมพันธ์ไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

๒.๔ สถานะของอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นจะเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

๒.๕ ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

๒.๖ ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องถูกโยกย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานใหม่

๒.๗ สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึงสภาพทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่นแสงเสียงอากาศสถานที่ทำงานอุปกรณ์เครื่องมือต่างๆรวมทั้งบรรยากาศในการทำงาน

๒.๘ นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ

๒.๙ วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision - teach cal) หมายถึงวิธีการในการดำเนินงานของผู้บังคับบัญชาในการบริหารหน่วยงานของหน่วยงานตลอดจนความยุติธรรมในการบริหารงานนั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของแต่ละคนในองค์การซึ่งมี ๔ ประเภคือโครงสร้างขององค์การวิทยาการสิ่งแวดล้อมภายนอกและนโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานโดยมีรายละเอียดดังนี้^{๓๑} คือ

๑. ด้านโครงสร้างขององค์การจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน คือเมื่อมีการควบคุมในเรื่องของกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆในองค์การ จะทำให้เกิดการขาดการยืดหยุ่นบรรยากาศความตึงเครียดจะเกิดขึ้นมาแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์การนั้นให้ความอิสระส่วนบุคคลรวมถึงให้มีความร่วมมือร่วมใจระหว่างกลุ่ม เช่น มีความจริงใจต่อกันและในการเปิดเผยข้อมูลและความรับผิดชอบในงานบรรยากาศขององค์การก็จะดีขึ้น ซึ่งย่อมมีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การส่วนโครงสร้างอย่างอื่นที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การก็คือขนาดขององค์การและตำแหน่งของบุคคลในสายการบังคับบัญชาโดยที่องค์การขนาดเล็กจะมีความจริงใจหรือความไว้วางใจเชื่อใจและเป็นกันเองมากกว่าองค์การขนาดใหญ่เป็นต้น

๒. วิทยาการต่างๆที่ใช้ในองค์การซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์การวิทยาการที่ใช้ในการทำงานประจำปีแนวโน้มที่จะสร้างบรรยากาศของการควบคุมโดยกฎหมายที่ยืดหยุ่นน้อยและบรรยากาศของการไว้วางใจเชื่อใจจะอยู่ในระดับต่ำตานั้น

การใช้วิทยาการเพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงควรเปิดโอกาสในด้านติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผยมีความจริงใจต่อกันและกันและมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์งานรวมถึงการมีความรับผิดชอบส่วนบุคคลต่อความสำเร็จของงาน

๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การเช่นกัน เช่นในปัจจุบันสภาพเศรษฐกิจเกิดการชะลอตัวทำให้โรงงานหลายแห่งได้ปิดกิจการหรือไม่ก็ปลดพนักงานบางส่วนออกไปซึ่งทำให้บุคคลที่อยู่ในโรงงานปัจจุบันอาจจะมีความกังวลใจไม่ดีซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

^{๓๑} อรุณ รักธรรม, การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๖), หน้า ๒๔๕-๒๔๖.

๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารจะมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การเช่นการจัดให้มีข่าวสารย้อนกลับความอิสระในการปฏิบัติงานหรือลักษณะงานย่อมจะเป็นเครื่องสร้างบรรยากาศในการทำงานอันจะนำมาสู่ความสำเร็จในงานซึ่งมีส่วนช่วยให้บรรยากาศของพนักงานในองค์การมีความรู้สึกรับผิดชอบต่อจุดมุ่งหมายของกลุ่มมากขึ้น

สรุปได้ว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลชอบทำงานและเป็นตัวที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพราะปัจจัยนี้เน้นการตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เกิดผลผลิตการปฏิบัติงานปัจจัยค่าจูงใจที่ให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลาถ้าไม่มีหรือมีแต่ลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานนั้นขึ้น

ตารางที่ ๒.๓ สรุปแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ชี้น สุขศิริ, (๒๕๓๙, หน้า ๑๒๕-๑๓๓).	๑. ปัจจัยทางกาย ๒. ปัจจัยทางใจ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗, หน้า ๒๑-๒๔).	๑. ลักษณะนิสัยท่าทางของพนักงาน ๒. ความสามารถและเชี่ยวชาญ ๓. ทักษะและค่านิยม ๔. การจูงใจ
สมคิด บางโม, (๒๕๔๐, หน้า ๓).	๑. วัตถุประสงค์ของงานที่มีคุณค่าที่แท้จริง ๒. สถานที่ปฏิบัติงานหรือสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี ๓. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน
สุนันทา เลานันท์, (๒๕๓๑, หน้า ๘-๑๑).	๑. ความแตกต่างระหว่างบุคคลจะมีแตกต่างกันออกไป ๒. แรงจูงใจในการทำงานสามารถเกิดขึ้นในแต่ละบุคคลด้วยการให้เงินหรือให้คนนั้นมีความสุข ๓. เรื่องความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่องาน ๔. ขวัญกำลังใจ
นิภาแก้ว ศรีงาม, (๒๕๒๗, หน้า ๒๒๔-๒๒๕).	๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ๒. สภาพแวดล้อมทางสังคมและจิตใจ
ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์, (๒๕๓๕, หน้า ๘๑-๘๓).	๑. บรรจุบุคคลให้เข้าทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ กันนั้นต้องมีความสอดคล้องกับความสามารถ ๒. จุดมุ่งหมายในการทำงานของแต่ละบุคคลก็มีความแตกต่างกัน

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
มุกดา ศรียงค์ และชนิษฐา วิเศษสาร, (๒๕๒๙, หน้า ๒๕๙).	๑. สภาวะในการทำงานก็คือลักษณะของงานที่เป็นเงื่อนไข ๒. เงื่อนไขเหล่านั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล
พรรณราย ทรัพย์ะประภา, (๒๕๒๙, หน้า ๒๕-๒๖).	๑. คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ๒. เงื่อนไขของสถานการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้
สุรพล พะยอมแย้ม, (๒๕๔๑, หน้า ๔๑-๔๕).	๑. ปัจจัยด้านตัวบุคคล - ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย - บทบาทหน้าที่ตามโครงสร้างของสังคม - แต่ละสังคมจะมีแบบแผนในการดำเนินชีวิต ๒. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม - การส่งเสริมหรือการขัดขวางจากสภาพแวดล้อม - คุณสมบัติของสภาพแวดล้อม
สิริอร วิชชาวุธ, (๒๕๔๔, หน้า ๑๔๑).	๑. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ๒. สภาพแวดล้อมด้านจิตใจในการทำงาน ๓. สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการทำงาน
วรจิตร หนองแก, (๒๕๔๐, หน้า ๑๙-๒๐).	๑. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล ๒. ระดับความพยายามในการทำงาน ๓. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน
วิทยา สุวรรณดี, พ.อ., (๒๕๔๘, หน้า ๘).	๑. ปัจจัยจูงใจ (The motivation factor) - การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) - ความสำเร็จในงาน (Achievement) - ความก้าวหน้า (Advancement) - ความรับผิดชอบ (Responsibility) - ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) ๒. ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยอานามัย - โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต - เงินเดือน (Salary) - ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา - สถานะของอาชีพ (Status)

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	แนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	- ความมั่นคงในงาน (Job security) - ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) - สภาพการทำงาน (Working Conditions) - นโยบายและการบริหาร (Company policy and Administration) - วิธีปกครองบังคับบัญชา (Supervision - teach cal)
อรุณ รักธรรม, (๒๕๓๖, หน้า ๒๔๕-๒๔๖).	๑. ด้านโครงสร้างขององค์การจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ๒. วิทยาการต่างๆ ที่ใช้ในองค์การซึ่งมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ๓. สิ่งแวดล้อมภายนอกขององค์การซึ่งมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล ๔. นโยบายด้านการบริหารและการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องตาราทาทางวิชาการของนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหาร

คำว่า “การบริหาร” นั้นนอกจากใช้คำภาษาอังกฤษว่า “Administration” ยังมีคำอีกคำหนึ่งที่ใช้แทนกันได้คือคำว่า “Management” ซึ่งเป็นคำที่มีความหมายเหมือนกันแต่ทางวิชาการจะเลือกใช้คำว่า “Administration” ก็ด้วยเหตุผล ๒ ประการ คือ เหตุผลประการแรกเมื่อไม่ต้องการใช้คำว่า “ผู้จัดการ” ซึ่งมีความหมายแคบจำกัดลงไปว่าเป็นผู้บริหารงานขององค์การแห่งใดแห่งหนึ่งหรือหน่วยงานในหน่วยงานหนึ่งเท่านั้นดังนั้นเมื่อพูดถึงการบริหารงานโดยทั่วไปหรือการบริหารราชการจึงนิยมใช้คำว่า “Administration”^{๓๒}

^{๓๒} สัมฤทธิ์ ทำเหล็กเจริญ, “ปัญหาในการปฏิบัติงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษากรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดปทุมธานี”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๐.

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์การเพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคมความก้าวหน้าของวิทยาการต่างๆ การบริหารเป็นมรรคที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและความเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมมีนักบริหารนักวิชาการและนักการศึกษามากมายหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารไว้หลายทัศนะซึ่งพอสรุปได้ดังนี้

แนวคิดของฟาโย (Henry Fayol) นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศสผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ ๕ ประการที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้^{๓๓}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงการสร้างทางเลือกหรือแนวทางดำเนินการไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต

๒. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึงการกำหนดโครงสร้างหน่วยงานและระบุหน้าที่โดยการผสมผสานระหว่างวัตถุดิบและเงิน

๓. การบังคับบัญชา (Commanding) หมายถึงการทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่ได้มีการกำหนดไว้ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้นจะต้องมีการติดต่อสื่อสาร ๒ ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

๔. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกันเพื่อให้การทำงานสำเร็จ

๕. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

ด้านสมาคมผู้บริหารการศึกษาแห่งสหรัฐอเมริกา (American Association of School Administration) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการบริหารไว้ ๕ ประการคือ^{๓๔}

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงแผนหรือโครงการสำหรับการปฏิบัติงานในอนาคตให้ตรงเป้าหมายที่ต้องการโดยกำหนดงานที่จะหาวิธีการและวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆไว้ล่วงหน้า

^{๓๓} ศนาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ, **สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^{๓๔} ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, **เอกสารคำสอนวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย : คณะครูศาสตรสถาบันราชภัฏเพชรบูรณ์, ๒๕๔๒), หน้า ๖๗.

๒. การแสวงหาและกำหนดตัวบุคคลและอุปกรณ์ (Allocation) หมายถึงการแสวงหา กำหนดตัวบุคคลและวัสดุทุกชนิดที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามแผนเพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงไปได้ ด้วยดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) หมายถึงการบำรุงขวัญกระตุ้นและส่งเสริมให้ บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้ผลงานดีทั้งปริมาณและคุณภาพ

๔. การประสานงาน (Co-ordination) หมายถึงการจัดให้ผู้แทนของหน่วยงานย่อยทุก หน่วยงานพบปะปรึกษาหารือกันเพื่อให้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นหรือทราบเรื่องการปฏิบัติงานของ ผู้อื่นและเพื่อให้งานสัมพันธ์ไม่ขัดแย้งกันโดยยึดเป้าหมายขององค์การเป็นหลัก

๕. การประเมินผลงาน (Evaluation) หมายถึงการตรวจสอบการปฏิบัติงานทุกระยะให้ ทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อหาแนวทางแก้ไขทุกระยะและประเมินผลขั้นสุดท้าย เพื่อทราบผลการปฏิบัติงานและปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อเปรียบเทียบผลงานกับผลงานที่ควรจะได้ตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ตั้งแต่ต้นเพื่อวางแผนใหม่สำหรับการปฏิบัติงานในอนาคต

ดังนั้นการบริหารเป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น (Getting things done through other people) และกล่าวว่าหน้าที่ของผู้บริหารเป็นกรอบในการพิจารณาของผู้บริหารให้ สำเร็จมี ๕ ประการตามคำย่อภาษาอังกฤษว่า “POSDC” ดังนี้^{๓๕} คือ

๑. P คือ Planning หมายถึงการวางแผนเป็นการกำหนดแนวทางการดำเนินงานเพื่อ ความสำเร็จที่จะตามมาในอนาคตผู้บริหารที่ดีต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเพื่อกำหนดทิศทางขององค์กร

๒. O คือ Organizing หมายถึงการจัดองค์กรเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ ของสมาชิกและสายบังคับบัญชาภายในองค์กรมีการแบ่งงานกันทำและการกระจายอำนาจ

๓. S คือ Staffing หมายถึงงานบุคลากรเป็นการสรรหาบุคลากรใหม่การพัฒนาบุคลากร และการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน

๔. D คือ Directing หมายถึงการอำนวยความสะดวกเป็นการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการ ตามแผนผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีและต้องมีภาวะผู้นำ

๕. C คือ Controlling หมายถึงการกำกับดูแลเป็นการควบคุมคุณภาพของการ ปฏิบัติงานภายในองค์กรรวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร

ในอีกมุมมองการบริหารจึงหมายถึง^{๓๖} ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่นซึ่ง นักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กรอำนวยความสะดวกและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากร

^{๓๕} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีในการบริหาร, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓ - ๕.

^{๓๖} พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), คุณธรรมสำหรับนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิ พุทธธรรม, ๒๕๓๙), หน้า ๒-๓.

อื่นๆให้ดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้หน้าที่ของนักบริหารมีอยู่ ๕ ประการ คือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การแต่งตั้งบุคลากร (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) แม้ว่าหน้าที่ของนักบริหารทั้ง ๕ ประการจะถูกกำหนดโดยนักวิชาการสมัยใหม่ก็ตามแต่เมื่อว่ากันทางปฏิบัติแล้วคนไทยเราก็คือบริหารบ้านเมืองแบบนี้มานานแล้วหน้าที่ของนักบริหารปรากฏชัดเจนในการปฏิบัติขององค์การตั้งแต่สมัยโบราณ

ดังนั้นการบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์^{๓๗} เป็นสาขาวิชาที่มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบคือมีหลักการกฎเกณฑ์และทฤษฎีที่พึงเชื่อถือได้อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานโดยลักษณะเช่นนี้การบริหารจึงเป็นศาสตร์ทางสังคม (Science) ที่อยู่กลุ่มเดียวกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์แต่ถ้าพิจารณาการบริหารในลักษณะของการปฏิบัติที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายซึ่งเป็นการประยุกต์เอาความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมแล้วการบริหารก็จะมีลักษณะเป็นศิลป์ (Arts) กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและนโยบายไปปฏิบัติส่วนการบริหารรัฐกิจนั้นหมายถึงเกี่ยวข้องกับการนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติได้เสนอภารกิจสำคัญในการบริหารไว้ ๗ ประการคือ^{๓๘}

๑. การวางแผนหมายถึงการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การหมายถึงการจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆ ของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงานหมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นลดขั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการหมายถึงการอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

^{๓๗} จันทราณี สงวนนาม, เอกสารประกอบการสอนบรรยายหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษาระดับสูง, ๒๕๓๖, หน้า ๔.

^{๓๘} ดิน ปรัชญพฤทธิ, ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๘.

๕. การประสานงานหมายถึงการประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆในองค์การเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันสามารถทำงานและประสานงานให้เกิดความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงานหมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสวดกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความสำเร็จอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณหมายถึงการจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุม

กระบวนการบริหารเกิดได้หลายแนวคิด^{๓๙}เช่นโพสด์คอร์ด (POSDCoRB) เกิดจากแนวคิดของลูเธอร์กูลิค (Luther.Gulick) และลินดอลเออร์วิก (Lyndall.Urwick) ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร๗ประการได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของเฮนรีฟาโยล (Henry.Fayol) ประกอบด้วย๕ประการได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่าพอดค์ (POCCC) ดังนั้นการบริหารทั่วไป^{๔๐}จึงเป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆเพื่อให้การปฏิบัติงานอื่นๆของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการศึกษา รวมทั้งการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและผลงานสถานศึกษาต่อสาธารณชนซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจเจตคติที่ดีและให้การสนับสนุนการจัดการศึกษาโดยเน้นความโปร่งใสความรับผิดชอบสามารถตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชนองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๓๙} วิจารณ์ วิจารณ์ภารณ, การบริหารเมืองหลวงและการบริหารท้องถิ่น : สหรัฐอเมริกาอังกฤษ ฝรั่งเศสญี่ปุ่นและไทย, (กรุงเทพมหานคร : โฟร์เพช, ๒๕๔๕), หน้า ๓๙.

^{๔๐} ศิรินาถ นันทวัฒน์ภริมย์, การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามหลักธรรมาภิบาลอำเภอเมืองลำพูน, ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

ในมุมมองของธงชัยสันติวงศ์^{๔๑} กล่าวว่าการบริหารหมายถึงภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่มซึ่งจะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัสดุสามารถประสานเข้าด้วยกันเพื่อร่วมกันทำงานเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพได้และขณะเดียวกันจะต้องจัดการนำองค์การให้สัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมภายนอกได้ดีที่สุด กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอนมีกลุ่มบุคคลเป็นกลไกสำคัญในการบริหารงานมีเงินทุนเครื่องจักรและวัสดุครุภัณฑ์ต่างๆ เป็นองค์ประกอบด้วย^{๔๒} กิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมมือกันดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันโดยประกอบไปด้วยส่วนต่างๆ ดังนี้^{๔๓}

๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คน ขึ้นไป
๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด
๔. วัตถุประสงค์นั้นๆ ต้องตรงกันในกลุ่มบุคคลผู้ร่วมกระทำการ

การบริหารจึงมี ๒ นัยด้วยกันคือ^{๔๔} ๑) คำว่าบริหารมาจากภาษาบาลีว่าบริหารมาจาก ศัพท์ว่าปริ แปลว่ารอบและหรรษาในความนำไปดั่งนั้นคำว่าบริหารจึงแปลว่านำไปโดยรอบอีกสำนวนหนึ่งคำว่าบริหารแปลว่าอ้อมหนี, หลีกหนี, หลบหนีดังในประโยคภาษาบาลีว่า “ปัญหปริหริตสมตโถ” แปลว่าผู้สามารถเพื่อการอ้อมหนีหลีกหนีหลบซึ่งปัญหาหรือแปลว่าผู้สามารถบริหารปัญหาและนำปัญหาไปโดยรอบหรือกำจัดปัญหาให้หมดสิ้นไป ๒) คำว่าบริหารแปลมาจากภาษาอังกฤษว่า Administer และ Administration แปลความหมายคือการปกครองดำเนินการอำนวยความสะดวกการจัดทำให้ส่งเสริมและบำรุง

การบริหารจัดการที่ดีซึ่งหมายถึง^{๔๕} กลไกการทำงานของหน่วยงานใดๆ ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาลระบบราชการหรืออะไรก็ตามที่มีรูปแบบวิธีการบริหารจัดการที่ดีโดยพิจารณาถึงสามเรื่องหลักๆ ได้แก่ หลักการที่ดีวิธีการที่ดีและผลลัพธ์ที่ดีมีคุณภาพด้วยคือจะต้องมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพเป็นธรรม

^{๔๑} ธงชัย สันติวงศ์, **องค์การและการบริหาร**, พิมพ์ครั้งที่ ๙, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๒๖.

^{๔๒} ชีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เณิมจิระรัตน์, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรปริทรรศน์, ๒๕๓๔), หน้า ๑๒.

^{๔๓} บรรจบ เนียมมณี, **หลักการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๒๓), หน้า ๒๖๑.

^{๔๔} สิริภาพ เหล่าลาภะ, **พุทธศาสตร์การเมือง**, (กรุงเทพมหานคร : สหธรรมิก, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔๐.

^{๔๕} ปรัชญา เวสารัชช, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาหมู่บ้าน : ศึกษาเฉพาะกรณี อำเภอมือง จังหวัดขอนแก่น”, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๖.

โปร่งใสและมีความรับผิดชอบและยังรวมถึงการกำหนดแนวทาง^{๔๖} หรือนโยบายการสั่งการการ
อำนวยการการสนับสนุนและการตรวจสอบให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่
ต้องการ

อีกทัศนะหนึ่งมองว่าการบริหารเป็นศาสตร์^{๔๗} สาขาวิชาการบริหารย่อมจะให้ความรู้ที่
เชื่อถือได้กับผู้บริหารว่าต้องทำอะไรภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะและช่วยให้
พวกเขาคาดคะเนถึงผลลัพธ์ของการกระทำของพวกเขาได้ การบริหารเป็นศาสตร์^{๔๘} เพราะมีทฤษฎี
และหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริงการนำไปใช้ให้ได้ผลหรือไม่
นั้นเป็นศิลป์คือผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะการบริหารยังอาจหมายถึงการวางแผน (Planning) การ
ดำเนินงานตามแผน (Execution) ซึ่งประกอบด้วยการทำงาน (Sharing) การร่วมมือ
(Participating) การประสานงานกัน (Coordination) และการประเมินผล (Evaluation) การกลุ่ม
บุคคลหรือบุคคล^{๔๙} ที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำงานแทนโดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้งาน
สำเร็จตามเป้าหมาย(Goal) ข้อกำหนดอย่างมีประสิทธิภาพโดยการบริหารต้องอยู่บนพื้นฐานของ
ปัจจัยการบริหาร (Factor Management) ด้วย

ดังนั้นการบริหาร^{๕๐} หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนิน
กิจการตามขั้นตอนต่างๆ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์การการตระหนักถึง
ความสามารถความถนัดความต้องการและความมุ่งหวังด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของ
สมาชิกในองค์การควบคู่ไปด้วยองค์การจึงจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด

ขณะที่นักวิชาการต่างประเทศคือLuther Gulick และ Lyndall Urwick (ลูเธอร์กูลิค
และลินดอลเออร์วิก)^{๕๑}นำเสนอกระบวนการบริหารงาน ๗ ประการ เรียกโดยย่อว่า “POSDCoRB”
เป็นกระบวนการบริหารงานที่นำเสนอไว้ในหนังสือ “Papers on the Science of Administration”
ในปี พ.ศ.๒๔๗๙ โดยมีกระบวนการบริหารงานดังนี้

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

^{๔๗} สมยศ นาวิการ, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘.

^{๔๘} ประถม แสงสว่าง, **“การบริหารการศึกษาเบื้องต้น”(Introduction”to”Educational
Adminstration)**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ประยูรวงศ์, ๒๕๒๕), หน้า ๑๕.

^{๔๙} ยุทธ ไกยวรรณ, **การบริหารการผลิต**, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ดี, ๒๕๔๕),
หน้า ๒.

^{๕๐} พะยอม วงศ์สารศรี, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, ๒๕๔๒),
หน้า ๓๖.

^{๕๑} Luther Gulick and Lyndall Urwick, **Papers on the Science of Administration**,
(New York : Institute of Public Administration, 1937), pp. 37-38.

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงการวางแผนทางในการปฏิบัติงานตลอดจนวิธีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึงการจัดโครงสร้างอำนาจหน้าที่และการแบ่งส่วนของงานให้เหมาะสมและลงตัว

๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึงการบริหารงานด้านบุคลากร อันได้แก่การจัดอัตราค่าจ้างการสรรหาการรักษาสภาพการทำงานและการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากร

๔. การอำนวยการ (Direction) หมายถึงการดำเนินการตัดสินใจและสั่งการในการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆให้ดำเนินไปอย่างมีระเบียบแบบแผนทั้งในลักษณะงานทั่วไปและในลักษณะงานเฉพาะตลอดจนการให้คำแนะนำและควบคุมการปฏิบัติงานในทุกภาคส่วน

๕. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการร่วมมือกันของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามส่วนงานต่างๆให้ประสานสอดคล้องกันอย่างกลมกลืน

๖. การรายงาน (Reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานให้ผู้บริหารงานและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบถึงความเคลื่อนไหวและความก้าวหน้าของกิจการต่างๆภายในหน่วยงาน

๗. งบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการควบคุมการใช้จ่ายให้รอบคอบและรัดกุม รวมถึงการจัดสรรงบประมาณและการจัดทำบัญชี

การบริหาร^{๕๒} ในมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศจึงหมายถึงกระบวนการออกแบบและการดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของผู้ร่วมงานกลุ่มบุคคลที่จะร่วมมือกันทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับข้อจำกัดพื้นฐานที่ต้องการขยายความได้ดังนี้

๑. ผู้บริหารทำตัวเป็นผู้จัดการในการวางแผนการจัดการองค์การบริหารงานบุคคล การควบคุมดูแล

๒. การจัดการทุกชนิดในองค์กร

๓. ผู้จัดการนั้นจะต้องบริหารทุกระดับชั้น

๔. ผู้จัดการทุกคนต้องมีจุดมุ่งหมายเดียวกันพยายามสร้างสิ่งต่างๆให้สูงกว่ามาตรฐาน

๕. การจัดการนั้นเกี่ยวข้องกับผลผลิตทำให้ได้ผลผลิตขึ้นมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

^{๕๒} Harold Koontz & Heinz Weihrich, **Ninth Edition Management**, (New York: McGraw Hillbook, 1991), p. 4.

ดังนั้นการบริหารหมายถึง^{๕๓} ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จโดยที่ผู้บริหารมักไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติแต่ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือก

สรุปได้ว่าการบริหารเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรเพราะเป็นเครื่องมืออันสำคัญในอันที่จะชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงานการบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าการบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์กรมีลักษณะการวินิจฉัยสั่งการนักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆเพราะการวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหารและการเจริญเติบโตของการบริหารชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวองค์กรใดย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอดังนั้นการบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของบุคคลในสังคม

ตารางที่ ๒.๔ สรุปนิยามและความหมายของการบริหาร

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปนิยามและความหมายของการบริหาร
สัมฤทธิ์ ท่าเหล็กเจริญ, (๒๕๔๖, หน้า ๑๐).	๑. เป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จหรือความล้มเหลว ๒. เป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้า
คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ (๒๕๔๙, หน้า ๙).	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบังคับบัญชา (Commanding) ๔. การประสานงาน (Coordinating) ๕. การควบคุม (Controlling)
ธีระรัตน์ กิจจารักษ์, (๒๕๔๒, หน้า ๖๗).	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การแสวงหา ๓. การเสริมกำลังบำรุง (Stimulation) ๔. การประสานงาน (Co-ordination) ๕. การประเมินผลงาน (Evaluation)
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูรธมมจิตโต), (๒๕๔๙, หน้า ๓-๕).	๑. เป็นวิธีการทำให้งานสำเร็จโดยอาศัยผู้อื่น

^{๕๓} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓.

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปนิยามและความหมายของการบริหาร
พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูรธมมจิตโต), (๒๕๓๙, หน้า ๒-๓).	๑. ศิลปะแห่งการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ๒. นักบริหารมีหน้าที่ในการวางแผนจัดองค์กรอำนวยความสะดวกและควบคุมทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรอื่นๆ
จันทราณี สงวนนาม, (๒๕๓๖, หน้า ๔).	๑. มีการจัดระเบียบอย่างมีระบบ ๒. เกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน
ติน ปรัชญพฤทธิ์, (๒๕๓๕, หน้า ๘).	๑. กระบวนการนำเอาการตัดสินใจและน่านโยบายไปปฏิบัติ ๒. การนำเอานโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๔๕, หน้า ๓๙).	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดองค์การ (Organizing) ๓. การบริหารงานบุคคล (Staffing) ๔. การอำนวยความสะดวก (Directing) ๕. การประสานงาน (Coordinating) ๖. การรายงาน (Reporting) ๗. และการงบประมาณ (Budgeting)
ศิรินาถ นันทวัฒน์ภริย์, (๒๕๔๗, หน้า ๓๗).	๑. เป็นงานที่มีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่างๆ
ธงชัย สันติวงษ์, (๒๕๓๗, หน้า ๒๖).	๑. ภาระหน้าที่ของผู้นำของกลุ่มที่จะต้องจัดการให้ทรัพยากรทั้งที่เป็นตัวคนและวัตถุสามารถประสานเข้าด้วยกัน
ธีรวุฒิ บุญยโสภณ และวีระพงษ์ เณลิมจิระรัตน์, (๒๕๓๔, หน้า ๑๒).	๑. กระบวนการอย่างหนึ่งภายในองค์การซึ่งมีลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน
บรรจบ เนียมมณี, (๒๕๒๓, หน้า ๒๖๑).	๑. บุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ๒. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน ๓. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันเด่นชัด ๔. วัตถุประสงค์นั้นๆต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปนิยามและความหมายของการบริหาร
สิริภพ เหล่าลาภะ, (๒๕๔๕, หน้า ๑๔๐).	๑. ผู้สามารถบริหารปัญหาและนำปัญหาไปโดยรอบ ๒. การปกครองดำเนินการอำนวยความสะดวกให้ส่งเสริมและบำรุง
ปรัชญา เวสารัชช์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๖).	๑. กลไกการทำงานของหน่วยงาน ๒. ต้องมีประสิทธิภาพมีประสิทธิภาพเป็นธรรมโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ
มัลลิกา ต้นสอน, (๒๕๔๔, หน้า ๑๐).	๑. การกำหนดแนวทางหรือนโยบายการสั่งการการอำนวยความสะดวกสนับสนุนและการตรวจสอบ
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๔, หน้า ๑๘).	๑. ให้ความรู้ที่เชื่อถือได้กับผู้บริหาร ๒. ต้องกระทำภายในสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งโดยเฉพาะ
ประถม แสงสว่าง, (๒๕๒๕, หน้า ๑๕).	๑. มีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้ ๒. ผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะ
ยุทธ ไกยวรรณ, (๒๕๔๕, หน้า ๒).	๑. กลุ่มบุคคลหรือบุคคลที่ทำหน้าที่วางแผนให้คนอื่นทำงานแทนโดยอาศัยใช้ศาสตร์และศิลป์
พะยอม วงศ์สารศรี, (๒๕๔๒, หน้า ๓๖).	๑. กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะและกลยุทธ์ต่างๆดำเนินกิจการตามขั้นตอน
Luther Gulick and Lyndall Urwick, (1937, pp. 37-38).	๑. การวางแผน (Planning) ๒. การจัดหน่วยงาน (Organizing) ๓. การจัดสายงานและการจัดตัวบุคคล (Staffing) ๔. การอำนวยความสะดวก (Direction) ๕. การประสานงาน (Coordinating) ๖. การรายงาน (Reporting) ๗. งบประมาณ (Budgeting)
Harold Koontz & Heinz Weihrich, (1991, p. 4).	๑. ศิลปะในการทำให้สิ่งต่างๆได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ ๒. ผู้บริหารเป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้ผู้ปฏิบัติได้ทำงานจนสำเร็จ

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร

การนำหลักวิชาการด้านการบริหารมาใช้คือ “กระบวนการบริหาร” และ “ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อการบริหาร” มาใช้เป็นแนวทางหรือกรอบแนวคิดในการให้ความหมายซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้การให้ความหมายคำว่าบริหารเช่นนี้ครอบคลุมเนื้อหาสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการบริหารจากการตรวจสอบเอกสารหลายๆเล่มและปรากฏว่ามีผู้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารไว้หลายท่านดังนี้

ภารกิจสำคัญในการบริหาร๗ประการคือ^{๕๔}

๑. การวางแผนหมายถึงการกำหนดโครงการอย่างกว้างๆว่ามีอะไรบ้างที่จะต้องลงมือปฏิบัติตามลำดับวางแผนวิธีปฏิบัติพร้อมด้วยวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานนั้นก่อนลงมือปฏิบัติการ

๒. การจัดองค์การหมายถึงการจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหารโดยกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆของหน่วยงานให้ชัดเจนพร้อมด้วยกำหนดลักษณะและวิธีการติดต่อสัมพันธ์ตามลำดับชั้นแห่งอำนาจหน้าที่สูงต่ำลดหลั่นลงไป

๓. การจัดคนเข้าทำงานหมายถึงการบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงานการบริหารบุคคลดังกล่าวรวมถึงตั้งแต่การแสวงหาคนทำงานมาบรรจุการแต่งตั้งการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคคลการบำรุงขวัญการเลื่อนขั้นลดชั้นตลอดจนการพิจารณาให้พ้นจากงานและการบำรุงรักษาสภาพของการทำงานให้ดีและมีประสิทธิภาพให้คงอยู่ต่อไป

๔. การสั่งการหมายถึงการอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการหลังจากการได้วิเคราะห์และพิจารณาโดยรอบคอบรวมทั้งการติดตามดูแลให้มีการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นๆ

๕. การประสานงานหมายถึงการประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อยหรือตำแหน่งต่างๆในองค์การเพื่อก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพไม่มีการทำงานที่ซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกันสามารถทำงานประสานความกลมกลืนกันเพื่อวัตถุประสงค์หลักขององค์การ

๖. การรายงานหมายถึงการเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาหรือยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งบนและล่างเพื่อทราบความก้าวหน้าของงานทุกระยะสะดวกแก่การประสานงานอื่นจะเป็นการสร้างความเข้าใจอันดีร่วมกันตลอดจนเป็นการบำรุงขวัญไปในตัวด้วย

๗. การงบประมาณหมายถึงการจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานงบประมาณการเงินวางแผนหรือโครงการในการจ่ายเงินการบัญชีและการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินโดยรอบคอบและรัดกุมยังรวมถึงหลัก POSDCORB^{๕๕} ในหนังสือความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจไว้ว่าการบริหารรัฐกิจได้รับการยอมรับว่าเป็นศาสตร์ทางการบริหารมากขึ้นเมื่อมีผลงานของนักวิชาการด้านการบริหาร

^{๕๔} ดิน ปรัชญพฤทธิ, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๔-๒๖.

^{๕๕} เดิมศักดิ์ ทองอินทร์, **ความรู้เบื้องต้นทางการบริหารรัฐกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗), หน้า ๓๗.

รัฐกิจผู้ที่ได้รับการกล่าวถึงเสมอและถือเป็นจุดสูงสุดในการยอมรับนับถือคือผลงานการเขียนของ Luther Gulick and Lyndall Urwick ในปีค.ศ.๑๙๓๗ ชื่อหนังสือ Papers on the Science of Administration ซึ่งมีการเสนอกระบวนการบริหารหรือหลักเกณฑ์การบริหารขึ้นมาจนเป็นที่โด่งดังและต่อมา Gulick ได้พัฒนาปรับปรุงอักษรย่อหลักการบริหารเป็น ๗ ตัว โดยได้มาจากงานวิเคราะห์ของ Henry Fayol และกลายเป็นอักษรย่อต้นบัญญัติทั้ง ๗ อันหมายถึงกิจกรรมการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายบริหารอักษรย่อดังนี้ POSDCORB (พอสต์คอร์บ)

การบริหารมีลักษณะเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์กล่าวคือ^{๕๖} การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปเพราะมีองค์ประกอบของความรู้ (Knowledge) มีหลักเกณฑ์ (Principle) และทฤษฎี (Theory) ที่เกิดจากการศึกษาค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์เป็นศาสตร์ทางสังคมซึ่งอยู่กลุ่มเดียวกันกับวิชาจิตวิทยาสังคมวิทยาและรัฐศาสตร์ส่วนในทางปฏิบัตินั้นจะขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารแต่ละคนที่จะนำความรู้หลักการและทฤษฎีไปปรับหรือประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องศิลปะดังนั้นนักบริหารที่เก่งต้องมีศาสตร์และศิลปะ ศาสตร์และศิลปะ^{๕๗} ในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่นเป็นความถนัดหรือทักษะส่วนบุคคลอันได้แก่การวางแผนการจัดองค์การสั่งการและการควบคุมรวมถึงการใช้ทรัพยากรอื่นๆเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่กำหนดไว้ส่วนการบริหารนั้นเป็นแนวทางหรือวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ทางวิทยาศาสตร์อย่างมีระบบและได้ขยายความเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามเป็นแนวคิดของ Gulick. ว่ากระบวนการบริหารประกอบด้วย๗กิจกรรมหรือเรียกว่า POSDCORB ดังนั้นการบริหารเป็นการจัดการ^{๕๘} อย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดและทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคลและยังเสนอว่า “การบริหาร” และ “การจัดการ” นั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกันคือความสำเร็จของงาน “การบริหาร” ใช้มากในการบริหารรัฐกิจส่วน “การจัดการ” ใช้มากในทางธุรกิจหรืออาจกล่าวว่า “การบริหาร” มุ่งเน้นที่การกำหนดนโยบายและการวางแผนส่วน “การจัดการ” เป็นการนำเอานโยบายและแผนไปดำเนินให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

^{๕๖} เด่น ชะเนติยัง, การบริหารงานบุคคล, (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, ๒๕๓๓), หน้า ๕๒.

^{๕๗} ประพันธ์ สุริหาร, ศัพท์เทคนิคทางการบริหาร, (ขอนแก่น : ภาควิชาบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๗), หน้า ๑๘.

^{๕๘} ทองหล่อ เดชไทย, หน่วยที่๑แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุข, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๕), หน้า ๕.

กระบวนการการบริหารควรประกอบด้วย ๑๐ ประการ^{๕๙} คือ

๑. การวางแผน (Planning) หมายถึงการกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าโดยเกี่ยวกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set Objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผนซึ่งต้องคำนึงถึงนโยบาย (Policy) เพื่อให้แผนงานที่กำหนดขึ้นไว้มีความสอดคล้องต้องกันในการดำเนินงาน

๒. การจัดการ (Organizing) หมายถึง การพัฒนาระบบการทำงานเพื่อให้งานต่างๆ สามารถดำเนินไปโดยมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี

๓. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) หมายถึง การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ

๔. การตัดสินใจ (Decision) หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจแยกแยะและวิเคราะห์ออกมาให้ได้ว่าในการทำงานจะต้องมีการตัดสินใจในเรื่องใดบ้าง

๕. การสั่งการ (Directing) หมายถึงการศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงานและนิเทศงานตลอดจนศิลปะในการบริหารงานที่จะทำให้การทำงานประจำวันของเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นไปด้วยดี

๖. การควบคุม (Controlling) หมายถึงการร่วมมือประสานงานเพื่อการดำเนินการเป็นไปด้วยดีและราบรื่นศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะทำการประสานงานดีขึ้นและดำเนินการแก้ไขเมื่อเกิดปัญหาขึ้น

๗. การร่วมมือประสานงาน (Coordinating) หมายถึงการประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจในงานเข้ามาร่วมทำงานกันอย่างพร้อมเพรียงกันข้อตกลงที่สำคัญยิ่งของการประสานงานคือความร่วมมือซึ่งเป็นเรื่องของ “จิตใจ”

๘. การสื่อสารข้อความ (Communicating) หมายถึงการผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจเพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ต้องการ

๙. การรายงานผล (Reporting) หมายถึงการรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงานให้แก่ผู้บริหารและสมาชิกของหน่วยงานได้ทราบความเคลื่อนไหวของการดำเนินงานตลอดจนการประชาสัมพันธ์ (Public Relation) แจ้งให้ประชาชนทราบซึ่งโดยทั่วไปการรายงานจะหมายถึงวิธีการของสถาบันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลแก่ผู้สนใจมาติดต่อสอบถามผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน ความสำคัญของการรายงานนั้นจะต้องตั้งอยู่บนรากฐานของความเป็นจริง

^{๕๙} พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, องค์การและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏนครปฐม, ๒๕๔๒), หน้า ๖๔-๗๒.

๑๐. การงบประมาณ (Budgeting) หมายถึงการงบประมาณโดยศึกษาให้ทราบถึงระบบและกรรมวิธีในการบริหารเกี่ยวกับงบประมาณและการเงินตลอดจนการใช้งบประมาณในการควบคุมงาน

ยังมีการสนับสนุนกระบวนการบริหารควรประกอบด้วย ๔ ประการ^{๖๐} คือ

๑. การวางแผนหมายถึงหน้าที่ทางบริหารในการกำหนดจุดหมายและการตัดสินใจเลือกวิธีการที่ดีที่สุดที่จะให้บรรลุจุดหมายนั้น

๒. การจัดองค์การหมายถึงกำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆอย่างชัดเจน

๓. การนำหมายถึงความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔. การควบคุมหมายถึงการมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจว่าสมาชิกในองค์การได้ประพฤติปฏิบัติในทิศทางที่จะทำให้บรรลุผลตามมาตรฐานหรือจุดหมายมุ่งเน้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงประสงค์และลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ลง

ในหนังสือเรื่อง^{๖๑} การจัดการสมัยใหม่ว่าแนวคิดทางการบริหารของเฮนรีฟาโยล์ผู้เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางท่านก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมห้าอย่างคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับบัญชา (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุม (Controlling) หรือ POC พบว่าพนักงานมีผลผลิตเพิ่มขึ้นเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์อันดีต่อการตระหนักในมิตรภาพและการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเป็นวิถีทางที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ

แนวคิดการบริหารงาน^{๖๒} ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบผู้นำโครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (One best way) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในแต่ละองค์การจะเผชิญกับสถานการณ์เฉพาะที่มีเอกลักษณ์ของตัวเองไม่มีหลักสากลใดที่สามารถใช้ได้กับทุกปัญหาผู้บริหารต้องศึกษาการบริหารโดยมีประสบการณ์จากกรณีศึกษา (case study) จำนวนมากและวิเคราะห์ว่าวิธีการใดที่สามารถใช้ในสถานการณ์ใหม่ๆ ทั้งนี้

^{๖๐} วิโรจน์ สารรัตน์, การบริหารหลักการทฤษฎีและประเด็นทางการศึกษา, (นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๔), หน้า ๑๑.

^{๖๑} เนตรพัฒนา ยาวีราช, การจัดการสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส, ๒๕๔๖), หน้า ๘.

^{๖๒} สมยศ นาวิการ, การบริหารตามสถานการณ์, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๔๙.

การบริหาร^{๖๓} ได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหารอย่างเป็นระบบโดยเฮนรีฟาโยนักบริหารชาวฝรั่งเศสซึ่งได้วางรากฐานสำคัญของทฤษฎีการบริหารทั่วไปอันเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางทฤษฎีอันหนึ่งที่ว่าด้วยหน้าที่ในการบริหาร ๕ ประการคือการวางแผนการจัดองค์การการบังคับบัญชาการประสานงานและการควบคุมต่อมาได้พัฒนาและปรับปรุงจนกลายเป็นตารางการบริหารเช่นทฤษฎีของลูเธอร์กลิคศาสตราจารย์การบริหารรัฐกิจชาวอเมริกันที่ได้ขยายแนวคิดของฟาโยกำหนดหน้าที่ในการบริหารที่เรียกกันว่า POSDCORB Planning (การวางแผน) Organizing (การจัดองค์การ) Staffing (การจัดบุคคลเข้าทำงาน) Directing (การสั่งการหรืออำนวยการ) Coordinating (การประสานงาน) Reporting (การรายงานผลการปฏิบัติงาน) Budgeting (การงบประมาณ)

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารนั้นจะครอบคลุมถึงหน้าที่ในการบริหารอันประกอบด้วยแผนการจัดองค์การการสั่งการหรือการมอบหมายงานการประสานงานการรายงานและการงบประมาณนอกจากนี้องค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารจะประกอบด้วยวัตถุประสงค์ที่แน่นอนทรัพยากรในการบริหารมีความประสานระหว่างกันและประสิทธิภาพประสิทธิผลในการบริหารงานซึ่งแนวคิดเหล่านี้จะครอบคลุมไปถึงการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการบริหารเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ ๒.๕ สรุปแนวคิดการบริหาร

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดการบริหาร
ติน ปรัชญพฤทธิ์, (๒๕๓๙, หน้า ๒๔-๒๖).	๑. การกำหนดโครงการอย่างกว้างๆ ๒. การจัดรูปโครงสร้างหรือเค้าโครงของการบริหาร ๓. การบริหารงานเกี่ยวกับตัวบุคคลของหน่วยงาน ๔. การอำนวยการหรือการวินิจฉัยสั่งการ ๕. การประสานงานหรือติดต่อสัมพันธ์กับหน่วยงานย่อย ๖. การเสนอรายงานไปยังผู้บังคับบัญชา ๗. การจัดสรรทรัพยากรหรือการทำงานงบประมาณ
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์, (๒๕๔๗, หน้า ๓๗).	๑. การบริหารรัฐกิจเป็นศาสตร์ทางการบริหาร
เด่น ชะเนติยัง, (๒๕๓๓, หน้า ๕๒).	๑. การบริหารจัดการเป็นศาสตร์สาขาหนึ่งซึ่งเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป

^{๖๓} สุปรีชา กมลาคัน, กลยุทธ์การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕), หน้า ๒.

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดการบริหาร
	๒. การนำความรู้หลักการและทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมซึ่งเป็นเรื่องศิลปะ
ประพันธ์ สุริหาร, (๒๕๔๗, หน้า ๑๘).	๑. เป็นทั้งศาสตร์และศิลปะในการทำงานให้สำเร็จโดยใช้คนอื่น
ทองหล่อ เดชไทย, (๒๕๓๕, หน้า ๕).	๑. เป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ๒. การบริหารและการจัดการนั้นบางครั้งอาจให้แทนกันได้เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่หวังผลขั้นสุดท้ายอย่างเดียวกัน
พงษ์ศักดิ์ ปัญจพรผล, (๒๕๔๒, หน้า ๖๔-๗๒).	๑. การกำหนดงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า ๒. การพัฒนาระบบการทำงาน ๓. การจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้เหมาะสม ๔. ความสามารถของผู้บริหารในการที่จะตัดสินใจ ๕. การศึกษาวิธีการวินิจฉัยสั่งการรวมทั้งการควบคุมงาน ๖. การร่วมมือประสานงาน ๗. การประสานงานให้ผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายมีความเข้าใจงาน ๘. การผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ ๙. การรายงานผลการปฏิบัติของหน่วยงาน ๑๐. การใช้งบประมาณในการควบคุมงาน
วิโรจน์ สารรัตนะ, (๒๕๕๔, หน้า ๑๑).	๑. หน้าที่ทางการบริหารในการกำหนดจุดหมาย ๒. กำหนดอำนาจหน้าที่และตำแหน่งต่างๆ ๓. ความพยายามทำให้มีอิทธิพลต่อผู้อื่น ๔. การมุ่งเน้นที่จะก่อให้เกิดความมั่นใจ
เนตร์ พัฒนายาวิราช, (๒๕๔๖, หน้า ๘).	๑. การบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะและสนใจศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรม
สมยศ นาวิการ, (๒๕๔๕, หน้า ๔๙).	๑. โครงสร้างระบบราชการและหน้าที่ของผู้บริหารในองค์การแห่งหนึ่งสามารถนำมาประยุกต์ไปใช้กับองค์การเรียกว่าวิธีที่ดีที่สุด (One best way)
สุปรีชา กมลาคัน, (๒๕๔๕, หน้า ๒).	๑. การบริหารได้รับการพัฒนาขึ้นมาตามแบบวิธีการทางวิทยาศาสตร์จนเกิดเป็นทฤษฎีการบริหารที่มุ่งจะวิเคราะห์ศึกษาถึงการบริหาร

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

๒.๓.๑ หลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ ที่ปรากฏในพระไตรปิฎกไว้หลายท่าน ดังนี้

ในพระพุทธศาสนานั้นองค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาถึงอิทธิบาท ๔ ประการคือเจริญอิทธิบาทประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๖๔} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาทประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขารหมายถึงสมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบดังนี้ฉันทะ^{๖๕} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทำยิ่งขึ้นความพึงพอใจความใคร่เพื่อจะทำความฉลาดความพอใจในธรรมฉันทสมาธิ^{๖๖} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะวิริยะหมายถึงการปรารถนาความเพียรทางใจสัมมาวายามะจิตหมายถึงมโนมานัสมนวิญญูญาณธาตุที่สมกันและปธานสังขารหมายถึงความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียรประคองจิตความขะมักเขม้น^{๖๗} ความบากบั่นความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ห้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระ ไว้ด้วยดีวิริยะวิริยอินทรีย์วิริยะพละสัมมาวายามะวิมังสาหมายถึงปัญญาภิรยาที่รู้ชัดความไม่หลงความวิจยธรรมสัมมาทัญญูสมาธิหมายถึงความตั้งอยู่แห่งจิตความดำรงอยู่แห่งจิตความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิตภาวะที่จิตไม่ส่ายไปความสงบสัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

นอกจากนี้องค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสถึงอิทธิบาทซึ่งได้ทรงแสดงพระธรรมเทศนาที่ปรากฏในพระอภิธรรมปิฎกดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๖๘}

๑. เจริญอิทธิบาท ที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาท ที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาท ที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

^{๖๔} อจ.เอกก. (ไทย) ๑/๓๔๘/๔๔๕.

^{๖๕} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๖๖} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒.

^{๖๗} อจ.ปญจก. (ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๖๘} ดุรายละเอียดยในอภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑ - ๔๖๕/๓๔๒-๓๕๗.

๔. เจริญอิทธิบาท ที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร

หลักธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติบรรลุถึงความสำเร็จทั้งในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน ต้องประกอบด้วยคุณสมบัติตามหลักอิทธิบาททั้ง ๔ ประการ ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า พระองค์ได้ทรงปฏิบัติมาด้วยพระองค์เอง และได้ทรงตรัสสั่งสอนให้พุทธบริษัทได้รู้ และปฏิบัติตามจนเป็นที่ประจักษ์ชัดแจ้งและเห็นจริงตามคำสั่งสอนของพระองค์ดั่งนั้นที่มาและความหมายของหลักอิทธิบาทจึงมีปรากฏตามในพุทธพจน์ดังนี้

อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทาสมาธิและปธานสังขาร

๒. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปธานสังขาร

๓. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร

๔. เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขาร^{๖๙}

ในมหาปริณีพพานสูตรพระผู้มีพระภาคเจ้าทรงแสดงอานุภาพของอิทธิบาท ๔ ประการ ไว้ว่า อานนทกรุงราชคฤห์นารีนรมย์ภูเขาคิชฌกูฏนารีนรมอิทธิบาท ๔ ผู้ใดผู้หนึ่งเจริญทำให้มากแล้ว ทำให้เป็นดุจยานแล้วทำให้เป็นที่ตั้งแล้วให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีผู้นั้นเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์อิทธิบาท ๔ ตถาคตเจริญทำให้มากแล้วทำให้เป็นดุจยานแล้วทำให้เป็นที่ตั้งแล้วให้ตั้งมั่นแล้วสั่งสมแล้วปรารภดีแล้วตถาคตเมื่อมุ่งหวังพึงดำรงอยู่ได้หนึ่งกัลป์หรือเกินกว่าหนึ่งกัลป์^{๗๐}

ในขณสกุตรสนังกุมารพรหมได้กล่าวถึงการเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ โดยพวกเทพชั้นดาวดึงส์ได้กล่าวว่าพระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้น ทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการ นี้แม้ที่ทรงบัญญัติไว้อย่างดีก็เพียงพอเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จเพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จภิกษุในธรรมวินัยนี้^{๗๑}

๑. เจริญอิทธิบาทคือฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒. เจริญอิทธิบาทคือวิริยสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓. เจริญอิทธิบาทคือจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

^{๖๙} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒.

^{๗๐} ที.มหา. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗.

^{๗๑} ที.มหา. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘.

๔. เจริญอริยบทคือวิมมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)

โดยเนื้อความในขณวสกุตรดังที่ได้กล่าวมานี้แสดงถึงอานิสงส์ของการเจริญอริยบทธรรมเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จเพื่อเพิ่มพูนความชำนาญซึ่งก่อให้เกิดความสำเร็จตลอดทั้งการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามสมประสงค์

ในพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยกล่าวถึงการเจริญอริยบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารดังนี้

ภิกษุเจริญอริยบทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้า

ภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วได้สมาธิได้เอกัคคตาจิตนี้เรียกว่าฉันทสมาธิ

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดมิให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อยังกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิด

ภิกษุนั้นสร้างฉันทะพยายามปรารภความเพียรประคองจิตมุ่งมั่นเพื่อความดำรงอยู่ไม่เลื่อนหายภิชโยภาพโพลูญเจริญเต็มทีแห่งกุศลธรรมที่เกิดแล้วธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขาร

ประมวลย่อฉันทสมาธิและปธานสังขารเข้าเป็นอย่างเดียวกันจึงนับได้ว่าฉันทสมาธิและปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๗๒}

บรรดาธรรมเหล่านั้นฉันทะเป็นไฉน

ความพอใจการทำความพอใจความเป็นผู้ประสงค์จะทำความฉลาดความพอใจในธรรมนี้เรียกว่าฉันทะ

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้วเข้าไปถึงแล้วด้วยดีเข้ามาถึงแล้วเข้ามาถึงแล้วด้วยดีเข้าถึงแล้วเข้าถึงแล้วด้วยดีประกอบแล้วด้วยฉันทสมาธิและปธานสังขารนี้ด้วยประการฉะนี้เพราะฉะนั้นจึงเรียกว่าประกอบด้วยฉันทะสมาธิปธานสังขาร^{๗๓}

สรุปได้ว่าอริยบท ๔ หมายถึง หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆตามที่มุ่งหวังไว้ซึ่งประกอบด้วยฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิด) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

^{๗๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒.

^{๗๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.

ตารางที่ ๒.๖ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

หลักธรรม	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔
- อัง.เอกก. (ไทย) ๑/๓๔๘/๔๔๕. - ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗. - ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒. - อัง.ปญจก. (ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓. - อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๑/๓๔๒. - ที.มหา. (ไทย) ๑๐/๑๗๙/๑๒๗. - ที.มหา. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๘. - อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๒/๓๔๒. - อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๔๓๓/๓๔๓.	๑. นันทสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น ๒. วิริยสมาธิปธานสังขารหมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ ๓. จิตตสมาธิปธานสังขารหมายถึงสมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ ๔. วิมังสาสมาธิปธานสังขารหมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ ๕. หลักธรรมที่ปฏิบัติเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ เป็นหนทางนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงานต่างๆ

๒.๓.๒ หลักอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

จากการทบทวนเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการและผู้วิจัยได้ศึกษาและอธิบายถึงอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการไว้หลายท่าน ดังนี้

ความสำคัญของอิทธิบาท ๔^{๗๔} ว่าการกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาความรู้การประกอบสัมมาชีพหรือการทำวิจัยจะสำเร็จประสงค์ได้นั้นต้องพึ่งพาอุปสรรค ความยากลำบากมากน้อยเพียงใดตามลักษณะของสิ่งที่ทำอยู่นั้นหากผู้ทำไม่มีหลักธรรมประจำใจจะประสบความขัดข้องในการทำงานจนกระทั่งการทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จหรือแม้จะทำงานสำเร็จแต่ผลที่ได้จะไม่สมบูรณ์ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรมคือหลักอิทธิบาท ๔ นั่นเอง

อิทธิบาทเป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ สามารถสรุปได้ดังนี้^{๗๕}

๑. ประโยชน์ของฉันทะ

- เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย
- ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้

^{๗๔} วิจิตรสังข์ ประพันธ์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัยวิทยาเขตร้อยเอ็ด”, (๒๕๔๘), หน้า ๑๖.

^{๗๕} ปิ่น มุทุกันต์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, (๒๕๔๖), หน้า ๑๘.

- มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก
- ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาจนยากกลายเป็นง่าย

๒. ประโยชน์ของวิริยะ

- กำจัดความเกียจคร้าน
- เป็นคนเข้มแข็งไม่อ่อนแอ
- งานก้าวหน้าขาดความก้าวหน้า
- งานไม่ค้างคา

๓. ประโยชน์ของจิตตะ

- ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ
- สามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่

๔. ประโยชน์ของวิมังสา

- ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดี
- ไม่เปลืองทุน
- ไม่เปลืองแรง
- ไม่เปลืองเวลา
- ทำให้ไม่โง่เขลา

ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าฉันทะและวิริยะเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้บุคคลมีความรักในงานและมีความพากเพียรบากบั่นเพิ่มความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้เป็นอย่างดีโดยมีจิตตะและวิมังสาเป็นหลักปฏิบัติที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเอาใจใส่ในงานและตรวจสอบการทำงานอย่างต่อเนื่องจึงทำให้งานสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่าหากเจ้าหน้าที่ยึดหลัก อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแล้วก็จะทำให้เจ้าหน้าที่มีความรักใคร่ในงานปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่นด้วยความเอาใจใส่ในงานและมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอผลก็คือการดำเนินกิจกรรมงานพัฒนาชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้นประชาชนในชุมชนมีความอยู่เย็นเป็นสุขความเป็นอยู่ดีขึ้นและพึ่งตนเองได้ในที่สุด

ตารางที่ ๒.๗ สรุปหลักอิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	อิทธิบาท ๔ กับการประยุกต์การบริหารจัดการ
วิจิตร สังข์ประพันธ์, (๒๕๔๘, หน้า ๑๖).	๑. การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิตการแสวงหาความรู้ ๒. การประกอบสัมมาชีพหรือการทำวิจัยจะสำเร็จประสงค์ได้นั้น ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔
ปิ่น มุทุกันต์, (๒๕๔๖, หน้า ๑๘).	๑. เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ ๒. เป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

การปกครองส่วนท้องถิ่น (Local Government) เป็นระบบการปกครองที่ยอมรับกันว่าเป็นรากแก้วของการปกครองในระบอบประชาธิปไตยทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เรียนรู้เรื่องการปกครองระดับท้องถิ่น โดยการกระทำด้วยตนเองซึ่งจะอำนวยให้เกิดความชำนาญและมีประสบการณ์ที่สามารถจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการปกครองในระดับชาติในโอกาสต่อไปได้เป็นอย่างดีนั้นจึงเป็นหน้าที่ของรัฐบาลในระบอบประชาธิปไตยที่จะต้องสนับสนุนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารงานของท้องถิ่น โดยถือว่าเป็นรากฐานที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยในระดับชาติเพราะการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการกระจายอำนาจของรัฐบาลและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้ใช้ศักยภาพของตนเองสร้างความเจริญให้แก่ชุมชน โดยการปฏิบัติงานร่วมกันภายใต้การควบคุมของรัฐเมื่อใดที่การปกครองท้องถิ่นมั่นคงและมีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพก็จะสร้างความเข้มแข็งให้แก่ประเทศชาติและประชาชนได้มากที่สุด

การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากความจำเป็นของรัฐในการกระจายอำนาจการปกครองบางส่วนออกให้ท้องถิ่นดำเนินกิจการบางอย่างได้ เพื่อประโยชน์ของท้องถิ่นเอง การปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมิใช่การปกครองโดยอิสระอย่างสิ้นเชิงหรือมิใช่การปกครองที่เกิดจากสิทธิของชุมชนของท้องถิ่นแต่เป็นผลเกิดจากรัฐคือรัฐเป็นผู้ให้กำเนิดการปกครองส่วนท้องถิ่นและรัฐย่อมสามารถควบคุมการปกครองท้องถิ่นได้ความเป็นอิสระของแต่ละท้องถิ่นหรือการปลอดจากการควบคุมของรัฐจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับปฏิบัติที่แตกต่างกันไปภายในรัฐแต่ละรัฐ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งที่เป็นองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบลนับเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รูปแบบทั่วไปที่มีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะให้กับประชาชนในเขตพื้นที่ปกครองอันจำเป็นต้องมีศักยภาพในการให้บริการสาธารณะแก้ไขปัญหาเดือดร้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และมากที่สุดสิ่งที่ทำ

ทายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในปัจจุบัน เพื่อให้บังเกิดสภาพการณ์ดังกล่าวคือการที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องปรับกลยุทธ์ทัศนคติวิธีคิดวิธี การทำงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลไปสู่การเป็นราชการยุคใหม่มุ่งปฏิบัติ เพื่อเป้าหมายคือการพัฒนาท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าและให้ประชาชนในท้องถิ่นมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒.๔.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

คำว่า การปกครองท้องถิ่นนั้น ได้มีผู้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้อย่างหลากหลายแต่ส่วนใหญ่แล้วคำนิยามเหล่านั้น ต่างมีหลักการที่สำคัญคล้ายคลึงกันจะต่างคือสำนวนและรายละเอียดปลีกย่อย ซึ่งสามารถพิจารณาได้ดังนี้

การปกครองท้องถิ่น^{๗๖} หมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการเมืองการปกครองของรัฐและโดยนัยนี้จะเกิดมีองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้การปกครองท้องถิ่น^{๗๗} ยังหมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจ ไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่น ตามแนวความคิดที่ว่าถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น “รัฐบาลของประชาชน” โดยประชาชนและเพื่อประชาชน

นักวิชาการต่างประเทศได้ให้ความเห็นว่าการปกครองท้องถิ่น^{๗๘} หมายถึง การที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นและ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นร่วมกันรับผิดชอบทั้งหมด หรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นกล่าวคือการกระจายอำนาจ และการมอบอำนาจของรัฐบาลกลางทำให้ประชาชน มีอำนาจบริหารท้องถิ่นซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนกลางที่มีอำนาจการตัดสินใจ และดำเนินการภายในท้องถิ่นของตน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่น คือการปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้แก่ประชาชนในท้องถิ่นจัดการปกครองและดำเนินการต่างๆ และดำเนินการเพื่อประโยชน์ของรัฐและผลประโยชน์ของท้องถิ่นโดยมีการจัดตั้งองค์การขึ้นทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นนั้นๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้ง

^{๗๖} วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, การเมืองการปกครองไทย, ภาควิชาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๕.

^{๗๗} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานครสมมติเกียรรัฐศาสตร์ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

^{๗๘} เดเนียล วิท (Daniel Wit), แนวคิดยุทธศาสตร์การบริหารการพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ปัญญาชน, ๒๕๕๒), หน้า ๒๕.

และควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของตนเองได้

๒.๔.๒ ความสำคัญของการปกครองส่วนท้องถิ่น^{๗๙}

การปกครองส่วนท้องถิ่นก่อให้เกิดการพัฒนาประชาธิปไตยเป็นอย่างมากเนื่องจาก

๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นสถาบันให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนกล่าวคือองค์การปกครองท้องถิ่น เป็นภาพจำลองของระบบการเมืองของชาติมีกิจกรรมทางการเมืองโดยเฉพาะการเลือกตั้งเป็นราชการชักนำให้คนในท้องถิ่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปกครองตนเองเป็นการฝึกหัดการตัดสินใจทางการเมือง

๒. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง จะต้องเริ่มจากการสร้างประชาธิปไตยในระดับท้องถิ่นเพราะการพัฒนาทางการเมืองในวงกว้าง จะนำไปสู่ความเข้าใจการเมืองระดับชาติโดยง่าย

๓. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง กล่าวคือ ประชาชนจะรู้ถึงวิธีการเลือกตั้งการตัดสินใจการบริหารการเมืองท้องถิ่น การต่อสู้แข่งขันกันตามวิถีทางการเมืองทำให้เกิดกลุ่มทางการเมืองในที่สุด

๔. การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมืองของประชาชนด้วยเหตุที่การเมืองท้องถิ่นมีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง และใกล้ชิดและเกี่ยวพันต่อการเมืองระดับชาติหากมีกิจกรรมทางการเมืองเกิดขึ้นอยู่เสมอ ก็จะมีผลให้เกิดความคึกคักและมีชีวิตชีวาต่อการปกครองท้องถิ่นประชาชนในท้องถิ่น จะมีความสัมพันธ์และเข้าสู่ระบบการเมืองตลอดเวลา

๕. การเมืองท้องถิ่น เป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาตินักการเมืองท้องถิ่นผ่านการเรียนรู้ทางการเมืองในท้องถิ่น ทำให้คุณภาพของนักการเมืองระดับชาติสูงขึ้นด้วยเหตุที่ได้รับความนิยมศรัทธาจากประชาชน จึงทำให้ได้รับเลือกตั้งในระดับสูงขึ้น

สรุปความสำคัญของการปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองซึ่งออกมาในรูปของการปกครองส่วนท้องถิ่น ตามกระบวนการการกระจายอำนาจ ส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการให้ทรัพยากรในการสร้างความเจริญให้กับท้องถิ่นด้วยการแบ่งทรัพยากรและอำนาจจากรัฐบาลกลางหรือในกรณีที่มีส่วนภูมิภาคก็คือการลดอำนาจจากส่วนภูมิภาคลง จากนั้นก็มุ่งเน้นถึงการแบ่งเบาภาระเพื่อให้ท้องถิ่นจัดการเรื่องของตนเอง ที่สำคัญที่สุดคือเรื่องเกี่ยวกับสาธารณูปโภค สาธารณูปการ การเก็บขยะ การดูแลปัญหาเรื่องปัจจัยสี่ และการจัดเก็บภาษีโดยการออกบทบัญญัติท้องถิ่นซึ่งเป็นงานในความดูแลของการคลังส่วนท้องถิ่น

^{๗๙} พูนศักดิ์ วัฒนวิเศษกุล, “การปกครองท้องถิ่นและพื้นฐานการพัฒนาประชาธิปไตย : กรณีศึกษาสภาตำบลบ้านม่วง อำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๒), หน้า ๔๑-๔๓.

๒.๔.๓ ลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่น

เนื่องจากการปกครองส่วนท้องถิ่นในรูปของการปกครองตนเองเป็นการปกครองที่ให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น และการมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง ภายใต้กฎหมายของรัฐหรือประเทศนั้นๆ ดังนั้นลักษณะของการปกครองส่วนท้องถิ่นที่สำคัญมีดังนี้

๑. มีสถานะตามกฎหมาย หน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องมีการจัดตั้งขึ้นโดยกฎหมาย

๒. มีพื้นที่และระดับหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีพื้นที่การปกครองที่แน่นอนและชัดเจนและควรจะต้องมีการแบ่งระดับการปกครองส่วนท้องถิ่นว่ามีกี่ระดับ เช่น ขนาดเล็กขนาดกลางขนาดใหญ่ เป็นต้น เกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดพื้นที่และระดับของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีมากมาย เช่น สภาพภูมิศาสตร์ประวัติศาสตร์ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน ประสิทธิภาพในการบริหารงานรายได้ และความหนาแน่นของประชากร เป็นต้น สำหรับประเทศไทยมีเกณฑ์จัดตั้งยกฐานะหน่วยการปกครองท้องถิ่น ๓ ประการ คือรายได้ย้อนหลัง ๓ ปี ไม่รวมเงินอุดหนุนจำนวนประชากรและขนาดของพื้นที่

๓. มีการกระจายอำนาจและหน้าที่การปกครองท้องถิ่นจะต้องมีการกระจายอำนาจการปกครองไปให้ท้องถิ่นโดยการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นไว้กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนดังนั้นการที่หน่วยการปกครองท้องถิ่นจะมีอำนาจและหน้าที่ที่มากนักน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองการปกครองที่สำคัญ

๔. มีความเป็นนิติบุคคลหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องเป็นองค์กรนิติบุคคลโดยเอกเทศจากองค์การของรัฐบาลกลางทั้งนี้เพื่อการดำเนินการที่ถูกต้องตามกฎหมายและเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพราะหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีงบประมาณทรัพย์สินหนี้สินและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเป็นของตนเอง

๕. มีการเลือกตั้งการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องมีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนในท้องถิ่นเป็นสำคัญกล่าวคือจะต้องให้สิทธิแก่ประชาชนในท้องถิ่นในการเลือกตั้งคณะเจ้าหน้าที่ผู้บริหารการปกครองท้องถิ่นทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการมีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครอง

๖. มีอำนาจอิสระหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องไม่อยู่ในสายบังคับบัญชาของหน่วยงานรัฐบาลกลางและมีอำนาจอิสระในการกำหนดนโยบายการบริหารงานภายใต้ขอบเขตของกฎหมายสามารถกำหนดนโยบายออกกฎข้อบังคับเพื่อกำกับควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายหรือความต้องการของท้องถิ่นและสามารถใช้ดุลยพินิจของตนในการปฏิบัติกิจการในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง

๗. มีงบประมาณของตนเองหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงแห่งรัฐ

๘. มีการกำกับดูแลของรัฐหน่วยการปกครองท้องถิ่นจะต้องมีฐานะเป็นหน่วยการปกครองระดับรองของรัฐและอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประชาชนส่วนรวมและความมั่นคงของรัฐ

โดยสรุปลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีองค์ประกอบที่มีฐานะตามกฎหมายมีพื้นที่และระดับมีการกระจายอำนาจหน้าที่ที่มีความเป็นนิติบุคคลมีการเลือกตั้งมีอำนาจอิสระมีงบประมาณของตนเองอยู่ในการกำกับดูแลของรัฐ

๒.๔.๔ ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่น

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบ่งออกเป็น ๒ ประเภทคือ

๑. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปมี ๓ รูปแบบ คือ องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมี ๒ รูปแบบ คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา

ตามบทบัญญัติในหมวด ๑๔ การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา ๒๘๑ - ๒๙๐ ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐^{๘๐} ได้กล่าวถึงองค์กรปกครองท้องถิ่นโดยสรุปดังนี้

๑. รัฐจะต้องให้ความเป็นอิสระแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักแห่งการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นและส่งเสริมให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำบริการสาธารณะและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในพื้นที่

๒. การกำกับดูแลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องทำเท่าที่จำเป็นและมีหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่ชัดเจนสอดคล้องและเหมาะสมกับรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทั้งนี้ตามที่กฎหมายบัญญัติโดยต้องเป็นไปเพื่อการคุ้มครองประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือประโยชน์ของประเทศเป็นส่วนรวมและจะกระทบถึงสาระสำคัญแห่งหลักการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นหรือนอกเหนือจากที่กฎหมายบัญญัติไว้ไม่ได้

^{๘๐} สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร, รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ๒๕๕๐ (ภาษาไทย-อังกฤษ), (กรุงเทพมหานคร : สำนักการพิมพ์สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒๓-๑๑๑.

๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไปในการดูแลและจัดทำบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นและย่อมมีความเป็นอิสระการกำหนดนโยบายการบริหารการจัดบริการสาธารณะการบริหารงานบุคคลการเงินและการคลังและมีอำนาจหน้าที่ของตนเองโดยเฉพาะโดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับการพัฒนาของจังหวัดและประเทศเป็นส่วนรวมด้วย

๔. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๕. ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นใดเห็นว่าสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้ใดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปให้มีสิทธิลงคะแนนเสียงถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งทั้งนี้จำนวนผู้มีสิทธิเข้าชื่อหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าชื่อการตรวจสอบรายชื่อและการลงคะแนนเสียงให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติ

๖. ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานสภาท้องถิ่นเพื่อให้สภาท้องถิ่นพิจารณาออกข้อบัญญัติท้องถิ่นได้

๗. ประชาชนในท้องถิ่นมีสิทธิมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นโดยองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องจัดให้มีวิธีการที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมดังกล่าวได้ด้วย

๘. การแต่งตั้งและการให้ข้าราชการ และลูกจ้างขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นไปตามความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละท้องถิ่น โดยการบริหารงานบุคคลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต้องมีมาตรฐานสอดคล้องกัน และอาจได้รับการพัฒนาร่วมกันหรือสับเปลี่ยนบุคลากรระหว่างองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยกันได้ รวมทั้งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรกลางบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นก่อนทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

๙. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่บำรุงรักษาศิลปะจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

๑๐. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นย่อมมีอำนาจหน้าที่ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมตามที่กฎหมายบัญญัติการจัดการการบำรุงรักษาและการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในเขตพื้นที่การเข้าไปมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเขตพื้นที่เฉพาะในกรณีที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนในพื้นที่ของตนการมีส่วนร่วมในการพิจารณาเพื่อริเริ่มโครงการหรือกิจกรรมใดนอกเขตพื้นที่อาจมีผลกระทบต่อคุณภาพสิ่งแวดล้อมหรือสุขภาพอนามัยของประชาชนในพื้นที่

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ต้องมีสภาท้องถิ่น และคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นสมาชิกสภาท้องถิ่นต้องมาจากการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่นให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนหรือมาจากความเห็นชอบของสภาท้องถิ่นการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นและคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนให้ใช้วิธีออกเสียงลงคะแนนโดยตรงและลับสมาชิกสภาท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี คณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นจะเป็นข้าราชการซึ่งดำรงตำแหน่งหรือมีเงินเดือนประจำพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจหรือของราชการส่วนท้องถิ่นมิได้มีคุณสมบัติของผู้มีสิทธิสมัครรับเลือกตั้งหลักเกณฑ์และวิธีการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นคณะผู้บริหารท้องถิ่นและผู้บริหารท้องถิ่นให้เป็นไปตามที่กฎหมายบัญญัติในกรณีที่มีการยุบสภาท้องถิ่นหรือในกรณีที่สมาชิกสภาท้องถิ่นพ้นจากตำแหน่งทั้งคณะและต้องมีการเลือกตั้งคณะผู้บริหารท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นชั่วคราวมิให้นำบทบัญญัติตามวรรคสองวรรคสามวรรคหกมาบังคับใช้ทั้งนี้ตามกฎหมายกำหนด

โดยสรุป ประเภทของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีการแบ่งเป็น ๒ ประเภท ได้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปมี ๓ รูปแบบ ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล องค์การปกครองรูปแบบพิเศษมี ๒ รูปแบบ ได้แก่ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา ส่วนองค์ประกอบของการปกครองส่วนท้องถิ่นมีองค์ประกอบคือได้รับการจัดตั้งขึ้นเป็นนิติบุคคลได้รับอำนาจโดยการปกครองตนเองมีการเลือกตั้งโดยประชาชนมีอำนาจในการจัดเก็บภาษีมาบำรุงท้องถิ่นมีการกำหนดนโยบายโดยมีประชาชนได้ มีส่วนร่วมในการกำหนด

๒.๔.๕ วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดไว้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

การปกครองท้องถิ่นหรือการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นนั้นเป็นการจัดรูปแบบการปกครองในลักษณะการกระจายอำนาจการปกครองโดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ๓ ประการ^{๘๑} คือ

๑. เป็นโรงเรียนประชาธิปไตย เพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

๒. เป็นการกระจายอำนาจ ให้ประชาชนได้ปกครองตนเองเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง

^{๘๑} จิรศักดิ์ เกษียณบุตร, “องค์กรบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลปัญหาขัดข้องแนวทางแก้ไขและการพัฒนาในอนาคต”, วารสารเทศบาล, (๔ เมษายน ๒๕๓๖), หน้า ๓๑.

๓. เป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่น ดำเนินจัดบริการสาธารณะและงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง

นอกจากนี้ยังมีวัตถุประสงค์ของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้^{๘๒}

๑. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาลเนื่องจากในการบริหารประเทศจะต้องอาศัยงบประมาณเป็นหลักหากเงินงบประมาณจำกัดภารกิจที่จะต้องบริการให้ชุมชนต่างๆ อาจไม่เพียงพอ ดังนั้นหากจัดให้มีการปกครองท้องถิ่นหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้นๆ สามารถมีรายได้มีเงินงบประมาณของตนเองเพียงพอที่จะดำเนินการสร้างสรรค์ความเจริญให้กับท้องถิ่นได้จึงเป็นการแบ่งเบาภาระของรัฐบาลได้เป็นอย่างมากทั้งในด้านการเงินตัวบุคคลตลอดจนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน

๒. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง เนื่องจากประเทศมีขนาดกว้างใหญ่ความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมมีความแตกต่างกันการรอรับการบริการจากรัฐบาลแต่อย่างเดียวย่อมไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงและล่าช้าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มีประชาชนในท้องถิ่นเป็นผู้บริหารเท่านั้นจึงจะสามารถตอบสนองความต้องการนั้นได้

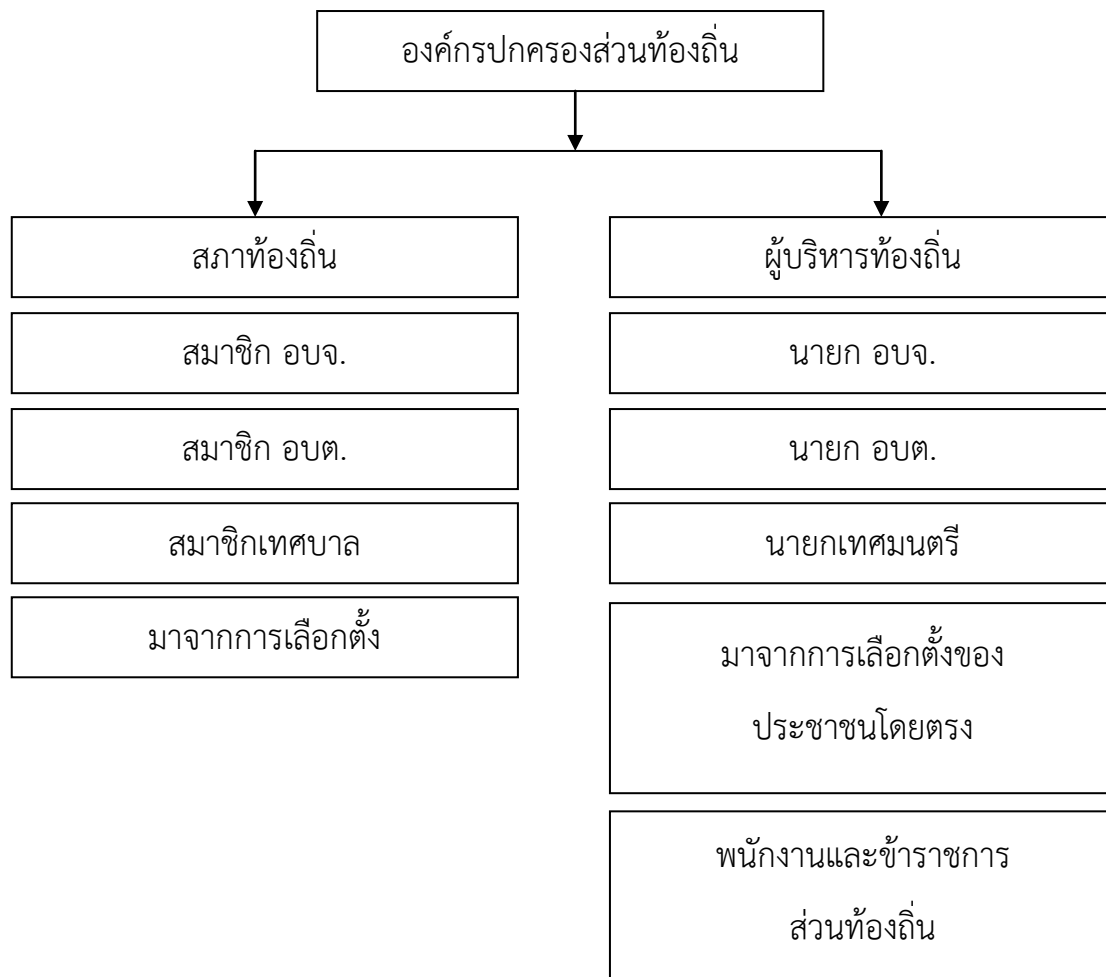
๓. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกันสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนก็แตกต่างกันด้วยการจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นจึงจำเป็นโดยให้อำนาจหน่วยการปกครองท้องถิ่นจัดเก็บภาษีอากรซึ่งเป็นวิธีการหารายได้ให้กับท้องถิ่นเพื่อนำไปใช้ในการบริหารกิจการของท้องถิ่นทำให้ประหยัดเงินงบประมาณของรัฐบาลที่จะต้องจ่ายให้กับท้องถิ่นทั่วประเทศเป็นอันมากและแม้จะมีการจัดสรรเงินงบประมาณจากรัฐบาลไปให้บ้างแต่ก็มีเงื่อนไขที่กำหนดไว้อย่างรอบคอบ

๔. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชนจากการที่การปกครองท้องถิ่นเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเองไม่ว่าจะโดยการสมัครรับเลือกตั้งเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นเลือกเข้าไปทำหน้าที่ฝ่ายบริหารหรือฝ่ายนิติบัญญัติของหน่วยการปกครองท้องถิ่นก็ตามการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันนี้มีส่วนในการส่งเสริมการเรียนรู้ถึงกระบวนการปกครองระบอบประชาธิปไตยในระดับชาติได้เป็นอย่างดี

^{๘๒} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์พรินติ้ง เซ็นเตอร์, ๒๕๓๙), หน้า ๒๗-๒๘.

โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช

๒๕๕๐^{๘๓}



แผนภาพที่ ๒.๑ โครงสร้างการปกครองส่วนท้องถิ่นตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช ๒๕๕๐

สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ของการปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึงการกระจายอำนาจในท้องถิ่นเพื่อให้มีบทบาทในการปกครองตนเองทั้งนี้รัฐบาลมีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมการปฏิบัติงานของท้องถิ่นเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบกฎหมายและบังเกิดผลดีแก่ประชาชนโดยส่วนรวมจะเห็นได้ว่าการจัดให้มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นขึ้นไม่ว่าจะเป็นรูปแบบใดก็เพื่อตอบสนอง

^{๘๓} พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), หน้า ๕๖.

ความต้องการของประชาชนและทำให้ประชาชนได้เข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจอนาคตของตนเองในท้องถิ่นนั้นๆได้สอดคล้องกับสถานการณ์การปกครองในปัจจุบันอย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๘ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, (๒๕๔๓, หน้า ๔๑๕).	๑. ระบบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ ๒. องค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ
ชูวงศ์ ฉายะบุตร, (๒๕๓๙, หน้า ๒๑).	๑. การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือการกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น ๒. ปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้นได้อำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบ
Daniel Wit (เดเนียลวิท) (๒๕๕๒, หน้า ๒๕).	๑. ให้ประชาชนมีอำนาจบริหารท้องถิ่นซึ่งมิได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารราชการส่วนกลาง ๒. มีอำนาจการตัดสินใจและดำเนินการภายในท้องถิ่นของตน
พูนศักดิ์ วาณิชวิเศษกุล, (๒๕๓๒, หน้า ๔๑-๔๓).	๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. การสร้างประชาธิปไตยที่มั่นคง ๓. การปกครองส่วนท้องถิ่นจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้รอบรู้แจ่มแจ้งทางการเมือง ๔. การปกครองส่วนท้องถิ่น ทำให้เกิดการเข้าสู่วิถีการเมือง ๕. การเมืองท้องถิ่น เป็นเวทีสร้างนักการเมืองระดับชาติ
สำนักประชาสัมพันธ์สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร, (๒๕๕๐, หน้า ๑๒๓-๑๒๑).	๑. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นแบบทั่วไปมีรูปแบบคือ องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและองค์การบริหารส่วนตำบล ๒. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษมี ๒ รูปแบบคือกรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา
จิรศักดิ์ เกษียณบุตร, (๔ เมษายน ๒๕๓๖, หน้า ๓๑).	๑. เป็นโรงเรียนประชาธิปไตยเพื่อให้ประชาชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงวิธีการปกครองตนเองตามระบอบประชาธิปไตย

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
	๒. เป็นการกระจายอำนาจให้ประชาชนได้ปกครองตนเองเพื่อแบ่งเบาภาระของรัฐบาลกลาง ๓. เป็นการให้หน่วยงานระดับท้องถิ่นดำเนินจัดบริการสาธารณะและงานที่รัฐบาลกลางกำหนดแทนรัฐบาลกลาง
ชวงศ์ ฉายะบุตร, (๒๕๓๙, หน้า ๒๗-๒๘).	๑. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล ๒. เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น ๓. เพื่อความประหยัดโดยที่ท้องถิ่นแต่ละแห่งมีความแตกต่างกัน ๔. เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นเป็นสถานที่ให้การศึกษาการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ประชาชน

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล

เทศบาลเป็นรูปแบบการปกครองท้องถิ่นที่มีวิวัฒนาการมาก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง ๒๔๗๕ และเป็นรูปแบบการปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบแรกของไทยด้วยมีผู้ให้ความเห็นไว้อย่างน่าสนใจดังนี้

พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานสัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ The New York Time ฉบับวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๔๗๕^{๘๔} ความตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะมีขึ้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาลข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรจะมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่นเรากำลังพยายามให้การศึกษาเรื่องนี้แก่เขาข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมี การปกครองระบอบรัฐสภาก่อนที่จะประชาชนจะมีโอกาสเรียนรู้และมีประสบการณ์ที่ดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”

สาระสำคัญของการมีการปกครองรูปแบบเทศบาลไว้ดังนี้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช ๒๕๔๓ กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลก็ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆเป็นเทศบาลตำบลเทศบาลเมืองเทศบาลนครและ

^{๘๔} ปธาน สุวรรณมงคล,รศ.ดร., สถาบันและกระบวนกรทางการเมืองไทย, หน่วยที่๑๔,(นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐๑.

ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น (มาตรา ๗)
โดยกำหนดเทศบาลแต่ละประเภทดังนี้^{๘๕}

๑. เทศบาลตำบลได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะขึ้นเป็นเทศบาล
ตำบลตามพระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๙)

๒. เทศบาลเมืองได้แก่ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นชุมชน
ที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องตาม
พระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกานั้นยกฐานะเป็นเทศบาลเมืองพระราชกฤษฎีกานั้น
ให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๐)

๓. เทศบาลนครได้แก่ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควร
แก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อื่นต้องตามพระราชบัญญัตินี้และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็น
เทศบาลนครพระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๑) ทั้งนี้การเปลี่ยน
ชื่อเทศบาลหรือเปลี่ยนเขตเทศบาลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๒) และเทศบาลที่ยก
ฐานะอาจถูกเปลี่ยนแปลงฐานะหรือยุบเลิกได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๓)

และได้กล่าวถึงโครงสร้างของเทศบาลว่าประกอบด้วยสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรี
หรือนายกเทศมนตรีแล้วแต่กรณีเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งเดิมโครงสร้างของ
เทศบาลประกอบด้วยสภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาลและ
คณะเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งกันเองระหว่างสมาชิกสภาเทศบาลแต่อย่างไรก็ตามใน
ปีพุทธศักราช ๒๕๔๓ ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ เสียใหม่และเพิ่ม
รูปแบบของผู้บริหารเทศบาลเข้ามาอีก ๑ รูปแบบคือ นายกเทศมนตรีโดยมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ใน
มาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช
๒๕๔๓ ว่าเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตาม
เจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งโดยวิธีการดังนี้คือผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภา
เทศบาลในเขตเทศบาลใดจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๔ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล
ในเขตเทศบาลนั้นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อให้จัดทำประชามติในเขต
เทศบาลนั้นว่า จะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีผลของ
ประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาล เป็นการทั่วไปในคราวถัดจากวันออกเสียง
ประชามติและให้เป็นรูปแบบการบริหาร ตามประชามตินั้นตลอดไปจนกว่าจะมีการออกเสียงลง
ประชามติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการ

^{๘๕} ทองอาน พาไทสง, ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น,
(กรุงเทพมหานคร : วี. เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๐-๑๔๒.

บริหารเทศบาลเป็นอย่างอื่นได้การร้องขอให้ทำประชามติ ดังกล่าวนั้นแล้วจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งก่อนครวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ ในขณะนั้นไม่น้อยกว่า ๓๖๐ วันและจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้งเดียว รวมทั้งให้มึกับเทศบาลทุกแห่งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นต้น ไปยกเว้นในกรณีของเทศบาลนครเทศบาลเมืองและเทศบาลตำบล^{๘๖}

สรุปได้ว่า เทศบาลเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ยกฐานะมาจากสุขาภิบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๑๒ พุทธศักราช ๒๕๔๖ โดยให้อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น ๆ ตามที่ส่วนกลางกำหนด

๒.๕.๑ จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งเทศบาล

ความคิดในเรื่องการจัดตั้งเทศบาล^{๘๗} เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่๖ ในรูปของธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนคราภิบาลพ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจำลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรกโดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการคือประการแรกประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะประการที่สองเป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตยเทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่พ.ศ. ๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ประเภทแต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้งดังนี้

๑. เทศบาลตำบลใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือพื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไปอยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒. เทศบาลเมืองคือท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัดหรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓. เทศบาลนครคือท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คน ขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

^{๘๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖๐-๑๖๙.

^{๘๗} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, พิมพ์ที่บริษัทสุชมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

๒.๕.๒ รายได้และค่าใช้จ่ายของเทศบาล

การที่เทศบาลจะสามารถดำเนินการต่างๆได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้จำเป็นต้องมีรายได้เป็นของตนเอง

ในการดำเนินงานของเทศบาลการจัดเก็บรายได้และการใช้จ่ายจะถูกควบคุมกำหนดโดยตรงจากรัฐบาลโดยรัฐบาลจะกำหนดเป็นกฎหมายว่าจะมีรายได้กี่ประเภท มีอะไรบ้างและจะได้มาอย่างไรบ้างเช่นภาษีอากรค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาต ฯลฯ และอัตราในการจัดเก็บภาษีรวมทั้งการแบ่งสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาลส่วนกลางก็เป็นผู้กำหนดอีกด้วย

เมื่อเทศบาลมีรายได้แล้วก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่ายในรูปเทศบัญญัติงบประมาณประจำปีโดยผ่านความเห็นชอบจากสภาเทศบาลเสียก่อนและการตรวจสอบบัญชีจะเป็นการควบคุมสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้บัญญัติรายได้ในอันที่จะได้รับและค่าใช้จ่ายของเทศบาลไว้ดังต่อไปนี้^{๘๘}

มาตรา ๖๖ เทศบาลอาจมีรายได้ดังต่อไปนี้

๑. ภาษีอากรตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
๒. ค่าธรรมเนียมค่าใบอนุญาตและค่าปรับตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
๓. รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล
๔. รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์
๕. พันธบัตรหรือเงินกู้ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
๖. เงินกู้จากกระทรวงทบวงกรมองค์การหรือนิติบุคคลต่างๆ
๗. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด
๘. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้ทูลให้
๙. รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้

มาตรา ๖๗ เทศบาลอาจมีรายจ่ายดังต่อไปนี้

๑. เงินเดือน
๒. ค่าจ้าง
๓. เงินค่าตอบแทนอื่นๆ
๔. ค่าใช้สอย
๕. ค่าวัสดุ
๖. ค่าครุภัณฑ์

^{๘๘} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๔๙๖, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗, <http://www.tungsong.com/Law/pC01.asp>.

๗. ค่าที่ดินสิ่งก่อสร้างและทรัพย์สินอื่นๆ

๘. เงินอุดหนุน

๙. รายจ่ายอื่นใดตามข้อผูกพันหรือตามที่มีกฎหมายหรือระเบียบของ
กระทรวงมหาดไทยกำหนดไว้

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗ (๘) และการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนเทศบาลจะกระทำได้เมื่อ
ได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลและผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติการจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗ (๙)
ถ้าเป็นการชำระหนี้เงินกู้เมื่อกำหนดชำระเทศบาลจะต้องชำระเงินกู้คืนจากทรัพย์สินของเทศบาลไม่
ว่าจะตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทนี้ไว้หรือไม่

มาตรา ๖๘ การจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่นายกเทศมนตรีและรองนายกเทศมนตรีให้
เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล

การจ่ายเงินค่าป่วยแก่ประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภาเทศบาลและการจ่ายค่า
เบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่สภาเทศบาลแต่งตั้งขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่งกระทรวงมหาดไทย
กำหนดตามฐานะของเทศบาล

๒.๕.๓ ลักษณะโครงสร้างสภาเทศบาลและฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล^{๘๙} ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจาก
ประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นตามจำนวน
ดังนี้

๑. สภาเทศบาลตำบลประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คน

๒. สภาเทศบาลเมืองประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๘ คน

๓. สภาเทศบาลนครประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๒๔ คน

นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการ
เลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่นนายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้ง
และมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้งแต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระ
ไม่ได้ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระและเมื่อได้
ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีกเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันพ้นจาก
ตำแหน่งนายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือใน
การบริหารราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

^{๘๙} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๗.

๑. เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

๒. เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน

๓. เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขานุการนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีของเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันได้ไม่เกิน ๕ คน

๒.๕.๔ โครงสร้างการบริหารเทศบาล

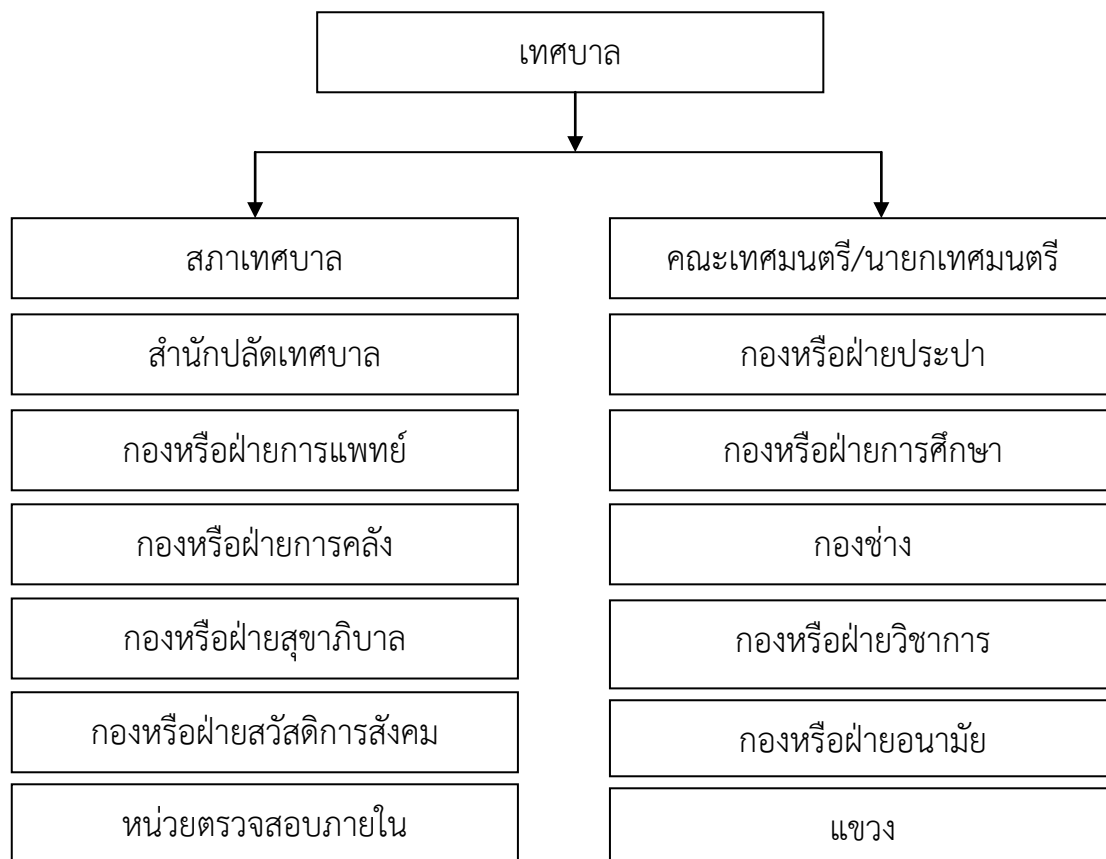
ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๓ แบ่งโครงสร้างเทศบาลออกเป็นสภาเทศบาลคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี^{๙๐}

๑. สภาเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีโดยสภาเทศบาลมีจำนวนสมาชิกสภา ๑๒ คนสภาเทศบาลเมืองมีจำนวนสมาชิกสภา ๑๘ คนและสภาเทศบาลนครมีจำนวนสมาชิกสภา ๒๔ คน

๒. คณะเทศมนตรีประกอบด้วยนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีอีก ๒-๔ คน ตามฐานะของเทศบาลกล่าวคือกรณีที่เป็นเทศบาลตำบลและเทศบาลเมืองให้มีเทศมนตรีได้ ๒ คนซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๓ คนกรณีที่เป็นเทศบาลนครให้มีเทศมนตรีได้ ๔ คนซึ่งเมื่อรวมนายกเทศมนตรีเป็นคณะเทศมนตรีแล้วมีจำนวน ๕ คน ในพ.ศ.๒๕๔๓ มีการแก้ไขเทศบาลให้มีการเลือกตั้งนายกเทศมนตรีได้โดยตรงเพื่อแก้ไขปัญหาความไม่มีเสถียรภาพในการบริหาร

๓. นายกเทศมนตรีในเขตเทศบาลใดที่ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งออกเสียง ประชามติให้มีการบริหารเทศบาลแบบนายกเทศมนตรีให้นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปีและมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คนสำหรับเทศบาลตำบลและไม่เกิน ๓ คนและ ๔ คนสำหรับเทศบาลเมืองและเทศบาลนครตามลำดับ โดยมีปลัดเทศบาลมีหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเทศบาลรองจากนายกเทศมนตรีและรับผิดชอบดูแลการบริหารงานประจำของเทศบาล ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีและอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายบัญญัติ

^{๙๐} อ้างแล้ว, หน้า ๓๐๓-๓๐๔.



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารเทศบาล

๒.๕.๕ ส่วนงานของเทศบาล

ส่วนงานของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วนดังนี้^{๙๑}

๑. สำนักงานปลัดเทศบาลมีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผนนโยบายของเทศบาลเป็นเลขานุการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณงานธุรการงานประชาสัมพันธ์งานนิติกรงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยงานทะเบียนตลอดจนงานอื่นๆที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะเช่นสถานธนาบาล

๒. ส่วนการคลังมีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชีการจัดเก็บภาษีต่างๆเช่นภาษีโรงเรือนและที่ดินภาษีป้ายงานจัดทำงบประมาณงานผลประโยชน์ของเทศบาลควบคุมดูแลพัสดุและทรัพย์สินของเทศบาล

^{๙๑} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันนโยบายศึกษา, พิมพ์ที่บริษัทสุชมและบุตรจำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๓๒ - ๓๔.

๓. ส่วนสาธารณสุขมีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชนการป้องกันและระงับโรคติดต่อการสุขภาพการรักษาความสะอาดงานสัตวแพทย์ตลาดสาธารณะสุสานฌาปนสถานสาธารณะและงานด้านสาธารณสุขตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องสุขภาพอนามัยของประชาชนเช่นการแต่งผมการจำหน่ายอาหารซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่นๆให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔. ส่วนช่างมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธางานบำรุงรักษาทางบกทางระบายน้ำสวนสาธารณะงานสำรวจแบบแผนงานสถาปัตยกรรมผังเมืองงานสาธารณูปโภคงานเกี่ยวกับไฟฟ้าและงานควบคุมการก่อสร้างอาคารเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. ส่วนการประปามีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาดตลอดจนจัดเก็บขยะผลประโยชน์ในการนี้

๖. ส่วนการศึกษามีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาลงานการสอนการนิเทศการศึกษางานสวัสดิการสังคมและนันทนาการตลอดจนการปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๖ อำนาจหน้าที่ของเทศบาล

เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๓ ที่กำหนดไว้ชัดเจนคือ ๑ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดแบ่งได้เป็น ๒ ส่วน คือหน้าที่บังคับและหน้าที่เลือกปฏิบัติและ ๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆกำหนดซึ่งมีดังต่อไปนี้^{๙๒}

๑) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนด

มาตรา ๕๐ เทศบาลตำบลมีหน้าที่ต้องทำให้เขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
- (๒) ให้มีและบำรุงทางบกและทางน้ำ
- (๓) รักษาความสะอาดถนนและที่สาธารณะการกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๔) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
- (๕) ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
- (๖) ให้ราษฎรได้รับการศึกษาอบรม
- (๗) ส่งเสริมการพัฒนาสตรีเด็กเยาวชนผู้สูงอายุและผู้พิการ
- (๘) บำรุงศิลปจารีตประเพณีภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น

^{๙๒} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๔๓, เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘, <http://www.tambol.com/municipal/data9.asp>.

(๙) หน้าที่อื่นตามที่กฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของเทศบาล

มาตรา ๕๑ เทศบาลตำบลอาจจัดกิจกรรมใดๆ ในเขตเทศบาลดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๓) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนเจ็บไข้
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๙) เทศพาณิชย์

มาตรา ๕๒ (ยกเลิกทั้งมาตรา)

มาตรา ๕๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๐
- (๒) ให้มีน้ำสะอาดหรือการประปา
- (๓) ให้มีโรงฆ่าสัตว์
- (๔) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์และรักษาคนเจ็บไข้
- (๕) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- (๖) ให้มีและบำรุงส้วมสาธารณะ
- (๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- (๘) ให้มีการดำเนินกิจการโรงรับจำนำหรือสถานสินเชื่อท้องถิ่น

มาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองอาจจัดทำกิจการใดๆ ในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) ให้มีตลาดท่าเทียบเรือและท่าข้าม
- (๒) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- (๓) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- (๔) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๕) ให้มีและบำรุงโรงพยาบาล
- (๖) ให้มีการสาธารณสุขการ
- (๗) จัดทำกิจการซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข

- (๘) จัดตั้งและบำรุงโรงเรียนอาชีวศึกษา
- (๙) ให้มีและบำรุงสถานที่สำหรับการกีฬาและพลศึกษา
- (๑๐) ให้มีและบำรุงสวนสาธารณะสวนสัตว์และสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ
- (๑๑) ปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรมและรักษาความสะอาดเรียบร้อยของท้องถิ่น
- (๑๒) เทศพาณิชย์

มาตรา ๕๕ (ยกเลิกทั้งมาตรา)

มาตรา ๕๖ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลนครมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล

ดังต่อไปนี้

- (๑) กิจการตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๕๓
- (๒) ให้มีและบำรุงการสงเคราะห์มารดาและเด็ก
- (๓) กิจการอย่างอื่นซึ่งจำเป็นเพื่อการสาธารณสุข
- (๔) การควบคุมสุขลักษณะและอนามัยในร้านจำหน่ายอาหารโรงมหรสพและสถาน

บริการอื่น

- (๕) จัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัยและการปรับปรุงแหล่งเสื่อมโทรม
- (๖) จัดให้มีและควบคุมตลาดท่าเทียบเรือท่าข้ามและที่จอดรถ
- (๗) การวางผังเมืองและการควบคุมการก่อสร้าง
- (๘) การส่งเสริมกิจการการท่องเที่ยว

มาตรา ๕๗ เทศบาลนครอาจจัดทำกิจการอื่นๆ ตามมาตรา ๕๔ ได้

๒) อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นกำหนด

นอกจากอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ กำหนดไว้แล้วยังมี

กฎหมายเฉพาะอื่นๆกำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมาย

นั้นๆอีกเป็นจำนวนมากเช่น

- (๑) พระราชบัญญัติป้องกันภัยอันตรายอันเกิดแก่การเล่นมหรสพ พ.ศ.๒๔๖๔
- (๒) พระราชบัญญัติภาษีโรงเรือนและที่ดิน พ.ศ.๒๕๓๔
- (๓) พระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.๒๕๓๕
- (๔) พระราชบัญญัติควบคุมการใช้จุลสารทำบุญ พ.ศ.๒๔๙๐
- (๕) พระราชบัญญัติควบคุมการโฆษณาโดยใช้เครื่องขยายเสียง พ.ศ.๒๔๙๓
- (๖) พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.๒๔๙๕
- (๗) พระราชบัญญัติป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า พ.ศ.๒๕๓๕
- (๘) พระราชบัญญัติการทะเบียนราษฎร พ.ศ.๒๕๓๔
- (๙) พระราชบัญญัติควบคุมการฆ่าและจำหน่ายเนื้อสัตว์ พ.ศ.๒๕๓๕

(๑๐) พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง พ.ศ.๒๕๓๕
พระราชบัญญัติจัดระเบียบการจอดยานยนต์ในเขตเทศบาลและสุขาภิบาล พ.ศ.๒๕๐๓

(๑) พระราชบัญญัติภาษีบำรุงท้องที่ พ.ศ.๒๕๐๘

(๒) พระราชบัญญัติภาษีป้าย พ.ศ.๒๕๑๐

(๓) พระราชบัญญัติการผังเมือง พ.ศ.๒๕๑๘

(๔) พระราชบัญญัติควบคุมอาหาร พ.ศ.๒๕๒๒

(๕) พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ.๒๕๒๓

(๖) พระราชบัญญัติประถมศึกษา พ.ศ.๒๕๒๓

(๗) พระราชบัญญัติรักษาคลองประปา พ.ศ.๒๕๒๖

(๘) พระราชบัญญัติสุสานและฌาปนสถาน พ.ศ.๒๕๒๘

(๙) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๖๘ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ (การจอดเรือในแม่น้ำ)

(๑๐) ประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๒๙๕ วันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๕ (ทางหลวง)

(๑๑) ประมวลกฎหมายที่ดิน (ดูแลที่ดินรกร้างคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๘๙๐/๒๔๙๘)

โดยสรุปเทศบาลมีอำนาจหน้าที่๒ส่วนคืออำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลตามมาตรา ๕๐-๕๑ และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ กำหนดให้เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายนั้นๆ อำนาจหน้าที่ดังกล่าวหากเทศบาลได้ปฏิบัติโดยเต็มความสามารถจะก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนแก่ประชาชนและชุมชน

ตารางที่ ๒.๙ สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล
ปธาน สุวรรณมงคล, รศ.ดร.,(๒๕๔๘, หน้า๓๐๑).	๑. สิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะเริ่มตั้งแต่การปกครองท้องที่ในรูปเทศบาล ๒. ประชาชนควรจะมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น
ทองอาน พาไทสง, (๒๕๔๙, หน้า ๑๓๐-๑๔๒).	๑. กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาล ๒. ให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ และกฎหมายอื่น ๆ
สนิท จรอนันต์, (๒๕๔๓, หน้า๒๙).	๑. ประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ๒. เป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบล
	ประชาธิปไตย
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, (๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗).	๑. การกำหนดแนวทางในการใช้จ่ายในรูปเทศบัญญัติงบประมาณประจำปี ๒. การตรวจสอบบัญชีจะเป็นการควบคุมสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความถูกต้องพระราชบัญญัติเทศบาลพ.ศ. ๒๕๔๖
โกวิทย์ พวงงาม, (๒๕๔๘, หน้า ๑๗๗).	๑. สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาลซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมาย ๒. นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมาย
อ้างแล้ว, (๒๕๔๘, หน้า ๓๐๓-๓๐๔).	๑. สภาเทศบาลสมาชิกสภาเทศบาลมาจากการเลือกตั้งจากประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี ๒. คณะเทศมนตรีประกอบด้วยนายกเทศมนตรีและเทศมนตรีอีก ๒-๔ คนตามฐานะของเทศบาล ๓. นายกเทศมนตรีมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปีและมีรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คนสำหรับเทศบาลตำบล
สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา, (๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘).	๑ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายจัดตั้งเทศบาลกำหนดแบ่งได้เป็น ๒ ส่วนคือหน้าที่บังคับและหน้าที่เลือกปฏิบัติ ๒ อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเฉพาะอื่นๆ

๒.๖ เทศบาลตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร

๑. ประวัติเทศบาลตำบลท่าพ้อ

เทศบาลตำบลท่าพ้อ มีพื้นที่ประมาณ ๑๒ ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือติด อำเภอบางกระทุ่ม จ.พิษณุโลก ทิศใต้ติด ตำบลราชช้างขวัญ จ.พิจิตร ทิศตะวันออก ติดตำบลปามะคาบ จ.พิจิตร ทิศตะวันตก ติดตำบลไผ่ขวาง จ.พิจิตร ประชากรประมาณ ๔,๐๐๐ คน ประกอบด้วย ๗ หมู่บ้าน มีทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน อยู่ในเขตเทศบาล ๔ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๒,๕,๖,๗ และอยู่นอกเขตเทศบาล ๓ หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ ๑,๓,๔ อยู่ห่างจากตัวอำเภอเมืองพิจิตร ๘ กิโลเมตร เป็นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำน่านไหลผ่าน

๒. สภาพทั่วไปของเทศบาลตำบลท่าพ้อ

เทศบาลตำบลท่าพ้อ เดิมได้รับการจัดตั้งเป็นสุขาภิบาลท่าพ้อตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งสุขาภิบาลท่าพ้อ อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๐๙ และได้รับการเปลี่ยนแปลงฐานะเป็นเทศบาลตำบลท่าพ้อ ตามพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะสุขาภิบาลเป็นเทศบาล พ.ศ. ๒๕๔๒ เทศบาลตำบลท่าพ้อ ตั้งอยู่ในพื้นที่ตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานคร โดยทางรถไฟ ระยะทางประมาณ ๓๕๔ กิโลเมตร และอยู่ห่างจากอำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร ตามทางหลวงหมายเลข ๑๑๑๔ พิจิตร – บางกระทุ่ม ระยะทางประมาณ ๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่จำนวน ๑๒ ตารางกิโลเมตร

๓. แนวทางการพัฒนา

ยุทธศาสตร์การพัฒนา

- ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ สิ่งแวดล้อม พลังงาน และการท่องเที่ยว
- ด้านเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตร/นอกภาคการเกษตร
- ด้านแก้ปัญหาและมุ่งพัฒนาสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง
- ด้านพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล
- ด้านสร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ;

แนวทางการพัฒนาท้องถิ่น

ด้านบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ สิ่งแวดล้อม พลังงาน และการท่องเที่ยว

- ส่งเสริมและรณรงค์การมีส่วนร่วมของประชาชนให้มีการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

- ส่งเสริมพัฒนาด้านการท่องเที่ยวของจังหวัดพิจิตร
- รณรงค์การแก้ไขปัญหาภาวะโลกร้อน

ด้านเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันภาคการเกษตร/นอกภาคการเกษตรและสินค้าข้าว

- ประสานความร่วมมือในการจัดทำผังเมืองรวมจังหวัด

- ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงระบบสาธารณูปโภค สาธารณูปการ
- ก่อสร้างพัฒนาปรับปรุงบำรุงเส้นทางคมนาคม แหล่งน้ำ
- **สนับสนุนกลุ่มเกษตรกร ให้มีรายได้ และกระจายรายได้เพิ่มขึ้น**
- ส่งเสริมและสนับสนุนเกษตรกรรม ความแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
- จัดหาและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่อการเกษตร

ด้านแก้ปัญหาและมุ่งพัฒนาสังคมตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง

- ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้แก่ประชาชน
- ส่งเสริมเด็ก เยาวชน ให้ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์
- พัฒนาคุณภาพชีวิตเด็ก สตรี คนชรา คนพิการ และผู้ด้อยโอกาส
- ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ประชาชนในด้านสาธารณสุขและสุขภาพด้านการ

กีฬา

- ป้องกันการระบาดของโรคติดต่อ
- สนับสนุนการดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
- สนับสนุนการป้องกันและช่วยเหลือประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อนจากภัยธรรมชาติ

และสาธารณสุข

- ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาทุกประเภทให้มีคุณภาพ
- ส่งเสริมขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- สนับสนุนมาตรการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดทุกประเภท

ด้านพัฒนาองค์กรด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมตามหลักธรรมาภิบาล

- บริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาและบริหารงานของท้องถิ่น
- ประชาสัมพันธ์กิจการ/กิจกรรมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- พัฒนาองค์กร บุคลากร เครื่องมือ เครื่องใช้ และสถานที่ในการปฏิบัติงานให้มี

ประสิทธิภาพ

- พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ

ด้านสร้างความพร้อมของจังหวัดเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

- ส่งเสริมและสนับสนุนแหล่งการเรียนรู้ของท้องถิ่นเพื่อรองรับประชาคมอาเซียน

สรุปได้ว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการปกครองของชุมชน เป็นหน่วยการปกครองที่มีอำนาจ มีขอบเขตพอสมควรเป็นหน่วยการปกครองที่มีสิทธิตามกฎหมาย โดยปกครองตนเองโดยจัดแบ่งเป็นสองฝ่าย คือองค์การฝ่ายบริหารและองค์การฝ่ายนิติบัญญัติ การปกครองส่วนท้องถิ่นหมายถึง ระบบการปกครองที่เป็นผลสืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐจากส่วนกลางไปสู่ภูมิภาค เพื่อไม่ให้อำนาจกระจุกตัวอยู่เฉพาะในเมืองหลวง อันทำให้เกิดองค์กรที่ทำหน้าที่ในการปกครองส่วนท้องถิ่นโดยคนในพื้นที่นั้นๆ

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพมีนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระครูปลัดอุดม โอภาโส ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต๑” จากผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต ๑โดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า (๑) ด้านเนื้อหาวิชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ เมื่อ พิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ (๒) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าการจัดให้นั่งสมาธิก่อนเรียนเนื้อหาวิชาทุกครั้งอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนในข้ออื่นๆอยู่ในระดับมากทุกข้อ (๓) ด้านการใช้สื่อการสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ ส่วนผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต ๑ ตามความคิดเห็นของนักเรียนจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลสรุปได้ว่านักเรียนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศอายุระดับชั้นเรียนและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีไม่แตกต่างกัน^{๙๓}

^{๙๓} พระครูปลัดอุดม โอภาโส, “ประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัดราชบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต๑”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

พระครูปัญญากิตฺต (ประจวบ ปณฺญาทีโป) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนจังหวัดราชบุรี” จากผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนจังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า (๑) ด้านการอบรมสั่งสอนโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ (๒) ด้านการจัดให้มีกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากที่สุด ๑ ข้อได้แก่จัดให้มีกิจกรรมแข่งขันตอบปัญหาธรรมะในวันสำคัญทางพุทธศาสนาส่วนข้ออื่นๆ ที่เหลืออยู่ในระดับมาก (๓) ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาโดยรวมประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนจังหวัดราชบุรีในด้านการให้คำแนะนำปรึกษาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๗๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ (๔) ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวมประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนจังหวัดราชบุรีในด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ^{๙๔}

พระธวัชชัย จารุณโม ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านการสาธารณสงเคราะห์สำหรับด้านการปกครองด้านศาสนศึกษาด้านการศึกษาสงเคราะห์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและด้านการสาธารณูปการอยู่ในระดับมากทุกด้านส่วนผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์จำแนกตามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าสถานภาพที่แตกต่างกันในด้านอายุ พรรษา ตำแหน่งการศึกษานักธรรมและการศึกษาสามัญของพระสงฆ์ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีผลทำให้ความคิดเห็นที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรีแตกต่างกันซึ่งเป็นการปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๙๕}

^{๙๔} พระครูปัญญากิตฺต (ประจวบ ปณฺญาทีโป), “ประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียนจังหวัดราชบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๙๕} พระธวัชชัย จารุณโม, “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษาวัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

กิตติพงษ์ เร่งถนอมทรัพย์ ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพของผู้สูงอายุ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลยางน่อง อำเภอสารภ จังหวัดเชียงใหม่” จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นในการสัมภาษณ์ว่าเทศบาลฯควรให้การส่งเสริมผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมกับกิจกรรมของเทศบาลเพราะผู้สูงอายุเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าสมควรให้การส่งเสริมสนับสนุนซึ่งผู้สูงอายุต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาลเท่าที่จะทำได้และต้องการที่จะให้เทศบาลให้ความสำคัญจัดกิจกรรมโดยมีผู้สูงอายุเข้าร่วมด้วยทุกรายการเช่นกิจกรรมแห่เทียนเข้าพรรษา กิจกรรมประเพณีรดน้ำดำหัวกิจกรรมฟังเทศน์ฟังธรรมในวันสำคัญต่างๆ กิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มหนุ่มสาวจังหวัดเชียงใหม่ และกิจกรรมรดน้ำขอพรผู้ใหญ่ในวันสำคัญต่างๆ ทั้งต้องการสืบสานวัฒนธรรมประเพณี จากคนรุ่นเก่าสู่คนรุ่นใหม่ซึ่งผู้สูงอายุมีความต้องการร่วมกิจกรรมในทุกกิจกรรม^{๙๖}

กัญญ์วาทกรณ์ กลิ่นนันทน ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ ด้านฉันทะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๖, ด้านวิริยะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘, ด้านจิตตะอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๙ และด้านวิมังสาอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าสถานภาพด้านเพศของบุคลากรมีผลทำให้ทัศนคติที่มีต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนสถานภาพด้านอายุการศึกษาตำแหน่งและรายได้ไม่พบความแตกต่าง^{๙๗}

สรุปได้ว่า การศึกษาเรื่องประสิทธิภาพของงานวิจัยต่างๆเป็นการศึกษาผลของการปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูงหรือในระดับต่ำกล่าวคือถ้าผลการปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำในทางตรงกันข้ามกันหากผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการทำงานสูงดังกล่าวนี้นี้กระทำโดยพิจารณาจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลที่ได้โดยเป็นการวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากการแสดงพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้นั้นเอง

^{๙๖} กิตติพงษ์ เร่งถนอมทรัพย์, “ประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการส่งเสริมคุณภาพของผู้สูงอายุ : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลยางน่องอำเภอสารภจังหวัดเชียงใหม่.”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๙๗} กัญญ์วาทกรณ์ กลิ่นนันทน, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท๔”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ตารางที่ ๒.๑๐ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระครูปลัดอุดม โอภาโส, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. ระดับประสิทธิภาพการสอนวิชาพระพุทธศาสนาของ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนอำเภอสวนผึ้งจังหวัด ราชบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาราชบุรีเขต๑ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ผลวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการสอน วิชาพระพุทธศาสนาของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของนักเรียนจำแนกตามคุณลักษณะ ส่วนบุคคลนักเรียนที่มีสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ อายุระดับชั้นเรียนและ ๓. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนแตกต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการสอนวิชา พระพุทธศาสนาไม่แตกต่างกัน
พระครูปัญญาภิยุต (ประจวบ ปณฺญาที โป), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต , (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๔).	ประสิทธิภาพของพระสอนวิชาพระพุทธศาสนาในโรงเรียน จังหวัดราชบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๔.๐๔ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ๑. ด้านการอบรมสั่งสอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ด้านการจัดให้มีกิจกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๓. ด้านการให้คำแนะนำปรึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๔. ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีโดยรวมอยู่ในระดับ มาก
พระธวัชชัย จารุธมฺโม, วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : กรณีศึกษา วัดในอำเภอหนองแซง จังหวัดสระบุรีโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการบริหารกิจการคณะ สงฆ์ในอำเภอหนองแซงจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับปาน กลาง ได้แก่ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ ๒. สำหรับด้านการปกครองด้านศาสนศึกษาด้าน การศึกษาสงเคราะห์ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและ ด้านการสาธารณูปการอยู่ในระดับมากทุกด้าน

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
กิตติพงษ์ เร่งถนอมทรัพย์, วิทยานิพนธ์ รัฐ ศ า ส ต ร ม ห า บั ญ ฑิต , (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).	๑. กลุ่มตัวอย่างให้ความคิดเห็นในการสัมภาษณ์ว่า เทศบาลฯควรให้การส่งเสริมผู้สูงอายุเข้ามามีส่วนร่วมกับ กิจกรรมของเทศบาลเพราะผู้สูงอายุเป็นบุคลากรที่มีคุณค่า สมควรให้การส่งเสริมสนับสนุน ๒. ผู้สูงอายุต้องการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของเทศบาล เท่าที่จะทำได้และต้องการที่จะให้เทศบาลให้ความสำคัญ จัดกิจกรรม
กัญ กั ว ภา ภ ร ณั ก ลี น นี ม น ว ล , วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัด พิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท๔โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ส่วนผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าสถานภาพ ด้านเพศของบุคลากรมีผลทำให้ทัศนคติที่มีต่อ ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ๐.๐๕ ๓. ส่วนสถานภาพด้านอายุการศึกษาตำแหน่งและรายได้ ไม่พบความแตกต่าง

๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารมีนักวิชาการหลากหลายท่าน
จึงได้ประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระมหาพุทธีวงศ์ นฤฤณญ (สุวรรณรัตน์) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานของวัดตาม
หลักธรรมาภิบาลศึกษากรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี” ผลจากการวิจัย
พบว่าการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับกิจการของวัดมีความสอดคล้องกับหลักธรร
มาภิบาลทั้ง ๖ ด้านเช่นด้านหลักนิติธรรมโดยทางวัดมีการปกครองระบอบสงฆ์ด้วยการยึดหลักธรรมวิจัย
และ พ.ร.บ.สงฆ์ เป็นกฎระเบียบของการปกครองด้านคุณธรรมมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมรวมถึง
ศีลธรรมให้พระภิกษุสามเณรและประชาชนได้ศึกษาพร้อมกับการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์
เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีการศึกษาปริยัติธรรมประจำทุกวันอาทิตย์ด้วยการกระจายอำนาจทางด้าน
ความโปร่งใสมอบหน้าที่ให้กับพระภิกษุสงฆ์จัดให้มีปาฐกถาธรรมเป็นกิจกรรมของการปฏิบัติธรรม
พร้อมกับการเผยแผ่พระพุทธศาสนาตามหลักธรรมวินัยด้านการมีส่วนร่วมเน้นพิธีการจัดกิจกรรม
อุปสมบทพระภิกษุสมาเณรทุกสัปดาห์ด้านความรับผิดชอบได้มอบหมายหน้าที่การปฏิบัติธรรมให้กับ

พระอาจารย์มีความรู้เรื่องพระพุทธศาสนาไปดำเนินกิจกรรมโดยเฉพาะเรื่องของการให้บุคลากรอย่างคุ้มค่าด้วยการนำเอาความรู้ความสามารถและสติปัญญาทางพระพุทธศาสนามาฝึกอบรมแนะนำให้กับประชาชนทั่วไปได้เรียนรู้กัน^{๙๘}

พระจริญ จิรสโก (เมืองประทับ) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลบางกรวยจังหวัดนนทบุรี” ได้พบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลบางกรวยจังหวัดนนทบุรีทั้ง ๖ ด้านบุคลากรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่ามีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูงมากทุกด้านปัญหาในการบริหารก็คือบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาลบุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมและยังมีบางส่วนเห็นแก่พวกพ้องของตนเองการทำงานบางครั้งไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมการจัดสรรงบประมาณไม่คลุมพื้นที่ในเขตการปกครองเพื่อให้การบริหารของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกันคือยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรมเทศบาลควรสร้างทัศนคติด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรข้าราชการในหน่วยงานเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรเพื่อการบริหารงานมีความชัดเจนและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นบุคลากรของเทศบาลควรปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและให้บริหารต่างๆด้วยความจริงใจการให้บริการมีความคุ้มค่าเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน^{๙๙}

พระประเมศวร์ ปญญาวิชโร(แจ่มแจ้ง) ได้วิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของครูสอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารงานสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์ผลการศึกษาทำการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก (๔.๐๑๙ เมื่อพิจารณารายได้พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานในด้านความคุ้มค่ามีค่าเฉลี่ยสูงสุด (๔.๓๙ ส่วนทางด้านนิติธรรมต่ำสุดมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (๔.๐๖) เมื่อมีการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่อายุเพศระดับการศึกษาอาชีพรายได้พบว่าสถานภาพไม่แตกต่างกันผลจากแนวทางศึกษาของการพัฒนาของผู้บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลด้วยการยึดหลักการปฏิบัติหน้าที่

^{๙๘} พระมหาพุทธทิวังค์ นฤจฺญญ (สุวรรณรัตน์), “การบริหารงานของวัดตามหลักธรรมาภิบาล : ศึกษากรณีวัดชลประทานรังสฤษฎ์อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี “, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

^{๙๙} พระจริญ จิรสโก (เมืองประทับ), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).

คือด้านนิติธรรมด้านคุณธรรมด้านความโปร่งใสด้านความรับผิดชอบด้านการมีส่วนร่วมด้านความคุ้มค่าสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดประสบความสำเร็จ^{๑๐๐}

พระจุลญาณ ธีรปญโญ (เวฬุวาปี) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์จากการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ($x = ๓๓.๕๒$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่าด้านหลักความโปร่งใสอยู่ในระดับปานกลางส่วนในด้านอื่นๆอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านดังนั้นผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๑๐๑}

ผลการวิจัยขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ได้นำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพโดยภาพรวมคือการรณรงค์ให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารภายในองค์กรอย่างจริงจังจึงสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ตนเองได้รับมอบหมายตามที่ผู้บริหากำหนดนโยบายแผนแม่บทอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษรสามารถนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมประชาชนมีส่วนร่วมการดำเนินกิจกรรมด้วยความโปร่งใสและสามารถใช้ทรัพยากรบุคลากรอย่างคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุด

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันเพื่อได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ซึ่งในการบริหารจัดการของแต่ละองค์การหรือหน่วยงานมีความแตกต่างกันไปตามเป้าหมายการดำเนินงานเช่นองค์การธุรกิจมีการบริหารจัดการเพื่อให้ได้ผลกำไรสูงสุดองค์การทางการศึกษามีการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาแก่นักศึกษามากที่สุดเป็นต้นแต่ในทุกๆกระบวนการการบริหารจัดการก็มีสิ่งที่เหมือนกันคือต้องอาศัยวิธีการบุคลากรเจ้าหน้าที่ที่ถูกต้องเป็นต้นเป็นปัจจัยนำเข้าเพื่อใช้ในการบริหารจัดการสิ่งที่สำคัญคือผู้บริหารหรือผู้ที่เป็นหัวหน้าต้องมี

^{๑๐๐} พระพรเมธี ปญญาวิโร (แจ่มแจ้ง), “ความคิดเห็นของครูผู้สอนต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัย จังหวัดนครสวรรค์” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๑๐๑} พระจุลญาณ ธีรปญโญ (เวฬุวาปี) “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ศาสตร์และศิลป์รวมถึงประสบการณ์ในการทำงานสูงจึงจะทำให้การบริหารจัดการนั้นบรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้

ตารางที่ ๒.๑๑ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระมหาพุทธิวงศ์ นภจฺญญ (สุวรรณรัตน์), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑. การบริหารการจัดการของวัดมีความสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ ด้านเช่นด้านหลักนิติธรรมโดยทางวัดมีการปกครองคณะสงฆ์ด้วยการยึดหลักธรรมวินัยและพ.ร.บ.สงฆ์เป็นกฎระเบียบของการปกครอง ๒. ด้านคุณธรรมมีการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมรวมถึงศีลธรรมให้พระภิกษุสามเณรและประชาชนได้ศึกษาพร้อมกับการจัดตั้งโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์
พระจริญ จิรสุโก (เมืองประทับ) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตรัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒).	๑. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลบางกรวยจังหวัดนนทบุรีทั้ง ๖ ด้านบุคลากรมีการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน ๒. มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับสูงมากทุกด้านปัญหาในการบริหารก็คือบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนของเทศบาล
พระประเมศร์ ปญฺญาวชิโร (แจ่มแจ้ง), วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).	๑. ระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ๒. เมื่อมีการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นพบว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่อำเภอบรรพตพิสัยจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓. ได้แก่อายุเพศระดับการศึกษาอาชีพรายได้พบว่าคุณภาพไม่แตกต่าง
พระจรรุญ ชีรปญฺโญ (เวฬุวาปี) วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).	๑. การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์อำเภอตากฟ้าจังหวัดนครสวรรค์อยู่ในระดับมาก

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพูนตำบลดงเค็งอำเภอตากฟ้าจังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตาม ๒. ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่มีเพศอายุระดับการศึกษาและอาชีพมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทมีนักวิชาการหลากหลายท่านจึงได้ประมวลงานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาทมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ชาตรี แนวจำปา ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร” พบว่าการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานครพบว่าบุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ด้านฉันทะด้านวิริยะและด้านจิตตะในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากสำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง^{๑๐๒}

พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน) ได้วิจัยเรื่อง “การนำหลักอิทธิบาท๔มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน” พบว่าการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลพบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลัก

^{๑๐๒} ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยกรุงเทพมหานคร”, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

อิทธิบาท ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดยกเว้นด้าน ฉันทะเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในระดับมาก^{๑๐๓}

สภาวดี บริกุล ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) พบว่าการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัทดูเม็กซ์จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านฉันทะ และด้านวิมังสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานบริษัทดูเม็กซ์จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้านได้แก่ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผยด้านการบริการลูกค้าด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจด้านการทำงานเป็นทีมและด้านพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท๔ โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวกในระดับสูง^{๑๐๔}

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อิทธิบาท ๔ จะเห็นได้ว่าการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ มาผสมผสานกันเป็นให้ บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นธรรมชาติของอิทธิบาท ๔ ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ ได้แก่ ฉันทะวิริยะจิตตะวิมังสา ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๒ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์, สารนิพนธ์ฯ สนศาสนตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยมกุฎราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).	๑. คณะกรรมการหมู่บ้านควรทำงานเป็นทีมและมีการ ประชุมกันบ่อยๆควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้ง ที่ทำงานควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ๒. ควรมีการตระหนักว่าการทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข
ชาตรี แนวจำปา, พุทธศาสตร์ มหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์,	๑. บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ได้แก่ด้านฉันทะ ด้านวิริยะด้านจิตตะและด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่

^{๑๐๓} พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), “การนำหลักอิทธิบาท๔มาใช้ในการปฏิบัติงาน : ศึกษา เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐ ประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๔} สภาวดี บริกุล, “ ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพ การทำงาน : ศึกษากรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย), **พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะและด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากสำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง
พระวุฒิพงษ์ ถาวรจิตโต (รักเรียน), พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิ บาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มากที่สุดและเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน ๒. เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีการนำหลักอิทธิ บาทด้านวิริยะด้านจิตตะและด้านวิมังสาใช้ในการ ปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดยกเว้นด้านฉันทะ
สุภาวดี บริกุล, พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงาน บริษัทคูเม็กซ์จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและ ๒. รายด้านได้แก่ด้านวิริยะด้านจิตตะด้านฉันทะและด้าน วิมังสามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก

๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมีนักวิชาการ
หลากหลายท่านจึงได้ประมวลงานวิจัยที่เกี่ยวกับกับการปกครองส่วนท้องถิ่นมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

พระสุพิตร์ เขมวีโร ได้วิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองลัดหลวงอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ”
พบว่าพนักงานเทศบาลเมืองลัดหลวง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีความคิดเห็นต่อ
การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองลัดหลวง อำเภอพระประแดง จังหวัด
สมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
พนักงานเทศบาลเมืองลัดหลวงมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของ
พนักงานเทศบาล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้านโดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านวิริยะ
($\bar{X} = ๔.๓๐$) ด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๔.๒๗$) ด้านฉันทะ ($\bar{X} = ๔.๒๔$) และด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๔.๒๓$)
การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองลัดหลวง อำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า
พนักงานเทศบาลเมืองลัดหลวงที่มีอายุตำแหน่งและด้านประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความ

คิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยส่วนพนักงานที่มีเพศระดับการศึกษาและด้านสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^{๑๐๕}

พระครูนนทวิวัฒน์ (วิธมโม) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบางอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี” พบว่าเทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบางอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบางมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศและอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษาและอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๑๐๖}

พระสัณชัย จิตตสุโก ได้วิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์” ผลการศึกษาริวิจัยพบว่าประชาชนที่มารับบริการจากสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๔.๗ มีอายุ ๒๐ – ๓๕ ปีคิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒ มีการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘ มีอาชีพค้าขาย/นักธุรกิจคิดเป็นร้อยละ ๒๙.๔ และมีรายได้ ๗,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาทคิดเป็นร้อยละ ๓๗.๒ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลเทศบาลนครนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๓.๘๓) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๐๗}

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบ

^{๑๐๕} พระสุพิตร เขมวีโร, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองลัดหลวงอำเภอมะนังจังหวัดสมุทรปราการ”, **ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๑๐๖} พระครูนนทวิวัฒน์ (วิธมโม), “การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบางอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, **ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๑๐๗} พระสัณชัย จิตตสุโก, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์”, **ปริญาพุทธศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

แบบสอบถามที่มีเพศอายุระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

พระมหาเรวัตร ปภาสพลญโญ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจังหวัดฉะเชิงเทรา” พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓ ประการ คือกายสุจริตวจีสุจริตและมโนสุจริตของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราพบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน^{๑๐๘}

การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักสุจริต ๓ ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน พบว่า สถานภาพส่วนบุคคลที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต๓ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรามีความแตกต่างกันได้แก่ ระดับการศึกษาตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓ ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ได้แก่ เพศ อายุ และสถานภาพสมรส โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑

สรุปได้ว่า เทศบาลถือเป็นตัวกลางในการรับรู้รับฟังปัญหาและความต้องการของประชาชนในการพัฒนาชุมชนสังคมทั้งในด้านเศรษฐกิจสังคมรวมถึงการเมืองที่ส่งผลต่อประชาชนโดยตรงเทศบาลเป็นการประสานความร่วมมือในด้านต่างๆเทศบาลจึงถือว่าเป็นหน่วยงานราชการที่เป็นหน่วยงานสำหรับประชาชนและการได้มาของผู้บริหารก็มาจากประชาชนดังนั้นเทศบาลจึงมีบทบาทอย่างมากต่อประชาชนในชุมชนนั้นๆ

ตารางที่ ๒.๑๓ สรุปวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปกครองส่วนท้องถิ่น

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
พระสุพิตร เขมวโร, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	๑. พนักงานเทศบาลเมืองลัดหลวงอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ในการปฏิบัติงานของเทศบาลเมืองลัดหลวง อำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ๒. เมื่อการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพนักงานเทศบาลเมืองลัดหลวงที่มีอายุ

^{๑๐๘} พระมหาเรวัตร ปภาสพลญโญ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต๓กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา”, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

นักวิชาการ / สำนักวิชาการ	ผลการวิจัย
	ตำแหน่งและด้านประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการประยุกต์ใช้อิทธิบาท๔ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
พระครูนนทวิวัฒน์ (วีระมโณ), ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).	๑. เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสาราณียธรรมทั้ง ๖ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบางมีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศและอายุส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ๓. อาชีพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม๖ไม่แตกต่างกัน
พระสัักชัย จิตตสุโก, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหัตถ์ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์ ๑. ประชาชนที่มารับบริการจากสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒. ผลการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศอายุระดับการศึกษาอาชีพและรายได้ต่างกันโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน
พระมหาเรวัตร ปภาสปัญญา, ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓ ประการ ๑. คือกายสุจริตวจีสุจริตและมโนสุจริตของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราพบว่าในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓ ของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองฉะเชิงเทราจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ๓. ประสิทธิภาพการทำงานซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนสถานภาพส่วนบุคคลที่ไม่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสุจริต ๓ ของเจ้าหน้าที่เทศบาล

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

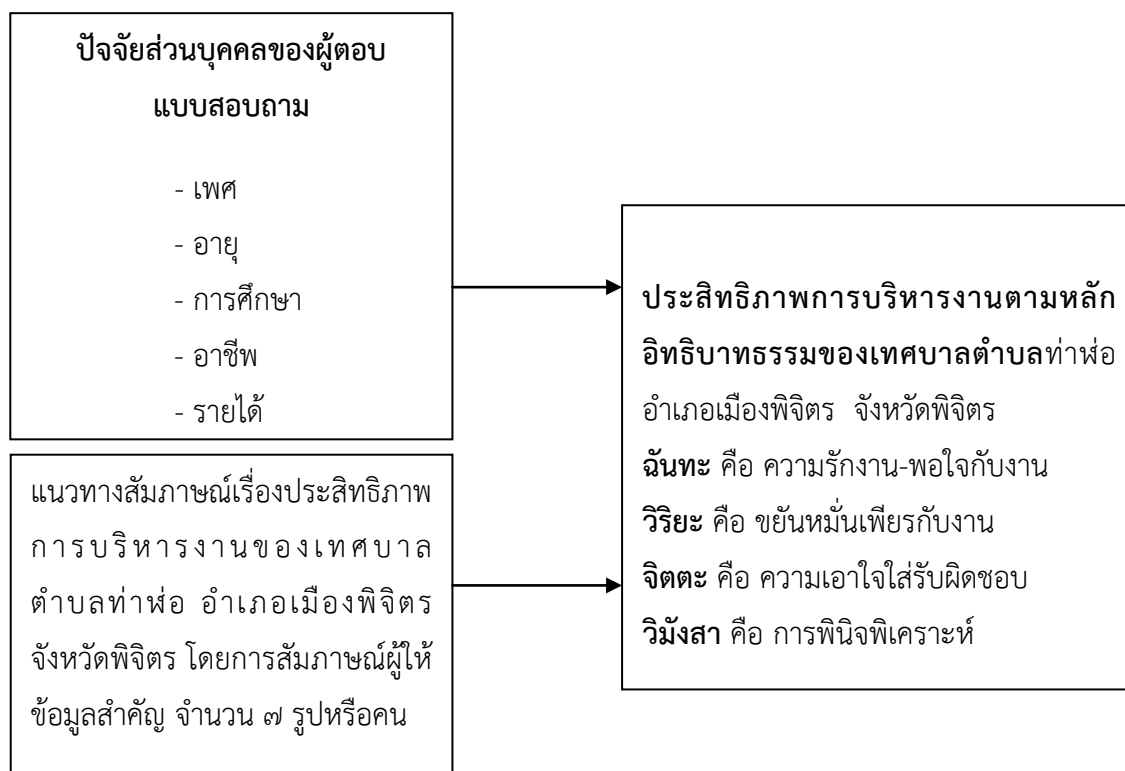
การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของเทศบาลตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร” จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของเทศบาลตำบลท่าพ้อ อำเภอเมืองพิจิตร จังหวัดพิจิตร โดยผู้ศึกษาสังเคราะห์จากหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ซึ่งได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ การพอใจในการทำงาน ๒) วิริยะ คือ ความเพียรขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม ๓) จิตตะ คือ ความคิดตั้งจิตในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ๔) วิมังสา คือ ความไตร่ตรอง ใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผลที่แท้จริง ดังแผนภาพที่ ๒.๓

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๓ กรอบแนวคิดการวิจัย