

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศนั้น เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปแล้วว่าจะต้องมีการกระจายอำนาจในการบริหารงาน การตัดสินใจให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนในพื้นที่เพื่อให้สามารถให้บริการสนองตอบความต้องการและสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะดวก รวดเร็วและทันทั่วถึง ซึ่งหน่วยงานหรือองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดก็คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สำหรับในประเทศไทยนั้นนับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพ.ศ. ๒๕๔๐ เป็นต้นมา ประเทศไทยได้เล็งเห็นและให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วยการมอบหมายอำนาจหน้าที่ภารกิจให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นโดยการให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น^๑

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรโดยปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรก็อาจประสบกับปัญหาหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ เพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้น จะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ โดยเฉพาะการออกแบบโครงสร้างของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องบรรจุคนที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างดีและควรมีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ^๒

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลายรูปแบบด้วยกัน ทั้งการพัฒนาตนเองและพัฒนาโดยองค์กร การเลือกวิธีการใดเป็นแนวทางในการพัฒนานั้นก็ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของแต่ละองค์กรและกลุ่มบุคคล ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไปจะเริ่มต้นตั้งแต่บุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ได้เข้าปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในองค์กร แต่ในบางกรณีองค์กรอาจมีความต้องการพัฒนาบุคลากรขึ้นใช้เองเป็นการเฉพาะ องค์กรอาจพัฒนาบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ได้โดยรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน

^๑โกวิท พวงงาม, มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น : วิสัยทัศน์กระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๔.

^๒ดนัย เทียนพุฒ, การบริหารทรัพยากรบุคคลในศตวรรษหน้า, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๕๐-๑๕๔.

การประชุมสัมมนา และการศึกษา เป็นต้น^๓ การอบรมหรือการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการฝึกอบรมนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงโดยอ้อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากรผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆอย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยาและศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเอื้ออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น มีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ นอกเหนือไปจากการฝึกอบรม มีความเข้าใจถึงหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่เพื่อให้สามารถปฏิบัติต่อผู้เข้าอบรมได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเข้าใจถึงหลักการวิจัยทางสังคมศาสตร์อยู่บ้างพอที่จะสามารถทำการสำรวจเพื่อรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่จำเป็นในการบริหารงานฝึกอบรมได้ นอกจากนี้ผู้ดำเนินการฝึกอบรมยังจำเป็นที่จะต้องมีความสามารถในการสื่อสารทั้งด้านการเขียนและการพูดในที่ชุมนุมชน ตลอดจนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อให้สามารถติดต่อสื่อสารกับกลุ่มผู้เข้าอบรมและประสานงานกับผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย^๔

ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพ และความสำเร็จขององค์กรโดยปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรได้ แต่ในขณะเดียวกันทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละองค์กรก็อาจประสบกับปัญหาหลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากร การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อองค์กร การขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงจำเป็นต้องมีการดำเนินการปรับปรุงอย่างเป็นระบบเพราะหากไม่ดำเนินการตามกระบวนการอย่างเป็นระบบนั้นจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้โดยเฉพาะการออกแบบโครงสร้างของงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต้องบรรจุคนที่มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างดีและควรมีการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์อย่างสม่ำเสมอ^๕

จากการที่รัฐบาลมีนโยบายให้ความอิสระแก่ท้องถิ่น โดยการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งประกอบด้วย องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งองค์กรดังกล่าวมีทั้งบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานส่วนท้องถิ่น และบุคลากรที่มาจากการเลือกตั้งเพื่อมาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการ และดำเนินงานในชุมชนท้องถิ่น บุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวมีความแตกต่างกันทั้งแนวคิด ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับชุมชนและท้องถิ่น อาจทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ การพัฒนาการประสานงาน กฎระเบียบ ประชาชนอาจขาดความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานใน

^๓ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดียนสโตร์, ๒๕๓๓), หน้า ๒๙๖.

^๔ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์ : มุ่งสู่อนาคต, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ตะวัน, ๒๕๕๐), หน้า ๑๔๖-๑๔๗.

^๕เกื้อจิตร ชีระกาญจน์, การฝึกอบรมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๘), หน้า ๑๒๔.

องค์กร ซึ่งอาจส่งผลให้เจตนารมณ์ของการจัดตั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตอบสนองและแก้ไข ปัญหาท้องถิ่นไม่สามารถบรรลุผลได้เท่าที่ควร^๖

จากภารกิจต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งมีมากมายหลายด้าน บุคลากรซึ่ง หมายถึงพนักงานส่วนตำบลก็ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหน้าที่แตกต่างกันตามสายงาน และแต่ละสายงานก็จะมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้นการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณี พิเศษ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ปริมาณงาน ย่อมไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อสภาพ ขวัญและกำลังในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น^๗

จากสภาพปัญหาของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ ปัญหาในด้าน คุณภาพของงานโดยคนนั้นแตกต่างกันหลายลักษณะ ทั้งในลักษณะของการด้อยความรู้ ทักษะเชิง วิชาชีพ การขาดทัศนคติที่ดีต่องาน และขาดความสามารถที่จะปรับตัวเข้ากับเป้าหมาย ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ภายในองค์กร สภาพปัญหาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นที่คนที่มีขาดคุณภาพและไม่ครบตามจำนวนที่ต้องการ ย่อมประสบปัญหาอันจะนำไปสู่ความ ล้มเหลวได้ การพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรโดยทั่วไป จะเริ่มตั้งแต่การเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้รับมอบหมาย ในองค์กร แต่ในบางกรณีองค์กรอาจมีความต้องการพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรโดยเฉพาะ องค์กร อาจพัฒนาบุคคลก่อนเข้าปฏิบัติหน้าที่ก็ได้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถทำได้หลายวิธี เช่น การศึกษา การฝึกอบรม เป็นต้น ทั้งนี้บุคลากรทุกระดับขององค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่าง เท่าเทียมกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ องค์กรบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เนื่องจากเห็นความจำเป็นและ ความสำคัญในการกระตุ้นเร่งเร้าและสนับสนุนการพัฒนาความรู้ในด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดทักษะประสบการณ์ต่างๆ ให้แก่บุคลากรขององค์กร และด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีคุณธรรมเที่ยงตรงซื่อสัตย์ และสุจริตเข้ามาเพิ่มในองค์กร ต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้กับ องค์กรให้นานที่สุดและใช้งานบุคลากรเหล่านั้นให้คุ้มค่า การมีบุคลากรที่ดีในองค์กรๆ ก็จะประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น สร้างคุณค่าให้แก่คนทำงาน สร้างคุณค่าให้แก่ องค์กรหรือหน่วยงาน สร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ และสร้างคุณค่าให้แก่สังคมประเทศชาติ ตามลำดับ

^๖ ชูชัย สมितिไกร, การฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ วิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗.

^๗ ไพญศรี วายวานนท์, การจัดการทรัพยากรคน, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนา บริหารศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๘๗-๘๘

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๒.๔ เพื่อประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในแต่ละด้านเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างหรือไม่อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในแต่ละด้านเป็นอย่างไร

๑.๓.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้หลักทฤษฎี ๔ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเฉพาะประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ตามแนวคิดทฤษฎีของ John M.Ivancevich

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากร ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ประกอบด้วย ผู้บริหาร สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก ข้าราชการส่วนท้องถิ่น ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปจำนวน ๑๗๐ คน และผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ๘ คน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

องค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย ตั้งแต่เดือนมีนาคม ๒๕๕๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ รวมระยะเวลา ๑๒ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีสถานภาพต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๖ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ที่มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง แนวทางหรือวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ได้แก่ได้แก่ ๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

ประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นจากการใช้แนวทางหรือวิธีการต่างๆ ในการบริหารจัดการกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลปาลัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ซึ่งวัดผลได้จาก ระดับความคิดเห็นใน ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

หลักภาวนา ๔ หมายถึง การทำให้เจริญ ทำให้เป็น หรือทำให้เกิดขึ้น รวมถึงการฝึกอบรมหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและมีคุณธรรมในด้านต่างๆ ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑)กายภาวนา ๒)ศีลภาวนา ๓)จิตภาวนา ๔)ปัญญาภาวนา

การประยุกต์ใช้หลักภาวนา ๔ หมายถึง การนำเอาหลักภาวนา ๔ มาประยุกต์ใช้กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน เพื่อให้งานหรือกิจกรรมที่ทำนั้นมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น หรือสามารถบรรลุผลได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วยิ่งขึ้น

กายภาวนา หมายถึง การทำกายให้เจริญ ให้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ รวมทั้งการพัฒนากายให้มีความสัมพันธ์กับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง ดีงาม เป็นคุณประโยชน์และเป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลาย

ศีลภาวนา หมายถึง การอบรมกาย วาจา ให้อยู่ในศีลในธรรม โดยเฉพาะศีล ๕ เพื่อสร้างความมีระเบียบวินัยให้กับตนเอง และเพื่อขจัดกิเลสอย่างหยาบ เช่น มีสัมมาวาจา (การเจรจาชอบ) มีสัมมากัมมันตะ (การทำงานชอบ หรือการกระทำชอบ) มีสัมมาอาชีวะ (การเลี้ยงชีพชอบ) เป็นต้น

จิตภาวนา หมายถึง การพัฒนาหรือฝึกฝนอบรมจิตให้มีคุณสมบัติครบทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านคุณภาพของจิต (มีคุณธรรมต่างๆ) ด้านสมรรถภาพของจิต (ความสามารถของจิต) ด้านสุขภาพของจิต (จิตที่มีสุขภาพดี เป็นสุข สดชื่น เบิกบาน) เช่น มีสัมมาวายามะ (ความเพียรชอบ) มีสัมมาสติ (ความระลึกชอบ) มีสัมมาสมาธิ (ความตั้งใจมั่นชอบ) เป็นต้น

ปัญญาภาวนา หมายถึง การทำให้เจริญองงาม หรือการฝึกฝนอบรมจิตให้มีปัญญา ให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง หรือตามสภาวะที่มันเป็น เช่น มีสัมมาทิฐิ (ความเห็นถูกต้อง ความรู้ถูกต้อง ความเข้าใจถูกต้อง) มีสัมมาสังกัปปะ (ความดำริชอบ) เป็นต้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้ทราบระดับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๗.๒ ได้ทราบผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูนลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๗.๓ ได้ทราบปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

๑.๗.๔ ได้ทราบแนวทางในการนำหลักภาวนา ๔ ไปประยุกต์ใช้กับการบริหารจัดการกับบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน และขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของงานหรือกิจกรรมที่ทำนั้นมากยิ่งขึ้นตามลำดับ

๑.๗.๕ ผลจากการวิจัยจะนำไปเป็นสารสนเทศ เพื่อการพัฒนาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน