

## บทที่ ๒

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งหัวข้อการวิจัยดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

๒.๔ หลักศีล ๕

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับเทศบาลตำบลสันกำแพง

๒.๗ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๘ กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

##### ๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ หมายถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพจึงมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน<sup>๑</sup> และเป็นการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรนั้นว่าทำงานได้ปริมาณมากน้อยแค่ไหน คุณภาพงานดีมากน้อยแค่ไหน ใช้เงิน ใช้เวลา ใช้แรงงานไปมากน้อยแค่ไหน เป็นผลตอบรับบริการมากน้อยแค่ไหน โดยรวมความมี ประสิทธิภาพจึงหมายถึง การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสมัครสมานสามัคคีมีสันติภาพและความสุขร่วมกัน เป็นผลดีต่อส่วนรวม และผู้รับบริการ แต่ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย<sup>๒</sup> ยังรวมไปถึงความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุนให้กับงานซึ่งประสิทธิภาพในการทำงานนั้นจะพิจารณาได้จากการทำงานของแต่ละ

<sup>๑</sup> วิทยา ด้านอรรถกถา, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร: เอ็ดดูเคชั่น, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

<sup>๒</sup> สัญญา สัญญาวิวัฒน์, ทฤษฎีองค์กรประสิทธิภาพ, ในรวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๔.

บุคคล โดยพิจารณาเปรียบเทียบกับสิ่งที่ให้กับงาน เช่น ความพยายาม กำลังงาน กับผลลัพธ์ที่ได้จากงานนั้นๆ<sup>๓</sup> และงานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า(input) กับผลผลิต (output) ที่ได้รับออกมา สูตรของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ในการบริหารราชการและองค์การของรัฐ โดยบวกความพึงพอใจของผู้รับบริการ (Satisfaction) เข้าไปด้วยซึ่งเขียนเป็นสูตรไว้ดังนี้

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

E = Efficiency คือ ประสิทธิภาพของงาน

O = Output คือ ผลิตผลหรือผลงานที่ได้รับออกมา

I = Input คือ ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป

S = Satisfaction คือ ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา<sup>๔</sup>

การดำเนินงานให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือการทำงานที่ต้องให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่ ก็พิจารณาได้จากผลงาน<sup>๕</sup> นอกจากการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่า จะได้รับการตอบสนองความต้องการ ทั้งภายนอก และภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใด ซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมาก การปฏิบัติงานก็ย่อม มีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน<sup>๖</sup> การจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจะต้องตอบสนองต่อความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในปัจจัยด้านต่างๆ ของปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน (hygiene factors) แต่หากผู้บริหารต้องการกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความรู้ความสามารถจะต้องใช้ปัจจัยจูงใจ (motivation factors)<sup>๗</sup>

Certo กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง วิธีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด และสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้<sup>๘</sup>

จกมล ทองโฉม ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพไว้ว่า หมายถึง คำตอบที่ทำให้ทราบว่าการทำงานนั้นได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่ และมีแนวทางที่ดีกว่า ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด อีกนัยหนึ่งประสิทธิภาพหมายถึง การพิจารณาผลผลิต ที่เป็นไปตามเป้าหมายแล้ว ว่าวิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกว่าหรือประหยัดกว่า ก็เรียกว่ามีประสิทธิภาพมากกว่า<sup>๙</sup>

<sup>๓</sup> ไรอัน และ สมิท (Ryan & Smith), อ้างใน อรรถวุฒิ ตัญธนวิทย์. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๔), หน้า ๘๖.

<sup>๔</sup> Herbert A. Simon, **Administrative Behavior**, (New York: McMillan, 1960), pp. 180-181.

<sup>๕</sup> สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๙), หน้า ๑๒

<sup>๖</sup> Herberg et al. **Motivation to work** (New York: John Wiley And Sons, 1959), p. 172.

<sup>๗</sup> Certo, Samuel, **การจัดการสมัยใหม่ Modern management**, แปลโดยพัชนี นนทศักดิ์ และปิยะพันธ์ ปงเมือง. (กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน อินโดไชนา), หน้า ๒๒.

<sup>๘</sup> Herberg et al. **Motivation to work** (New York: John Wiley And Sons, 1959), p. 172.

<sup>๙</sup> Certo, Samuel, **การจัดการสมัยใหม่ Modern management**, แปลโดยพัชนี นนทศักดิ์ และปิยะพันธ์ ปงเมือง. (กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน อินโดไชนา, ๒๕๓๙), หน้า ๒๓.

<sup>๑๐</sup> จกมล ทองโฉม, **ศัพท์เกี่ยวกับการประเมินผล**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [www.gotoknow.org/posts/86944](http://www.gotoknow.org/posts/86944), ๒๕๕๐, [๓ กันยายน ๒๕๕๘].

**เฉลิมเกียรติ แก้วหอม** กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการ ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ<sup>๑๐</sup>

**ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์** ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การมีสมรรถนะสูง สามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสูงสุด โดยที่ผลผลิตได้รับมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป<sup>๑๑</sup>

**สรุปได้ว่า** ประสิทธิภาพ คือ การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมาย กำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหาร จัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงานและระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุด

## ๒.๑.๒ แนวคิดการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

แนวคิดในเรื่องการทำงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ได้มีนักทฤษฎีหลายท่านได้ทำการศึกษาและสรุปปัจจัยที่สำคัญในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานที่น่าสนใจ ส่วนประกอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรนั้น ถ้าจะวัดจากปัจจัยนำเข้าเปรียบเทียบกับผลผลิตที่ได้นั้น จะทำให้การวัดประสิทธิภาพคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ปัจจัยต่างๆ คือ การฝึกอบรม ประสบการณ์ ความรู้สึภูกพันซึ่งเป็นความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กรด้วย<sup>๑๒</sup> แนวคิดโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างสบายใจ และมีประสิทธิภาพได้ศึกษาวิจัย ถึงทัศนคติของบุคคลที่พอใจในการทำงาน และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า บุคคลที่พอใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- ๑) การที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ
  - ๒) การที่ได้รับการยกย่องนับถือเมื่อทำงานเสร็จ
  - ๓) ลักษณะเนื้อหาของงานที่น่าสนใจ
  - ๔) การได้รับความรับผิดชอบมากขึ้น
  - ๕) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
  - ๖) การที่ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน
- ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงานที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจประกอบด้วยปัจจัย

ดังนี้

<sup>๑๐</sup> เฉลิมเกียรติ แก้วหอม, **แนวความคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post\\_804.html](http://sukanrat.blogspot.com/2012/09/blog-post_804.html), ๒๕๕๕, [๓ กันยายน ๒๕๕๘].

<sup>๑๑</sup> ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์, **พฤติกรรมในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๔๒.

<sup>๑๒</sup> Kartz and Kahn, **The Social Psychology of Organization**, (New York: John Wiley & Sons, 1987), p. 121

- ๑) นโยบายการบริหารขององค์กร
- ๒) การควบคุมบังคับบัญชา
- ๓) สภาพการทำงาน
- ๔) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทุกระดับในหน่วยงาน
- ๕) ค่าตอบแทน
- ๖) สถานภาพ
- ๗) การกระทบกระเทือนต่อชีวิตส่วนตัว
- ๘) ความปลอดภัย

แนวคิดที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กร คือ<sup>๑๓</sup>

๑) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์เกี่ยวกับการกำหนดภารกิจการพิจารณาจุดอ่อนและจุดแข็งในองค์กร โอกาส และอุปสรรค

- ๒) โครงสร้าง (Structures) โครงสร้างขององค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้การทำงาน
- ๓) ระบบ (System) ระบบขององค์กรที่จะบรรลุเป้าหมาย
- ๔) แบบ (Style) แบบของการบริหารของผู้บริหาร เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร
- ๕) บุคลากร (Staff) ผู้ร่วมองค์กร
- ๖) ความสามารถ (Skill)
- ๗) ค่านิยม (Share Value) ค่านิยมของคนในองค์กร

**สรุปได้ว่า** แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานให้มีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการทำงานโดยการนำเอาการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานมาศึกษาร่วมกัน เพื่อให้ได้ปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงปัจจัยถึงอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมของงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ ๒.๑** แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษากับประสิทธิภาพ

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล              | แนวคิดหลัก                                                                                                                                        |
|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| วิทยา ดานธำรงกุล<br>(๒๕๔๖, หน้า ๓๔)    | ๑. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย<br>๒. วัดในรูปแบบของต้นทุนหรือจำนวนทรัพยากรที่ใช้ไปเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ |
| สัญญา สัญญาวิวัฒน์<br>(๒๕๔๔, หน้า ๑๑๔) | ๑. การทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก<br>๒. ใช้เวลา แรงงาน และงบประมาณน้อย                                                                          |
| ไอรัน และ สมิท<br>(๒๕๔๔, หน้า ๘๖)      | ๑. ความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ในแง่บวกกับสิ่งที่ทุ่มเทและลงทุน<br>๒. เปรียบเทียบกับ กับผลลัพธ์ที่ได้จากงาน                                         |

<sup>๑๓</sup> สมยศ นาวิการ, การตัดสินใจของผู้บริหาร, (กรุงเทพมหานคร: บรรณกิจ, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

## ตารางที่ ๒.๑ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                                 | แนวคิดหลัก                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Herbert A. Simon<br>(1960 pp. 180-181.)                   | ๑. ประสิทธิภาพของงาน<br>๒. ผลิผลหรือผลงานที่ได้รับออกมา<br>๓. ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารที่ใช้ไป<br>๔. ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา |
| Certo<br>(๒๕๓๓, หน้า ๒๒)                                  | ๑. การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด<br>๒. สามารถบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้                                 |
| จกกล ทองโถม<br>(๒๕๕๐)                                     | ๑. การดำเนินงานนั้นได้ผลคุ้มค่ากับต้นทุนหรือไม่<br>๒. วิธีการผลิตใดเสียต้นทุนต่ำกว่าหรือประหยัดกว่า                                         |
| เฉลิมเกียรติ แก้วหอม<br>(๒๕๕๕)                            | ๑. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง<br>๒. การประเมินของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน           |
| ธงชัย สันติวงษ์ และ<br>ชัยยศ สันติวงษ์<br>(๒๕๓๓, หน้า ๔๒) | ๑. การมีสมรรถนะสูง<br>๒. มีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสูงสุด<br>๓. ผลผลิตได้รับมูลค่าสูงกว่าทรัพยากรที่ใช้ไป                                |

## ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในด้านวิชาการนั้น มีนักวิชาการให้ทัศนะแนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ไว้หลายท่าน ประกอบด้วย

**แวน เดอร์เซล (Van Dersal)** ได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

- ๑) การปกครองบังคับบัญชา
- ๒) เงินเดือน
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทางสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ

## ๘) โอกาสก้าวหน้า<sup>๑๔</sup>

**วัชร ฐวธรรม และคณะ** ได้กล่าวถึง การเล่นเกม เป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็ก ๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่าจะทำอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
- ๑๐) ฟังคนอื่นด้วยความตั้งใจ
- ๑๑) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ
- ๑๒) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๓) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๔) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๕) ให้อำนาจแก่ตนเอง<sup>๑๕</sup>

**อาดามส์ (Adams)** ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการเสมอโดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคกล่าวว่า คือการทู่แท้ในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาคหรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์การ เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่มีผู้อื่นได้จากองค์การกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์การนั้นเท่ากัน ดังนี้

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ = ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

สิ่งที่ตนได้ทุ่มเทให้กับองค์การ = สิ่ง que ผู้อื่นได้ทุ่มเทให้กับองค์การ

ถ้าในทางตรงกันข้าม

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ > ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

ผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การ < ผลตอบแทนที่ผู้อื่นได้จากองค์การ

<sup>๑๔</sup> William R, Van Dersal, *The Successful Supervisor in Government and Business*, (New York : Harper, 1968), pp. 62-72.

<sup>๑๕</sup> วัชร ฐวธรรม และคณะ, *ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน*, (กรมการฝึกหัดครูกระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

จากผลตอบแทนที่บุคคลรับรู้ว่าจะสมอยากนั้นจะเป็นสิ่งที่บุคคลทุ่มเทให้กับองค์กรอันทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิมไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม ฉะนั้นผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะเป็นปัจจัยที่ผู้ปฏิบัติงานคิดว่าเหมาะสมกับการได้ทุ่มเทอย่างแท้จริงให้กับองค์กร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของความต้องการในแต่ละบุคคล<sup>๑๖</sup>

**เฮอริซเบิร์ก (Herzberg)** กล่าวถึง ทฤษฎีการบริหารและการจัดการนี้เรียกว่า ทฤษฎี ๒ องค์ประกอบ หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อจูงใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- คำจ้างหรือเงินเดือน
- เงื่อนไขของการทำงาน
- ความมั่นคงของงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน

หรือผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้น เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึงการป้องกันความไม่พอใจส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์ประกอบภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความก้าวหน้าส่วนตัว
- ความรับผิดชอบ<sup>๑๗</sup>

องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานของตนเรียกว่า ตัวจูงใจ (Motivator Factors) ปัจจัยเหล่านี้เนื้อหาสาระของงานเป็นหลัก และส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงานแนวคิดของ Herzberg เสนอว่าปัจจัยทั้ง ๒ กลุ่มนี้เป็นปัจจัยคนละประเภทซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องสร้างให้เกิดปัจจัยจูงใจให้เกิดขึ้นในบุคคลที่ร่วมงานเพื่อให้เกิดความพอใจ และรักษาระดับของปัจจัยอนามัยให้คงที่ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอยในการทำงานผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผลมาจากปัจจัยอนามัยและปัจจัยจูงใจ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความพอใจในผลตอบแทน และความรักและภูมิใจในอาชีพการงาน ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ทรงกล่าวถึง หน้าที่การงานว่ามี ๒ ประเภท มีรายละเอียด ดังนี้

"ที่ชื่อว่า หน้าที่การงาน ได้แก่ หน้าที่การงาน ๒ อย่าง คือ (๑) หน้าที่การงานชั้นต่ำ (๒) หน้าที่การงานชั้นสูง

<sup>๑๖</sup> J.S. Adams, Toward an Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal & Social Psychology*, (November 1963): 117-118.

<sup>๑๗</sup> F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, (New York : The World Publishing Co., 1966), p.6.

ที่ชื่อว่า หน้าที่การงานชั้นต่ำ ได้แก่ งานช่างถากไม้ งานทอเย็บ อีกอย่างหนึ่ง การงานที่เขาเหยียดหยัน เหยียดหยาม เกลียดชัง ดูหมิ่น ไม่นับถือกันในห้องถือนั้นๆ นี้จัดเป็นการงานชั้นต่ำ

ที่ชื่อว่า หน้าที่การงานชั้นสูง ได้แก่ ทำนา ค้าขาย เลี้ยงโค อีกอย่างหนึ่ง การงานที่เขา ไม่เหยียดหยัน ไม่เหยียดหยาม ไม่เกลียดชัง ไม่ดูหมิ่น นับถือกันในห้องถือนั้นๆ นี้จัดเป็นการงานชั้นสูง"<sup>๑๘</sup>

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ ในการทำงาน อาทิ ค่าตอบแทน ความมั่นคงของงาน การยอมรับทางสังคม ความเป็นที่ยอมรับในองค์กร โอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อจูงใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                 | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| แวน เดอร์เซล<br>(1968, pp. 62-72. )       | ๑. การปกครองบังคับบัญชา<br>๒. เงินเดือน<br>๓. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา<br>๔. ความสำเร็จในการทำงาน<br>๕. การยอมรับทางสังคม<br>๖. ลักษณะงาน<br>๗. ความรับผิดชอบ<br>๘. โอกาสก้าวหน้า                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| วัชร ฐธรรม และคณะ<br>(๒๕๒๖, หน้า ๒๗๗-๒๗๘) | ๑. มีความสนใจในงานที่กระทำ<br>๒. มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น<br>๓. รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่<br>๔. ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ<br>๕. มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร<br>๖. มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ<br>๗. วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ<br>๘. จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ<br>๙. สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน<br>๑๐. พึงคนอื่นด้วยความตั้งใจ<br>๑๑. แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ<br>๑๒. ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน |

<sup>๑๘</sup> วิ.มหา. (ไทย) ๒/๑๕/๒๐๓

## ตารางที่ ๒.๒ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล              | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                        | ๑๓. ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง<br>๑๔. ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี<br>๑๕. ให้รางวัลแก่ตนเอง                                                                                                                                                                                                 |
| อาดามส์ (Adams)<br>(1963, pp.117-118)  | ๑. การทุ่มเทในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค<br>๒. เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจ บุคคลจะทำงานหนักกว่าเดิม<br>ไปสู่ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม<br>๓. ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ |
| เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg)<br>(1966, p.6) | ๑. องค์ประกอบภายนอก ได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือน เงื่อนไขของการทำงาน ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน หรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา<br>๒. องค์ประกอบภายใน ได้แก่ ความสำเร็จ ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความก้าวหน้าส่วนตัว                        |

## ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีความหมายกว้างครอบคลุมหลายด้าน จึงได้นักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นไว้ ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ดังนี้

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (quality of life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในราวปี ๑๙๗๐ ในประเทศตะวันตก สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๓ (๒๕๑๕-๒๕๑๙) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยได้มีการเจริญทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติเพิ่มมากขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศกลับยากจน ดังนั้นประเทศควรจะได้รับการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะคนด้อยโอกาส คุณภาพชีวิต (quality of life) นักศาสนาและนักวิชาการสาขาต่างๆ ได้กล่าวถึงการมีชีวิตที่ดี (good life) และการกินดีอยู่ดีมีสุข (well-being) หมายถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีมานาน นับศตวรรษแล้ว โดยมีนักวิชาการสาขาต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันออกไปดังนี้

คุณภาพชีวิต คือ การทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจเงินเดือน ค่าจ้าง และรายได้อื่นๆ โอกาสในความก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ ความสามารถ<sup>๑๙</sup> การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการมีสภาพทางเศรษฐกิจที่ดี ไม่ควรได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย

<sup>๑๙</sup> Hackman, R. & Suttle Improving Life at Work : Behavior Science Approaches To Organizational Change, (Santa Monica, California : Goodyear Publishing, 1975), p.8.

จนเกินไป ไม่มีความเครียดเกินไป ไม่มีการทำให้ความเป็นมนุษย์นั้นน้อยลงด้วย ไม่มีการบังคับหรือสิ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด<sup>๒๐</sup> การมีศักดิ์ศรีที่เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และควมมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์ชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แก่ การที่มีชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและยังสามารถตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาตามยุคสมัย<sup>๒๑</sup> ทำให้สอดคล้องสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์การ เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งพนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ<sup>๒๒</sup> แต่ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้แต่ละบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีพื้นฐาน ภูมิหลัง และลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือ บางคนอาจสนใจในเนื้อหาของงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนที่ได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต หรือลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปอย่างมากมาย<sup>๒๓</sup>

**เพลโต และ อริสโตเติล (Plato and Aritotle)** ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการมีชีวิตที่ดีว่าชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่กับการขัดเกลาของประชาชน และเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรมฝึกฝนประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง และมีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีอิสระที่จะมีชีวิตที่ดีตามที่เขามองเห็น และโดยปัจเจกชนนั้น แตกต่างกันไปแต่รัฐบุรุษก็มีหน้าที่ที่กำหนดชีวิตที่ดีให้พลเมืองได้<sup>๒๔</sup>

**ดาลกี และโรคี (Dalkey & Rourke)** ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตว่าเป็นความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจกับชีวิตหรือการมีความสุข ไม่สุขกับชีวิต ความพึงพอใจในการดำเนินชีวิตนี้เปรียบเสมือนพารามิเตอร์ของการวัดคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย<sup>๒๕</sup>

**คาซาโอ (Casao W.F.)** กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าคือ ความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีแรงจูงใจที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จขององค์กร มีโอกาสร่วมกันตัดสินใจในงานที่ได้รับการยอมรับสนับสนุนจากองค์กร และมีความรู้สึกที่ดีกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร<sup>๒๖</sup>

**เกษม จันทรแก้ว** ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพทางการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ ตามลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวกายภาพ เชื้อชาติ วัฒนธรรม

<sup>๒๐</sup> Davis Keith & John W. Newsroom. Human Behavior at Work : Organization Behavior. Eighted Edition, (Singapore : Mc Graw-Hill Book, 1989), p.15.

<sup>๒๑</sup> ดิน บัณฑิตวุฒิ, ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร, เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์กร, (นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช, ๒๕๓๐), หน้า ๑๓๒.

<sup>๒๒</sup> Huse E. F.& Cummings T. G Organization Development and Change. Minnesota: West Publishing, 1985, p.25.

<sup>๒๓</sup> บุญแสง ชีระภากร, “การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน”, จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, ๒๕๓๓, หน้า ๑๒.

<sup>๒๔</sup> Plato and Aritotle, อ้างใน วิทย์ วิศพเวทย์, ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘๒.

<sup>๒๕</sup> N, Dalkey, & D. Rourke, The Delphi Procedure and Rating Quality of life Factor, Inthe Quality of life Concept, (Washington,D.C.: Environmental Protection Agency, 1973), p. 11.

<sup>๒๖</sup> W.F.Cascio., “Managing human resource: Productivity”, Quality of work life. ,Englewood Cliffs (New York: McGraw-Hill, 1992), p. 21.

และวิธีการเลี้ยงดู ตามความเป็นจริงของชีวิตมนุษย์แล้วคุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของคนๆ นั้น ซึ่งความเป็นจริงอาจมีข้อแตกต่างกันไประหว่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่งโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปรียบเทียบระหว่างคนสองคน เพราะมีลักษณะสิ่งแวดล้อมทางชีวภาพกายภาพที่ต่างกัน เชื้อชาติต่างกัน วัฒนธรรมต่างกัน และวิธีการเลี้ยงดูต่างกันคุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมอย่างมาก ถ้าสิ่งแวดล้อมดี ก็มีส่งผลเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ด้วย เพราะสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นปัจจัยสี่ซึ่งมนุษย์ทุกๆ คนมีความต้องการเป็นขั้นพื้นฐาน คุณภาพชีวิตของมนุษย์ย่อมมีความแตกต่างกัน แต่มีได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกว่ากลุ่มใดมีคุณภาพชีวิตแล้วได้หรือเปรียบเทียบได้ด้วยเหตุนี้รัฐบาลจึงได้กำหนดในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๕ ให้เน้นแก้ไขความยากจนของประเทศไทยที่มีอยู่ทั่วประเทศ ประมาณ ๑๐ ล้านคน โดยการดำเนินการให้บุคคลเหล่านี้ได้พึงมีพึงได้ปัจจัยสี่เป็นอย่างดีจะเป็นการยอมรับว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นกว่าที่ว่าเป็นมาได้<sup>๒๗</sup>

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงาน ที่เหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าในความเป็นมนุษย์ เกิดความผาสุกและการมีโอกาสในความก้าวหน้าและการพัฒนาความรู้ ความสามารถ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล          | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Hackman and Suttle<br>(1975, p.8.) | ๑. การทำให้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ เกิดความพึงพอใจในการทำงาน<br>๒. เกิดความความผาสุกและยังส่งผลต่อ ความเจริญรุ่งเรืองในด้านต่างๆ ของชีวิต<br>๓. นำไปสู่ความผูกพันที่มีต่อองค์กร |
| Davis & John<br>(1989, p.15.)      | ๑. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน<br>๒. ความต้องการที่เพิ่มขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการจ้างงานที่มีทักษะสูงขึ้น                          |
| Huse & Cummings<br>(1985, p.15.)   | ๑.ความสอดคล้องระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร<br>๒.ความสัมพันธ์กันระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลขององค์กร                                      |
| บุญแสง ชีระภากร<br>(๒๕๓๓, หน้า ๑๒) | ๑. ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้แต่ละบุคคล<br>๒. แต่ละบุคคลมีพื้นฐานภูมิหลังและลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว                                    |

<sup>๒๗</sup> เกษม จันทรแก้ว, วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๓.

## ตารางที่ ๒.๓ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ติน ปรัชญพฤทธิ์<br>(๒๕๓๐, หน้า ๑๓๒)      | ๑. การมีศักดิ์ศรีที่เหมาะสมกับเกียรติภูมิ<br>๒. ความมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์                                                                                            |
| เพลโต และ อริสโตเติล<br>(๒๕๔๘, หน้า ๑๒๘) | ๑. ชีวิตที่ดีที่สุดของมนุษย์นั้น อยู่ภายใต้การขัดเกลาของประชาชนและเป็นผู้ให้การศึกษาและฝึกอบรมฝึกฝน<br>๒. ประชาชนจนบรรลุถึงชีวิตที่ดีด้วยตนเอง<br>๓. มนุษย์ทุกคนมีอิสระ |
| ดालกี และโรคี<br>(1992, p. 11.)          | ๑. ความรู้สึกเป็นสุขของบุคคล<br>๒. ความรู้สึกพึงพอใจของบุคคล                                                                                                            |
| คาไซโอะ<br>(1992, p. 21.)                | ๑. ความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจของสมาชิกในองค์กร<br>๒. ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร<br>๓. การยอมรับสนับสนุนจากองค์กรและมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร |
| เกษม จันทรแก้ว<br>(๒๕๔๔, หน้า ๓)         | ๑. ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับสภาพทางการศึกษา อนามัย เศรษฐกิจ<br>๒. คุณภาพชีวิตนั้นขึ้นอยู่กับความพอใจของแต่ละบุคคล                                           |

## ๒.๔ หลักศีล ๕

นักวิชาการหลายท่านได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับหลักศีล ๕ ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลได้ ดังนี้

“ศีล” หรือ สิกขาบท แยกศัพท์อธิบายดังนี้ สิกขา + บท คำว่า สิกขา หมายถึงสิ่งที่ต้องศึกษา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา คำว่า บท หมายถึง อุบายเครื่องบรรลู่ (ปชฺชเต อเนนาคิ ปท) หมายถึงพื้นฐาน(มูละ) หมายถึง ที่อาศัย(นิสสยะ) และหมายถึงที่ตั้ง(ปติฏฐะ) ดุจในคำว่า “สีลํ นิสสาย สีเล ปติฏฐาย สตต โพชฌงเค ภเวนโต พหุสีกโรนโต” เป็นต้น<sup>๒๘</sup>

ศีล ตามพจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลศัพท์ หมายถึง “ความประพฤติดีทางกายและทางวาจา หรือการรักษากายและวาจาให้เรียบร้อยให้ตั้ง อยู่ในความดีงาม รักษาปกติตามระเบียบวินัยให้ปกติ มีการทำงานที่สะอาดปราศจากโทษเป็นความสุจริตทางกายวาจาและอาชีพ” จากความหมายดังกล่าว สามารถขยายความของศีลได้ ๔ ประการ คือ

๑. ศีล คือ เจตนาหรือตั้งใจในอันที่จะประพฤติในทางที่ดี ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์แก่ตนเอง และ สังคม

<sup>๒๘</sup> ส.ม. (ไทย) ๑๙/๑๘๒/๕๘

๒. ศีล คือ ความสำรวมระวัง งดเว้น หลีกจากความชั่วที่จะเกิดขึ้นทั้งทางกาย ทางวาจา และทางจิตใจ

๓. ศีล คือ ความคิดที่จะไม่ล่วงละเมิด กฎระเบียบหรือวินัยที่หมู่คณะหรือสังคมได้กำหนดขึ้นไว้ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในหมู่คณะหรือสังคมนั้นให้สงบสุข

๔. ศีล คือ ความปกติหรือการรักษาความปกติของตน คือปกติกาย ปกติวาจา ศีลมี ๒ ระดับ คือ ระดับทั่วไป ได้แก่ ระดับธรรมหรือระดับที่ยังเป็นธรรม เป็นข้อแนะนำสั่งสอน หลักความประพฤติที่แสดง และบัญญัติไปตามกฎธรรมดแห่งความดี ความชั่ว ที่เรียกว่า “กฎแห่งกรรม” และระดับเฉพาะ ได้แก่ ระดับวินัย คือ เป็นแบบแผน ข้อบังคับที่บัญญัติหรือกำหนด ในความหมายตามแนวพุทธศาสตร์ หมายถึง บรรทัดฐาน ตรงกับคำว่า ศีล ซึ่งแปลว่า ปกติ คือ สิ่งที่ทำให้เกิดความเป็นปกติ (normative) หรือเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยหลักการบรรทัดฐาน เป็นมาตรฐานที่ก่อให้เกิดความเป็นปกติสุข โดยอย่างยิ่งบรรทัดฐานทางสังคม (Social Norms) เป็นหลักการที่ช่วยให้สังคมเป็นปกติสุข ไม่เกิดปัญหาความสับสนวุ่นวายและความเดือดร้อนต่างๆ เพราะฉะนั้น สรุปได้ว่า ศีล เป็นบรรทัดฐานทางสังคมอย่างหนึ่ง กล่าวคือ เป็นข้อปฏิบัติสำหรับควบคุมกาย และวาจา ให้ตั้งอยู่ในความดีงามและการรักษาสังคมให้เป็นปกติ โดยการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของสังคมที่กำหนดขึ้น<sup>๒๙</sup>

ในสมัยพุทธกาล ทรงตรัสว่าศีลนำมาซึ่งความครั่นคร้ามและทำให้เป็นผู้กลัวกลัวได้ ดังเรื่องราวปรากฏว่า ในสมัยหนึ่ง พระผู้มีพระภาคประทับอยู่ ณ พระเชตวัน อารามของอนาถปิณฑิกเศรษฐี เขตกรุงสาวัตถี พระผู้มีพระภาคได้รับสั่งเรียกภิกษุทั้งหลายมาตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมถึงความครั่นคร้าม คือ

๑.เป็นผู้ฆ่าสัตว์

๒.เป็นผู้ลักทรัพย์

๓.เป็นผู้ประพฤติดิฉินในกาม

๔.เป็นผู้พูดเท็จ

๕.เป็นผู้เสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท

ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมถึงความครั่นคร้าม

ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมเป็นผู้กลัวกลัว คือ

๑.เป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์

๒.เป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์

๓.เป็นผู้เว้นขาดจากการประพฤติดิฉินในกาม

๔.เป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จ

๕.เป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท<sup>๓๐</sup>

ผู้ปฏิบัติชอบอยู่ในศีล ๕ พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญว่าเป็นผู้มีกิจการงานสำรวมดี ดังเรื่องมีปรากฏอยู่ว่า ครั้งนั้น อนาถปิณฑิกคหบดี มีอุบาสกประมาณ ๕๐๐ คน แวดล้อม เข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับ ถวายอภิวาทแล้วนั่ง ณ ที่สมควร ลำดับนั้นพระผู้มีพระภาคได้รับสั่งเรียกท่านพระสารีบุตรมาตรัสว่า สารีบุตร

<sup>๒๙</sup> พระพรหมคุณาภรณ์, (ปอ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์, พิมพ์ครั้งที่ ๑๓, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ด้านสุทธาการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๙), หน้า ๑๓๕.

<sup>๓๐</sup> อ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๓๖/๒๕๗

เธอทั้งหลายพึงรู้จักคฤหัสถ์คนหนึ่งผู้มุ่งห่มผ้าขาว มีภาระงานสำรวมดีในสิกขาบท ๕ ประการ คือ อริยสาวกในธรรมวินัยนี้

- ๑.เป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์
- ๒.เป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์
- ๓.เป็นผู้เว้นขาดจากการประพฤติดีในกาม
- ๔.เป็นผู้เว้นขาดจากการพูดเท็จ
- ๕.เป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมึนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท<sup>๓๑</sup>

การที่ไม่ประพฤติดินให้ตั้งอยู่ในศีลเป็นบ่อเกิดเวอร์ ย่อมไปเกิดในนรก ผู้ไม่ประพฤติดูในศีล เรียกว่า ผู้ทุศีล ผู้ประพฤติดูในศีล เรียกว่า ผู้มีศีล ดังเรื่องมีปรากฏอยู่ว่า ครั้งนั้น อนาคตจินตนิคคหบดีเข้าไปเฝ้าพระผู้มีพระภาคถึงที่ประทับถวายอภิวาทแล้วนั่ง ณ ที่สมควร พระผู้มีพระภาค ได้ตรัสกับอนาคตจินตนิคคหบดีดังนี้ว่า

คหบดี อุบาสกละกัณฑ์ ๕ ประการไม่ได้ เราเรียกว่า ‘ผู้ทุศีล’ และเขาย่อมไปเกิดในนรก กัณฑ์ ๕ ประการอะไรบ้าง คือ

- ๑.การฆ่าสัตว์
- ๒.การลักทรัพย์
- ๓.การประพฤติดีในกาม
- ๔.การพูดเท็จ
- ๕.การเสพของมึนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท

คหบดี อุบาสกละกัณฑ์ ๕ ประการนี้แลไม่ได้ เราเรียกว่า ‘ผู้ทุศีล’ และเขาย่อมไปเกิดในนรก

อุบาสกละกัณฑ์ ๕ ประการได้แล้ว เราเรียกว่า ‘ผู้มีศีล’ และเขาย่อมไปเกิดในสุคติ กัณฑ์ ๕ ประการอะไรบ้าง คือ

- ๑.การฆ่าสัตว์
- ๒.การลักทรัพย์
- ๓.การประพฤติดีในกาม
- ๔.การพูดเท็จ
- ๕.การเสพของมึนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท

“นรชนใดในโลกฆ่าสัตว์ ลักทรัพย์ คบชู้กับภรรยาของผู้อื่น พูดเท็จ และหมกมุ่นในการดื่มสุราและเมรัย นรชนนั้นละกัณฑ์ ๕ ประการไม่ได้เราเรียกว่า ‘ผู้ทุศีล’ เขาผู้มีปัญญาทรมาน ตายไปแล้วย่อมไปเกิดในนรก”<sup>๓๒</sup>

ศีลนั้นเป็นปัจจัยเบื้องต้นของการทำดี ผู้ไม่ประพฤติดูในศีล เมื่อตายไปย่อมตกนรกแต่ถ้าหากผู้ใดได้ประพฤติดูในศีล เมื่อตายไปย่อมไปดำรงอยู่ในสวรรค์ ดังเรื่องมีปรากฏอยู่ว่า อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมดำรงอยู่ในนรกเหมือนถูกนำไปฝังไว้ คือ

๑. เป็นผู้ฆ่าสัตว์
๒. เป็นผู้ลักทรัพย์

<sup>๓๑</sup> อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๗๙/๒๙๙

<sup>๓๒</sup> อภ.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๗๙/๒๙๐

๓.เป็นประพจน์ผิดในกาม

๔.เป็นพุดเท็จ

๕.เป็นผู้เสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุแห่งความประมาท

ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมดำรงอยู่ในนรก เหมือนถูกนำไปฝังไว้

ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการ ย่อมดำรงอยู่ในสวรรค์ เหมือนได้รับอัญเชิญไป

ประดิษฐานไว้ คือ

๑.เป็นผู้เว้นขาดจากการฆ่าสัตว์

๒.เป็นผู้เว้นขาดจากการลักทรัพย์

๓.เป็นผู้เว้นขาดจากการประพจน์ผิดในกาม

๔.เป็นผู้เว้นขาดจากการพุดเท็จ

๕.เป็นผู้เว้นขาดจากการเสพของมีนเมาคือสุราและเมรัยอันเป็นเหตุความประมาท

ภิกษุทั้งหลาย อุบาสกประกอบด้วยธรรม ๕ ประการนี้แล ย่อมดำรงอยู่ในสวรรค์เหมือนได้รับ

อัญเชิญไปประดิษฐานไว้<sup>๓๓</sup>

ศีล ๕ นอกจากจะเป็นทำให้ผู้ประพฤติปฏิบัติถึงสุคติภูมิมีสวรรค์ เป็นต้นแล้ว ยังสามารถเป็นพลະปัจจัยส่งผลให้สำเร็จโพธิญาณได้ด้วย ซึ่งในอดีตพระพุทธเจ้าทรงเสวยพระชาติเป็นพราหมณ์ชื่อว่า กัสสปะ ได้ทำทานและรักษาเบญจศีล จนได้รับพุทธพยากรณ์ ดังเรื่องมีปรากฏว่า ในสมัยนั้น เราเป็นมาณพมีชื่อว่า กัสสปะ เป็นผู้คงแก่เรียน ทรงจำนตร จบไตรเพท เราได้ฟังธรรมของพระองค์แล้วเกิดความเลื่อมใสได้บริจาคทรัพย์ ๑๐๐,๐๐๐ โกลี สร้างสังฆาราม ครั้นถวายอารามแก่พระองค์แล้วร่าเริง ตื่นเต้นใจ ได้สมาทานสมณคณและเบญจศีลให้มั่นคง แม้พระพุทธเจ้าพระองค์นั้นประทับนั่งท่ามกลางสงฆ์ ทรงพยากรณ์เราว่า “ใน ๑๑๘ กับ มาณพนี้จักเป็นพระพุทธเจ้า”<sup>๓๔</sup>

**ไพศาล พืชมงคล** กล่าวว่า ศีลเป็นบาทฐานเบื้องต้นในการศึกษาปฏิบัติ ในพระพุทธศาสนา เป็นองค์หนึ่งของไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ ปัญญา ที่ต้องทำการศึกษาให้พร้อมด้วย องค์สาม คือ ปริยัติ ปฏิบัติ และปฏิเวธ พระท่านได้แสดงอานิสงส์ของศีลไว้เป็น ๓ ประการ คือ ศีลทำให้ไปดี คือ ไปสู่พระนิพพาน ซึ่งในบาลีใช้คำว่า สุกะตัง ยันติ ศีลทำให้ได้มาซึ่งโภคทรัพย์ ซึ่งหมายถึงอริยทรัพย์ นั่นคือสามัญญผลที่พึงเกิดขึ้นตามธรรมดารัตนชาติ เมื่อบรรลุโสดาภูมิรรค ถึงซึ่งโสดาปฏิผลขึ้นไป และศีลทำให้ถึงซึ่งพระนิพพาน มีความสูงส่งยิ่งกว่าพระวินัย ที่มีเป้าหมายเพื่อคุ้มครองหมู่คณะให้เป็นปกติสุข แต่ศีลนั้นหากขาดทะลุหรือต่างหรือพร้อยแล้ว ก็เป็นอุปสรรคต่อการเจริญสมาธิและเป็นอุปสรรคขัดขวางในการเจริญปัญญาด้วย ดังนั้นในการศึกษาปฏิบัติเพื่อบรรลุธรรมในพระพุทธศาสนา จึงกล่าวถึงเรื่องศีลซึ่งเป็นคนละเรื่องกับพระวินัย นั่นคือไม่ว่าใครไหนก็ตามที่มุ่งหวังมรรคผลต่างๆ ไม่ว่าในขั้นไหนๆ และมีความพร้อมที่จะศึกษาปฏิบัติแล้ว จึงต้องเริ่มต้นที่ศีล เพราะศีลเป็นบาทฐานแห่งสมาธิและสมาธิก็เป็นรากฐานแห่งปัญญา เมื่อใดที่ถึงพร้อมด้วยศีลแล้ว เมื่อนั้นย่อมได้ชื่อว่าถึงพร้อมด้วยพระวินัยด้วย เพราะเมื่อบริบูรณ์ด้วยศีลก็เป็นอันมีความสมบูรณ์พร้อมในพระวินัยเช่นเดียวกัน ยกเว้นก็แต่พระวินัยในส่วนที่เป็นข้อปลีกย่อย ซึ่งเป็นเรื่องกฎเกณฑ์การประพฤติ

<sup>๓๓</sup> อ.ป.ญจก. (ไทย) ๒๒/๑๗๓/๒๘๙

<sup>๓๔</sup> พ.อ.ป. (ไทย) ๓๓/๙/๖๕๗

ปฏิบัติเพื่อความเหมาะสมแก่สมณะสาธูป เพื่อเป็นที่ตั้งแห่งศรัทธาเลื่อมใสและเพื่อป้องกันความแตกร้างแตกสามัคคีในหมู่สงฆ์ พระวินัยในส่วนเหล่านี้จะว่าไม่สำคัญก็ได้ เพราะแม้ไม่มีผลต่อการศึกษาปฏิบัติในเรื่องศีลสมาธิ ปัญญา แต่ก็มีผลต่อความสามัคคีร่มเย็นของหมู่สงฆ์ และความเจริญของงานของ หมู่คณะอันเป็นพุทธบริษัท เมื่อกล่าวโดยนัยนี้แล้วก็จะเห็นได้โดยชัดเจนว่า บทบัญญัติหรือข้อบัญญัติทางพระวินัยนั้นมีทั้งส่วนที่เข้ากับส่วนที่เป็นศีล และมีทั้งส่วนที่ปลีกย่อยอื่นๆ ซึ่งไม่ใช่ศีลด้วย<sup>๓๕</sup>

**สุจินา แสงจันทร์** กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติดำรงชีวิตอยู่ในวิถีที่ตั้งงาม และเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมที่สงบสุข นำพาผู้ปฏิบัติไปสู่การมีสุขภาพที่ดีได้ ศีล ๕ คือ ข้อละเว้น ๕ ประการ อันประกอบด้วย

๑. เว้นจากปาณาติบาต คือ เว้นจากการเบียดเบียนทำร้ายร่างกาย ทำลายชีวิตกัน
๒. เว้นจากทินนาทาน คือ เว้นจากการเบียดเบียนกันในด้านทรัพย์สิน
๓. เว้นจากเมสุมิจฉาจาร คือ เว้นจากการเบียดเบียนล่วงละเมิดกันในเรื่องคู่ครองของรัก ของหวง
๔. เว้นมุสาวาท คือ ไม่เบียดเบียนกันด้วยการใช้วาจาหลอกลวง ตัดรอนประโยชน์ของกันและกัน
๕. เว้นสุราเมรัย คือ เว้นจากดื่มสุรา เครื่องดองของเมาทั้งหลาย รวมถึงยาเสพติด อันเป็นเหตุ

ให้คนขาดสติ

การละเว้นการเบียดเบียนทั้งทางร่างกายและทรัพย์สิน รวมถึงการละเว้นการกล่าวเท็จ จะนำพามาซึ่งสุขภาพจิตที่ดี เนื่องจากไม่ต้องพะวง เคร่งครัด ไม่มีความแค้นโกรธ จากการทำผิดคิดร้ายต่อผู้อื่น ส่วนศีลข้อ ๓ เว้นจากการประพฤติดินในกาม ไม่ผิดในลูกเขาเมียใคร การปฏิบัติตามศีลข้อนี้ส่งผลถึงให้ท่านมีสุขภาพกายที่ดี ทำให้เราห่างไกลจากโรคที่เกี่ยวข้องกับเพศสัมพันธ์ได้มากมาย และสำหรับศีลข้อที่ ๕ การละเว้นซึ่งเครื่องดองของมีนเมารวมถึงยาเสพติดทั้งหลาย อาจกล่าวได้ว่าศีลข้อนี้เป็นข้อสำคัญที่เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับศีล ๕ ในข้ออื่นๆ และมีผลต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างมาก การไม่ดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์และไม่ยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติดทำให้ผู้นั้น ลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยทางกายได้อย่างมากมาย เพราะแอลกอฮอล์เป็นสาเหตุที่สำคัญของหลายโรค เช่น ตับแข็ง มะเร็งตับ การทำลายระบบประสาท หญิงตั้งครรภ์ที่ดื่มสุราจะทำให้ทารก มีสติปัญญาต่ำกว่าปกติอีกด้วย สำหรับยาเสพติดเป็นที่ทราบกันดีว่าเป็นสาเหตุให้ร่างกายเสื่อมโทรมและมีผลร้ายต่อระบบประสาท ศีล ๕ ถือว่าเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันตามแนวคิดทางพุทธศาสนาที่ผู้นับถือได้ปฏิบัติและใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน หากคนในสังคมเคร่งครัดปฏิบัติตามศีล ๕ สังคมก็จะสงบสุข ไม่มีปัญหาอาชญากรรมต่างๆเกิดขึ้น<sup>๓๖</sup>

**นัยนา บุญลือ** กล่าวว่า ศีลธรรม จริยธรรมและค่านิยมคือสิ่งที่กำหนดมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกในสังคมให้ปฏิบัติตามแนวทางที่สังคมได้กำหนดว่าเป็นสิ่งดีงาม เหมาะสมกับสภาพสังคมนั้นๆ รวมทั้งเป็นมาตรฐาน ที่ใช้ตัดสินการกระทำว่าถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว ในสังคม เพื่อให้สังคมดำรงอยู่ได้อย่างปกติสุข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ ที่มีอยู่คู่กับการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับร่วมกัน ค่านิยม และจริยธรรม ที่เป็นตัวกำหนดความเชื่อของแต่ละบุคคล เป็นค่านิยมและจริยธรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม ช่วยในการพัฒนา

<sup>๓๕</sup> ไพศาล พิษมงคล, **ศีลจากพระโอษฐ์**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : [www.paisalvision.com/index.php/2009-05-28-02-53-01/2418-2009-07-01-08-28-05.html](http://www.paisalvision.com/index.php/2009-05-28-02-53-01/2418-2009-07-01-08-28-05.html), [๓ กันยายน ๒๕๕๘].

<sup>๓๖</sup> สุจินา แสงจันทร์, **ศีล ๕ พาท่านมีสุขภาพดี**, [ออนไลน์], สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา, แหล่งที่มา : [www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC\\_ID=5827](http://www.uniserv.buu.ac.th/forum2/topic.asp?TOPIC_ID=5827), [๓๑ กันยายน ๒๕๕๘].

สังคม รวมทั้งบุคคลให้มีความตั้งมั่นอยู่ในความดี ความรับผิดชอบความเสียสละ ความกตัญญูรู้คุณ ความมีวินัย ความกล้าหาญ และความเชื่อมั่นในคำสอนของศาสนา จะต้องเป็นค่านิยมและจริยธรรมที่มีจุดมุ่งหมาย ในการละเว้น การกระทำความชั่ว อันเป็นสิ่งที่สมาชิกของสังคมมีความศรัทธา ยึดถือเป็นแบบแผน แบบอย่างการดำรงชีวิต<sup>๓๗</sup>

**พระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน** กล่าวว่า ศิลปหมายถึงอะไรที่พระพุทธรูปเจ้าทรงห้าม ในปัจจุบัน อาจรวมถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ทำให้สังคมสงบสุข. . . การให้ศิลปะของพระแต่ละครั้งจะมีคำสุดท้ายก่อนจบว่า สีเลน สุคติ ยนฺติ สีเลน โภคสมบัติ สีเลน นิพพุติ ยนฺติ ตสมา สีล วิโสธเย” แปลความว่า “ศีลนำไปสู่สวรรค์ ศีลนั้น ทำให้ได้โภคทรัพย์ ศีลนำไปสู่ความสงบ ดังนั้นจึงควรรักษาศีลให้บริสุทธิ์”<sup>๓๘</sup>

**ภิกษุณพินธุ พจนะลาวัณย์** กลุ่มพุทธศาสน์ของราชภัฏ หากมองแบบผิวเผินแล้ว เราอาจจะรู้สึกรู้ว่าการรักษาศีล ๕ นั้นตรงไปตรงมาและง่ายแสนง่าย ศีลหรือที่เรียกในไตรปิฎกว่าสิกขาบท ๕ นับเป็นเบสิกศีลของ“คนดี” แบบไทยๆที่จะก้าวต่อไปสู่ความซับซ้อนอย่างศีล ๘ ศีล ๑๐ ไปจนถึง ศีล ๒๒๗ ตามกำลังบารมีและกาลเทศะ<sup>๓๙</sup>

**สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า** ผู้ปฏิบัติหน้าที่สมเด็จพระสังฆราช กล่าวสัมโนทนิยกรา โดยได้กล่าวถึงพระพุทธรูปศาสนาภิวัตนาการโลกว่า “มนุษย์นั้นควรเน้นเรื่องการมาหากิน การอยู่ร่วมกัน การรับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องตามความเป็นจริง ควรเน้นศีล ๕ คือ มีเมตตาต่อกัน เคารพในกรรมสิทธิ์ของผู้อื่น เคารพในชีวิตครอบครัว เคารพในคำพูดความจริง เคารพในสุขภาพของตนเอง สิ่งใดควรเสพไม่ควรเสพ ศีล ๕ คือเป็นการสร้างหลักประกันชีวิตและสังคม คำว่ามนุษยธรรม คือ ธรรมที่ทำให้คนเป็นมนุษย์ อันศีลธรรมเป็นจุดเริ่มต้น ของความดีงาม ทำให้เกิดความอุมใจ สงบใจ ศีลเป็นประมุขของธรรมทั้งปวง. . .”<sup>๔๐</sup>

ศีลในพระพุทธศาสนาเป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นตามหลักเหตุผลของธรรมชาติ ซึ่งผู้ปฏิบัติจะมองเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นระบบ เป็นข้อปฏิบัติขั้นเริ่มแรก มุ่งไปที่ความประพฤติพื้นฐาน ให้ละเว้นจากการทำผิดศีลที่เกิดขึ้นจากกาย วาจา และใจ สารของศีลอยู่ที่เจตนา คือ การไม่ล่วงละเมิดพระวินัยที่เป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบัญญัติ เพื่อควบคุมด้านกาย วาจา ใจให้ตั้งอยู่ในความดีงาม จะทำให้ผู้ปฏิบัติตามศีลได้รับความสุขและบังเกิดผลดีแก่ชีวิต<sup>๔๑</sup> นอกจากนี้การล่วงละเมิดศีล ๕ ยังเป็นบ่อเกิดแห่งเวร

คำว่า เวร กล่าวคือสำหรับบุคคลผู้ที่ก่อเวรบ่อยๆ ก็ด้วยเหตุที่ไม่สำรวมระวังประมาท ในชีวิตกระทำความผิดศีลอยู่เนืองนิตย์และในทางตรงกันข้าม ความเจตนาที่งดเว้นจะช่วยกำจัดได้เรียกว่า“เวรมณี”เพราะโทษ

<sup>๓๗</sup> นัยนา บุญลือ, ปัญหาความเสื่อมโทรมทางจิตใจและศีลธรรม, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : sd-group1.blogspot.com/2013/01/53242070.html, [๓ กันยายน ๒๕๕๘].

<sup>๓๘</sup> พระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน, ศิลสงให้สูง ปรงให้สวย ช่วยให้พ้น, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : www.sahavicha.com/?name=article&file=readarticle&id=1845, [๓ กันยายน ๒๕๕๘].

<sup>๓๙</sup> ภิกษุณพินธุ พจนะลาวัณย์, กลุ่มพุทธศาสน์ของราชภัฏบริษัท, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสียงเชียงใหม่เพื่อพุทธศาสน์ จำกัด, ๒๕๕๓).

<sup>๔๐</sup> สำราญ สมพงษ์, (๒๕ พค.๕๕), “สมเด็จพระเจ้าตากสินมหาราชผู้นำโลกใช้ศีล ๕ แก้วกฤติ ‘วิชญ์’ หวังพึ่งพุทธวิธีแก้ไทยขัดแย้ง : สำราญ สมพงษ์ นิสิตปริญญาโทสาขาสันติศึกษา มจร รายงาน”, **คมชัดลึก**, [ออนไลน์], ๑๔ ย่อหน้า, แหล่งที่มา : www.komchadluek.net/detail/20150528/207076.html, [๓๑ สค.๒๕๕๘].

<sup>๔๑</sup> พระพรหมคุณาภรณ์, (ป.อ. ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, หน้า ๒๙๒.

ของการล่วงละเมิดศีล ๕ ย่อมก่อภัยเบียดเบียนตนเอง และบั่นทอนความก้าวหน้าในชีวิตประจำวันในปัจจุบัน และอนาคต ตลอดติดตามถึงภพหน้า ดังที่ที่พระพุทธองค์ทรงตรัสประทานไว้ในเวรสูตร อังคุตตรนิกายปัญจกนิบาตว่า “คฤหบดีอุบาสกผู้ฆ่าสัตว์ ย่อมประสบภัยเวรใด ทั้งในปัจจุบันทั้งในสัมปรายภพย่อมเสวยทุกข์โศกมนัส แม้ทางจิตเพราะเหตุ ฆ่าสัตว์ อุบาสกผู้งดเว้นจากปาณาติบาต ย่อมไม่ประสบภัยเวรนั้นทั้งในปัจจุบันและในสัมปรายภพย่อมไม่เสวยทุกข์โศกมนัสนั้น แม้ทางจิตภัยเวรนั้นของอุบาสกผู้งดเว้นจากปาณาติบาต ย่อมสงบระงับ แต่ถ้าอุบาสกผู้ลักทรัพย์ ประพฤติผิดในกาม พูดคำเท็จ ดื่มน้ำเมา คือสุราอันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท ย่อมประสบภัยเวรใด ทั้งในปัจจุบันและในสัมปรายภพ ย่อมไม่เสวยทุกข์โศกมนัสนั้นแม้ทางจิต เพราะเหตุแห่งการ ดื่มน้ำเมา คือสุรา อันเป็นที่ตั้งแห่งความประมาท อุบาสกผู้งดเว้นจาก การดื่มน้ำเมา ย่อมไม่ประสบภัยเวรนั้น ทั้งในปัจจุบันและในสัมปรายภพ ย่อมไม่เสวยทุกข์โศกมนัสนั้นแม้ทางจิตภัยเวรนั้นของอุบาสกผู้งดเว้นจากการดื่มน้ำเมาย่อมสงบระงับไป และสามารถที่จะรักษาศีล ๕ ได้ในที่สุด”<sup>๔๒</sup>

ศีล ๕ ในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่า “ศีล” หมายถึง ความประพฤติชอบทางกายและวาจา การรักษา กายวาจาให้เรียบร้อย การรักษาปกติตามระเบียบวินัย ข้อปฏิบัติในการเว้นจากความชั่ว การควบคุมตนให้ตั้งอยู่ใน ความไม่เบียดเบียน ซึ่งมีอยู่ ๕ ประการคือ ปาณาติปาตา เวรมณีเว้นจากการฆ่าการประทุษร้ายกัน เป็นต้น ศีลเป็น เครื่องมือสนับสนุนการทำความดีอันเป็นจุดมุ่งหมายของชีวิตและทำให้คนในสังคมอยู่ร่วมกันอย่างเรียบร้อย ศีลเป็นความงามเบื้องต้นในพระพุทธศาสนา ศีลนั้นถ้าใครรักษาย่อมนำความสุขมาให้แก่ผู้นั้นอย่างแน่นอน (ผู้ประพฤติธรรมย่อมนำความสุขมาให้) ศีลเป็นเครื่องวัดคุณค่าของความเป็นมนุษย์ ทำให้มนุษย์ต่างไปจากสัตว์ เจริญในด้านคุณธรรมทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสงบสุข โทษของการไม่รักษาศีล การอยู่ร่วมกันในสังคม ย่อมจะได้รับความสุขหรือไม่ขึ้นอยู่กับบุคคลในสังคม กล่าวคือ ถ้าสังคมขาดศีล วินัยกฎเกณฑ์ หรือระเบียบ บกบัญญัติในศีล ขาดความซื่อสัตย์ สุจริต การอยู่ร่วมกันในสังคมย่อมปราศจากความสงบสุขย่อมล่วงละเมิด ในชีวิต และทรัพย์สินของผู้อื่น เป็นเหตุให้ประมาทในการดำเนินชีวิตเป็นบ่อเกิดแห่งภัยเวร หลักธรรมป้องกันการ ละเมิดศีล ๕ ในพระพุทธศาสนาเถรวาท พบว่าการนำเอาหลักธรรมมาป้องกันการละเมิดต่อศีล ๕ ที่เกิดขึ้นทางกาย วาจา และใจ หลักธรรมในแง่ที่เป็นคุณธรรมสนับสนุนให้การดำรงชีวิตประจำวันบรรลุเป้าหมายในการประพฤติ ต่อศีลด้านกายใช้หลักธรรม บุญกิริยวัตถุ เป็นต้น ด้านวาจาใช้หลักธรรมวจีธรรม เป็นต้น ส่วนทางด้านใจใช้ มโนสุจริต เป็นต้น หลักธรรมที่เป็นปทัชชหีณต่อศีล ๕ ได้แก่ ความโลภ มหิฉา ปาปฉมา และตัณหา ด้านประโยชน์ ของ หลักธรรมป้องกันการละเมิดศีล ๕ สามารถนำบุคคลไปสู่จุดหมายปลายทางของชีวิต งดเว้นจากการประพฤติ ชั่วทางกาย ทางวาจา ใจ อันเป็นการงดเว้นจากการเบียดเบียน เว้นจากการประพฤติชั่วทั้งปวง เป็นการสร้างศีลให้ เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้ศีลมั่นคง”<sup>๔๓</sup>

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ศีล ๕ หมายถึง ข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติเบื้องต้นในการ เว้นจากการทำชั่ว โดยการรักษากาย และวาจาให้เป็นปกติ เพื่อช่วยให้กิจกรรมของสังคมดำเนินไปได้ อย่างปกติสุข โดยที่ ไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน ๕ ประการ

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๔ มีรายละเอียดดังนี้

<sup>๔๒</sup> อก. ปญจก. (ไทย) ๒๒/๑๓๔/๒๐๘.

<sup>๔๓</sup> พระอริการมณ สุทมนโณ (อิมเอก),การศึกษาหลักธรรมเพื่อป้องกันการล่วงละเมิดศีล ๕ ในพระพุทธศาสนาเถรวาท, [ออนไลน์], ศูนย์บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา, แหล่งที่มา : [nkr.mcu.ac.th/2556/index.php/en/component/attachments/download/127.html](http://nkr.mcu.ac.th/2556/index.php/en/component/attachments/download/127.html), [๓๑ สิงหาคม ๒๕๕๘].

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับหลักศีล ๕

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล           | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| พระพรหมคุณาภรณ์<br>(๒๕๕๙, หน้า ๑๗๕) | ๑. ความตั้งใจในอันที่จะประพฤติในทางที่ดี ในสิ่งที่จะเกิดประโยชน์แก่ตนเองและ สังคม<br>๒. ความสำรวมระวัง งดเว้น หลีกจากความชั่วที่จะเกิดขึ้นทั้งทางกาย ทาง วาจา และทางจิตใจ<br>๓. ความคิดที่จะไม่ล่วงละเมิด กฎระเบียบหรือวินัยที่หมู่คณะหรือสังคม ได้กำหนดขึ้นไว้ เพื่อเป็นหลักปฏิบัติในหมู่คณะหรือสังคมนั้นให้สงบสุข<br>๔. ความปกติหรือการรักษาความปกติของตน<br>๕. เป็นสิ่งที่กำหนดขึ้นตามหลักเหตุผลของธรรมชาติ<br>๖. จะทำให้ผู้ปฏิบัติตามศีลได้รับความสุขและบังเกิดผลดีแก่ชีวิต |
| ไพศาล พิฆมงคล<br>(๒๕๕๒)             | ๑. ศีลเป็นบาทฐานเบื้องต้นในการศึกษาปฏิบัติในพระพุทธศาสนา<br>๒. ทำให้ได้มาซึ่งโภคทรัพย์<br>๓. ทำให้ถึงซึ่งพระนิพพาน<br>๔. ศีลเป็นบาทฐานแห่งสมาธิและสมาธิก็เป็นรากฐานแห่งปัญญา                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| สุจินดา แสงจันทร์<br>(๒๕๕๓)         | ๑. ผู้ปฏิบัติดำรงชีวิตอยู่ในวิถีที่ดีงาม<br>๒. เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างสังคมที่สงบสุข<br>๓. นำพาผู้ปฏิบัติไปสู่การมีสุขภาพที่ดี<br>๔. นำพามาซึ่งสุขภาพจิตที่ดี<br>๕. ศีลข้อที่ ๕ ศีลข้อนี้เป็นข้อสำคัญที่เชื่อมโยงและเกี่ยวข้องกับศีล ๕ ในข้ออื่น ๆ<br>๖. เป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน                                                                                                                                                                                          |
| นัยนา บุญลือ<br>(๒๕๕๖)              | ๑. เป็นสิ่งที่กำหนดมาตรฐานความประพฤติของสมาชิกในสังคม<br>๒. เป็นมาตรฐาน ที่ใช้ตัดสินการกระทำว่าถูกหรือผิด ดีหรือชั่ว ในสังคม<br>๓. ผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจ และความต้องการในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลให้เกิด การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                                                                                                  |
| พระมหาบุญไทย ปุณฺณมโน<br>(๒๕๕๓)     | ๑. ศีลหมายข้อที่พระพุทธเจ้าทรงห้าม<br>๒. ในปัจจุบันอาจารย์ถึงถึงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่ทำให้ สังคมสงบสุข<br>๓. ศีลนำไปสู่สวรรค์ ศีลทำให้ได้โภคทรัพย์ ศีลนำไปสู่ความสงบ                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ภิญญพันธ์ พจนะลาวัณย์<br>(๒๕๕๓)     | ๑. เป็นพื้นฐานของคนดี                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

## ตารางที่ ๒.๔ (ต่อ)

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล                 | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                          |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สมเด็จพระมหารัชมัง-<br>คลาจารย์<br>(๒๕๕๘) | ๑. การสร้างหลักประกันชีวิตและสังคม<br>๒. เป็นจุดเริ่มต้นของความดีงาม ทำให้เกิดความภูมิใจ สงบใจ<br>๓. เป็นประมุขของธรรมทั้งปวง                                                                                                       |
| พระอริการมณ สุธมฺโม<br>(อิมเอก)           | ๑. ความประพฤติชอบทางกายและวาจา การรักษากายวาจาให้เรียบร้อย<br>๒. การควบคุมตนให้ตั้งอยู่ในความไม่เบียดเบียน<br>๓. เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทำความดี<br>๔. การประพฤติชั่วทั้งปวง เป็นการสร้างศีลให้เกิดขึ้นอันจะส่งผลให้ศีล<br>มั่นคง |

## ๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เทศบาลมีประวัติความเป็นมาและพัฒนาการตามลำดับ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงประวัติและความเป็นมาของเทศบาล ไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลได้ ดังนี้

**ปธาน สุวรรณมงคล** กล่าวว่าไว้ว่า พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวพระราชทานสัมภาษณ์แก่ผู้สื่อข่าวหนังสือพิมพ์ "The New York Time" ฉบับวันที่ ๒๘ เมษายน ๒๔๗๔ ความตอนหนึ่งว่า “ข้าพเจ้าเห็นว่าสิทธิการเลือกตั้งของประชาชนควรจะต้องเริ่มต้นที่การปกครองท้องถิ่นในรูปเทศบาล ข้าพเจ้าเชื่อว่าประชาชนควรมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น เรา กำลังพยายามให้การศึกษาแก่เขา ข้าพเจ้าเห็นว่าเป็นการผิดพลาดถ้าเราจะมีการปกครองระบอบรัฐสภาก่อนที่จะมีโอกาสรู้ก่อนและมีประสบการณ์อย่างดีเกี่ยวกับการใช้สิทธิเลือกตั้งในกิจการปกครองท้องถิ่น”<sup>๔๔</sup>

**ทองอาน พาไทสง** ได้สรุปสาระสำคัญของการมีการปกครองรูปแบบเทศบาลไว้ดังนี้ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖ ได้แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช ๒๕๔๓ กำหนดให้ท้องถิ่นใดมีสภาพอันสมควรยกฐานะเป็นเทศบาลก็ให้จัดตั้งท้องถิ่นนั้นๆ เป็นเทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร และให้เทศบาลเป็นทบวงการเมืองมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ และ กฎหมายอื่นๆ (มาตรา ๓) โดยกำหนดเทศบาลแต่ละประเภท<sup>๔๕</sup> ดังนี้

(๑) เทศบาลตำบล ได้แก่ท้องถิ่นซึ่งมีพระราชกฤษฎีกา ยกขึ้นเป็นเทศบาลตำบล ตามพระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๙)

<sup>๔๔</sup> ปธาน สุวรรณมงคล, *สถาบันและกระบวนการทางการเมืองไทย*, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘), หน้า ๓๐๑.

<sup>๔๕</sup> ทองอาน พาไทสง, *ประมวลกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงานของท้องถิ่น*, (กรุงเทพมหานคร : วิ.เจ.พรินติ้ง, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๐-๑๔๒.

(๒) เทศบาลเมืองได้แก่ ท้องถิ่นอันเป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่หนึ่งหมื่นคนขึ้นไปทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลเมือง พระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อ และเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๐)

(๓) เทศบาลนคร ได้แก่ท้องถิ่นชุมชนที่มีราษฎรตั้งแต่ห้าหมื่นคนขึ้นไป ทั้งมีรายได้พอควรแก่การที่จะปฏิบัติหน้าที่อันต้องตามพระราชบัญญัตินี้ และซึ่งมีพระราชกฤษฎีกายกฐานะเป็นเทศบาลนครพระราชกฤษฎีกานั้นให้ระบุชื่อและเขตของเทศบาลไว้ด้วย (มาตรา ๑๑) ทั้งนี้การเปลี่ยนชื่อเทศบาล หรือเปลี่ยนเขตเทศบาลให้กระทำโดยพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๒) และเทศบาลที่ยกฐานะมาจากเปลี่ยนแปลงฐานะหรือยุบเลิกได้โดยตราเป็นพระราชกฤษฎีกา (มาตรา ๑๓) และได้กล่าวถึงโครงสร้างของเทศบาลว่าประกอบด้วยสภาเทศบาล และคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรี แล้วแต่กรณีเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารรูปแบบ คณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งเดิมโครงสร้างของเทศบาลประกอบด้วย สภาเทศบาลที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนในเขตเทศบาลและคณะเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งกันเองระหว่างสมาชิกสภาเทศบาลแต่อย่างไรก็ตามในปีพุทธศักราช ๒๕๔๓ ได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ เสียใหม่และเพิ่มรูปแบบของผู้บริหารเทศบาลเข้ามาอีก ๑ รูปแบบคือนายกเทศมนตรีโดยมีหลักเกณฑ์กำหนดไว้ในมาตรา ๑๔ แห่งพระราชบัญญัติเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๙๖ แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ ๑๑ พุทธศักราช ๒๕๔๓ ว่าเทศบาลแห่งใดจะมีการบริหารในรูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตเทศบาลแต่ละแห่งโดยวิธีการดังนี้คือผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลใดจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๔ ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นมีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งเพื่อให้จัดทำประชามติในเขตเทศบาลนั้นว่าจะกำหนดให้การบริหารเทศบาลใช้รูปแบบคณะเทศมนตรีหรือนายกเทศมนตรีผลของประชามติให้นำมาใช้เมื่อมีการเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลเป็นการทั่วไปในคราวถัดจากวันออกเสียงประชามติและให้เป็นรูปแบบการบริหารตามประชามตินั้นตลอดไปจนกว่าจะมีการออกเสียงลงประชามติของผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาเทศบาลในเขตเทศบาลนั้นให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารเทศบาลเป็นอย่างอื่นได้การร้องขอให้ทำประชามติดังกล่าวมาแล้วจะต้องเสนอต่อคณะกรรมการการเลือกตั้งก่อนครบวาระของสภาเทศบาลที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่า ๓๖๐ วันและจะกระทำในวาระของสภาเทศบาลหนึ่งได้เพียงครั้งเดียวรวมทั้งให้มีกับเทศบาลทุกแห่งตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๐ เป็นต้นไปยกเว้นในกรณีของเทศบาลนครเทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล

ก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงมีความคิดว่าประเทศไทยควรได้มีการกระจายอำนาจให้ประชาชนปกครองตนเองเช่นเดียวกับในประเทศที่พัฒนาแล้วซึ่งมีระบบการปกครองท้องถิ่นแบบ municipality ซึ่งหมายถึงการให้ประชาชนเลือกตั้งบุคคลหรือคณะบุคคลขึ้นมาบริหารกิจการของประชาชนในท้องถิ่นในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความจำเป็นขั้นพื้นฐานและสาธารณูปโภคต่างๆ

เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๗๐ จึงได้ตั้งคณะทำงานขึ้นศึกษาความเหมาะสมของการใช้ระบบการปกครองรูปแบบ municipality หรือประชาธิปไตยการทำงานชุดนี้ได้เดินทางไปศึกษาดูงานในประเทศที่มีการจัดการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบนี้ในประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงเช่นสิงคโปร์ชาวฮ่องกงและฟิลิปปินส์ซึ่งผลการศึกษาได้ข้อเสนอว่า

๑. จัดตั้งเทศบาลนั้นทำได้ง่ายเพราะราษฎรต้องการความก้าวหน้าอยู่แล้วแต่การจะแก้ไขให้เทศบาลพ้นจากการควบคุมเสียเลยนั้นไม่สมควร

๒. ควรแก้ไขการควบคุมการเงินให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้นในความควบคุมและเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลเช่นเดียวกับในประเทศฟิลิปปินส์ของไทยก็ควรอยู่ในความควบคุมดูแลและตรวจตราของคลังธนพล

๓. ควรจะจัดตั้งกรมควบคุมเทศบาลให้อยู่ในสังกัดกระทรวงมหาดไทยไม่ควรให้อยู่ในการควบคุมของกรมสาธารณสุข

๔. ควรให้กรมที่ควบคุมเทศบาลติดต่อกับเทศบาลอย่างใกล้ชิดตรวจดูความเป็นไปของเทศบาลเสมอๆ และเมื่อได้รับมอบหน้าที่ตามบัญชีให้กับรัฐบาลแล้วก็ไม่จำเป็นต้องอยู่ในกรมนี้

๕. ให้รัฐบาลเข้าควบคุมโดยให้เทศบัญญัติและงบประมาณต้องได้รับการอนุมัติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยก่อนกรมต้องแนะนำการสาธารณสุขโรคและผังเมืองโดยด่วน

๖. ควรแบ่งเทศบาลออกเป็น ๓ ชั้นโดยอาศัยหลักรายได้และจำนวนของราษฎรให้มีบทบัญญัติ ยกฐานะหรือลดฐานะของเทศบาลได้ในเมื่อรายได้และราษฎรของเทศบาลนั้นมากขึ้นหรือลดลง

๗. ควรให้มีการเลือกตั้งสมาชิกที่ไม่ได้เป็นข้าราชการกำหนดคุณสมบัติสำหรับผู้ที่มิสิทธิออกเสียงโดยจะต้องอยู่ในเขตเทศบาลไม่น้อยกว่า ๑ ปีและเสียภาษีถึงจำนวนที่กำหนดไว้

๘. ประเภทของเทศบาลแบ่งเป็น ๓ ชั้นคือ

เทศบาลชั้นที่ ๑ ต้องมีรายได้ ๓๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป และมีราษฎร ๘,๐๐๐ คน

เทศบาลชั้นที่ ๒ ต้องมีรายได้ ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป และมีราษฎร ๔,๐๐๐ คน

เทศบาลชั้นที่ ๓ ต้องมีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป และมีราษฎร ๒,๐๐๐ คน

ส่วนท้องถิ่นที่มีรายได้ไม่น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาท เห็นสมควรให้การบริหารส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การบริหารของราชการเช่นเดิม

๙. ให้สภาเทศบาลประกอบด้วยผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นประธานปลัดจังหวัดสาธารณสุขจังหวัดนายอำเภอและสมาชิกอีก ๔ คนซึ่งเลือกตั้งขึ้นเป็นกรรมการเทศบาลชั้น ๒ และ ๓ ให้มีสมาชิกเลือกตั้งร่วมด้วยเพียง ๑-๒ คน

จากข้อเสนอแนะของคณะกรรมการศึกษาความเป็นไปได้ได้นำไปสู่การร่างพระราชบัญญัติเทศบาล ซึ่งมีหม่อมเจ้าสกลวรรณกร วรวรรณ เป็นประธานซึ่งที่ประชุมเสนาบดีได้ให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๔๗๓ หลังจากนั้นได้ส่งไปให้กรมร่างกฎหมายพิจารณาอีกครั้งหนึ่งแต่ยังไม่ได้ประกาศใช้ก็เกิดการปฏิวัติ พ.ศ.๒๔๗๕ โดยคณะราษฎรเสียก่อน

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.๒๔๗๕ คณะราษฎรมีนโยบายกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนและเห็นว่าการปกครองท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลมีความเหมาะสมและเป็นรูปแบบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่นิยมกันโดยแพร่หลายในยุโรปและประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าในตะวันตกจึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลพุทธศักราช ๒๔๗๖ ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงรูปแบบเดียวที่ปรากฏอยู่ในพระราชบัญญัติว่าด้วยระเบียบราชการบริหารแห่งราชอาณาจักรสยาม พุทธศักราช ๒๔๗๖

พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖ ได้กำหนดให้มีเทศบาล ๓ ประเภทคือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยเรียงลำดับจากท้องถิ่นที่มีความเจริญน้อย ไปสู่ท้องถิ่นที่มีความเจริญมากขึ้นตามลำดับโดยกำหนดให้เทศบาลทุกประเภทมีฐานะเป็นนิติบุคคลและรัฐบาลมีนโยบายเบื้องต้น

ที่จะจัดตั้งเทศบาลให้ครบทุกตำบลในราชอาณาจักรซึ่งมีอยู่ ๔,๘๐๐ ตำบลแต่ในที่สุดก็ไม่สามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายจะมีท้องที่ต่างๆที่ได้รับการจัดตั้งเป็นเทศบาลไม่มากนักกล่าวคือช่วงปี พ.ศ.๒๔๗๘-๒๔๘๐ จัดตั้งได้เพียง ๙๕ แห่งเท่านั้นสาเหตุเนื่องมาจากเทศบาล แต่ละแห่งมีสภาพสังคมเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมากบางเทศบาลมีรายได้น้อยมากไม่พอกับการบริหารกิจการของเทศบาลได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้นประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจอย่างเพียงพอจึงทำให้การบริหารงานปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลไม่บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ได้ออกหมายไว้ต่อมาใน พ.ศ.๒๔๘๑ และ พ.ศ.๒๔๘๖ ได้มีการยกเลิกพระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ และพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๘๑ ตามลำดับ

เมื่อจอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรีได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ.๒๔๙๖ ซึ่งเป็นพระราชบัญญัติเทศบาลที่ยังคงใช้มาจนถึงปัจจุบันแต่ก็ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงจำนวน ๑๖ ครั้ง ดังนี้

- ๑) พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๗๖
- ๒) พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาล (ฉบับที่๒) พุทธศักราช ๒๔๗๙
- ๓) พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๘๑
- ๔) พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๘๖
- ๕) พระราชบัญญัติเทศบาล พุทธศักราช ๒๔๙๖
- ๖) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๒) พุทธศักราช ๒๔๙๘
- ๗) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๓) พุทธศักราช ๒๔๙๙
- ๘) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๔) พุทธศักราช ๒๕๐๕
- ๙) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๕) พุทธศักราช ๒๕๑๐
- ๑๐) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๖) พุทธศักราช ๒๕๑๑
- ๑๑) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๗) พุทธศักราช ๒๕๑๒
- ๑๒) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๘) พุทธศักราช ๒๕๑๙
- ๑๓) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๙) พุทธศักราช ๒๕๒๓
- ๑๔) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๑๐) พุทธศักราช ๒๕๔๒
- ๑๕) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๑๑) พุทธศักราช ๒๕๔๓
- ๑๖) พระราชบัญญัติเทศบาล (ฉบับที่๑๒) พุทธศักราช ๒๕๔๖

การเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของเทศบาลคือใน พ.ศ.๒๕๔๒ ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๔๒ ซึ่งมีผลทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลที่มีอยู่เดิม ๑๔๙ แห่ง เพิ่มขึ้นเป็น ๑,๑๖๒ แห่งในขณะนี้ (พ.ศ.๒๕๕๐) (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลนั้นว่ามีความสำคัญมาก เนื่องจากครอบคลุมพื้นที่ที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจของประเทศ(เขตเมือง) เป็นส่วนใหญ่ดังนั้น การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบเทศบาลจึงควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศและระบบการบริหารจัดการเมืองต่างๆ ให้น่าอยู่เช่นเดียวกับนานาชาติ<sup>๔๖</sup>

<sup>๔๖</sup> วิชชุกร นาคธน, การเมืองการปกครอง ,[ออนไลน์], แหล่งที่มา : [www.human.aru.ac.th/](http://www.human.aru.ac.th/), [๒๒ มีนาคม ๒๕๕๘].

จากที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า พระราชบัญญัติจัดระเบียบเทศบาลพุทธศักราช ๒๕๓๖ ได้กำหนดให้มีเทศบาล ๓ ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง และเทศบาลนคร โดยเรียงลำดับจากท้องที่ที่มีความเจริญน้อยไปสู່ท้องที่ที่มีความเจริญมากขึ้นตามลำดับโดยกำหนดให้เทศบาลทุกประเภทมีฐานะเป็นนิติบุคคล

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ มีรายละเอียดดังนี้

**ตารางที่ ๒.๕** แนวคิดหลักที่นักวิชาการและนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

| นักวิชาการหรือแหล่งข้อมูล             | แนวคิดหลัก                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ปธาน สุวรรณมงคล<br>(๒๕๕๘, หน้า ๓๐๑)   | ๑. พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้า ทรงพระราชดำริว่า ประชาชนควรมีสิทธิมีเสียงในกิจการของท้องถิ่น<br>๒. เป็นการศึกษาก่อนมีการปกครองระบอบรัฐสภา                                                                                                                       |
| ทองอาน พาทิสง<br>(๒๕๕๘, หน้า ๑๓๐-๑๔๒) | ๑. เทศบาลแต่ละประเภทมี ๓ ประเภท คือ เทศบาลตำบล เทศบาลเมือง เทศบาลนคร<br>๒. ได้มีการประกาศใช้จัดระเบียบเทศบาล พุทธศักราช ๒๕๓๖<br>๓. ได้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติเทศบาลให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์บ้านเมืองที่เปลี่ยนแปลงจำนวน ๑๖ ครั้ง |
| วิชุกร นาครณ                          | ๑. พ.ศ.๒๕๔๒ ได้มีพระราชบัญญัติเปลี่ยนแปลงฐานะของสุขาภิบาลเป็นเทศบาลตำบล พ.ศ.๒๕๔๒<br>๒. เทศบาลควรได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพทางการบริหารเพื่อให้สามารถตอบสนองกับการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ                                                                        |

## ๒.๖ ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลสันกำแพง

เพื่อประกอบการศึกษา ผู้ศึกษาได้นำเสนอข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวข้องกับเทศบาลตำบลสันกำแพง ดังนี้

### สภาพการเมืองและการบริหารเทศบาลตำบลสันกำแพง

เทศบาลตำบลสันกำแพงมีรูปแบบการบริหารงานโดยนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ประกอบด้วยฝ่ายบริหาร และฝ่ายนิติบัญญัติ<sup>๔๗</sup> มีรายละเอียดดังตารางที่ ๒.๖

<sup>๔๗</sup> เทศบาลตำบลสันกำแพง [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : [www.sankamphaeng.com](http://www.sankamphaeng.com), (๒๓ กันยายน ๒๕๕๗).

ตารางที่ ๒.๖ รูปแบบการบริหารงานเทศบาลตำบลสันกำแพง

| ฝ่ายบริหาร จำนวน ๕ คน ดังนี้                         |                                       |
|------------------------------------------------------|---------------------------------------|
| ชื่อ - สกุล                                          | ตำแหน่ง                               |
| นางสาวศุภนิมิต วรกิตติ                               | นายกเทศมนตรี                          |
| ว่าที่ร้อยตรีปัญญา อุ่นประดิษฐ์                      | รองนายกเทศมนตรี                       |
| นายชาครีย์ ชัตร์ตัน                                  | รองนายกเทศมนตรี                       |
| นายเกษม ชัตร์ตัน                                     | ที่ปรึกษานายกเทศมนตรี                 |
| นายบรรเจิด กันจันะ                                   | เลขานุการนายกเทศมนตรี                 |
| ฝ่ายนิติบัญญัติ (สมาชิกสภาเทศบาล) จำนวน ๑๒ คน ดังนี้ |                                       |
| เขต ๑                                                | เขต ๒                                 |
| จสอ. ประเสริฐ คำเตือน                                | นายประวิตร ใจวงศ์เป้ง                 |
| นางณัฐธิดา มณีจักร์                                  | นายสมชาย โมราเลิศ                     |
| นายประหยัด เปรมธนากุล                                | นายสุทัศน์ ตาแสงร้อย                  |
| นายสมศักดิ์ อร่ามเรือง                               | นางสุภาพ สุริยะ                       |
| นายอนันต์ สุกันธรส                                   | นายอนันต์ ยุติธรรม                    |
| นายเจตศักดิ์ ตันติยากร                               | นายเล็ก ไชยวงศ์                       |
| หัวหน้าส่วนการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันกำแพง         |                                       |
| ชื่อ - สกุล                                          | ตำแหน่ง                               |
| นายสุเมธ ผลดัดญกิจ                                   | ปลัดเทศบาล                            |
| นางจงจิต ธงทอง                                       | ผู้อำนวยการกองคลัง                    |
| นายไพฑูรย์ นวมะวัฒน์                                 | ผู้อำนวยการกองช่าง                    |
| นางธัญรวิทย์ อัครวีระภัทร์                           | ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม |
| นายประภากร ภูวิลประวดี                               | ผู้อำนวยการกองการศึกษา                |

ส่วนการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันกำแพง

เทศบาลตำบลสันกำแพงได้รับการจัดให้เป็นเทศบาลขนาดกลาง ตามประกาศของคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๔๒ โดยได้กำหนด โครงสร้างส่วนการบริหารงาน และมีอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันกำแพง ซึ่งมี ๕ ส่วน รายละเอียดดังตารางที่ ๒.๗

ตารางที่ ๒.๗ โครงสร้างส่วนการบริหารงานของเทศบาลตำบลสันกำแพง

| ชื่อส่วนงาน | อำนาจหน้าที่                                                                                                                                                                                                          |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| สำนักปลัด   | กิจการทั่วไปของเทศบาล ได้แก่ งานด้านธุรการ งานการเจ้าหน้าที่งานส่งเสริมการท่องเที่ยว งานทะเบียนราษฎร งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคง งานจัดทำคำสั่งและประกาศของเทศบาล งานรับเรื่อง |

## ตารางที่ ๒.๗ (ต่อ)

| ชื่อส่วนงาน                 | อำนาจหน้าที่                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | ร้องทุกข์ งานดูแลรักษาจัดเตรียมและการให้บริการเรื่องสถานที่วัสดุอุปกรณ์ การติดต่อ และอำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ ภายในสำนักงานและงานอื่นที่มีได้ กำหนดไว้เป็น อำนาจหน้าที่ของฝ่ายใด ฝ่ายหนึ่ง ครอบคลุมถึงงานเกี่ยวกับสภาเทศบาล และการเลือกตั้ง                                                                                                                                                                       |
| กองคลัง                     | งานคลัง การเงิน การบัญชี การพัสดุ การจัดเก็บรายได้ของเทศบาล การรวบรวมข้อมูล สถิติแผนที่ภาษี และทะเบียนทรัพย์สิน การตรวจสอบ การเบิกจ่ายเงิน การเก็บรักษา ทรัพย์สินที่มีค่าแทนตัวเงินและการปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง                                                                                                                                                                                             |
| กองช่าง                     | การผังเมืองและการโยธา การสาธารณูปโภคและงานอื่นๆ เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับ มอบหมาย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อม | การสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมและควบคุมป้องกัน วางแผนสาธารณสุขฯ กำจัด ขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล และส่งเสริมสุขภาพ                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| กองการศึกษา                 | งานดูแลจัดเตรียม และให้บริการวัสดุอุปกรณ์คู่มือครู สื่อการเรียนการสอนแก่โรงเรียน การติดต่อประสานงานกับสถานศึกษาและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง งานเผยแพร่ข่าวสาร เอกสารต่างๆ กฎระเบียบ และนโยบายของทางราชการอันเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของโรงเรียน งานส่งเสริมสุขภาพอนามัยของโรงเรียน และงานระเบียบสะสม งานสร้าง ความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน งานบริหารการศึกษา งานแผนและโครงการ งานส่งเสริมประเพณี ศิลปวัฒนธรรม |

ทั้งนี้ ยังมีบุคลากรประเภทต่าง ประกอบด้วย พนักงานเทศบาลสามัญ ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไป ครูผู้ดูแลเด็ก คนรับจ้างเหมารายเดือน และคนรับจ้างเหมารายวัน

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับเทศบาลตำบลสันกำแพงได้ว่า เทศบาลตำบลสันกำแพง มีรูปแบบการบริหารงาน โดยนายกเทศมนตรีที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายนิติบัญญัติ และได้ กำหนดโครงสร้างส่วนการบริหารงานและอำนาจหน้าที่ของเทศบาลตำบลสันกำแพง ไว้ ๕ ส่วนคือ สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองการศึกษา

## ๒.๗. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ๒.๗.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลัก ศิล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ นำมาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**พูนสุข ภูสุข** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ" พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษาที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกันมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่สำคัญได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอยู่ และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งานและเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงาน และมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าใส่ใจในประสิทธิภาพ โดยเอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งมั่นทำงาน รู้จักพิจารณาเหตุ สัมผัสผล ในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้ร่วมงานว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ได้ผลสำเร็จเมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา หาวิธีการบริหารกิจการงานให้สำเร็จ โดยติดตามประเมินผลงานและนำมาวิเคราะห์ห้ทราบเหตุผล พิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ<sup>๔๘</sup>

**เอกราช ปลอดโปร่ง** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร" ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านวิริยะ อยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ขาดประสบการณ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานไม่ค่อยต่อเนื่อง ส่วนมากงานค่อนข้างด่วนและเป็นงานเฉพาะหน้าเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับการปฏิบัติงานขั้นตอนและกระบวนการไม่ชัดเจน ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งในบางครั้งค่าตอบแทนล่วงเวลาไม่มี ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่มีความพึงพอใจในงานที่ทำ สำหรับข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารจัดการจัดการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าควรตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงานจัดทีมบริหารสำหรับงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้า การมอบหมายงานต้องมีความ

<sup>๔๘</sup> พูนสุข ภูสุข, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอนเพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ<sup>๔๙</sup>

**วรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านการวางแผน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านการตัดสินใจ ด้านการประสานงาน และด้านระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร อยู่ในระดับมากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง การศึกษา รายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ผลการศึกษาปัญหาอุปสรรคประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ด้านการวางแผน ไม่มีการวางแผนที่จะสำรวจความคิดเห็น ของประชาชนก่อนที่จะจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ จำนวนบุคลากร ที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีจำนวนน้อยไม่พอดีกับงานที่ปฏิบัติทำให้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร ด้านการบริหารงานบุคคล ไม่ค่อยได้จัดอบรม หรือจัดศึกษาดูงาน ทักษะศึกษา เพื่อนำความรู้ ที่ได้รับมาพัฒนาองค์กร ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่กำหนด ด้านการตัดสินใจ ไม่ได้ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ด้านการประสานงาน ไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน และผู้นำชุมชนในเทศบาล ด้านระบบสารสนเทศ/ข้อมูลข่าวสาร การแจ้งข่าวสาร การประชุม บางครั้ง มีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ ด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต<sup>๕๐</sup>

**พระสมแก้ว การุณโก (ขันติชัย)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณะรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว" ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักศึกษาต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ที่มี อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักนั้น พบว่าปัญหา อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก คือ พระนิสิตบางส่วนมีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย วิทยาลัยขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านการผลิตสื่อการเรียนการสอนให้กับนิสิต บุคลากรขาดการมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารงานในวิทยาลัย บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไม่มากนัก และการบริหารงานบุคคลมีระบบการบริหารจัดการในการใช้อาคารสถานที่ ไม่เป็นระเบียบ

<sup>๔๙</sup> เอกราช พลอดโปร่ง, "ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทคนิค สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

<sup>๕๐</sup> วรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล, "ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

จึงส่งผลให้การ จัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดการเรียนการสอน ข้อเสนอแนะผู้บริหารและบุคลากรควรมีการส่งเสริมพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกชุมชน รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณส่งเสริมบุคลากรไปอบรมความรู้ การผลิตสื่อการสอนมีการจัดซื้อเครื่องมือการเรียนการสอนที่ทันสมัย ส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณ มีการแจ้งงบประมาณทุกครั้งที่ย้ายไปในที่ประชุมทราบทุกคน และสามารถตรวจสอบได้ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทของการเสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุม<sup>๕๑</sup>

**ไพบูลย์ ตั้งใจ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ" ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในการปฏิบัติงาน) ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ฝ่ายที่สังกัด และประสบการณ์ทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผล ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่จอดรถน้อย และยังต้องเสียค่าที่จอดรถ ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ สามารถพิจารณาได้ ๔ ด้าน โดยการพัฒนาด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น<sup>๕๒</sup>

**มานพ เนียรภาค** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความคิดเห็นว่าประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าขาดแคลนงบประมาณ สวัสดิการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย และกำลังพลมีค่อนข้างจำกัด ปัญหาด้านภาคเอกชนและประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดอยู่ในระดับน้อย-ปานกลาง และนอกจากนั้นยังพบปัญหาการใช้พื้นที่อำเภอเมืองนครสวรรค์ ซึ่งมีลักษณะเป็นสังคมเมือง มีแหล่งชุมชน แหล่งบันเทิง สถานบริการ หอพัก บ้านเช่า ร้านเกม ร้านอินเทอร์เน็ต และสวนสาธารณะจำนวนมากที่เอื้อต่อการใช้เป็นแหล่งพักยาเสพติด กระจ่ายยาเสพติด และลำเลียงยาเสพติดไปสู่ภาคกลางและภาคอื่นๆ ของประเทศ แนวทางในการแก้ไขปัญหายา

<sup>๕๑</sup> พระสมแก้ว การุณโก (ขันติชัย), "ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

<sup>๕๒</sup> ไพบูลย์ ตั้งใจ, "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

และพัฒนา คือ รัฐบาลและผู้บังคับบัญชาระดับสูงต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการกับปัญหาด้านกำลังพล งบประมาณ สวัสดิการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยให้เพียงพอต่อความจำเป็น ส่วนปัญหาเรื่องการให้ความร่วมมือของภาคเอกชนและประชาชนในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดนั้นหัวหน้าส่วนทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญกับการออกตรวจและพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่เพื่อรับทราบปัญหา ข้อมูลข่าวสาร และเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนให้เกิดความไว้วางใจ เชื่อมมั่น ศรัทธา ขณะเดียวกันควรใช้สื่อประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทราบและตระหนักถึงโทษพิษภัยของยาเสพติดและสร้างจิตสำนึกของการมีส่วนร่วมและกระแสดต่อต้านยาเสพติดควบคู่กันไป ปัญหาการใช้พื้นที่เป็นแหล่งพัก กระจาย และลำเลียงยาเสพติดไปสู่ภาคกลางและภาคอื่นๆ ของประเทศนั้นต้องอาศัยการบูรณาการด้านการข่าวกับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง และใช้งานการข่าวชั้นงานการปราบปราม และนำเทคโนโลยีเกี่ยวกับการสำรวจ การติดต่อสื่อสาร การสืบสวน และการสกัดกั้น มาสนับสนุนงานการข่าวให้มากขึ้น เพื่อยกระดับงานด้านการปราบปรามให้มีประสิทธิภาพสูงสุด<sup>๕๓</sup>

**พระครูปฐมเขตวิกรม (สมพงษ์ รวีวณฺโณ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารงานของวัดพัฒนาตัวอย่างในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี" ผลการวิจัยพบว่า พระสงฆ์และประชาชนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของวัดพัฒนาตัวอย่างในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพ การบริหารงานของวัดพัฒนาตัวอย่างในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี ทั้งพระสงฆ์และประชาชน สามารถสรุปได้ดังนี้พระสังฆาธิการส่วนมากไม่มีการวางกฎระเบียบที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในปกครอง พระสังฆาธิการไม่มีมาตรการรองรับความผิดในเรื่องบทลงโทษ ขาดการวางแผนในเรื่องแผนปฏิบัติงานประจำปี ขาดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในเรื่องตัวบุคลากรผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการสอนธรรมและบาลียังใช้หลักการสอนแบบเดิมๆ ยังขาดการสร้างแรงจูงใจ สำหรับทั้งผู้ที่เรียน และผู้ที่สอบได้เปรียญธรรม และขาดเงินงบประมาณสนับสนุนการเรียนในการศึกษาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา<sup>๕๔</sup>

**พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภโท (จำปาเทศ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร" ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอริยาบท ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร พบว่า ทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพอใจและความสนใจ ความเพียรพยายาม มีการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และมีการพิจารณาไตร่ตรองพอสมควร ในการปฏิบัติหน้าที่แนวทางการนำหลักอริยาบท ๔ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรเทศบาลทุกคนควรยึดหลักอริยาบท ๔ เป็นหลักสำคัญในการปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพ

<sup>๕๓</sup> มานพ เนียรภาค, "ประสิทธิภาพในการดำเนินการปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๕๔</sup> พระครูปฐมเขตวิกรม (สมพงษ์ รวีวณฺโณ), "ประสิทธิภาพการบริหารงานของวัดพัฒนาตัวอย่างในอำเภอลาดหลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

และประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบจนเกิดเป็นนิสัยส่วนบุคคลในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างคุณค่าความน่าเชื่อถือ ก่อให้เกิดประโยชน์แก่เทศบาลในฐานะที่เป็นหน่วยงานให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น<sup>๕๕</sup>

**พระมหาประสพสุข ปิยภาณี (สุขล้วน)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์" ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาควรมีการสรุปผลการดำเนินการและนำเสนอต่อสาธารณะอยู่ตลอดและต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกได้มีส่วนร่วมในการติดตามแผนงานและโครงการต่างๆ อยู่ตลอดและควรมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานและข้อมูลต่างๆ ผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ เว็บไซต์และสังคมออนไลน์ ควรเปิดช่องทางให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ และให้มีการทำประชาพิจารณ์ในการออกข้อบังคับหรือข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาก่อนที่จะมีผลบังคับใช้กับชุมชน/หมู่บ้านและองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน<sup>๕๖</sup>

จากการทบทวนผลงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า อุปสรรค ปัญหาที่สำคัญในการบั่นทอนประสิทธิภาพ คือ การขาดแหล่งเรียนรู้การพัฒนา การขาดกฎระเบียบที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติของผู้ที่อยู่ในปกครอง ไม่มีมาตรการรองรับความผิดในเรื่องบtlงโทษ ขาดการวางแผนในเรื่องแผนปฏิบัติงานประจำปี การขาดแคลนงบประมาณ สวัสดิการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น คือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถโดยการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ดำเนินการสรุปผลการทำงานและนำเสนอต่อสาธารณะอยู่ตลอดและต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกได้มีส่วนร่วมในการติดตามแผนงานและโครงการต่างๆ อยู่ตลอด และเปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน

## ๒.๗.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน นำมาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**สุรกันต์ เข้มเพชร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประเมินกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลวักอ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่" ผลการศึกษาพบว่า เทศบาลตำบลวักอ

<sup>๕๕</sup> พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ สุภโท (จำปาเทศ), "การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล ๔ ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

<sup>๕๖</sup> พระมหาประสพสุข ปิยภาณี (สุขล้วน), "ประสิทธิภาพการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

ค้ำ มีจุดเด่น คือในแต่ละกระบวนการงานของเทศบาลมีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และการจัดสรรบุคลากรเพื่อดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำระเบียบ ข้อบัญญัติเทศบาลตามพระราชกฤษฎีกาด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการจัดการบ้านเมืองที่ดีในเรื่องเกี่ยวกับการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สำหรับจุดด้อย และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน พบว่าบางกระบวนการยังมีความซ้ำซ้อนในการทำงาน ทำให้ขาดความเป็นเอกภาพ เนื่องจากขาดความชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานที่มีบทบาทภารกิจคล้ายกันหรือทับซ้อนกัน และบุคลากรยังไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัยเนื่องจากยังขาดอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคในการดำเนินการปรับปรุงกระบวนการและลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของเทศบาลตำบลบวักค้ำ อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ในด้านความร่วมมือระหว่างผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติงานในการดำเนินการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานของเทศบาลยังขาดความร่วมมือที่ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน อีกทั้ง เทศบาล ยังขาดอุปกรณ์และเทคโนโลยีสารสนเทศที่นำมาใช้ในการดำเนินงาน และถูกจำกัดด้วยงบประมาณ ในการสนับสนุนการจัดซื้ออุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานให้ประสิทธิภาพอีกด้วย<sup>๕๗</sup>

**พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม" ผลการวิจัยพบว่าการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะแนวทางในการประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ด้านเมตตา พบว่า ควรจัดลำดับความสำคัญของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน ควรใช้หลักเหตุผลและใช้หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ จัดให้มีการช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความสมัครใจ ต้องจัดให้มีการอบรมธรรมะให้บุคลากร ผู้บังคับบัญชาต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความจริงใจ ด้านกรุณา พบว่า ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน ปรึกษาหารือเมื่อพบปัญหา ควรมีการส่งเสริมความสามัคคีด้วยการแข่งกีฬา ควรช่วยเหลือผู้อื่นแม้ว่าจะไม่ใช่งานของเราก็ตามถ้าเราทำได้ ควรจัดให้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามัคคีกับองค์กร ด้านมุทิตา พบว่า แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นหรือประสบความสำเร็จ องค์กรต้องมีความเด็ดขาดไม่กลัวกับปัญหาจากบุคคลที่ไม่ทำงาน จัดให้มีการอบรมธรรมะ จัดให้มีการแข่งขันกีฬาแบบทีมโดยจัดบุคลากรที่มีปัญหากันให้อยู่ทีมเดียวกัน องค์กรต้องมีกฎเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งให้แน่นอนไม่เลื่อนโดยตามอำเภอใจ ด้านอุเบกขา พบว่า ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคนเท่าเทียมกัน ต้องทำตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างคนของตนเอง ไม่เข้าข้างคนผิด ผิดว่าไปตามกฎ จัดให้มีการแข่งขันกีฬายามในองค์กร ลงโทษผู้กระทำความผิดตามวินัย<sup>๕๘</sup>

<sup>๕๗</sup> สุรกันต์ เข้มเพชร, "การประเมินกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของอำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๖.

<sup>๕๘</sup> พระไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ), "การประยุกต์พรหมวิหาร ๔ เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอ้อมใหญ่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

**เรต้า จันท์เหลือ** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธรรม ๔ ของตำรวจจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น " ผลการวิจัยพบว่า ปัญหา อุปสรรค คือ ขาดความจริงใจในการให้บริการประชาชน ขาดการควบคุมจิตใจ ขาดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ขาดความพร้อมเพียง มีข้อเสนอแนะ คือตำรวจจราจรควรปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควรปลูกฝังการการข่มใจ ผู้บังคับบัญชากำกับให้การปฏิบัติงานอยู่ในกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและลงโทษเมื่อกระทำความผิด ฝึกปฏิบัติงานเป็นทีม แนวทางพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธรรม ๔ ของตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น คือปลูกฝังจิตสำนึกเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาความซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา ตระหนักและรักในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างมีสติ มีความไตร่ตรอง อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ดำรงชีวิตให้พอเพียง ฝึกควบคุมอารมณ์ โดยใช้ธรรม เข้ากล่อมเกลาลดจิตใจเพื่อลดความตึงเครียด ปฏิบัติงานตามอุดมคติตำรวจอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ<sup>๕๙</sup>

**ปวันรัตน์ วิพงษ์พันธ์** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประเมินความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานตามโครงการ “ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการศึกษาพบว่า จากการปฏิบัติงานตามระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ โดยการใช้ CIPP Model ซึ่งประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ในด้านสิ่งแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ ด้านผลผลิต พบว่าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่มีความสามารถในการปฏิบัติงานตามโครงการระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์อยู่ในระดับปานกลาง ด้านปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานระบบบันทึกบัญชีคอมพิวเตอร์ อันเกิดจากข้อมูลนำเข้า กระบวนการ ผลงาน และอื่น ๆ พบว่าเกิดจากข้อมูลทางการบัญชีไม่เป็นปัจจุบัน การบันทึกบัญชียุ่งยากมากกว่าการบันทึกบัญชีแบบเดิม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นบางแห่งยังใช้ระบบการบันทึกบัญชีแบบเดิมอยู่ เนื่องจากไม่มีบุคลากร บุคลากรย้ายบ่อย บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับสายงานที่ต้องการการทำงานของระบบไม่มีความพร้อมเพียงพอ การบันทึกบัญชีไม่สอดคล้องกับงบประมาณรายจ่ายที่ตั้งไว้จ่ายตามข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีเทศบัญญัติ อุปกรณ์ที่ใช้งานด้อยประสิทธิภาพ ระยะเวลาในการอบรมเจ้าหน้าที่น้อยเกินไป และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาเกิดขึ้นหลังจากมีการใช้งานระบบ<sup>๖๐</sup>

**พีระพงษ์ ไชยเชิด** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดน่าน" ผลการศึกษาพบว่าในการนำแผนไปปฏิบัติหรือการปฏิบัติตามแผน ผู้บริหารและ ครูส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องนี้ไว้ว่า ได้มอบหมายงานแก่ผู้รับผิดชอบ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นส่วนน้อยที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ นิเทศงานการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ จัดอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รายงานผลระหว่างปฏิบัติงานตามแผน ส่วนการประเมินผลผู้บริหารและครูส่วนใหญ่ ได้ให้ข้อมูลเกี่ยวเรื่องนี้ไว้ว่า ได้ประเมินผล

<sup>๕๙</sup> เรต้า จันท์เหลือ, "การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธรรม ๔ ของตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธรเมืองขอนแก่น", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๖๐</sup> ปวันรัตน์ วิพงษ์พันธ์, "การประเมินความสามารถขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงานตามโครงการ “ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติงาน ได้นำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงแผนปฏิบัติการในปีถัดไป ได้มอบหมายการประเมินผลกับผู้รับผิดชอบ และครั้งหนึ่งที่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ ประเมินผลก่อนการปฏิบัติงาน<sup>๖๑</sup>

**อานันตยา คำชมภู** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่" ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารสถาบันการพลศึกษาได้ดำเนินการเกี่ยวกับการลงทะเบียนของนักศึกษาได้อำนวยความสะดวกและบริการงานนวัตกรรมและเทคโนโลยี ได้ประเมินตนเองโดยคณะกรรมการประกันคุณภาพของทางสถาบัน ได้จัดบริการงานห้องสมุดและระบบอินเทอร์เน็ต และได้จัดอาจารย์สอนประจำรายวิชา โดยคำนึงถึงคุณภาพด้านวิชาการของอาจารย์เป็นหลักส่วนที่ไม่ได้ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นว่ายังไม่ได้สร้างระบบเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศให้เชื่อมโยงทางวิชาการกับสถาบันทั้งในและต่างประเทศและยังไม่ได้พัฒนาระบบสารสนเทศงานประกันคุณภาพให้เป็นปัจจุบัน<sup>๖๒</sup>

จากการทบทวนผลงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานนั้นหากมีการใช้ CIPP Model การจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอย่างชัดเจน การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรบุคลากรเพื่อดำเนินการลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การจัดฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน การสนับสนุนงบประมาณในการออกพื้นที่รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การได้ปรับปรุงแก้ไขวิธีการปฏิบัติงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น สามารถทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### ๒.๗.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต นำมาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**ลลิตา โกลลจันทร์** ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี" ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารกรุงไทย มีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยจำแนกเป็นด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการ อย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็ว และทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าและด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ

<sup>๖๑</sup> พระพงษ์ ไชยเชิด, "การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของโรงเรียนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติจังหวัดน่าน", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

<sup>๖๒</sup> อานันตยา คำชมภู, "การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหารสถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตเชียงใหม่", วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๒.

การทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์การ<sup>๖๓</sup>

**ณัฐรินทร์ พิศวงค์** ได้ศึกษาเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน การปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน ภาค ๑" ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความมั่นคงในการงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความภาคภูมิใจ ด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากร ด้านการพัฒนาเส้นสายอาชีพ ด้านการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ด้านการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคลากรและองค์กร และด้านการมีสุขภาพที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน<sup>๖๔</sup>

**ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร** ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในในประเทศไทย :กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในการบริการ ณ กรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า หากตัวของผู้ที่ใช้แรงงานเองตั้งเป้าหมายอะไรไว้แล้วจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและมองในระยะยาวเพื่อทำตามเป้าหมายให้บรรลุมีฉะนั้นเป้าหมายอาจไขว่เขว หรือไม่บรรลุตามที่ตั้งไว้ตั้งแต่แรก ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานจากสถานการณ์ ขณะนี้ที่ประเทศไทยเองมีนโยบายที่เข้มงวดกับแรงงานต่างชาติเป็นอย่างมากจึงไม่ใช่เรื่องง่ายเลยที่จะใช้ชีวิตที่ประเทศไทยขณะนั้นผู้ใช้แรงงานควรจะต้องศึกษาถึงข้อดี-ข้อเสีย และผลที่จะได้รับหากเดินทางไปประเทศไทย ส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศไทยก็ควรเรียนรู้ และปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ภาครัฐและผู้ที่มิอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเองควรให้ข้อมูลความรู้ แก่ผู้ที่คิดจะเดินทางไปอังกฤษก่อนเพื่อมิให้กลายเป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือสายเกินไป<sup>๖๕</sup>

**ตนุตรา ชัยชนะมงคล** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาอุปนิสัย ๗ ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่" ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่รู้สึกว่าได้รับคุณภาพชีวิต จากการปฏิบัติงาน ให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง และในส่วนของการศึกษาอุปนิสัย ๗ ประการตามทฤษฎี 7 Habits of Highly Effective People โดย Stephen R. Covey ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานทำให้เป็นผู้มีประสิทธิผลการทำงานสูง กลับพบว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีอุปนิสัยในการปฏิบัติงานที่ทำให้เป็นผู้มีประสิทธิผลการทำงานสูงอยู่ในระดับมากทั้งนี้ จากการทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและอุปนิสัย ๗ ประการของผู้ปฏิบัติงาน

<sup>๖๓</sup> ลลิตา โกลจันท์ , "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี", **วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต**, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี), ๒๕๕๕.

<sup>๖๔</sup> ณัฐรินทร์ พิศวงค์, "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน ภาค ๑ ", **วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต**, (คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี), ๒๕๕๕.

<sup>๖๕</sup> ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร, "การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานไทยในประเทศไทย :กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาคบริการ ณ กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

พบว่า ตัวแปรทั้งสองตัวแปรมีความสัมพันธ์กันในระดับมากสะท้อนให้เห็นว่า หากมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ควรได้รับ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างมากผู้ศึกษาเห็นว่า มหาวิทยาลัยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งความเป็นเลิศต่อไป<sup>๖๖</sup>

**เฉลี่ย เกษจันทร์ทิวา** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลภษี อำเภอบางลี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา" ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนเห็นด้วยว่าเทศบาลตำบลภษี มีสภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้านเศรษฐกิจ ๒. ประชาชนมีความคาดหวังว่าเทศบาลตำบลภษีมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับ คือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านการศึกษา ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น และ ด้านโครงสร้างพื้นฐาน ๓. สภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิตกับความคาดหวังต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตมีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยค่าเฉลี่ย ความคาดหวังต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตสูงกว่าสภาพการส่งเสริมคุณภาพชีวิต<sup>๖๗</sup>

**อำนาจ เจริญสุข** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า ๑) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็น ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ด้านที่อยู่อาศัย และ ด้านการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสุขภาพอนามัยและด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ๒) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ ๓) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า อาคารบ้านพักมีสภาพทรุดโทรม ขาดการบำรุงรักษา จากหน่วยงานที่รับผิดชอบเนื่องจากสร้างมาเป็นระยะเวลานาน ระบบสาธารณูปโภคซึ่งได้แก่น้ำประปา ไฟไม่สะดวก ห้องพยาบาลไม่เปิดให้ใช้งาน ข้าราชการตำรวจขาดการดูแลเบื้องต้นเมื่อมีอาการเจ็บป่วยเล็กน้อย ไม่ได้รับการสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการเต็มสิทธิ เมื่อต้องเข้ารับการศึกษาอบรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ไม่ได้รับสวัสดิการ กองทุน และอาชีพเสริมให้แก่ข้าราชการตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานไม่ได้รับตามจำนวนที่

<sup>๖๖</sup> ดนุตรา ชัยชนะมงคล, "การศึกษาอุปนิสัย ๗ ประการของผู้มีประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๕๔.

<sup>๖๗</sup> เฉลียว เกษจันทร์ทิวา, "ความคาดหวังของประชาชนต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาลตำบลภษี อำเภอบางลี่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา), ๒๕๕๓.

เบิกจริง ซึ่งเป็นเรื่องยากที่จะเข้าไปดำเนินการให้ถูกต้องได้ เนื่องจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานไม่ได้เป็นผู้รับเงินด้วยตนเอง ข้อเสนอแนะ ควรจัดงบประมาณบำรุงรักษาอาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปาให้ไหลได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณเมื่อต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้ารับการรักษาพยาบาลเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควรดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน<sup>๖๘</sup>

**จุฑพล เจริญธัญญากร** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร" ผลการวิจัยพบว่า ๑. สภาพการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการสาธารณสุข มีการดำเนินงานในระดับมาก ส่วนด้านสวัสดิการสังคม และการส่งเสริมอาชีพ มีการดำเนินงานระดับปานกลาง ๒. ปัญหาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร ภาพรวมมีปัญหาการดำเนินงานในระดับน้อย และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการศึกษา ด้านนันทนาการ ด้านการสาธารณสุข มีปัญหาการดำเนินงานในระดับน้อย ส่วนด้านการส่งเสริมอาชีพ และด้านสวัสดิการสังคม มีปัญหาการดำเนินงานระดับปานกลาง ๓. แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหาร ส่วนตำบลจังหวัดกำแพงเพชร สรุปเป็นรายด้านดังนี้ ๓.๑. ด้านการส่งเสริมอาชีพ ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสร้างค่านิยมที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิต และการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักความพอประมาณ ความพอเพียง และความมีเหตุผล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ๓.๒ ด้านสวัสดิการสังคม ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า การสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมสวัสดิการ เช่น สำนักงานพัฒนาสังคม และความมั่นคงของมนุษย์ อำเภอ องค์การภาคประชาชนร่วมดำเนินการ ๓.๓ ด้านนันทนาการ ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหาร ส่วนตำบลจะต้องมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ตั้งแต่การร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมปฏิบัติ และร่วมติดตามประเมินผล ๓.๔ ด้านการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การอบรม การศึกษาต่อ ๓.๕ ด้านการสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญ มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์การบริหารส่วนตำบลจะต้องพัฒนาศักยภาพของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน เช่น การประชุมสัมมนา การฝึกอบรม<sup>๖๙</sup>

จากการทบทวนผลงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ใช้แรงงานเองก็ควรจะได้ศึกษาถึงข้อดี-ข้อเสีย และผลที่จะได้รับจากการทำงาน ควรเรียนรู้ และปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ภาครัฐ และผู้ที่มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบ ควรให้ข้อมูลความรู้ และให้ความช่วยเหลือมากขึ้น อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น

<sup>๖๘</sup> อานาจ เจริญสุข, "การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

<sup>๖๙</sup> จุฑพล เจริญธัญญากร, "แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร", *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๔).

## ๒.๗.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักศีล ๕

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักศีล ๕ นำมาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**ปรางทิพย์ วงศ์วรชาติ** ได้ศึกษาเรื่อง "การใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช" ผลการวิจัยพบว่า การใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยพบว่า ด้านสุราเมรัยมีชชปมาทัฏฐานา เวมณีนีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ด้านกาเมสุมิฉฉาจารา เวมณีนี ด้านปาณาติปาตา เวมณีนี และด้านอหินนทานา เวมณีนี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ของนักเรียนที่มีเพศ ระดับชั้นปีต่างกัน รายได้ของบิดาหรือมารดาต่างกัน ที่อยู่อาศัยต่างกัน มีการใช้หลักเบญจศีล ในการดำเนินชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนนักเรียนที่มีอาชีพของบิดาหรือมารดาต่างกันมีการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ไม่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางการแก้ไขปัญหการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าปัญหาการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือนักเรียนดื่มสุรา สูบบุหรี่ ใ้กระเทียม สูบกัญชา และสิ่งเสพติดอื่นๆ รองลงมาคือ นักเรียนชอบพูดคำหยาบ และด้านที่มีปัญหามากที่สุดคือ นักเรียนชอบแกล้งเพื่อน แนวทางส่งเสริมพบว่า ข้อที่มีข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการจัดกิจกรรมบำบัดยาเสพติดสำหรับนักเรียนที่ติดยา รองลงมาคือ ให้ทำบันทึกความดีและข้อเสนอแนะต่ำที่สุดคือ ควรมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความขยัน เช่น มอบทุนการศึกษาหรือเกียรติบัตร<sup>๗๐</sup>

**อมร อำไพรุ่งเรือง** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล่วงละเมิดศีล ๕ ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนไทยไม่สามารถรักษาศีล ๕ ได้ เป็นเพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว พุทธศาสนิกชนไม่ใส่ใจในศาสนาและเพราะความอยากได้อะไรก็มีไม่รู้จักพอของมนุษย์ ส่วนแนวทางแก้ไขพุทธศาสนิกชน กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ แนะนำให้ บอกให้รู้ถึงโทษของการทำร้ายสัตว์ รัฐบาลควรทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีงานทำ ควรบอกถึงข้อดีของการรักเดียวใจเดียว ควรณรงค์ให้พูดแต่ความจริง ไม่โกหก ควรบอกให้รู้ถึงโทษของการดื่มสุราว่ามีข้อเสียอย่างไรบ้างส่วนแนวทางที่จะสามารถช่วยให้พุทธศาสนิกชนหันมารักษาศีล ๕ มากขึ้น ส่วนใหญ่แนะนำให้ พ่อแม่ควรให้การอบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเป็นเด็ก ควรมีการจัดกิจกรรมณรงค์ให้คนหัน

<sup>๗๐</sup> ปรางทิพย์ วงศ์วรชาติ, "การใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

มาสนใจในพระพุทธศาสนามากขึ้น งดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดสิ่งล่อใจ เช่น ผับ คาราโอเกะ และควรมีบถองโทษที่จริงจัง และรุนแรงมากขึ้น<sup>๗๑</sup>

**พระครูปลัดสุครึฏ์ วิริยโร (คงรักษา)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม" ผลการวิจัยพบว่า ทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตก มีความหมายว่า มนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่มีศักยภาพในการเรียนรู้มีค่าสูงสุดในการพัฒนาองค์การ องค์การ จะประสบความสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับทรัพยากรมนุษย์ ส่วนในทางพระพุทธศาสนา หมายถึงการเป็นผู้ฝึกตน ตามหลักศีลธรรม พระพุทธเจ้าทรงฝึกพระองค์เองได้อย่างประเสริฐแล้วทรงฝึกผู้อื่นตาม บุคคลผู้ฝึกตนจะสามารถพัฒนาตนให้เป็นผู้มีคุณธรรมและศีลธรรมในการดำรงชีวิต โดยนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ได้อย่าง ทำให้เกิดประสิทธิภาพ หลักธรรมดังกล่าวได้แก่ เบญจศีล คือศีล ๕ เมื่อปฏิบัติตามศีล ๕ ถือว่าเป็นผู้มีศีล ส่วนคำว่าเบญจธรรม มีความหมายเดียวกับกัลปายนธรรม หมายถึง ธรรม ๕ ประการ ที่ดีสะอาดเพราะกำจัดธรรมที่ไม่สะอาด คือราคะ โทสะ โมหะได้ เป็นคุณธรรมที่คู่กับเบญจศีล ถ้าบุคคลถือปฏิบัติศีล ๕ ต้องปฏิบัติเบญจธรรมด้วย เบญจศีลเป็นข้อที่ควรจดจำ ส่วนเบญจธรรมเป็นข้อที่ควรปฏิบัติ ที่ก่อให้เกิดความสงบสุข สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกันนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน<sup>๗๒</sup>

**พระชัยณรงค์ วิจิโต (ร้องมะรุต)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม" ผลการวิจัยพบว่า ศีล ๕ เป็นหลักมนุษยธรรม เป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ คือ การไม่ฆ่าสัตว์ การไม่ลักทรัพย์ การไม่ประพฤติผิดในกาม การไม่พูดเท็จ และการไม่ดื่มสุราเมรัย ศีล เป็นที่ตั้งแห่งกุศลธรรมเป็นลักษณะ มีความปกติทางกายวาจาเป็นที่ตั้ง โดยมีองค์ประกอบของศีล ๕ แต่ละข้อ คือ เจตนา เป็นความไม่กำกวมทางกาย และวาจา ให้พ้นจากความชั่วทั้งปวง ย่อมมีความสงบสันติสุขในชีวิตปัจจุบัน และอนาคตเป็นอันสงบ และในตรงกันข้าม โทษของการละเมิดศีล เป็นเหตุให้ประมาทเป็นบ่อเกิดแห่งภัยเวรโดยประการต่างๆ ย่อมประสบทุกข์ทั้งในปัจจุบัน และสัมปรายภพ บั่นทอนความก้าวหน้า ความเจริญ และความสงบสันติสุขในการดำเนินชีวิต พฤติกรรมของมนุษย์ เป็นผลอันเกิดจากการปฏิบัติ โดยอาศัยระบบต่างๆ ทางร่างกาย และจิตใจ คือ ระบบประสาท กล้ามเนื้อ ระบบต่อม และสิ่งเร้าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิดสภาวะจิตใจที่รับรู้อารมณ์ จึงแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาทางกาย วาจา และใจ และแสดงพฤติกรรมตอบสนองต่ออารมณ์นั้นๆ ทั้งด้านที่ดี และในด้านที่ไม่ดี กล่าวคือ พฤติกรรมด้านที่ไม่ดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอกที่ประกอบด้วยการประพฤติผิดในศีล ๕ มีการฆ่าสัตว์ การลักทรัพย์ การประพฤติผิดในกาม การพูดเท็จ การดื่มสุราเมรัย และขาดความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์สุจริต ใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผลในการตัดสินใจ ส่วนพฤติกรรมด้านที่ดี เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาต่อโลกภายนอก ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต มีหิริ โอตตัปปะ มีเมตตากรุณา ประพฤติชอบทางกายวาจา และใจ เป็นที่ตั้ง หลักศีล ๕ ประยุกต์พัฒนาพฤติกรรมที่ดี คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่ประพฤติผิดในศีล ให้ประพฤติชอบทางกายวาจา และใจ โดยอาศัยองค์ธรรมในศีล ๕ ประการ คือ “เจตนา” เป็นเครื่องงดเว้นพฤติกรรมที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นมาทางกายวาจา และใจ

<sup>๗๑</sup> อมร อำไพรุ่งเรือง, "การศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการละเมิดศีล ๕ ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

<sup>๗๒</sup> พระครูปลัดสุครึฏ์ วิริยโร (คงรักษา), "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและ เบญจธรรม", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

เพื่อให้ ลด ละ เลิก เว้น พฤติกรรมที่ไม่ดี เป็นพื้นฐานให้เกิดคุณธรรมต่างๆ คือ ความมีเมตตา กรุณา มีหิริ โอตตัปปะ ความซื่อสัตย์สุจริตให้ดำเนินชีวิตให้ถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา หลักศีล ๕ ประยุกต์พัฒนา พฤติกรรมที่ดี คือ การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติ โดยประกอบด้วยธรรมหลายๆ อย่าง โดยอาศัยจิตใจเป็นที่ตั้งให้ ความประพฤติชอบทางกาย วาจา มีความสงบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น คือ (๑) มีเจตนาตั้งใจเว้น (๒) มีเจตสิก คือ ความงดเว้น (๓) มีความสังวรด้วยสติ (๔) มีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบทางกายวาจา จึงเป็นศีลประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ มีความสามารถระวัง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสงบสันติ ดำเนินชีวิตถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนาและดับ ทุกข์ได้ในที่สุด<sup>๗๓</sup>

**พระปลัดพลชัย อนาคตโย (ตินวลพนาว์)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก เบนุจศีลและเบนุจธรรม" ผลการวิจัยพบว่า หลักเบนุจศีลและเบนุจธรรมเป็นกัลยาณธรรมซึ่งกัน และกันเป็นคู่กันแสดง เอาไว้เพื่อให้เข้าใจอย่างชัดแจ้งยิ่งขึ้น หมายถึง ธรรมอันดีงาม ธรรมที่ทำให้บุคคลให้เกิดความงามหรือคนดี และมีคุณธรรม มีกาย วาจา ใจ ที่สะอาดงดงาม ปัญหาสังคมไทยปัจจุบัน ซึ่งเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของมนุษย์ ในสังคมไทย เป็นสังคมที่ไม่เคร่งครัดต่อระเบียบ วินัย กฎเกณฑ์ การไม่เคร่งครัดต่อระเบียบวินัยเป็นผลให้เกิดความย่อหย่อนใน การรักษากฎเกณฑ์ ต่าง ๆ ค่านิยมบางอย่างก็ขัดกันอยู่ในสังคม ความด้อยคุณภาพของประชากร ทั้งระดับ ครอบครัว ระดับสังคม ระดับชาติ จำนวนประชากรที่มีคุณภาพต่ำเป็นจำนวนมาก ในสังคมเหล่านั้น ดังนั้นการ แก้ปัญหาจึงต้องทำทุกวิถีทางที่จะสร้างคุณภาพที่สูงขึ้นไปแก่ประชาชนในสังคมไทย ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในสังคมปัจจุบันนี้ เช่น ปัญหาการเมือง ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาสิ่งแวดล้อม ก็เกิดจากฝีมือของคนเห็น แก่ตัว และการขาดหลักศีลธรรม แนวทางการนำหลักเบนุจศีลเบนุจธรรมแก้ปัญหาสังคมไทยปัจจุบันโดยอธิบายหลัก ความสำคัญการประยุกต์ใช้หลักธรรมของเบนุจศีลเบนุจธรรมนำมาแก้ปัญหาสังคมไทย และแก้ปัญหาของปัจเจกบุคคล ทางสังคมต่างๆ ที่ปรากฏอยู่เช่น การแก่งแย่งคดโกง ข่มขืน ทำร้ายกัน พยาบาทกันก็จะมี ปัจเจกบุคคลต้องรู้จัก ประยุกต์หรือนำหลักเบนุจศีลเบนุจธรรมเข้ามาใช้ในชีวิตประจำวันให้มากที่สุดในการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์ โดยใช้หลักธรรม ๒ ประการเบนุจศีล หมายถึง ระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย ทางวาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อย มี ๕ ประการดังนี้ ๑. ปาณาติปาตา เวรมณี คือ เว้นจากฆ่าสัตว์มีชีวิต ๒. อทินนา ทานา เวรมณี คือ เว้นจากการถือเอาของที่เจ้าของมิได้ให้ ๓. กาเมสุมิฉฉาจา เวรมณี คือ เว้นจากการประพฤติผิดใน กาม ๔. มุสาวาทา เวรมณี คือ เว้นจากการกล่าวเท็จ ๕. สุราเมรัยมัชฌิมาทักขณานา เวรมณี คือ เว้นจากการดื่มน้ำเมา คือ สุราและเมรัย ส่วนเบนุจธรรม หมายถึง ข้อควรปฏิบัติ ๕ ประการ คบคู่ไปกับเบนุจศีล ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นคน ดี มีคุณธรรม มีกาย วาจา ใจ ที่สะอาดงดงาม ได้แก่ ๑.เมตตากรุณา คือความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ๒. สัมมาอาชีพะ คือการประกอบสัมมาชีพ ๓. กามสังวร คือการสำรวมในกาม ๔. สัจจะ คือการพูดความจริง ๕. สติสัมปชัญญะ คือความ ระลึกได้และความรู้ตัว และผู้ที่ได้รับผลจากการกระทำนั้นจะมีความสุข ที่ทุกคนควรยึดไว้ปฏิบัติเป็นนิตย์ อันจะทำให้ เป็นบุคคลที่มีความปกติแห่งความดี ความงามภายในจิตใจ และเป็นสิ่งที่จะนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าต่อการเมือง เศรษฐกิจ การปกครอง สิ่งแวดล้อม และเด็กเยาวชน เป็นต้น<sup>๗๔</sup>

<sup>๗๓</sup> พระชัยณรงค์ วิจิโต (รุ่งมระรุค) , "การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม", **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๗๔</sup> พระปลัดพลชัย อนาคตโย (ตินวลพนาว์), "วิเคราะห์การใช้หลักเบนุจศีลเบนุจธรรมเพื่อแก้ปัญหาสังคมไทย", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

**วิไลพร อุณเจ้าบ้าน** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร" ผลการวิจัยพบว่า แนวทางส่งเสริมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน จากผู้บริหารและสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ได้แก่ ส่งเสริมให้กินเจ หรือมังสวิรัตเพื่อสุขภาพมากขึ้น ครอบครัวยังต้องดูแลเอาใจใส่ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตตั้งแต่ยังเด็กๆ ปลูกจิตสำนึกให้เด็กถึงปัญหาที่จะตามมา และณรงค์เรื่องการแต่งกายสุภาพแบบไทย รักนวลสงวนตัว เข้มงวดเรื่องวัฒนธรรมภาษา และต้องปลูกฝังให้เป็นคนซื่อสัตย์ รณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุรายาเสพติด<sup>๗๕</sup>

จากการทบทวนผลงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเบญจศีล สรุปได้ว่า นักการเมือง ส่วนใหญ่ยังขาดความรับผิดชอบและไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศได้อย่างทั่วถึง โดยมีสาเหตุหลายประการ แต่ที่เห็นได้ชัดเจนคือ เกิดจากการบริหารราชการแผ่นดินที่ผิดพลาดและการทุจริตคอร์รัปชัน อีกทั้งปัญหาการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือศีลข้อที่ ๕ ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น คือ การนำเอาหลักพุทธปรัชญาเถรวาทนั้นได้มีส่วนกำหนดคุณลักษณะนิสัยปลูกฝังให้มีสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกัน ควรมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยหรือเกียรติบัตรแก่ผู้ประพฤติตนอยู่ในศีล ๕ เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สังคม

### ๒.๗.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น นำมาใช้สนับสนุนการวิจัย สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

**พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโน (แก้วกอ)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี" ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม ดังนี้ ๑) มีการประชุมกันเนืองนิตย์ คือประชุมสามัญปีละ ๔ ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทุกการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน ๒) พร้อมเพรียงกันประชุม เลิกประชุม และพร้อมเพรียงกันทำกิจที่พึงทำร่วมกัน โดยเฉพาะมีกำหนดระเบียบวาระประชุมภายหลังประชุม มีการมอบหมายการที่ต้องรับผิดชอบ โดยจัดตั้งคณะกรรมการติดตาม และประเมินผล ๓) เคารพปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ได้วางไว้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะกฎหมายบ้านเมือง และยึดหลักปรัชญาดั้งเดิมมาเป็นแนวทางการบริหาร เช่น ฮิตสิบสองคองสิบสี่ ๔) เคารพนับถือผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ผู้มีคุณธรรมจริยธรรม และผู้สูงอายุ เคารพเชื่อถือความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งช่วยเหลือเกื้อกูลท่านเหล่านั้นด้วยวิธีการต่างๆ เช่น ด้านสาธารณสุข และเบี้ยเลี้ยงชีพ เป็นต้น ๕) คุ้มครองสิทธิเด็กและสตรี จากการดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือการ

<sup>๗๕</sup> วิไลพร อุณเจ้าบ้าน, "ศึกษาพฤติกรรมกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ใช้ความรุนแรง และการล่อลวงละเมิดทางเพศ ๖) เจตีย์หรือพุทธศาสนสถานเป็นเครื่องสัญลักษณ์สำคัญทางพระพุทธศาสนาได้รับการดูแล และบูรณปฏิสังขรณ์ ๗) สนับสนุน ส่งเสริมคนปฏิบัติดี ปฏิบัติธรรม พร้อมทั้งให้ความอารักขาและคุ้มครอง<sup>๗๖</sup>

**ประยงค์ พรหมมา** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา ด้านการให้เกียรติและคุ้มครองสิทธิสตรี ด้านการส่งเสริมและรักษาวินัยธรรมประเพณีอันดีงาม ด้านการอารักขาคุ้มครองปกป้องอันชอบ ด้านการพร้อมเพียงกันประชุม ด้านการประชุมกันเนืองนิตย์ และด้านการไม่เบียดเบียน หรือไม่ล้มเลิกข้อบัญญัติตามอำเภอใจ ตามลำดับ พนักงานที่มีเพศและส่วนราชการ ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน เป็นไปต่างสมมติที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน แนวทางในการบริหารงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ในด้านการนำบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้กับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์ จากตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรคัดสรรบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามลักษณะ ของงาน ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานทั้งในองค์กร และนอกมากยิ่งขึ้น และควรสร้างบรรยากาศพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานตลอดจนการพัฒนาการจัดกิจกรรมขององค์การให้มีความทันสมัยและให้น่าสนใจยิ่งขึ้น<sup>๗๗</sup>

**พระวรารุณี มหาวโร(ถาวโร)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาวง อำเภอร้อยชัย จังหวัดร้อยเอ็ด" ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวงอำเภอร้อยชัย จังหวัดร้อยเอ็ด ตามความคิดเห็นของประชาชน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลเขาวง อำเภอร้อยชัยจังหวัดร้อยเอ็ดคือ ในการให้ซึ่งต้องไม่หวังสิ่งตอบแทน จะต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงานและประชาชน ให้กำลังใจ ให้ความรัก ให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงานและประชาชนมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานตามระเบียบอย่างเคร่งครัด รับผิดชอบควบคุมตนเอง รู้จักบริหารคน บริหารงาน ให้เกิดประสิทธิภาพ มีความประพฤติที่ดีงาม ทั้งกาย วาจาใจต้องรู้จักเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวม ซื่อตรง ไม่คดโกง มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน ตีตน ตีตน เพื่อให้พี่น้องประชาชนเข้าหาได้ทุกเมื่อ บริหารงานด้วยความอ่อนโยน

<sup>๗๖</sup> พระปลัดสุรพงษ์ ฐิตญาโณ (แก้วกอ), "การศึกษาวเคราะห์การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอเมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี ", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๗๗</sup> ประยงค์ พรหมมา, "การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรมขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

มีอริยาคัยที่อ่อนโยน ไม่หยาบคาย ไม่แข็งกระด้าง ผู้บริหารต้องมีความพรวนเพียร คือ ต้องพยายามเอาชนะปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานทุกรูปแบบบริหารงานด้วยความสุข สงบ เยือกเย็น เห็นตน เห็นคน เห็นงาน เห็นบ้านเมือง บริหารงานโดยไม่ใช้อารมณ์โกรธ เข้ามาครอบงำตนเอง ต้องไม่มีความโกรธเกิดขึ้นในการบริหารงาน บริหารงานต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เคารพในกฎหมาย มีความเท่าเทียมกันและความเสมอภาค ต้องไม่เบียดเบียนทั้งตนเองและผู้อื่นบริหารงานด้วยความอดทนมีขันติ และความเสียสละ เจียมตัวอยู่เสมอ เพื่อพี่น้องประชาชน จึงต้องบริหารงานด้วยความอดทนต่อทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ บริหารงานด้วยความเที่ยงธรรม หนักแน่น ความถูกต้องโดยมีความเที่ยงธรรมเป็นหลัก บริหารงานด้วยความหนักแน่น กล้าตัดสินใจ และไม่เอนเอียงและแบ่งพรรคแบ่งพวก<sup>๗๘</sup>

**พระสถิตย โปธิญาโณ (โพธิ์หล้า)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่" ผลการศึกษายืนยันพบว่า เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ พบว่า ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การสอบคัดเลือกบุคลากร ไม่ตรงกับตำแหน่งไม่ค่อยได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ส่วนราชการในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่มีส่วนร่วมในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความเป็นธรรมเสมอภาคตั้งแต่ พนักงาน ลูกจ้าง รวมถึงข้าราชการทุกระดับ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เวลาในการอบรมน้อยเพราะภาระงานขององค์การที่มีจำนวนมากจึงไม่มีเวลาในการจัดอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน ไม่มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากร ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ สถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำางานสถานที่คับแคบ ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ การสรรหาหรือคัดเลือกบุคลากรควรสรรหาให้ตรงตามตำแหน่งและคุณสมบัติที่เหมาะสมกับภาระงานนั้น การให้ทรัพยากรมนุษย์ควรใช้ระบบคุณธรรมและความเสมอภาคในการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายบริหารควรมีคุณธรรมหรือธรรมาภิบาลในการให้รางวัลเพื่อจะเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ของบุคลากร ควรจัดสรรแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการจัดอบรมหรือในช่วงที่บุคลากรว่างจากภาระงานนั้นๆ ควรให้บุคลากร ในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลรักษาและจงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา<sup>๗๙</sup>

<sup>๗๘</sup> พระวรารุณ มหาวโร(ถาวร), "การปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล เขาวง อำเภอรือไร จังหวัดร้อยเอ็ด", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

<sup>๗๙</sup> พระสถิตย โปธิญาโณ (โพธิ์หล้า), "การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

**พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่" ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรและประชาชนที่มีการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนประชาชน พบว่า ประชาชน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่ พบว่า บุคลากรและประชาชน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อพิจารณาตามหลักธรรมาภิบาล พบว่า หลักความรับผิดชอบมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน หลักคุณธรรมและหลักความโปร่งใสมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนหลักนิติธรรม หลักการมีส่วนร่วม และหลักความคุ้มค่า พบว่าบุคลากรและประชาชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ซึ่งได้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับตัวผู้บริหารและคณะผู้บริหารมากกว่าองค์กรและมีผลในภาพรวมทั้ง ๖ หลักอยู่ในระดับความแตกต่างเป็นส่วนใหญ่ หากแต่ยังคงมีบุคลากรและประชาชนเป็นบางส่วนที่ยังมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารมีความไม่เป็นกลางทางด้านการบังคับบัญชา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งการไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชั้นล่าง อุปสรรคในการทำงานที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรได้ไม่ค่อยเหมาะสม กับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้งานที่ทำนั้นเกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ง่าย<sup>๔๐</sup>

**พระครูพนทวิวัฒน์ วีระมโฆ (มินุสรณ์)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี " ผลการวิจัยพบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสารณียธรรมทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๓.๖๑ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสารณียธรรม ๖ อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารณียธรรม ๖ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการนำหลักสารณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตาคุณกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาวัจจกรรม เจ้าหน้าที่ที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ ด้านเมตตาภินิหารกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธตคุณกิจ เจ้าหน้าที่ต้องมีความ

<sup>๔๐</sup> พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล (จักร์แต), "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่จังหวัดแพร่", วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ข้อเสีย ไม่เห็นแก่เงินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบ ด้านศีลสามัญญตา ความเป็นธรรม ข้อเสีย สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทฤษฎีสามัญญตา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง<sup>๔๑</sup>

**พระสัขัย จิตตสุโก (ลุ่มดี)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์" ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการให้บริการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ในการให้บริการของสำนักงานเทศบาลนครสวรรค์ เจ้าหน้าที่ควรมีความใส่ใจในการให้บริการ ให้คำแนะนำช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ ให้ความสะดวกรวดเร็วในการบริการ ใช้วาจาด้วยน้ำเสียงที่สุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต ไม่แสดงอารมณ์และท่าทางที่ไม่เหมาะสม มีความกระตือรือร้นในการบริการ ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เสียสละ เพื่อการบริการที่ดี วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมอย่างเสมอต้นเสมอปลาย และพร้อมที่จะรับฟังปัญหา ช่วยเหลือและแก้ไขปรับปรุงงานด้านบริการให้ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อไป<sup>๔๒</sup>

**พระมหาชินวัฒน์ ธมฺมธมฺม (หาญกุล)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม" ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม พบว่าปัญหา อุปสรรค คือ บุคลากรบางส่วนยังไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายหรือข้อบัญญัติต่างๆได้อย่างเคร่งครัด บุคลากรบางส่วนยังขาดระเบียบวินัยในการปฏิบัติงานเห็นประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ข้อเสนอแนะคือผู้บริหารต้องนำเอาหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานของเทศบาลไปในทิศทางเดียวกัน โดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่ชอบธรรม เทศบาลเมืองสามพราณ ควรสร้างทัศนคติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์การเพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นการพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลโดยเฉพาะบุคลากรฝ่ายบริหารต้องเป็นผู้นำที่มีความรอบรู้และมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นที่ตั้งเป็นธรรมกับประชาชนทุกชุมชนและมีความเสมอภาค ต่อโครงการพัฒนา ด้วยการเปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าวและมีส่วนร่วมทุกมิติครอบคลุมขอบเขตชัดเจน

<sup>๔๑</sup> พระครูอนันตวิวัฒน์ วีระธมฺโม (มีนุสรณ์), "การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

<sup>๔๒</sup> พระสัขัย จิตตสุโก (ลุ่มดี), "ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ต่อการบริหารงานของเทศบาลทั้งระบบตามหลักธรรมาภิบาล จนนำภาคองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดแบบยั่งยืน<sup>๘๓</sup>

**พระมหาสุเทพ สุธะเมธี (ดีเยี่ยม)** ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก" ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และประสบการณ์ทำงาน ต่างกัน มีทัศนะต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกัน ปัญหา อุปสรรค ในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน คัดเลือกเครือญาติเข้ามาทำงาน เรียบร้อยผลประโยชน์ในการบรรจุพนักงาน ไม่สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรไม่เพียงพอ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรไม่ต่อเนื่อง จัดสรรงบประมาณไม่เพียงพอต่อการจัดสวัสดิการให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบเห็นแต่ความสำคัญกับเครือญาติ พนักงานไม่มีความผูกพันกับองค์กร มีการโอนหรือย้ายบ่อย ไม่มีนโยบายสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน ไม่มีนโยบายให้คำปรึกษาแก่พนักงานในการโอนย้าย ปรับเปลี่ยนตำแหน่ง ส่วนข้อเสนอแนะ มีดังนี้ ผู้บริหารควรเว้นจากอคติ ควรใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และปฏิบัติตามหลักเหตุผลนิยม ใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครองนักบริหารที่ดี หลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยความถูกต้อง รู้จักคิด พูด ทำ กิจการงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสม<sup>๘๔</sup>

จากการทบทวนผลงานเอกสารและวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สรุปได้ว่า การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงานในการนำเอาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่การงาน ควรให้บุคลากร ได้เสนอความต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ควรสร้างอาคารสำนักงานใหม่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลรักษาและสนใจ มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา ใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครองนักบริหารที่ดี หลักความถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วยความถูกต้อง รู้จักคิด พูด ทำ และปฏิบัติงานได้เหมาะสม

<sup>๘๓</sup> พระมหาชินวัฒน์ ธรรมโสภณ (หาญกุล), "การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

<sup>๘๔</sup> พระมหาสุเทพ สุธะเมธี (ดีเยี่ยม), "การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก", *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

ตารางที่ ๒.๘ สรุปสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                       | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                          | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักกฏอริบท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ | พูนสุข ภูสุข (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)              | ๒๕๕๖ | ปริมาณ/คุณภาพ  | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักกฏอริบท ๔ โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีด้านฉันทะมีค่าเฉลี่ยสูงสุด                                                                                                                                                                                                                                          |
| ๒        | ประสิทธิภาพการบริหารจัดการของพนักงานเทศกิจ สำนักงานเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร                                                   | เอกราช ปลอดโปร่ง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)          | ๒๕๕๘ | ปริมาณ/คุณภาพ  | ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ควบคุมหรือหัวหน้าควรตรวจตราผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มจำนวนเจ้าหน้าที่ให้เพียงพอกับงานจัดทีมบริหารสำหรับงานเร่งด่วนหรืองานเฉพาะหน้า การมอบหมายงานต้องมีความชัดเจน ในกระบวนการขั้นตอนเพิ่มแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ค่าล่วงเวลา โบนัส เพื่อให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| ๓        | ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์                                                       | วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๗ | ปริมาณ/คุณภาพ  | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่น อยู่ในระดับมาก ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ ไม่มีการวางแผนที่จะสำรวจความคิดเห็นของประชาชนก่อนที่จะจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังมีจำนวนน้อยไม่พอกับงานที่ปฏิบัติ ไม่ค่อยได้จัดอบรม หรือจัดศึกษาดูงาน ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ                              |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                  | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                     | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                                                                                                             |                                                                           |      |                | ในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากประชาชน และผู้นำชุมชนในเทศบาล การแจ้งข่าวสาร การประชุม บางครั้งมีความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์ มีปัญหาเกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต                                                                                                                                                                                                                |
| ๔        | ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว                                                | พระสมแก้ว กา<br>รุณีโก (ขันติชัย)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๗ | ปริมาณ         | ประสิทธิภาพการบริหารงานของวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อุปสรรคที่เกิดขึ้นในวิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก คือ พระนิสิตบางส่วน มีทักษะการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ มีการผลิตสื่อการเรียนการสอนน้อย วิทยาลัย ขาดงบประมาณในการส่งเสริมให้บุคลากร มีความรู้ความสามารถ ด้านการผลิตสื่อการเรียน การสอนให้กับนิสิต                                                                                                           |
| ๕        | ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ กรณีศึกษา บริษัท แอมพาสอินดัสตรี จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ | ไพบุลย์ ตั้งใจ<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)                    | ๒๕๕๓ | ปริมาณ         | โดยรวมอยู่ในระดับมาก ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ในด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน) ปัญหาและอุปสรรค ได้แก่ รายได้ยังไม่เพียงพอ สภาพแวดล้อมยังไม่ค่อยสะอาด สวัสดิการยังไม่ครอบคลุม เทคโนโลยีในด้านการเอกสารยังไม่ดีพอ สถานที่ จอดรถน้อย ความล่าช้าด้านเอกสาร การให้คำปรึกษากับลูกค้ายังไม่ดีเท่าที่ควร และ เจ้าหน้าที่ยังไม่เพียงพอ ดังนั้นแนวทางการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                            | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                            | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๖        | ประสิทธิภาพในการดำเนินการ<br>ปราบปรามยาเสพติดของเจ้าหน้าที่<br>ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมือง<br>นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ | พันตำรวจตรี มานพ<br>เนียรภาค<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)             | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | ประสิทธิภาพในการดำเนินการ. . โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัญหา<br>อุปสรรคในการดำเนิน การปราบปรามยาเสพติด ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ<br>สถานีตำรวจภูธรเมืองนครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ขาดแคลน<br>งบประมาณ สวัสดิการ อุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัย และกำลังพล<br>มีค่อนข้างจำกัด                                                                                                               |
| ๗        | ประสิทธิภาพการบริหารงานของ<br>วัดพัฒนาตัวอย่างในอำเภอลาด<br>หลุมแก้ว จังหวัดปทุมธานี                                  | พระครูปทุมเขตวิกรม<br>(สมพงษ์ รวิวัฒน์)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)  | ๒๕๕๖ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | พระสงฆ์และประชาชน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก<br>ทุกด้าน ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับประสิทธิภาพ คือ พระสังฆาธิการ<br>ส่วนมากไม่มีการวางกฎระเบียบที่แน่นอนสำหรับการปฏิบัติของผู้ที่อยู่ใน<br>ปกครอง พระสังฆาธิการไม่มีมาตรการรองรับความผิดในเรื่องบถลงโทษ<br>ขาดการวางแผนในเรื่องแผนปฏิบัติงานประจำปี ขาดการเรียนรู้ที่มี<br>ประสิทธิภาพในเรื่องตัวบุคลากรผู้สอน ผู้ถ่ายทอดความรู้ |
| ๘        | การพัฒนาประสิทธิภาพการ<br>ปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔<br>ของบุคลากรเทศบาลตำบลเขาทราย<br>อำเภอทับคล้อ จังหวัดพิจิตร    | พระครูสังฆรักษ์ธรรมาภ<br>สุภโท (จำปาเทศ)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | ทุกด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการนำหลักอิทธิบาท<br>๔ มาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นหลักสำคัญใน<br>การปฏิบัติงานนำมาพัฒนาประสิทธิภาพและประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม<br>กับงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ                                                                                                                                                                   |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                      | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                           | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๙            | ประสิทธิภาพการบริหารงานตาม<br>หลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลเทพรักษา อำเภอสังขะ<br>จังหวัดสุรินทร์ | พระมหาประสพสุข<br>ปิยภาณี (สุขล้วน)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬ<br>าลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน. . โดยภาพรวม อยู่ในระดับ<br>ปานกลางข้อเสนอแนะองค์การบริหารส่วนตำบลเทพรักษาควรมีการ<br>สรุปผลการดำเนินการและนำเสนอต่อสาธารณะอยู่ตลอดและต้องเปิด<br>โอกาสให้ประชาชนหรือหน่วยงานภายนอกได้มีส่วนร่วมในการ<br>ติดตามแผนงานและโครงการต่างๆ อยู่ตลอด และเปิดโอกาส<br>ให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินผลงานโดยการจัดทำ<br>ระเบียบ ข้อบัญญัติเทศบาล |
| ๑๐           | การประเมินกระบวนการทำงานเพื่อ<br>ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานของ<br>อำเภอสนักำแพง จังหวัดเชียงใหม่                    | สุรกานต์ เข้มเพชร<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)                                     | ๒๕๕๖ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | เทศบาลตำบลบวัก้าง มีจุดเด่น คือในแต่ละกระบวนการงานของเทศบาล<br>มีการจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่<br>ความรับผิดชอบ และการจัดสรรบุคลากรเพื่อดำเนินการ ลดขั้นตอน<br>การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ                                                                                                                                                          |
| ๑๑           | การประยุกต์พรหมวิหาร ๔<br>เพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร<br>เทศบาลตำบลอ้อมใหญ่<br>อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม      | พระไพฑูรย์ เมธิโก<br>(มหาบุญ) (มหาวิทยาลัย<br>มหาจุฬาลงกรณราช<br>วิทยาลัย)      | ๒๕๕๕ | ปริมาณ             | โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะควรจัดลำดับความสำคัญ<br>ของงานและควรทำงานที่เร่งด่วนก่อน ควรใช้หลักเหตุผลและใช้<br>หลักฐานทางข้อมูลเป็นสำคัญ จัดให้มีการช่วยเหลือผู้อื่น ต้องจัดให้มี<br>การอบรมธรรมะให้บุคลากร ต้องสอนบุคลากรให้ปฏิบัติงานด้วยความ<br>จริงใจ ควรช่วยเหลือกันในการทำงาน ส่งเสริมความสามัคคีด้วยการ<br>แข่งกีฬา                                                  |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                            | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                     | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|              |                                                                                                                                       |                                                           |      |                    | แสดงความยินดีชมเชยให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานดีขึ้นต้องมีความ<br>เด็ดขาดไม่กลัวกับปัญหาจากบุคคลที่ไม่ทำงาน ต้องมีกฎเกณฑ์การ<br>เลื่อนตำแหน่งให้แน่นอน ควรให้ความยุติธรรมกับผู้ปฏิบัติงานทุกคน<br>เท่าเทียมกัน                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ๑๒           | การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาธรรม<br>๔ ของตำรวจจราจรสถานีตำรวจภูธร<br>เมืองขอนแก่น                                                        | เรต้า จันทรเหลียง<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๖ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | ควรมีจิตสำนึกเห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน พัฒนาความซื่อสัตย์<br>ตรงต่อเวลา ตระหนักและรักในหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างมีสติ มีความ<br>ไตร่ตรอง อดทน ขยันหมั่นเพียร มีความเสียสละ ดำรงชีวิตให้พอเพียง<br>ฝึกควบคุมอารมณ์โดยใช้ธรรมเข้ากล่อมเกลาคจิตใจเพื่อลดความตึง<br>เครียด ปฏิบัติงานตามอุดมคติตำรวจอย่างเคร่งครัด เพื่อประโยชน์สุข<br>ของประชาชนเป็นสำคัญ                                                                                                                      |
| ๑๓           | การประเมินความสามารถขององค์กร<br>ปกครองส่วนท้องถิ่นในการปฏิบัติงาน<br>ตามโครงการ“ระบบบัญชีคอมพิวเตอร์<br>ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” | ปวันรัตน์ วิพงษ์พันธ์<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)           | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | การใช้ CIPP Model ในการปฏิบัติงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง<br>ด้านปัญหาและอุปสรรค พบว่าเกิดจากข้อมูลทางการบัญชีไม่เป็น<br>ปัจจุบัน การบันทึกบัญชี ยุ่งยากมากกว่าการบันทึกบัญชีแบบเดิม<br>บุคลากรมีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับสายงานที่ต้องการ การทำงาน<br>ของระบบไม่มีความพร้อมเพียงพอ รายงานประจำปีเทศบาลอยู่ดี<br>อุปกรณ์ที่ใช้งานด้อยประสิทธิภาพ ระยะเวลาในการอบรมเจ้าหน้าที่<br>น้อยเกินไป และไม่มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาเกิดขึ้น<br>หลังจากมีการใช้งานระบบ |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                 | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                          | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๔           | การปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการของ<br>โรงเรียนในอำเภอเฉลิมพระเกียรติ<br>จังหวัดน่าน                                          | พิระพงษ์ ไชยเชิด<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)                     | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | การประเมินผลการปฏิบัติงานนอกจากจะช่วยในการลดพฤติกรรมการ<br>เบียดเบียนเพื่อนร่วมงานได้แล้ว ยังก่อให้เกิดการปรับปรุงในการ<br>ทำงาน ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น                                                                                                            |
| ๑๕           | การปฏิบัติงานวิชาการของผู้บริหาร<br>สถาบันการพลศึกษา<br>วิทยาเขตเชียงใหม่                                                  | อานันตยา คำชมพู<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)                      | ๒๕๕๒ | ปริมาณ             | ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเห็นว่ายังไม่ได้สร้างระบบเครือข่าย<br>เทคโนโลยีสารสนเทศให้เชื่อมโยงทางวิชาการ กับสถาบันทั้งใน<br>และต่างประเทศและยังไม่ได้พัฒนาระบบสารสนเทศงานประกัน<br>คุณภาพให้เป็นปัจจุบัน                                                                                     |
| ๑๖           | ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและ<br>ประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษา<br>ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)<br>สำนักงาน<br>เขตลพบุรี | ลลิตา โกลลจันทร์<br>(มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี<br>ราชมงคลธัญบุรี)   | ๒๕๕๕ | ปริมาณ             | คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)<br>สำนักงานเขตลพบุรี ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการ<br>ทำงานโดยรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กัน<br>ค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด คือ ด้านความ<br>เสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร |
| ๑๗           | ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและ<br>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน<br>กรณีศึกษา ธนาคารออมสิน<br>ภาค ๑                           | ณัฐธินันท์ พิศวงค์(มหา<br>วิทยาลัยเทคโนโลยีราช<br>มงคลธัญบุรี) | ๒๕๕๕ | ปริมาณ             | มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน<br>แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ไม่มี<br>ความสัมพันธ์                                                                                                                                                   |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับ<br>ที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                           | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                        | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๑๘           | การตั้งเป้าหมายชีวิตการทำงาน<br>และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้<br>แรงงานไทยในในประเทศอังกฤษ :<br>กรณีศึกษา ผู้ใช้แรงงานในภาค<br>บริการ ณ กรุงลอนดอน | ชัยรัตน์ นทีประสิทธิ์พร<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)            | ๒๕๕๔ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | ควรจะศึกษาถึงข้อดี-ข้อเสีย และผลที่จะได้รับหากเดินทางไปประเทศ<br>อังกฤษ ส่วนผู้ที่อาศัยอยู่ในประเทศอังกฤษก็ควรเรียนรู้ และปรับตัวให้<br>เหมาะสมกับสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ภาครัฐ ควรให้ข้อมูลความรู้<br>แก่ผู้ที่จะเดินทางไปอังกฤษก่อนเพื่อมิให้กลายเป็นการตัดสินใจที่<br>ผิดพลาด |
| ๑๙           | การศึกษาอุปนิสัย ๗ ประการของผู้มี<br>ประสิทธิผลสูงต่อคุณภาพชีวิตการ<br>ทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ<br>ในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่                  | ดนุตรา ชัยชนะมงคล<br>(มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)                  | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่รู้สึกว่าตนเองได้รับคุณภาพชีวิต<br>จากการปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในเกณฑ์ปานกลาง<br>หากมหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานตามมาตรฐาน<br>ที่ควรได้รับ จะส่งผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ของบุคลากร<br>ได้เป็นอย่างมาก     |
| ๒๐           | ความคาดหวังของประชาชนต่อการ<br>ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเทศบาล<br>ตำบลภาษี อำเภอกาฬิ จังหวัด<br>พระนครศรีอยุธยา                                         | ณลิย เกษจันทร์ทิศา<br>(มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>พระนครศรีอยุธยา) | ๒๕๕๓ | ปริมาณ             | การส่งเสริมคุณภาพชีวิต ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ<br>คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา คือ ด้านสังคม ด้านการศึกษา ด้าน ศาสนา<br>ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ด้านโครงสร้างพื้นฐาน และด้าน<br>เศรษฐกิจ                                                                      |
| ๒๑           | การพัฒนาคุณภาพชีวิตของ<br>ข้าราชการตำรวจศูนย์ฝึกอบรม<br>ตำรวจภูธรภาค ๖ จังหวัดนครสวรรค์                                                              | อำนาจ เจริญสุข<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬ<br>าลงกรณราชวิทยาลัย)   | ๒๕๕๔ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ควรจัดงบประมาณมาบำรุงรักษา<br>อาคารบ้านพัก ระบบสาธารณูปโภค โดยเฉพาะระบบน้ำประปา ให้ไหล<br>ได้สะดวกตลอดเวลา ปรับปรุงเปิดใช้งานห้องพยาบาล สนับสนุนงบประมาณ<br>เมื่อต้องส่งข้าราชการตำรวจเข้า                                                             |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                         | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                        | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|          |                                                                                                                    |                                                              |      |                    | รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน ควบคุมดูแลค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจให้ได้รับความถูกต้องและเป็นธรรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| ๒๒       | แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิตขององค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดกำแพงเพชร                             | จตุพล เจริญธัญญากร<br>(มหาวิทยาลัยราชภัฏ<br>กำแพงเพชร)       | ๒๕๕๔ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | สภาพการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพ ภาพรวมมีการดำเนินงานในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน แนวทางการพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมคุณภาพชีวิต องค์การบริหารส่วนตำบล จะต้องสร้างค่านิยมที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักความพอประมาณ ความพอเพียง และความมีเหตุผล ตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ควรการสร้างเครือข่ายในการส่งเสริมสวัสดิการ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชน ควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากร |
| ๒๓       | การใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช | ปรางทิพย์ วงศ์วรชาติ<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๖ | ปริมาณ             | ปัญหาการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ นักเรียนดื่มสุรา สูบบุหรี่ ใ้ใบกระท่อม สูบกัญชา และสิ่งเสพติดอื่นๆ ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดกิจกรรมบำบัดยาเสพติดสำหรับนักเรียนที่ติดยา รองลงมาคือ ให้ทำบันทึกความดีและ ควรมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความขยัน เช่น มอบทุนการศึกษาหรือเกียรติบัตร                                                                                                                 |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                          | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                             | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|------|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๔       | การศึกษาพฤติกรรมการรักษาและการล่วงละเมิดศีล ๕ ของพุทธศาสนิกชนกรุงเทพมหานคร                                          | อมร อำไพรุ่งเรือง<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)                         | ๒๕๕๔ | ปริมาณ         | ปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้คนไทยไม่สามารถรักษาศีล ๕ ได้ เป็นเพราะสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว พุทธศาสนิกชนไม่ใส่ใจในศาสนาและเพราะความอยากได้อะไรก็มีรู้จักพอของมนุษย์ แนวทางแก้ไขควร บอกให้รู้ถึงโทษการไม่รักษาศีล ๕ รัฐบาลควรทำให้เศรษฐกิจดีขึ้นเพื่อให้ประชาชนมีงานทำ พ่อแม่ควรให้การอบรมสั่งสอนตั้งแต่ยังเป็นเด็ก ควรมีการจัดกิจกรรมรณรงค์ให้คนหันมาสนใจพระพุทธศาสนามากขึ้น งดสิ่งต่างๆ ที่ทำให้เกิดสิ่งล่อใจ |
| ๒๕       | การใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิตของนักเรียนระดับมัธยมศึกษา โรงเรียนศรีธรรมราชศึกษา อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช | ปรางทิพย์ วงศ์วรชาติ<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)                      | ๒๕๕๖ | ปริมาณ         | ปัญหาการใช้หลักเบญจศีลในการดำเนินชีวิต ข้อที่มีปัญหามากที่สุดคือ นักเรียนดื่มสุรา สูบบุหรี่ ใ้บกระเทียม สูบกัญชา และสิ่งเสพติดอื่นๆ ข้อเสนอแนะ คือ ควรมีการจัดกิจกรรมบำบัดยาเสพติดสำหรับนักเรียนที่ติดยา รองลงมาคือ ให้ทำบันทึกความดีและ ควรมีการจัดกิจกรรมยกย่องชมเชยนักเรียนที่มีความซื่อ เช่น มอบทุนการศึกษาหรือเกียรติบัตร                                                                                                              |
| ๒๖       | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม                                                                     | พระครูปลัดสุทธักดิ์<br>วิริยธโร (คงรักษา)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๕ | คุณภาพ         | ถ้าบุคคลถือปฏิบัติศีล ๕ ต้องปฏิบัติเบญจธรรมด้วยเบญจศีลเป็นข้อที่ควรดเว้น สอนเบญจธรรม เป็นข้อปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความสงบสุข สามัคคีเอื้อเฟื้อต่อกันนับเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืน                                                                                                                                                                                                                                                   |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                             | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                  | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๗       | การประยุกต์หลักศีล ๕ เพื่อพัฒนาพฤติกรรมของบุคคลในสังคม | พระชัยณรงค์ วิจิโต (รองมະรุດ) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)     | ๒๕๕๖ | คุณภาพ         | การนำหลักศีลไปประพฤติปฏิบัติ โดยประกอบด้วยธรรมหลายๆอย่าง โดยอาศัยจิตใจเป็นที่ตั้ง ให้ความประพฤติชอบทางกาย วาจา มีความสงบเรียบร้อยมากยิ่งขึ้น คือ (๑) มีเจตนาตั้งใจเว้น (๒) มีเจตสิก คือความงดเว้น (๓) มีความสำวรด้วยสติ (๔) มีความไม่ก้าวล่วงกิเลสอย่างหยาบทางกายวาจา จึงเป็นศีลประกอบด้วยสติสัมปชัญญะ มีความสำรวมระวัง ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขสันติ ดำเนินชีวิตถูกต้องตามแนวทางพระพุทธศาสนา |
| ๒๘       | การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักเบญจศีลและเบญจธรรม        | พระปลัดพลชัย อนาลโย (ตินวลพเนาว์) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๔ | คุณภาพ         | แนวทางการนำหลักเบญจศีลเบญจธรรมแก้ปัญหาสังคมไทยปัจจุบันโดยการพัฒนาพฤติกรรมของมนุษย์โดยใช้หลักธรรม ๒ ประการเบญจศีล หมายถึง ระเบียบวินัย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับสำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย ทางวาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อยมี ควบคู่ไปกับเบญจธรรม ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติเป็นคนดี มีคุณธรรม มีกาย วาจา ใจ ที่สะอาดงดงาม                                                                                     |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                                                     | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                      | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย    | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๒๙       | ศึกษาพฤติกรรมการนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารและสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร                            | วิไลพร อุ่นเจ้าบ้าน<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)                | ๒๕๕๔ | ปริมาณ            | แนวทางส่งเสริม การนำศีล ๕ ไปใช้ในชีวิตประจำวัน ได้แก่ ส่งเสริมให้กินเจ หรือมังสวิรัตเพื่อสุขภาพมากขึ้น ครอบครัวต้องดูแลเอาใจใส่ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตตั้งแต่ยังเด็กๆ ปลูกจิตสำนึกให้นึกถึงปัญหาที่จะตามมา และรณรงค์เรื่องการแต่งกายสุภาพแบบไทย รักนวลสงวนตัว เข้มงวดเรื่องวัฒนธรรมภาษา และต้องปลูกฝังให้เป็นคนซื่อสัตย์ รณรงค์ให้ความรู้เรื่องพิษภัยของการดื่มสุรายาเสพติด |
| ๓๐       | การศึกษาวิเคราะห์การบริหารองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นตามหลักการบริหารนิยธรรม :กรณีศึกษาเทศบาลตำบลขามใหญ่ อำเภอมืองอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี | พระปลัดสุรพงษ์<br>ฐิตญาโณ (แก้วกอ)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๕ | คุณภาพ            | เทศบาลตำบลขามใหญ่ได้ประยุกต์ใช้หลักการบริหารนิยธรรม ดังนี้ ๑) มีการประชุมกันเนื่องนิตย์ คือประชุมสามัญปีละ ๔ ครั้ง และเมื่อมีปัญหาเร่งด่วนสามารถประชุมวิสามัญได้ และมีการประชุมประจำเดือนของเจ้าหน้าที่ พนักงาน ลูกจ้างของเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งทุกการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยน ระดมความคิดเห็นเพื่อแก้ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน                        |
| ๓๑       | การบริหารงานตามหลักการบริหารนิยธรรม ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น                                                                         | ประยงค์ พรหมมา<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)                     | ๒๕๕๗ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ | พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน. . . โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ควรมีการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่พนักงาน ในด้านการนำอบริหารนิยธรรม ๗ มาใช้กับการ ทำงานให้มากยิ่งขึ้น ส่งเสริมให้มีการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ไม่แสวงหาผลประโยชน์                                                                                                           |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                                    | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                        | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓๒       | การปฏิบัติงานตามหลัก<br>ทศพิธราชธรรมขององค์การบริหาร<br>ส่วนตำบลเขวาสินรินทร์ อำเภอสวีบุรี<br>จังหวัดร้อยเอ็ด | พระวรารุณ มหาวโร<br>(ถาวร)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง<br>กรณราชวิทยาลัย)       | ๒๕๕๖ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | แนวทางปฏิบัติงานตามหลักทศพิธราชธรรม คือ ในการให้ซึ่งต้องไม่หวังสิ่ง<br>ตอบแทน จะต้องมีความต้องเอื้อเพื่อแผ่แก่เพื่อนร่วมงาน<br>และประชาชน ให้กำลังใจ ให้ความรัก ให้ภัยแก่เพื่อนร่วมงาน<br>และประชาชนมีระเบียบวินัยปฏิบัติงานตามระเบียบ อย่างเคร่งครัด รู้จัก<br>บริหารคน บริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ                                                                               |
| ๓๓       | การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ<br>องค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่                                               | พระสฤติย์ โพธิญาณ<br>(โพธิ์กล้า)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง<br>กรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๗ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | ฝ่ายบริหารควรมีคุณธรรมหรือธรรมาภิบาล ในการให้รางวัลเพื่อจะเป็น<br>ขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ควรให้บุคลากร ได้เสนอความ<br>ต้องการในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่างๆ ควรสร้างอาคาร<br>สำนักงานใหม่ให้เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร<br>ผู้บริหารระดับผู้บังคับบัญชา                                                                                        |
| ๓๔       | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล<br>ของเทศบาลเมืองแพร่ จังหวัดแพร่                                               | พระปิยวัฒน์ ปิยสีโล<br>(จักร์แต)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง<br>กรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๔ | ปริมาณ             | โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัญหาและแนวทางในการพัฒนาเกี่ยวกับ<br>การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองแพร่ ผู้บริหารมีความ<br>ไม่เป็นกลางไม่ค่อยยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชั้นล่าง อุปกรณ์<br>ในการทำงานที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน การจัดบุคลากรได้ไม่ค่อย<br>เหมาะสมกับงาน หรือการจัดให้ทำงานมากซับซ้อนจนเกินไปจนทำให้<br>งานที่ทำนั้นเกิดความล่าช้าและผิดพลาดได้ง่าย |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                                                         | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                    | พ.ศ. | ประเภทงานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓๕       | การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสารณียธรรม ๖ : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี | พระครูนนทวิวัฒน์ วิจารณ์ (มีนุสรณ์) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๓ | ปริมาณ         | โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการนำหลักสารณียธรรม ๖ ไปประยุกต์ใช้ เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรกล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการ ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวม ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ มีความซื่อสัตย์ และมีความรับผิดชอบ ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง |
| ๓๖       | ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ของสำนักงานเทศบาลนครนครสวรรค์              | พระสักรัย จิตตสุโก (ลุ่มดี) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)         | ๒๕๕๔ | ปริมาณ         | โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แนวทางการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาประยุกต์ใช้ เจ้าหน้าที่ควรมีความใส่ใจในการให้บริการ วางตนเป็นกลางไม่เลือกปฏิบัติ พร้อมทั้งจะรับฟังปัญหา ช่วยเหลือและแก้ไขปรับปรุงงานด้านบริการให้ดีขึ้นอย่างเต็มความสามารถ ให้ประชาชนเกิดความพึงพอใจสูงสุด                                                             |
| ๓๗       | การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองสามพราณ อำเภอสามพราณ จังหวัดนครปฐม                      | พระมหาชินวัฒน์ ธรรมเสฏฐ์ (หาญกุล) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)   | ๒๕๕๘ | ปริมาณ/คุณภาพ  | โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหารต้องยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย สร้างทัศนคติทางด้านคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นประโยชน์ส่วนรวม เสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดแก่บุคลากรภายในองค์กร เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา               |

ตารางที่ ๒.๘ (ต่อ)

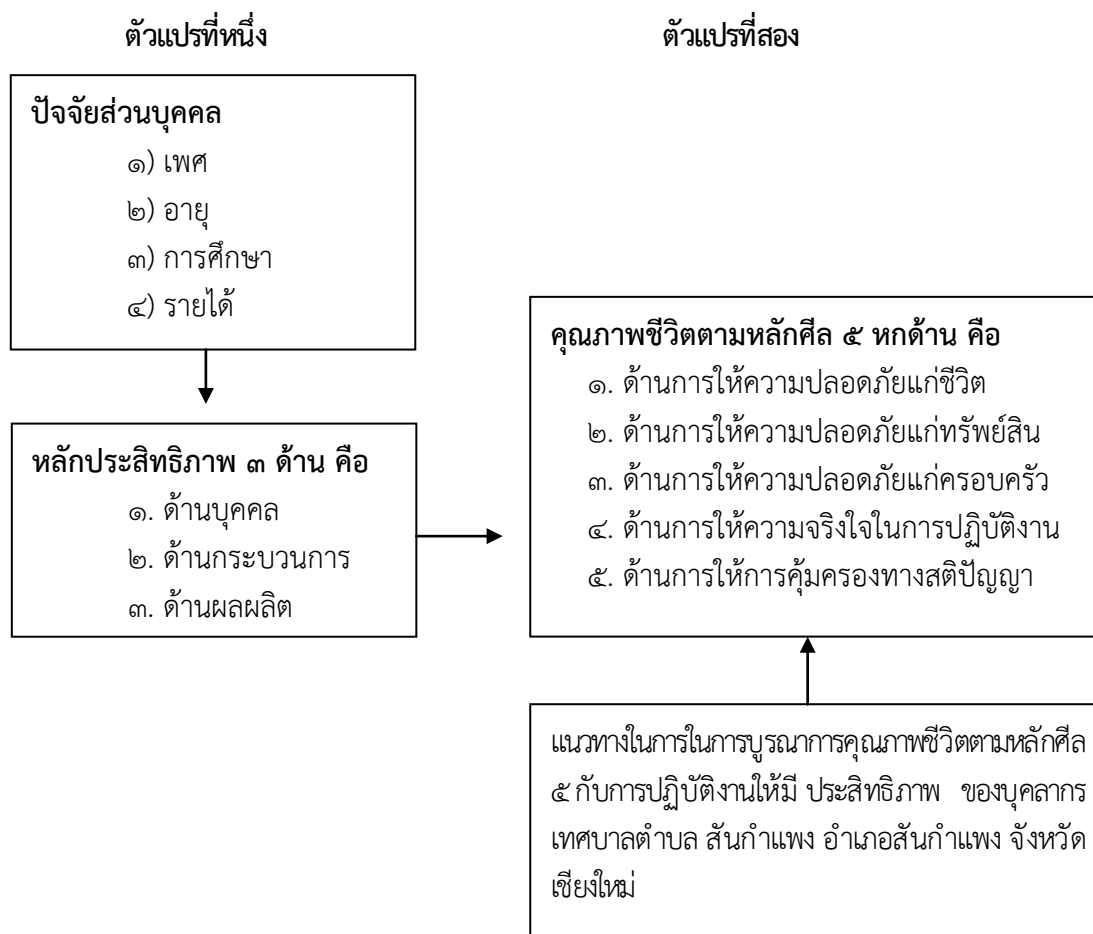
| ลำดับที่ | ชื่อเรื่อง                                                               | ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน                                                           | พ.ศ. | ประเภท<br>งานวิจัย | ผลการวิจัย                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------|--------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ๓๘       | การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมือง<br>จังหวัดพิษณุโลก | พระมหาสุเทพ<br>สุเทพเมธี (ดีเยี่ยม)<br>(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง<br>กรณราชวิทยาลัย) | ๒๕๕๗ | ปริมาณ/<br>คุณภาพ  | ผู้บริหารควรเว้นจากอคติ ควรใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ และปฏิบัติตามหลัก<br>เหตุผลมทิส ใช้หลักธรรมสำหรับนักปกครอง นักบริหารที่ดี หลักความ<br>ถูกต้อง มีการพิจารณาวินิจฉัยปัญหา การทำการตัดสินใจและสั่งการด้วย<br>ความถูกต้อง รู้จักคิด พูด ทำ กิจกรรมงาน และปฏิบัติงานได้เหมาะสมควร<br>เอาใจใส่ดูแลรักษาและจงใจ มีคุณธรรม จริยธรรมอย่างตรงไปตรงมา |

## ๒.๘ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง อำเภอสันกำแพง จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วย ตัวแปรที่หนึ่ง และตัวแปรที่สอง ดังนี้

**ตัวแปรที่หนึ่ง** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ๓ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านบุคคล ๒) ด้านกระบวนการทำงาน ๓) ด้านผลผลิต

**ตัวแปรที่สอง** คือ คุณภาพชีวิตตามหลักศีล ๕ ของบุคลากรเทศบาลตำบลสันกำแพง ๕ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ชีวิต ๒) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ทรัพย์สิน ๓) ด้านการให้ความปลอดภัยแก่ครอบครัว ๔) ด้านการให้ความจริงใจในการปฏิบัติงาน ๕) ด้านการให้การคุ้มครองทางสติปัญญา



แผนภาพที่ ๒.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย