

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎี รวมทั้งเอกสารงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ได้ทำการศึกษา คือ

- ๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
- ๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ๒.๓ หลักภวนา ๔
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก
- ๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผล เป็นแนวคิดหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อการทำงานของแต่ละบุคคลในแนวทางที่เขาประสงค์ ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้ามาเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

๒.๑.๑ ความหมายของประสิทธิผล

ทุกองค์การหวังให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และมีประสิทธิผลในการดำเนินงาน ซึ่งการที่องค์การจะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลนั้นมียองค์ประกอบหลายอย่าง มีผู้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ดังนี้ว่า ประสิทธิผลหมายถึง ผลของการทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยที่ความสำเร็จของงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นอาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่ประหยัดหรือไม่มีประสิทธิภาพก็ได้สอดคล้องความหมายที่ว่า ประสิทธิผล เป็นการวัดผลผลิตของงาน(Output) ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ซึ่งบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เป็นการอธิบายถึงการกระทำที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการทำงานที่สามารถช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิผลจะอธิบายถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the right things) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการที่จะทำให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ส่วนประสิทธิภาพจะแสดงถึง

ความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด^๑ และ ประสิทธิภาพ หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ประสิทธิภาพจึงเป็นเรื่องของความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่างๆ ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายเอาไว้ องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย^๒

จากความหมายพอจะสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การปฏิบัติงานได้สำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานได้นักวิชาการได้ให้คานิยามของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้อย่างหลากหลายตามแนวคิดการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าหมายถึงกระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำงานและในเวลาทำงานเสร็จสิ้นลงแล้วเพื่อที่จะหาข้อสรุปว่างานที่ทำนั้นได้รับความสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่และมีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้นอันเป็นผลทำให้งานไม่สำเร็จตามความคาดหวังและจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไรเพื่อให้การทำงานเกิดความสำเร็จตามความคาดหวังหรือใกล้ความคาดหวังมากที่สุด^๓ เช่นเดียวกับการได้เพิ่มเติมแง่มุมหนึ่งเข้าไปในคากัดความเหล่านั้นว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานคือการประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละรายโดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพสำหรับการพัฒนาของเขาด้วย^๔ และได้สรุปวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานว่าโดยทั่วไปการประเมินผลจะวัดทั้ง ๓ ด้านคือวัดความรู้ (Cognitive) วัดความรู้สึก (Affective) และวัดการปฏิบัติ (Psychomotor)^๕

สรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร คือ การที่ผู้บังคับบัญชาดำเนินการพิจารณาประเมินค่าการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของงาน โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้ว ให้ทราบว่ามีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับใด รวมไปถึงการประเมินด้านความรู้ (Knowledge) ทศนคติ (Attitude) พฤติกรรม (Behavior) และงานที่ได้รับมอบหมาย (Results) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุง ส่งเสริม และ พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และ บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือได้ว่าเป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อวัดคุณค่าของบุคลากรในด้านการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่จะวัดคุณค่าของบุคลากร คือ ผู้บังคับบัญชาโดยตรงของบุคคลนั้น

^๑ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : วิสธิ์พัฒนาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖.

^๒พิทยา บวรวัฒนา, **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, พิมพ์ครั้งที่ ๓**, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภารพิมพ์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗๖.

^๓ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, **พฤติกรรมบุคคลในองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๓๐.

^๔เริงศักดิ์ ปานเจริญ, **รู้เขารู้เรา : เทคนิคการบริหารบุคคลที่ยึดหลักจิตวิทยาอุตสาหกรรมเป็นพื้นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๓), หน้า ๓๖

^๕อุทัย หิรัญโต, **เทคนิคการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๑๕๕ - ๑๕๙.

โดยการวัดคุณค่าหรือการประเมินนั้น เป็นการเทียบระหว่างผลการปฏิบัติงานของบุคคล กับ มาตรฐานที่วางไว้ในตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานถือว่าเป็นประโยชน์ในด้านการควบคุมและตรวจสอบระดับคุณค่าของบุคลากรในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บริหารทราบถึงความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆในการปฏิบัติงานทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อวางแผนและกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะต่างๆให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรเพื่อพิจารณาความดีความชอบและรางวัลต่างๆสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นและรวมไปถึงพิจารณาแก้ไขตกเดือนลงโทษสำหรับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ามาตรฐานที่องค์กรกำหนดเพื่อเสริมสร้างและรักษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานจึงจำเป็นต้องเลือกปัจจัยที่จะนำมาใช้ในการประเมิน หรือให้คะแนนเพื่อชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลและปัจจัยดังกล่าวจะต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการประเมินด้วยเรื่องคุณภาพของงานและความถูกต้องของการปฏิบัติงานเรื่องปริมาณงานเรื่องทัศนคติหรือท่าทางและวิธีการปฏิบัติงานเรื่องระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติภาระหน้าที่เฉพาะงานหนึ่งเรื่องการตรงต่อเวลากำหนดงานเสร็จและการปฏิบัติงานและเรื่องความสำเร็จสมบูรณ์ของงานในระยะเวลาที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ ก็แล้วแต่ แม้งานนั้นจะมาจากบริบทที่แตกต่างกันก็ตาม ทุกอย่างย่อมคำนึงถึงเป้าหมายและผลลัพธ์ของงานเป็นสำคัญ และการจะสร้างงานให้มีประสิทธิภาพได้นั้นต้องมีหลักการที่แน่ชัด นอกจากมีหลักแนวคิดแล้วยังจะต้องมีบุคคลที่มีประสิทธิภาพอีกด้วย และการจะมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการสรรหา และคัดสรรพอสมควร นอกจากนี้ทุกคนต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นๆที่ได้รับมอบหมายด้วย สามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๑แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, (๒๕๔๒ หน้า ๒๖)	๑.การวัดผลผลิตของงาน (Output) ซึ่งเป็นการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้ ๒.ประสิทธิผล จะอธิบายถึงการกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง (Doing the vight things) ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหรือวิธีการ ๓.ส่วนประสิทธิภาพ จะแสดงถึงความสำคัญระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิต (Output) โดยมีเป้าหมายที่จะใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรที่ต่ำที่สุด

พิทยา บวรวัฒนา (๒๕๔๓ หน้า ๑๗๖)	๑.การที่บุคคลในองค์กรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ๒.องค์กรที่มีประสิทธิภาพสูง จึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย
ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (๒๕๓๕ , หน้า ๓๐)	๑. กระบวนการตรวจสอบการทำงานทั้งในช่วงขณะที่กำลังทำงานและในเวลาทำงานเสร็จสิ้นลงแล้ว ๒.เพื่อหาข้อสรุปว่า งานที่ทำนั้นสำเร็จตามความคาดหวังหรือไม่ มีปัญหาหรืออุปสรรคใดเกิดขึ้น และจะมีแนวทางแก้ไขอย่างไร
เร็กซ์ดี ปานเจริญ (๒๕๕๓, หน้า ๓๖)	การประเมินอย่างเป็นระบบของบุคคลแต่ละรายโดยมองที่ผลการทำงานและศักยภาพสำหรับการพัฒนาของเขาด้วย
อุทัย หิรัญโต, (๒๕๓๑, หน้า ๑๕๕ – ๑๕๙)	การประเมินผลจะวัดทั้ง ๓ ด้านคือวัดความรู้ (Cognitive) วัดความรู้สึก(Affective) และวัดการปฏิบัติ (Psychomotor)

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาจากการประมวลเนื้อหาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนา ผู้วิจัยได้พบ/ได้อิทธิพลจากนักวิชาการมานำเสนอในประเด็นที่เกี่ยวกับความหมายและสาระสำคัญอื่นๆ ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

บุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้นโดยพื้นฐานแล้วถือเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่งซึ่งมีสถานภาพในเชิงสถาบันลักษณะทางโครงสร้างและบทบาทที่แตกต่างจากองค์กรภาครัฐอื่นๆ ด้วยเหตุนี้สภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงมีลักษณะเฉพาะของตนเองที่ไม่เหมือนกับข้าราชการส่วนกลางหรือบุคลากรภาครัฐในส่วนอื่นๆ โดยเฉพาะในประเด็นที่ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมิใช่เป็นแต่เพียงองค์การทางการบริหารที่จะต้องดำเนินการภารกิจต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่านั้นหากแต่ยังเป็นองค์การทางการเมืองที่ต้องมุ่งตอบสนองความต้องการและข้อเรียกร้องของประชาชนภายในเขตชุมชนท้องถิ่นของตนเองด้วย

^๖ สันต์ เหลือประภัสร์ , สารนุกรมกรมการปกครองท้องถิ่นไทยหมวดที่ ๔ องค์ประกอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเรื่องการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น,(กรุงเทพมหานคร : บริษัทธรรมดาเพลสจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๔.

ถึงแม้ว่าบุคลากรส่วนท้องถิ่นจะมีลักษณะงานและเงื่อนไขการทำงานบางด้านที่คล้ายคลึงกับบุคลากรในภาคเอกชนแต่โดยพื้นฐานแล้วบุคลากรเหล่านี้ยังคงถือเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานในพื้นที่สาธารณะนั่นคือลักษณะงานจะครอบคลุมและกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมส่วนรวม

ข้อกำหนดและเงื่อนไขในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรส่วนท้องถิ่นจึงต้องมีความแตกต่างจากบุคลากรในภาคเอกชนโดยทั่วไปดังที่เราสามารถเห็นได้ว่าบุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้นจะมีระบบวินัยเป็นของตนเองซึ่งมีข้อกำหนดและเงื่อนไขต่างๆมากกว่าบุคลากรในภาคเอกชนกล่าวโดยสรุปบุคลากรส่วนท้องถิ่นนั้นในด้านหนึ่งจะมีความแตกต่างจากบุคลากรในภาคเอกชนในด้านสถานภาพที่ถือว่าเป็นบุคลากรที่ทำงานในภาคสาธารณะเช่นเดียวกันกับบุคลากรในภาครัฐอื่นๆ แต่ในอีกด้านหนึ่งก็ถือว่าเป็นบุคลากรภาครัฐ ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขเฉพาะของตนเองเนื่องจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือเป็นสถาบันทางการเมือง การปกครองที่มีลักษณะทางโครงสร้างบทบาทและขอบข่ายภารกิจหน้าที่ที่ต่างจากองค์กรภาครัฐ จึงเป็นผลให้เงื่อนไขและสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรของตนแตกต่างกันไปด้วย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถมีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลสภาพเกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^๗

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามความหมายของหมายถึงการแสวงหาวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กรเพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพคุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์การรวมไปถึงการพัฒนาความรู้ทักษะการดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดีต่อการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน^๘

สำหรับปีช (Beach)^๙ให้ความหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการวางนโยบายการกำหนดแผนงานการเลือกสรรการฝึกอบรมการกำหนดค่าตอบแทนการจัดอัตราค่าจ้างการสร้างแรงจูงใจการเสริมสร้างสภาวะผู้นำตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

^๗ พยอมาวงศ์สารศรี, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๐), หน้า ๕.

^๘ เดชวิทย์นิลวรรณ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (เชียงใหม่ : หจก.ธนุชพรินตัง, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^๙ Beach, Dale S, *Personnel : Management of People at Work*. New York : The Macmillan Co, Ltd., 1995), p. 54.

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงานเพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุดอันเป็นผลทำให้องค์การอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุดรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆอันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์การนั้น^{๑๐}

สรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์หมายถึงกระบวนการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การเพื่อมุ่งผลของงานและมุ่งให้การดำเนินงานขององค์การเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย การวางแผนการสรรหาการคัดเลือกการปฐมนิเทศการฝึกอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาอาชีพการบำรุงรักษาการพัฒนาจนกระทั่งการให้พ้นจากงานของบุคลากรในองค์การ

๒.๒.๒ หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปที่องค์การต่างๆได้ยึดหลักของระบบสำคัญ ๒ ระบบ คือระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System)^{๑๑} ดังนี้

๑. ระบบอุปถัมภ์อาจใช้คำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกันเช่นระบบชুবเลี้ยง (spoils system) ระบบเล่นพวก (nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (favoritism) เป็นต้นเป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบต่อกันมานานซึ่งใช้วิธีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ ๓ วิธีคือระบบสืบสายโลหิต ระบบแลกเปลี่ยนและระบบชอบพอพิเศษการยึดระบบอุปถัมภ์เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์มักจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การดังนี้

๑. การพิจารณาเลือกสรรคนเข้ารับราชการรวมทั้งการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งมักจะไม่นำถึงถึงหลักคุณวุฒิและความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์

๒. การเลือกสรรคนเข้ารับราชการมักจะเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน

๓. ข้าราชการจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าบริการประชาชน

๔. ข้าราชการขาดหลักประกันความมั่นคงและมักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้า

แทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

๒. ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่เกิดจากความพยายามในการขจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาตั้งแต่ดั้งเดิมการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบันนอกจากจะยึดระบบคุณธรรมซึ่งมีหลักการสำคัญ ๔ ประการคือหลักความเสมอภาคหลักความสามารถหลักความมั่นคงหลักความเป็นกลางทางการเมืองแล้วการจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานรวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการจัดการมาใช้ประกอบหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่จึงยึดหลักสำคัญ ๑๒ ประการเป็นหลักในการจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์คือ

^{๑๐} เสนาะติเยว้, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

^{๑๑} เชาวน์โรจนแสง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๒๖), หน้า ๑๒ – ๑๓.

๑.หลักความเสมอภาคยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อกีดกันเรื่องฐานะเพศผิวและศาสนาเป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป

๒.หลักความสามารถยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงานรวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

๓.หลักความมั่นคงถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวรการจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผลเมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิดมีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

๔.หลักความเป็นกลางทางการเมืองถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมืองมุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาลและในการปฏิบัติงานนั้นข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองต่างๆ

๕. หลักการพัฒนาได้แก่การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยการให้การศึกษาอบรมจัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

๖.หลักความเหมาะสมเป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงานโดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

๗.หลักความยุติธรรมเป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคลโดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชังมีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับผิดชอบโดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

๘.หลักสวัสดิการได้แก่การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่เช่นการจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะการรักษาสุขภาพความปลอดภัยและการสงเคราะห์ด้านต่างๆ

๙.หลักเสริมสร้างได้แก่การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรมทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพฤติดีของบุคลากรและการกวาดล้างการลงโทษผู้กระทำผิด

๑๐.หลักมนุษยสัมพันธ์ได้แก่การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานโดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

๑๑.หลักประสิทธิภาพถือว่าการทำงานใดๆจะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุดโดยใช้คนเวลาและค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

๑๒.หลักการศึกษาวิจัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่างๆเพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่างๆมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

การจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นราชการหรือของธุรกิจเอกชนในปัจจุบันนี้ได้ยึดหลัก ๑๒ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญถือได้ว่าหลักการสำคัญ ๑๒ ประการนี้เป็นรากฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่

ผู้ศึกษาจึงขอสรุปได้ว่าหลักการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือหลักการที่ให้ความสำคัญต่อการได้มาและการใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้ได้รับผลประโยชน์สูงสุดโดยพยายามสร้างความสุขและความพอใจให้เกิดขึ้นในหมู่บุคลากรในองค์การโดยเน้นการเสริมสร้างและพัฒนาสร้างความเป็นธรรมชาติ ยุติธรรมและความเท่าเทียมกันของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ

๒.๒.๓ กระบวนการของการจัดการทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับประเทศและระดับองค์การมีความปรารถนาจะมีทรัพยากรที่พึงประสงค์และสามารถใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์^{๑๒} กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุดต้องดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินการมีแนวทางและกรอบที่ชัดเจนทำให้ไม่เกิดการสูญเสียและดำเนินการในจังหวะที่เหมาะสมตามขั้นตอนก่อนหลังประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๓ ขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. กำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคตครอบคลุมถึงปริมาณคุณภาพและโครงสร้างตอบแทนในลักษณะของกรอบอัตราค่าจ้าง

๒. การตอบสนองความต้องการของทรัพยากรมนุษย์เมื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นกรอบอัตราค่าจ้างแล้วการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำหน้าที่แสวงหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการโดยกระบวนการสรรหาการเลือกสรรการเตรียมการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้ามาใหม่เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรมเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๓. การจํารักรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญอาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและกระทำเป็นกลุ่มโดยการศึกษาอบรมดูงานการเข้าร่วมประชุมสัมมนาทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเองและส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัดการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรมเพื่อให้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนตำแหน่งการรักษาวินัยนอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้วการที่จะจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและสามารถเก็บรักษาไว้ได้องค์การจำเป็นต้องจัดสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่างๆให้เหมาะสมด้วยเช่นการลาการรักษายาบาลและบำเหน็จบำนาญ

สรุปได้ว่าการดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต่างๆมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันโดยให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นหลักทั้งในด้านการได้มาซึ่งบุคลากรการบำรุงรักษาบุคลากรการพัฒนาบุคลากรและการให้บุคลากรพ้นจากงานแต่ยังมีปัจจัยหลายอย่างที่เป็นข้อจำกัด

^{๑๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑.

ในการปฏิบัติงานเช่นระบบโครงสร้างของหน่วยงานการส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและสวัสดิการให้แก่บุคลากรนอกจากนี้ความไม่คล่องตัวในเรื่องกฎระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติทางด้านการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

๒.๒.๔ ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์คือสัตว์ที่รู้จักใช้เหตุผลสัตว์ที่มีจิตใจสูงทรัพยากรหมายถึงสิ่งทั้งปวงอันเป็นทรัพยากรส่วนพัฒนาหมายถึงทำให้เจริญ(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๒๕) จากความหมายของศัพท์ดังกล่าวสรุปได้ว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือการทำให้มนุษย์เจริญมีศักยภาพมากขึ้นจนกลายเป็นทรัพยากรที่มีค่าในสังคมและในประเทศ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้ บุคลากรเพิ่มความรู้ และทักษะมีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบซึ่งเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่า การศึกษาเป็นการลงทุนระดับชาติและมูลค่าทั้งหมดของการลงทุนคือการลงทุนในมนุษย์ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า หมายถึง กระบวนการการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของปวงชนในสังคม^{๑๓}

ด้านเศรษฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการเพิ่มพูนทุนมนุษย์ และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ในด้านรัฐศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หมายถึงการเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระบอบประชาธิปไตย ซึ่งการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนทำงาน เกี่ยวกับการกำหนดและการดำเนินนโยบาย ในด้านการวางแผนกำลังคน การจัดหาและคัดเลือกคนทำงาน การพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การประชาสัมพันธ์เพื่อการธำรงรักษากำลังคน การพัฒนาสภาพการทำงานอย่างเป็นธรรมเพื่อความมุ่งหมายให้คนทำงานอยู่ดี และเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร^{๑๔}

Mondy และ Noe ได้ให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) ไว้อย่างสั้นที่สุดว่า คือ”การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร” และกล่าวเพิ่มเติมว่า “ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ”^{๑๕}

องค์กรทุกองค์กรจะประสบผลสำเร็จและสำเร็จบรรลุจุดหมายปลายทางที่กำหนดได้นั้น การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพนั้นว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในบรรดาทรัพยากรในองค์กรนั้นประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่) และในปัจจุบัน

^{๑๓}เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง,การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : คลังนานาวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๗๖.

^{๑๔}พยอม วงศ์สารศรี,การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ลักษณ์, ๒๕๓๘), หน้า ๒๔๗

^{๑๕}Mondy, R. W., Noe, R. M., and Premeaux, S. R., **Human Resource Management**, (7th Ed.), (Prentice Hall., 1999), p. 17.

ทรัพยากรอีกประเภทหนึ่งได้กลายมาเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำความเจริญให้แก่องค์กร นั่นก็คือ เทคโนโลยี แต่อย่างไรก็ตามทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่นำความสำเร็จมาสู่องค์กรทุกองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้สร้างสรรค์สิ่งทุกอย่างจนกระทั่งกลายเป็นผลผลิต หรือการบริการ แล้วแต่ประเภทขององค์กร ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จและการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร โดยทั่วไปมนุษย์แต่ละคนมีลักษณะหลายหลายแตกต่างกันในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ซึ่งจะเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย การดำเนินการให้มนุษย์สามารถสร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยคุณภาพทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ดังนั้นความสามารถทางการบริหารของผู้บริหารตั้งแต่ระดับต่ำจนถึงระดับสูงล้วนแต่จำเป็นที่จะต้องจัดสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรมนุษย์อย่างชาญฉลาดให้แก่องค์กรซึ่งสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๒ แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
วสันต์ เหลือประภัสร์ (๒๕๔๗, หน้า ๔)	บุคลากรส่วนท้องถิ่นถือเป็นทรัพยากรบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแต่ละแห่ง ซึ่งมีสถานภาพในเชิงสถาบัน ตลอดจนลักษณะโครงสร้างและบทบาทที่แตกต่างจากองค์กรภาครัฐอื่นๆ
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๔๐, หน้า ๕)	กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาธำรงรักษาและแสวงหาวิธีการให้สมาชิกสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข
เดชวิทย์ นิลวรรณ (๒๕๔๘, หน้า ๒)	การแสวงหาวิธีการจัดการกับบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์กร รวมไปถึงการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ และดูแลรักษาบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
Beach, Dale, S. (1995, หน้า 54)	การวางนโยบาย กำหนดแผนงาน เลือกสรร ฝึกอบรม กำหนดค่าตอบแทน จัดอัตรากำลัง สร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างสภาพผู้นำ ตลอดจนเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
เสนาะ ดิยาวี (๒๕๕๓, หน้า ๗)	การจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน รวมตลอดถึงการดำเนินการต่างๆ อันเกี่ยวข้องกับทุกคนในองค์กรนั้น

เชาว์ โจรนแสง (๒๕๒๖, หน้า ๑๒ – ๑๓)	๑.การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ได้ยึดหลักระบบสำคัญ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม ๒.ระบบอุปถัมภ์ ใช้วิธีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ ๓ วิธี คือ ระบบสืบทอดโลหิต ระบบแลกเปลี่ยน และระบบชอบพอพิเศษ ๓.ระบบคุณธรรม ในปัจจุบัน/แผนใหม่ ยึดหลักสำคัญ ๑๒ ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมือง หลักการพัฒนา หลักความเหมาะสม หลักความยุติธรรม หลักสวัสดิการ หลักเสริมสร้าง หลักมนุษยสัมพันธ์ หลักประสิทธิภาพ และหลักการศึกษาวิจัย
เชาว์ โจรนแสง (๒๕๒๖, หน้า ๑๒ – ๑๓)	การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุด ต้องดำเนินการเป็นขั้นเป็นตอนตามลำดับก่อนหลัง ประกอบด้วยกิจกรรมหลักใน ๓ ขั้นตอน คือ กำหนดความต้องการ ตอบสนองความต้องการ และธำรงรักษาและพัฒนา
เกรียงศักดิ์ เพียรยิ่ง (๒๕๔๓, หน้า ๗๖)	กระบวนการการเพิ่มความรู้ ทักษะ และความสามารถของปวงชนในสังคม
พะยอม วงศ์สารศรี (๒๕๓๘, หน้า ๒๙๗)	๑.ด้านเศรษฐศาสตร์ หมายถึงการเพิ่มพูนทุนมนุษย์และการลงทุนในการพัฒนาเศรษฐกิจ ๒.ด้านรัฐศาสตร์ หมายถึงการเตรียมประชาชนสำหรับการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางการเมือง โดยเฉพาะประชาชนในระดับประชาธิปไตย ๓.เพื่อให้คนทำงานอยู่ดีและเป็นส่วนสำคัญในความสำเร็จขององค์กร
Mondy, R. W., Noe, R. M., and Premeaux, S. R(1999 P.17)	๑.การใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ๒.ผู้บริหารทุกระดับต้องเกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยอาศัยพลังความสามารถของคนปฏิบัติงานให้สำเร็จ

๒.๓หลักภานา ๔

ในการพัฒนาชีวิตเพื่อความสุขในปัจจุบันหรืออนาคตก็ตาม เราจะต้องพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ชีวิตจะมีคุณภาพได้ก็ต้องมีคุณธรรม ดังนั้นคุณธรรมย่อมจะมีขึ้นได้ก็ด้วยการฝึกฝนอบรมนี้ เรียกว่า หลักภานา ๔ นั้นได้แก่ กายภานา ศีลภานา จิตภานา และปัญญาภานา^{๑๖}

^{๑๖}ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๒๒๘/๒๐๐, อง.ปณจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๐๔.

๑.กายภาวนาคือการทำให้เจริญ มีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึงการพัฒนาทำให้มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ และยังรวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างถูกต้องดีงาม ในทางที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะไม่เพียงหมายถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม แต่ยังหมายถึงสิ่งอื่นๆ ที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อชีวิตมนุษย์ เช่น รู้จักการบริโภคปัจจัย ๔ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย การใช้การบริโภคยา และรู้จักใช้อื่นๆ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย^{๑๗} ในการเสพหรือใช้สอยวัสดุอุปกรณ์ในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การมีความสัมพันธ์กับปัจจัย ๔ อย่างถูกต้องนั้น หมายถึงการจัดสรรให้มีปัจจัย ๔ เพียงพอที่จะเลี้ยงชีวิตให้ดำรงอยู่ได้อย่างดี และใช้ปัจจัย ๔ นั้นตามคุณค่าแท้ เช่น รับประทานอาหารที่มีคุณประโยชน์ต่อร่างกาย เพื่อเสริมสร้างร่างกายให้มีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรง ไม่ใช่รับประทานอาหารตามคุณค่าเทียม คือรับประทานอาหารเพื่อความเอร็ดอร่อยโดยไม่คำนึงถึงโทษที่จะตามมา นอกจากปัจจัย ๔ แล้ว ในการใช้เทคโนโลยีต่างๆ ก็ต้องพิจารณาถึงความถูกต้องเหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น รวมถึงการพัฒนาความสัมพันธ์กับธรรมชาติให้เป็นไปในทางเกื้อกูลกันมากกว่าจะเป็นการทำลายเพื่อประโยชน์ของมนุษย์เพียงฝ่ายเดียว เพราะในที่สุดโทษที่เกิดจากการทำลายสิ่งต่างๆ ย่อมจะย้อนกลับมาทำความเสียหายให้แก่มนุษย์เองด้วย สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นเรื่องของการพัฒนากาย และคนที่พัฒนาตนแล้ว เรียกว่า ภาวิตกาย โดยที่ปัจจัย ๔ ได้แก่เครื่องยังชีพทางร่างกายในการดำรงชีวิตซึ่งมีดังนี้

๑. อาหาร โดยมีจุดมุ่งหมายในการบริโภคอาหารก็เพื่อให้กายดำรงอยู่ได้เพื่อกำจัดความหิวอาหารเพื่อจะอนุเคราะห์การปฏิบัติธรรม

๒. เครื่องนุ่งห่มคือ เพื่อบรรเทาความหนาวเพื่อบรรเทาความร้อนเพื่อป้องกันพวกแมลงสัตว์ร้ายมารบกวน เช่นยุง เป็นต้นเพื่อปกปิดอวัยวะที่ทำให้เกิดความละอาย

๓. ที่อยู่อาศัยคือ เพื่อบรรเทาความหนาวเพื่อบรรเทาความร้อนเพื่อป้องกันสัตว์ร้ายรวมทั้งคนร้ายด้วยเพื่อป้องกันอันตรายจากฤดูกาลต่างๆ เช่น พายุ ฝน เป็นต้น

๔. ยารักษาโรคคือ เพื่อบรรเทาเวทนา เป็นการระงับโรคต่างๆ ให้บรรเทาเบาบางลงหรือให้โรคหายไปในที่สุดเพื่อความเป็นผู้ไม่มีอาพาธหรือโรคต่าง ๆ

เพราะฉะนั้นการบริโภคปัจจัย ๔ นี้จะต้องไม่ใช่เพื่อวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้เพื่อเล่นเพื่อมัวเมาเพื่อประดับเพื่อตกแต่งประเทืองผิว

๒. ศิลภาวนาพัฒนาศีล เจริญศีล คือมีพฤติกรรมทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น แก่สังคม และประพฤตสิ่งที่เป็นประโยชน์เกื้อกูลต่อสังคม มีระเบียบวินัย ประกอบอาชีพสุจริต เป็นการฝึกตนให้อยู่ในสังคมด้วยดีและเป็นประโยชน์^{๑๘} ระดับต้นคือ ความมีระเบียบวินัยในการเป็นอยู่ ในการดำเนินชีวิต โดยไม่ให้มีการเบียดเบียนกัน ศีล ๕ ซึ่งเป็นศีลขั้นพื้นฐาน จะเห็นได้ว่ามุ่งที่การไม่เบียดเบียนกันกล่าวคือ ไม่เบียดเบียนต่อกันในทางชีวิตร่างกาย ในทางทรัพย์สิน ในทางคู่ครอง ในทางใช้วาจา ตลอดจนไม่เบียดเบียนสติสัมปชัญญะของตนเองเมื่อไม่เบียดเบียนกันแล้วก็ขยายออกไปถึงความสุจริต

^{๑๗}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๐), หน้า ๙.

^{๑๘}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๐.

การอบรมกายวาจาให้อยู่ในศีล ก็คือความประพฤติที่ดีงาม มีมารยาทงดงาม และนำเคารพนับถือ เป็นที่ไว้วางใจโดยมีคุณธรรมเป็นเครื่องกำกับอยู่ ซึ่งได้แก่เบญจศีล เป็นคุณธรรมพื้นฐานสำหรับมนุษย์ ซึ่งอาจเรียกคุณธรรมนี้ว่า มนุษยธรรมอีกทั้งยังทำให้สังคมมนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขด้วย ได้แก่

๑. จดเว้นจากการฆ่าสัตว์ แต่ควรมีเมตตากรุณาต่อสรรพสัตว์ทั้งปวง
๒. จดเว้นจากการลักทรัพย์ หรือแสวงหาทรัพย์ในทางมิชอบ แต่ควรประกอบสัมมาอาชีพที่สุจริตถูกต้องตามทำนองคลองธรรม
๓. จดเว้นจากการประพฤติดินในกาม แต่ควรมีความสันโดษพอใจเฉพาะในคู่ครองของตน
๔. จดเว้นจากการพูดเท็จ แต่ควรพูดแต่ความจริง
๕. จดเว้นจากการเสพของมึนเมาอันเป็นเหตุให้ขาดสติ-สัมปชัญญะ ดำเนินชีวิตด้วยความประมาท แต่ควรเจริญสติ-สัมปชัญญะ ให้บริบูรณ์^{๑๙}

ศีลภาวนาในมรรคมงคล ๘ จัดเป็นการฝึกฝนอบรมควบคุมกายและวาจา เพื่อสร้างควมมีระเบียบวินัยให้กับตัวเอง อันจะเป็นกรอบให้มนุษย์กระทำการสิ่งที่ดีงาม เพื่อขจัดกิเลสอย่างหยาบ ซึ่งปรากฏความสัมพันธ์กับหลักอริยมรรค ดังนี้

สัมมาวาจา หมายถึงวาจาชอบวาจาหมายถึงคำพูดหรือการพูด คือการไม่กล่าววาจาประกอบด้วยคำเท็จ ไม่กล่าววาจาใส่ร้ายทำให้แตกสามัคคี ไม่กล่าววาจาหมิ่นการชนะอันทำให้เกิดการแข่งดี แต่กล่าววาจาที่อาศัยปัญญา และเหมาะสมตามกาลสมัย^{๒๐} ให้พูดคำที่อ่อนหวาน ประสานสามัคคี เกิดผลดีมีประโยชน์ต่อผู้อื่น พูดด้วยเมตตาจิต เป็นการพัฒนาตนด้านคำพูด สัมมาวาจาในพระบาลีมีความหมายดังนี้

ในอภัยราชกุมารสูตร ได้แสดงวาจาที่ควรพูดและไม่ควรพูดโดยมีหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการพูด ๕ ประการจัดเป็นวาจาที่ควรพูด ๒ ประการและไม่ควรพูด ๓ ประการดังนี้

๑. วาจาใด ไม่จริงไม่แท้ ประกอบด้วยประโยชน์ และไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่พอใจของคนอื่น วาจานั้นไม่ควรพูด

๒. วาจาใด จริงแท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่พอใจของคนอื่น วาจานั้นไม่ควรพูด

๓. วาจาใด จริงแท้ ประกอบด้วยประโยชน์ และไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่พอใจของคนอื่น วาจานั้นต้องรู้กาลเวลาเสียก่อนแล้วจึงกล่าววาจานั้น

๔. วาจาใด ไม่จริงไม่แท้ ไม่ประกอบด้วยประโยชน์ และไม่เป็นที่รักไม่เป็นที่พอใจของคนอื่น วาจานั้นไม่ควรพูด

๕. วาจาใด จริงแท้ ประกอบด้วยประโยชน์ และเป็นที่รักเป็นที่พอใจของคนอื่น วาจานั้นต้องรู้กาลเวลาเสียก่อนแล้วจึงกล่าว^{๒๑}

สัมมาวาจา คือการเจรจาชอบ โดยการเว้นวจีทุจริต ๔ แต่ให้พูดด้วยปัญญารู้ว่าเจรจาอย่างไรเป็นโทษ เจรจาอย่างไรเป็นคุณ แล้วจดจำคำพูดที่เป็นโทษ มาพูดคำที่เป็นคุณ

^{๑๙} ส.สพ. (ไทย) ๑๘/๔๘๓/๒๘๐.

^{๒๐} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๘๓/๙๖, ๘๔/๙๖.

^{๒๑} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๙๔/๗๒ - ๗๓.

องค์ประกอบของวจีทุจริต ๔ คือ

๑. คำเท็จ คือการกล่าวให้คลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ทั้งๆ ที่รู้ความจริงนั้นอยู่คือพูดไม่ตรงตามที่ตนได้เห็น ได้ยิน ได้ทราบ ได้รู้มา มุสาวาทมีองค์ประกอบ ๔ อย่างคือ๑)เรื่องไม่จริง๒)ตนรู้อยู่ว่า เป็นเรื่องไม่จริง และคิดจะกล่าวให้คลาดเคลื่อน๓)มีความพยายามในการกล่าวให้คลาดเคลื่อน ๔)ผู้ฟังรู้เรื่องและเข้าใจตามที่บุคคลผู้นั้นพูด

๒. คำส่อเสียด คือคำพูดยุยง โดยการนำความข้างนี้ไปบอกข้างโน้น นำเอาความข้างโน้นไปบอกข้างนี้ เพื่อให้เขาแตกกัน หรือด้วยความหวังว่าตนจักเป็นที่รักของผู้หนึ่งด้วยอาการอย่างนี้ คำส่อเสียดประกอบด้วยองค์ ๔ คือ๑)คนอื่นที่ฟังทำให้แตกกันได้๒)มีเจตนาที่ทำให้เขาแตกกัน๓)ความพยายามอันเนื่องมาจากเจตนาอัน๔)ผู้อื่นรู้ความนั้น

๓. คำหยาบ มีหลายลักษณะดังนี้ ๑)คำด่า คือกดให้เขาต่ำกว่าที่เป็นจริง๒)คำประชด คือยกให้เขาสูงกว่าที่เป็นจริง๓) คำกระแทกแตกดัน คือเสียตสี ๔)คำกระทบ คือพูดถึงสิ่งหนึ่งเพื่อกระทบบุคคลหนึ่ง

๔. คำเพ้อเจ้อ คือ คำพูดไร้สาระ พูดเล่น สรวลเสเฮฮา เหลวไหล มีองค์ประกอบ๒ ประการคือ๑)ความต้องการพูดเรื่องที่หาประโยชน์มิได้๒)การได้พูดเรื่องอย่างนั้นออกมา^{๒๒}

ตามพระสูตรนี้ สัมมาวาจา ก็คือ การพูดหรือการแสดงออกทางวาจาที่สุจริต ไม่ทำร้ายผู้อื่น ตรงตามความเป็นจริง ไม่โกหกหลอกลวง ไม่ส่อเสียด ไม่ให้ร้ายป้ายสีไม่หยาบคาย ไม่เหลวไหล ไม่เพ้อเจ้อเลื่อนลอย แต่มีสภาพนิมนวลชวนให้เกิดไมตรีสามัคคีกัน เป็นถ้อยคำที่มีเหตุผล เป็นไปในทางสร้างสรรค์ก่อประโยชน์นี้เรียกว่าสัมมาวาจา(วาจาชอบ)

สัมมากัมมันตะ หมายถึงการงานชอบหรือการกระทำชอบ ภิคุทั้งหลาย สัมมากัมมันตะเป็นไฉน ภิคุทั้งหลาย การละเว้นจากปาณาติบาต การละเว้นจากอทินนาทาน การละเว้นจากกาเมสุมิฉาจาร นี้เรียกว่าสัมมากัมมันตะ^{๒๓}

สัมมากัมมันตะหรือการงานชอบ นั้นอาจแบ่งเป็น ๒ ระดับ คือ

๑.โลกียสัมมากัมมันตะ การงานชอบระดับโลกีย หมายถึงการละเว้นจากปาณาติบาต เว้นการทำลายชีวิต รวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือเกื้อกูล ละเว้นจากอทินนาทาน เว้นการถือเอาของที่เจ้าของเขาไม่ได้ให้ เว้นจากกาเมสุมิฉาจาร เว้นความประพฤติดิฉินในกาเม ซึ่งยังจัดเป็นฝ่ายบุญยังอำนาจกิริยาวิบากชั้นธออยู่

๒. โลกุตตรสัมมากัมมันตะ การงานชอบในระดับที่เป็นโลกุตตระ หมายถึงการงดเว้นกายทุจริต ๓ ดังที่กล่าวแล้วลงได้อย่างเด็ดขาดของพระอริยะ ซึ่งมีจิตหลุดพ้นจากกิเลสอาสวะได้แล้ว^{๒๔}

องค์แห่งปาณาติบาตมี ๕ องค์คือ สัตว์มีชีวิต รู้ยู่ว่าสัตว์มีชีวิต จิตคิดจะฆ่า มีความพยายาม และสัตว์ตายด้วยความพยายามนั้นส่วนโทษของปาณาติบาตจะมีโทษมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่อไปนี้คือ ความใหญ่หรือเล็กของสัตว์ที่ถูกฆ่า ความมีคุณมากหรือน้อย ความพยายามในการฆ่า บุคคลที่ทำปาณาติบาตเนื่องๆ กระทำเป็นอาจिन ยังต้องประสบกับโทษอีกหลาย

^{๒๒}พ.ส. (ไทย) ๙/๔/๔, อ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๖๕/๒๗๑-๒๗๓, ม.ม. (ไทย) ๑๒/๔๕๕/๓๔๔, ม.ม. (ไทย) ๑๓/๑๒/๙.

^{๒๓}พ.ม. (ไทย) ๑๐/๒๙๙/๒๗๕.

^{๒๔}ม.อ. (ไทย) ๑๔/๒๗๑-๒๗๓/๑๖๒.

อย่างเช่น๑)ทำตนให้เป็นที่หวาดหวั่นของคนอื่น สัตว์อื่น ไม่เป็นที่เยินใจแก่ผู้เข้าใกล้๒)สั่งสมอกุศลธรรม หมักหมมด้วยอาสวะ^{๒๕}

องค์แห่งอทินนาทานมี ๕ องค์คือ ของผู้อื่นหวงแหน รู้ว่าเขาหวงแหน จิตคิดจะลัก มีความพยายาม และลักของมาด้วยความพยายามนั้นวัตถุประสงค์ของการเว้นจากอทินนาทานก็เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ ประกอบอาชีพสุจริต เคารพในสิทธิ์ของผู้อื่น เกิดความมั่นใจในกรรมสิทธิ์ของตนให้เกียรติแก่ตนเอง และเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข

องค์แห่งกาเมสุมิฉฉาจารย์มี ๔ องค์ คือ สตรีหรือบุรุษที่ไม่ควรละเมิด จิตคิดจะเสพ มีความพยายามในการเสพ และยังอวัยวะสืบพันธุ์ให้ถึงกันสำหรับบุคคลไม่ควรละเมิดนั้นได้แก่ สตรีที่มารดารักษา บิดารักษา ท่านทั้งสองรักษา พี่สาวน้องสาวดูแล ญาติรักษา ตระกูลรักษา ธรรมเนียมรักษา เช่น ชี นักบวชสตรีประเภทต่างๆ^{๒๖}โทษของกาเมสุมิฉฉาจารย์จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบและจะส่งผลให้แก่ผู้ประพฤติ ดังนี้ นำผู้ประพฤติไปสู่อบายภูมิ ถูกบัณฑิตติเตียน สังคมไม่ไว้วางใจ นำมาซึ่งการประทุษร้ายชีวิตผู้อื่น

อาจสรุปได้ว่าสัมมากัมมันตะ หมายถึงการกระทำที่ตรงตาม สุจริตเป็นไปในทางสร้างสรรค์ ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ไม่เบียดเบียนไม่ทำร้ายกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีงามทำให้อยู่ร่วมกันด้วยดี ทำให้สังคมสงบสุขคือ การกระทำหรือทำการต่างๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็นไปเพื่อการทำลายชีวิต ร่างกาย ทำลายทรัพย์สินของผู้อื่น การไม่ล่วงละเมิดสิทธิ์ในคุ้มครองหรือของรักหวงแหนของผู้อื่น เป็นต้น

สัมมาอาชีวะ หมายถึงการเลี้ยงชีพชอบ คำว่าอาชีวะคือ การเลี้ยงชีวิต การดำเนินชีวิต การทำมาหากิน พระพุทธศาสนามองว่าการดำเนินชีวิตนั้น ต้องเป็นการดำเนินชีวิตที่ถูกต้อง และไม่เห็นด้วยกับการดำเนินชีวิตที่จะทำอะไรก็ได้ขอแต่เพียงให้ได้ในสิ่งที่ตนปรารถนามาแต่พระพุทธศาสนามีทัศนะว่าการที่จะได้อะไรมานั้น ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานแห่งความถูกต้องเท่านั้น

การที่จะได้มาซึ่งทรัพย์ ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร ไม่เกียจคร้าน เมื่อได้ทรัพย์มาแล้วต้องรู้จักรักษาและใช้สอยทรัพย์นั้นเพื่อให้เกิดประโยชน์ รู้จักคบหากัลยาณมิตรที่จะเกื้อกูลในทางที่ดีงาม ให้ดำเนินชีวิตแต่พอดีกับทรัพย์ที่หามาได้ พระพุทธศาสนาได้แสดงวิธีใช้จ่ายทรัพย์ที่ถูกต้องว่า ใช้เลี้ยงตนเองให้เป็นสุข เลี้ยงบิดามารดา เลี้ยงภรรยา บุตรธิดา และคนใช้คนงานให้เป็นสุข ใช้บำบัดอันตรายที่เกิดจากเหตุการณ์ต่างๆ เป็นต้น

มนุษย์เราเกลียดทุกข์ชอบสุขด้วยกันทุกๆ คน การแสวงหาความสุขหรือการแสวงหาความเจริญก้าวหน้าให้กับชีวิตนั้น มนุษย์มักจะกระทำด้วยวิธีเอาความทุกข์มาทับถมตนเอง เช่นการทำงานแต่น้อยแต่กลับอยากได้ค่าตอบแทนมากๆ หรือโดยการกระทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรมและผิดกฎหมายบ้านเมือง เช่น ฉ้อ โกง คอรัปชั่น เล่นการพนัน ปล้น จี้ ชิงทรัพย์ วิ่งราว เป็นต้น เมื่อได้ทรัพย์มาแล้วก็นำไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาประโยชน์ในทางมิชอบ เพื่อเบียดเบียนข่มเหงคนอื่น เป็นต้น

^{๒๕}วคิน อินทสระ, ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหา มกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ๑๖๑-๑๖๒.

^{๒๖}พระราชธรรมนิเทศ (ระแบบ ฐิตญาณ), หนังสือโลกและชีวิต, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิ การพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๕.

ในพระสูตรตันตปิฎก เทวทหสูตร ได้กล่าวถึงลักษณะการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไว้ ๓ ประการดังนี้ ๑) ไม่เอาทุกข์มาทับถมตน ๒) ไม่ละทิ้งความสุขที่ชอบธรรม ๓) ไม่หมกมุ่นสยบติดอยู่กับความสุขนั้น^{๒๗}

เมื่อดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อยู่ร่วมกับคนอื่นโดยมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันแล้ว ต่อจากนั้นก็ยังมีอีกระดับหนึ่ง คือ การฝึกฝนควบคุมตนในทางกายวาจา เพื่อเป็นพื้นฐานของการฝึกจิตใจหรือพัฒนาจิตใจ เช่น ศิลของพระ ศิลของอุบาสกที่ไปรักษาศีลอุโบสถ เป็นศิลปะที่ต้องมีการฝึกกาย วาจา เพื่อเป็นพื้นฐานในการพัฒนาจิตใจ เช่น ต้องรู้จักควบคุมบังคับใจตนเองให้ดีขึ้น เป็นการประพฤติปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่บัญญัติขึ้นมาเพื่อจะฝึกฝนตนเองในการที่จะเจริญขึ้นในคุณธรรมต่างๆ ในทางจิตใจยิ่งๆ ขึ้นไป โดยสัมพันธ์กับการพัฒนาข้อต่อไปที่เรียกว่าการพัฒนาจิตใจผู้พัฒนาทางศิลปะแล้วเรียกว่า ภาวิตสีโล

๓.จิตภาวนาพัฒนาจิตในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานั้นเป็นการฝึกอบรมให้จิตมีคุณสมบัติครบ ๓ ด้านคือ

๑.คุณภาพจิต คือมีคุณธรรมต่างๆ เสริมสร้างจิตใจให้ดีงาม เป็นจิตใจที่สูงประณีต มีเมตตา มีความเป็นมิตร ปราศจากประโยชน์สุขแก่ผู้อื่น มีความกรุณา คืออยากช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ มีจาคะคือมีใจเผื่อแผ่โอบอ้อมอารี มีคารวะ คือเห็นความสำคัญของผู้อื่นมีมัทวะคือความอ่อนโยน กตัญญูคือรู้คุณค่าแห่งการกระทำของผู้อื่น

๒.สมรรถภาพจิตหรือความสามารถของจิต เช่น ความมีสติ มีวิริยะ คือความเพียรในการทำงาน มีขันติ คือความอดทน มีสมาธิแน่วแน่ มีสัจจะจริงจัง มีอธิษฐานคือความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นมั่นคงเข้มแข็งของจิตใจ ที่จะทำงานให้ได้ผลสมบูรณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานทางปัญญา คือการคิดพิจารณาให้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงอย่างแจ่มชัด

๓. สุขภาพจิต คือ มีจิตที่มีสุขภาพดี เป็นสุข สดชื่นร่าเริงเบิกบาน โปรดโปร่ง มีปิติ ความอิ่มเอิบใจ มีความผ่อนคลายไม่ขุ่นมัว ไม่หม่นหมองหดหู่ เป็นต้น ลักษณะต่าง ๆ ของจิตใจที่มีความสุขนี้เป็นสิ่งสำคัญมากในพระพุทธศาสนา การขาดสุขภาพจิตเป็นปัญหาสำคัญของสังคมในยุคปัจจุบัน จึงจะต้องเน้นเรื่องสุขภาพจิตให้มากด้วย ผู้ที่ฝึกฝนอบรมจิตแล้วเรียกว่า ภาวิตจิตโต

จิตภาวนาเป็นเรื่องของการฝึกฝนในด้านจิต หรือระดับของจิตใจ คือการพัฒนาคุณสมบัติต่างๆ ของจิตให้มีสุขภาพจิตที่ดี สร้างสติสัมปชัญญะให้รู้จักยั้งคิด และรู้จักกระตุ้นเตือนตัวเองให้สำนึกในความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับหลักอริยมรรคในประเด็นต่อไปนี้

สัมมาวายามะคือความเพียรชอบ ความหมายของสัมมาวายามะตามนัยที่แสดงไว้ในพระสูตรมีดังนี้ภิกษุทั้งหลาย สัมมาวายามะเป็นไหน ภิกษุทั้งหลาย ภิกษุในธรรมวินัยนี้ สร้างฉันทะพยายาม ระดมความเพียรคอยเร้าจิตไว้ มุ่งมั่นเพื่อป้องกันอกุศลธรรมอันเป็นบาปที่ยังไม่เกิดมิให้เกิดขึ้นเพื่อละอกุศลธรรมอันเป็นบาปที่เกิดแล้วเพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดให้เกิดขึ้น .เพื่อความดำรงอยู่ ไม่เลือนหาย เพื่อภิญญาภาพ เพื่อความไพบูลย์ เจริญเต็มเปี่ยมแห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้น^{๒๘}

สัมมาวายามะ ความพยายามชอบ หมายถึงสัมมปปธาน ๔ อันเป็นความเพียรที่เป็นคุณธรรมสำคัญยิ่งในพระพุทธศาสนา เหตุผลก็คือพระพุทธเจ้าทรงพากเพียรจึงสามารถค้นพบสัจธรรม

^{๒๗} ม.อ. (ไทย)๑๔/๑๒/๑๒.

^{๒๘} ที.ม. (ไทย)๑๐/๒๙๙/๒๗๕, ม.ม. (ไทย)๑๒/๑๔๙/๘๖, ม.อ. (ไทย)๑๔/๗๐๔/๓๘๔.

ได้ มิใช่เป็นผลสำเร็จจากการอ่อนวอนหรือการครุ่นคิดคำนึงเอาเท่านั้น ความเพียรพยายามจึงเป็นหน้าที่ของมนุษย์ทุกคน พระองค์จะไม่เข้าไปก้าวก่ายในเรื่องของการเพียรพยายามของมนุษย์เอง ดังมีพุทธพจน์ว่า ความเพียรเป็นหน้าที่ของท่านทั้งหลายต้องทำเอง ตถาคตเป็นแต่ผู้บอก(ทาง)ให้^{๒๙}

สัมมาวายามะ หรือความเพียรชอบตามนัยของมรรคมองค์ ๘ นั้นมีความหมายควรพิจารณาดังนี้ คือ เพียรกำจัดบาปหรืออกุศล ในที่นี้หมายถึง บาป ความชั่ว ทุจริต ความที่จิตเศร้าหมอง และเพียรที่จะกระทำหรือเจริญบำเพ็ญสิ่งที่ดีหรือกุศล ในที่นี้หมายถึง บุญ ความดี สุจริต สะอาดบริสุทธิ์ มีพระพุทธพจน์ที่เน้นถึงความเพียรดังนี้คือ

สัมมาสติคือการระลึกชอบ มีสติกำกับตน ควบคุมจิตใจไว้และให้อยู่กับสิ่งที่กำลังกระทำ หรือที่เกี่ยวข้องในเวลานั้น ๆ ใจอยู่กับกิจ จิตอยู่กับงาน ระลึกได้ถึงสิ่งที่ตั้งตาม ก่อเกิดเป็นประโยชน์ ไม่หลงไหลเลื่อนลอย ไม่ละเลยหรือปล่อยตัวปล่อยใจ โดยเฉพาสติที่กำกับตนให้ทันต่อพฤติกรรมของร่างกาย ความรู้สึก สภาพจิตใจ และความนึกคิดของตน ไม่ปล่อยให้อารมณ์ที่เฝ้าหวงหรือยุ่งมา ครอบงำให้หลุดหลงเลื่อนลอยไปเสีย

สัมมาสติ ความระลึกชอบ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการปฏิบัติกรรมฐาน ซึ่งถือว่าเป็นการฝึกฝนอบรมพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนา การพัฒนาสัมมาสติได้แก่ การเจริญสติปัฏฐาน ๔ มีพระพุทธพจน์ว่า “ดูกรภิกษุทั้งหลาย หนทางสายนี้เป็นทางสายเอก เพื่อความบริสุทธิ์แห่งสัตว์ทั้งหลาย เพื่อล่วงความโศกและปริเวทนาการ เพื่อความดับสูญแห่งทุกข์และโทมนัส เพื่อบรรลุธรรมที่ถูกต้อง เพื่อให้แจ้งซึ่งพระนิพพาน หนทางสายนี้คือสติปัฏฐาน ๔ ประการคือ

๑. กายานุปัสสนา ใช้สติตามดูโดยมีปัญญารู้เท่าทันสภาพร่างกาย

๒. เวทนานุปัสสนา ใช้สติตามดูโดยมีปัญญารู้เท่าทันความรู้สึกสุข ทุกข์ หรือไม่สุขไม่ทุกข์ที่เกิดขึ้น

๓. จิตตานุปัสสนา ใช้สติตามดูโดยมีปัญญารู้เท่าทันสภาพจิตใจ

๔. ธัมมานุปัสสนา ใช้สติตามดูโดยมีปัญญารู้เท่าทันเรื่องราวทั้งหลายที่รู้ ที่คิด ที่เกิดขึ้นในใจ^{๓๐}

พระพุทธศาสนา ได้ให้ความสำคัญแก่สติและถือว่าสติเป็นอุปการธรรมในขั้นของศีล ขั้นสมาธิ และขั้นปัญญา การดำเนินชีวิตที่มีสติคอยกำกับนั้น พระพุทธศาสนาถือว่าเป็นการดำเนินชีวิตที่ไม่ประมาท หรือมีอุปมาพหุธรรม ซึ่งใน ปทสูตร สังยุตตนิกาย มหาวรรคได้แสดงความยกย่องสติและอุปมาพหุธรรมไว้ดังนี้

ภิกษุควรบำเพ็ญความไม่ประมาท คือ การคุ้มครองรักษาใจด้วยสติด้วยตนเองในฐานะ ๔ คือ จิตของเราอย่างตั้งใจในธรรมที่ชวนให้เกิดความตั้งใจจิตของเราอย่างขัดเคืองในธรรมที่ชวนให้เกิดความขัดเคือง จิตของเราอย่างหลงไหลในธรรมที่ชวนให้เกิดความหลงไหลและจิตของเราอย่างมัวเมาในธรรมที่ชวนให้เกิดความมัวเมา^{๓๑}

สัมมาสมาธิคือความตั้งใจมั่นชอบ ได้แก่ การฝึกฝนอบรมจิตในขั้นที่ลึกซึ้งเพื่อให้จิตมีความสงบ ตั้งมั่นแน่วแน่ต่ออารมณ์ที่กำลังกำหนดพิจารณาจิตที่มีสมาธิย่อมเป็นจิตที่มีคุณภาพและ

^{๒๙} ชุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๐/๔๓-๔๔.

^{๓๐} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๗๓/๒๕๗.

^{๓๑} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๕๓/๖๕, อภ.ทสก. (ไทย) ๒๔/๑๕/๒๕.

สมรรถภาพสูงประโยชน์สูงสุดของสมาธิคือ การปฏิบัติเพื่อบรรลุเป้าหมายได้แก่การรู้เห็นตามความเป็นจริง

สมาธิ หมายถึงภาวะแห่งจิตที่แน่วแน่มีอารมณ์เป็นหนึ่ง ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่ซัดส่ายไปมา สามารถแบ่งได้เป็น ๓ ระดับ คือ

๑. ขณิกสมาธิ สมาธิชั่วขณะ เป็นสมาธิขั้นต้น
๒. อุปจารสมาธิ สมาธิเฉียดๆ เป็นสมาธิขั้นระงับนิวรณ์ ๕
๓. อัปปนาสมาธิ สมาธิแน่วแน่มั่น เป็นสมาธิระดับสูงสุด จัดเป็นสมาธิในฌาน

พระพุทธศาสนาถือว่า นิวรณ์ ๕ เป็นปฏิปักษ์ธรรมที่ขัดขวาง ปิดกั้น ไม่ให้จิตมีสมาธิ ทำให้จิตมีติดบอด ทำให้ปัญญาดับ ทำให้เกิดความคับแค้น บุคคลผู้ยังมีกิเลสอยู่ครบถ้วนไม่ว่าบุคคลนั้นจะรู้หรือไม่ก็ตาม แต่สภาวะของจิตก็ยังซบเซาด้วยกิเลสอยู่ มนุษย์จะประสบผลสำเร็จในการพัฒนาชีวิตตนหรือไม่ ข้อสำคัญที่สุดคือมนุษย์จะปฏิบัติหรือทำอย่างไรต่อกิเลสหากปฏิบัติต่อกิเลสโดยการประหาณได้ถูกวิธีก็จะประสบความสำเร็จในทางตรงกันข้ามหากปฏิบัติผิดวิธีชีวิตก็จะเป็นทาสของกิเลสเรื่อยไปนิวรณ์ทั้ง ๕ ประการมีพระพุทธพจน์แสดงไว้ดังนี้ คือดูกรภิกษุทั้งหลาย ธรรม ๕ ประการ (นิวรณ์) เหล่านี้เป็นเครื่องปิดกั้น(กุศลธรรม) เป็นเครื่องห้าม(ความเจริญองงาม)กดทับจิตไว้ ทำให้ปัญญาอ่อนกำลัง^{๓๒}

๑)กามฉันท์ ความรักใคร่ในทางกาม ๒) พยาบาท ความปองร้ายความอาฆาต ๓) ถีนะ ๔) มิตถะ ความท้อแท้และความง่วงซึม ๕) อุทธัจจกุกกุกจะ ความฟุ้งซ่านและความรำคาญ ๖) วิจิกิฉา ความสงสัยลังเลใจไม่อาจตัดสินใจได้ จะเห็นได้ว่า ในขณะที่บำเพ็ญสมาธิอยู่นั้น จะมีกุศลธรรมที่เกิดพร้อมกับจิตเพื่อทำหน้าที่ประหาณหรือข่มนิวรณ์ ๕ ซึ่งเป็นสิ่งขัดขวางไม่ให้สมาธิเกิดขึ้นได้ ขณะที่สมาธิจิตปรากฏขึ้นกุศลธรรมคือ วิตก วิจาร์ ปิติ สุข และเอกัคคตาทำหน้าที่ประหาณหรือข่มนิวรณ์ ๕ โดยวิตกประหาณถีนะมิตถะวิจาร์ประหาณวิจิกิฉาปิติประหาณพยาบาท สุขประหาณอุทธัจจกุกกุกจะ และเอกัคคตาประหาณกามฉันท์

เมื่อนิวรณ์ถูกประหาณให้หมดไป สมาธิก็เกิด จิตที่เป็นสมาธิเป็นจิตที่ตั้งมั่น แน่วแน่มั่น สงบ ไสกระจาง มีพลัง และควรแก่การทำงานใน ภยภเวรสสูตร มัชฌิมนิกายมูลปณณาสถ์ได้แสดงลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิไว้ ๘ ประการดังนี้

- ๑)ตั้งมั่น(สมาหิตะ)๒)บริสุทธิ์(ปาริสุทธะ)๓)ผ่องใส(ปริโยทตะ)๔) ปรอดโปร่งไร้กังวล (อนังคณะ) ๕)ปราศจากสิ่งมัวหมอง(วคตูปกิเลส)๖)นุ่มนวล(มฤดูตะ) ๗)ควรแก่การทำงาน(กัมมณียะ) ๘)ไม่หวั่นไหว(อาเนญชุปัตตะ)^{๓๓}

สมาธิ มีความสำคัญและมีประโยชน์มากเป็นธรรมมีอุปการะมากในงานทุกงาน ทั้งในการประกอบกิจการโลกและการปฏิบัติในทางธรรม การมีสมาธิก็เพื่ออบรมปัญญา การเจริญสมาธิให้จิตบริสุทธิ์มีจุดหมายคือเพื่อความเห็นความเข้าใจให้ถูกต้องสมบูรณ์ ภิกษุพึงอบรมสมาธิ เพราะเมื่อใจมีสมาธิหรือมั่นคงแล้ว ย่อมรู้เห็นตามความเป็นจริง^{๓๔}สมาธิเป็นสิกขาหนึ่งในไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ

^{๓๒} ส.ม.(ไทย) ๑๙/๔๙๙-๕๐๑/๑๒๕-๑๒๕.

^{๓๓} ที.ส.(ไทย) ๙/๑๓๑/๓๒, ม.ม.(ไทย) ๑๒/๔๘/๒๙, อง.ต.(ไทย) ๒๐/๔๙๘/๑๘๕.

^{๓๔} วคิน อินทสระ, **พุทธปรัชญาเถรวาท**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๒๓),

และปัญญา แต่ละสิกขานั้นดำรงอยู่ในฐานะที่สัมพันธ์กัน คือศีลเป็นพื้นฐานของสมาธิ และสมาธิเป็นพื้นฐานของปัญญา ในมหาปริณิพพานสูตร ได้แสดงไว้ว่า สมาธิที่บ่มอบรมโดยศีล ย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่บ่มอบรมโดยสมาธิ ย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก จิตที่บ่มอบรมโดยปัญญาแล้ว ย่อมหลุดพ้นโดยชอบจากอาสวะทั้งหลาย คือ กามาสวะ ภวาสวะ อวิชชาสวะ^{๓๕}

การปฏิบัติธรรมในพุทธศาสนาเรียกว่า การเจริญสมาธิ ซึ่งมีอยู่ ๒ วิธีคือ

๑. สมถภาวนา คือการฝึกอบรมจิตให้เกิดความสงบทำให้จิตตั้งมั่น ละระคาได้ สมถภาวนานี้เป็นทางปฏิบัติเพื่อทำให้เกิดสมาธิโดยตรง

๒. วิปัสสนาภาวนา คือการฝึกอบรมปัญญาให้เกิดความรู้แจ้งตามความเป็นจริง ทำให้เกิดปัญญาสามารถละอวิชชาได้ วิปัสสนาภาวนานี้ต้องอาศัยสมาธิขั้นต้นเป็นฐาน สำหรับใช้พิจารณาสภาวธรรมตามหลักของวิปัสสนา ซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติธรรมได้บรรลุถึงจุดหมายคือความหลุดพ้นจากกิเลสอาสวะได้

การพัฒนาจิตขั้นสู่สมาธิในระดับต่างๆ เป็นขั้นตอนของการปฏิบัติ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในระหว่างปฏิบัติ ผลที่เกิดจากการปฏิบัติ และรวมทั้งตัวสมาธิเอง เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ และเป็นไปตามเหตุปัจจัยเกิดจากการกระทำของมนุษย์เองอย่างแท้จริง หากใช้เป็นเรื่องเพื่อฝันหรือรอให้มันเกิดหรือเป็นไปของมันเอง

๔. ปัญญาภาวนา การพัฒนาปัญญา คือ การทำปัญญาให้เจริญงอกงามในเบื้องต้นจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในศิลปวิทยาการทางวิชาชีพ ต่อมาต้องพัฒนาปัญญาให้มีการรับรู้ เรียนรู้อย่างถูกต้องของสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งนั้นทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น ไม่เอนเอียงด้วยอคติหรือฉันทาคติ ที่จะทำให้การรับรู้ผิดพลาดคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริง ขั้นต่อไปคือวินิจฉัยด้วยการใช้ปัญญาบริสุทธิ์ ไม่ใช่ด้วยกิเลส เป็นปัญญาที่รู้จักเข้าใจโลกและชีวิตตามความเป็นจริง เข้าใจความเจริญและความเสื่อมของโลกและชีวิตตามความเป็นจริงและตามเหตุปัจจัย รู้จักทางแก้ไขปัญหาและสร้างสรรค์ความสำเร็จให้ตนพัฒนายิ่งขึ้นๆ ขึ้นไป รู้เท่าทันโลกและชีวิตทำให้เป็นอิสระหลุดพ้นจากความทุกข์โดยสมบูรณ์ พัฒนาไปจนถึงขั้นวิมุตติ คือหลุดพ้นเป็นอิสระที่แท้จริง จิตใจไม่ถูกยึดมั่นในสิ่งทั้งหลาย ไม่ถูกครอบงำ ผู้ที่ฝึกฝนอบรมพัฒนาทางปัญญาแล้วเรียกว่า ภาวิตปัญญา

การที่มนุษย์ประพฤติปฏิบัติตามหลักภาวนา ๔ ประการที่พระพุทธเจ้าทรงค้นพบนี้ มีคุณประโยชน์อย่างมหาศาลโดยทำให้บุคคลสามารถเข้าใจในชีวิตของมนุษย์ได้มากมายตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตเพื่อเข้าสู่สภาวะบุคคลในอุดมคติระดับขั้นอริยบุคคลอันเป็นจุดหมายสูงสุดตามหลักพระพุทธศาสนาได้เป็นอย่างดีในการพัฒนาจิตตามหลักพระพุทธศาสนานี้ทำให้เกิดการพัฒนาปัญญาซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

ปัญญาภาวนา เป็นการฝึกฝนอบรมหรือพัฒนาในด้านปัญญาให้เกิดความรู้ความเข้าใจในสิ่งทั้งหลายตามที่เป็นจริงจนถึงความหลุดพ้นเป็นการฝึกฝนทางด้านปัญญาอย่างสูงที่ทำให้เกิดความรู้แจ้งสามารถชำระจิตให้บริสุทธิ์หลุดพ้นเป็นอิสระโดยสมบูรณ์รู้จักกว้างไกลทางทำดีและปฏิบัติต่อโลกและชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ในทางที่เป็นไปเพื่อแผ่ขยายผลประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม

^{๓๕} ฐ.ม.(ไทย) ๑๐/๗๖/๘๖.

พิจารณาแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ และการทำกิจทั้งหลายโดยการใช้ปัญญาที่บริสุทธิ์ไม่มีกิเลสแอบแฝง ซึ่งหลักการพัฒนานี้มีความสัมพันธ์กับหลักอริยมรรคในประเด็นต่อไปนี้

สัมมาทิฐิ คือความเห็นถูกต้อง ความรู้ถูกต้อง ความเข้าใจถูกต้อง หมายความว่า การเห็นอริยสัจ ๔ ตามความเป็นจริงเห็นตรงตามสภาวะของธรรมชาติซึ่งเริ่มจากการรู้จักคิดใคร่ครวญ และพิจารณาอันเป็นองค์ประกอบภายในตัวบุคคลเรียกว่าโยนิโสมนสิการประกอบปัจจัยภายนอกคือ กัลยาณมิตร ได้แก่สิ่งแวดล้อมที่ตักเตือนถูกต้องช่วยชักจูงให้เกิดสัมมาทิฐิ โดยจะช่วยให้มองเห็นสิ่งแวดล้อมในเชิงวิเคราะห์ส่วนประกอบที่มาประชุมกัน และเป็นกระบวนการของเหตุปัจจัย จนทำให้เกิดปัญญาในการพัฒนาตนเองทำให้มีการตัดสินใจที่มีการใคร่ครวญการกระทำต่างๆเป็นไปด้วยความถูกต้องตักเตือนมีพระพุทธรูปที่แสดงถึงความสำคัญของสัมมาทิฐิ ไว้ดังนี้

๑. สัมมาทิฐิที่เป็นโลกียะ คือสัมมาทิฐิเบื้องต้นที่เป็นฝ่ายบุญ เช่น ความเห็นว่าการทำบุญมีผล การให้ทานแล้วมีผล กรรมที่ทำไว้อย่อมมีผล ซึ่งความเห็นในระดับนี้สามารถกำจัดความเห็นผิดในขั้นหยาบได้ เป็นแรงชักนำให้เกิดกายกรรม วาจกรรม และมโนกรรมที่เป็นกุศล สัมมาทิฐิขั้นนี้อาจเรียกได้ว่า การเห็นชอบตามทำนองคลองธรรม

๒. สัมมาทิฐิที่เป็นโลกุตตระ คือสัมมาทิฐิเบื้องต้นเป็นองค์มรรค เป็นตัววิชา ปัญญาของพระอริยเจ้า ซึ่งความเห็นในระดับนี้สามารถกำจัดความเห็นผิดขั้นอนุสัยคืออวิชชา เป็นต้นได้ สัมมาทิฐิประเภทนี้เกิดจาก โยนิโสมนสิการ และไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงปรโตโฆสะที่ตีหรือกัลยาณมิตรด้วยการรับฟังแล้วเชื่อตามคนอื่นด้วยศรัทธา เพราะสัมมาทิฐิประเภทนี้ต้องเป็นการรู้จักที่ตัวสภาวะ ต้องเอาธรรมชาตินั้นเองมาเป็นข้อพิจารณาโดยตรง จึงเกิดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโลกและชีวิตถูกต้องตามความเป็นจริง หรือรู้เข้าใจตามสภาวะของธรรมชาติ

พระพุทธศาสนา ถือว่าสิ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดสัมมาทิฐินั้น คือความเห็นคลาดเคลื่อนไม่ตรงตามความเป็นจริง เรียกว่าวิปัลลัส มี ๓ อย่างคือ ๑) สัญญาวิปัลลัส ความจำได้หมายรู้คลาดเคลื่อนจากความจริงว่าในสิ่งที่ไม่เที่ยงว่าเที่ยง ในสิ่งที่เป็ทุกขว่าเป็นสุข ในสิ่งที่มิใช่ตัวตนว่าตัวตน ในสิ่งที่ไม่งามว่างาม ๒) จิตวิปัลลัส ความคิดคลาดเคลื่อนไปจากความจริงว่าในสิ่งที่ไม่เที่ยงว่าเที่ยง ในสิ่งที่เป็ทุกขว่าเป็นสุข ในสิ่งที่มิใช่ตัวตนว่าตัวตน ในสิ่งที่ไม่งามว่างาม ๓) ทิฐิวิปัลลัส ความเห็นคลาดเคลื่อนไปจากความจริงว่า ในสิ่งที่ไม่เที่ยงว่าเที่ยง ในสิ่งที่เป็ทุกขว่าเป็นสุขในสิ่งที่มิใช่ตัวตนว่าตัวตนในสิ่งที่ไม่งามว่างาม^{๓๖}

ปัจจัยที่ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ มีข้อความที่แสดงไว้ในพระไตรปิฎก ว่าเป็นหลักการสร้างเสริมความเห็นถูกต้อง คือ

๑. ปรโตโฆสะ เป็นองค์ประกอบภายนอก ได้แก่เสียงจากผู้อื่นการกระตุ้นหรือชักจูงจากภายนอก เช่น การสั่งสอน แนะนำ การถ่ายทอด การโฆษณา คำบอกเล่า ข่าวสาร คำชี้แจง ข้อเขียน การเรียนรู้จากผู้อื่นในที่นี้หมายเอาเฉพาะส่วนที่ตักเตือนถูกต้องเฉพาะอย่างยิ่งการรับฟังธรรม ความรู้หรือคำแนะนำจากบุคคลที่เป็นกัลยาณมิตร

๒. โยนิโสมนสิการ เป็นองค์ประกอบภายใน ได้แก่การทำในใจโดยแยกคายการใช้ความคิดถูกวิธี ความรู้จักคิด คิดเป็น หรือคิดอย่างมีระเบียบ หมายถึงรู้จักมอง รู้จักพิจารณาสิ่ง

^{๓๖} มหาวงศ์ ขาญบาลี, พระวิสุทธิมรรคเล่มเดียวจบ, (กรุงเทพมหานคร :โรงพิมพ์เสียงเสียง, ๒๕๔๔)

ทั้งหลายโดยมองตามทีลิ่งนั้น ๆ มันเป็นของมัน และโดยวิธีหาเหตุผล สืบค้นถึงเค้า สืบสาวให้ตลอดสายแยกแยะสิ่งนั้นๆ หรือปัญหานั้นๆ ออกให้เห็นตามสภาวะและตามความสัมพันธ์สืบทอดแห่งเหตุปัจจัย โดยไม่เอาความรู้สึกด้วยตัณหาอุปาทานของตนเข้าจับ^{๓๗}

สัมมาสังกัปปะ ความดำริชอบ หมายความว่า ความนึกคิดที่ปลอดโปร่งผ่องใสเป็นอิสระแก่ตัวเอง ไม่แอบแฝงไปด้วยความชอบใจหรือไม่ชอบใจ ไม่มีความคิดยึดติดถือมั่น ความดำริชอบนี้เป็นผลมาจากสัมมาทิฐิ เมื่อบุคคลมีความนึกคิดที่ถูกต้อง คือคิดว่าชีวิตนี้ไม่ถาวรมันคง มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาหาความสุขที่แท้จริงได้ยาก ก็จะเกิดความเบื่อหน่ายและคิดจะออกจากความสุขแบบทางโลกในพระบาลีได้แสดงความหมายของสังกัปปะไว้ดังนี้

สัมมาสังกัปปะ เป็นโณความดำริในการออกจากกาม (เนกขัมมสังกัปปะ) ความดำริในการไม่ปองร้าย (อพยาบาทสังกัปปะ) ความดำริในการไม่เบียดเบียน (อวิหิงสาสังกัปปะ) นี้เรียกว่าสัมมาสังกัปปะ^{๓๘}

สัมมาสังกัปปะ เป็นความคิดหรือแนวคิดที่จะทำอะไรที่ถูกต้อง เป็นความคิดที่มีสัมมาทิฐิเป็นมูลมี ๓ ประการคือ

๑. เนกขัมมสังกัปปะ คือความคิดหรือแนวคิดที่จะออกไปจากกามทั้งที่เป็นวัตถุกามและกิเลสกาม วัตถุกามนั้นคือ วัตถุหรือสิ่งที่น่าใคร่ น่าพอใจ อันได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส โผฏฐัพพะอันน่าใคร่น่าพอใจเรียกว่ากามคุณ ๕ ส่วนกิเลสกามก็คือกิเลสเหตุใคร่ ได้แก่ราคะโทสะ โมหะ เป็นต้น เพราะเห็นว่าการหมกมุ่นแสวงหาพัวพันอยู่กับกามทั้ง ๒ เป็นที่ตั้งแห่งความทุกข์

๒. อพยาบาทสังกัปปะ คือความคิดหรือแนวคิดในทางไม่พยาบาท ไม่มีความชิงชัง เคียดแค้นที่เป็นเหตุให้ตัดรอนหรือทำร้ายคนอื่นหรือสัตว์อื่นให้ต้องเดือดร้อน แต่เป็นความคิดที่เกิดจากความเมตตาที่มีความปรารถนาดีมุ่งประโยชน์สุขต่อคนอื่นและสัตว์อื่น

๓. อวิหิงสาสังกัปปะ คือความคิดหรือแนวคิดไม่เบียดเบียน ไม่กระหนาบกระแทก ไม่แสวงหาความสนุกสนานให้แก่ตน โดยไม่คำนึงถึงความลำบากของคนอื่นและสัตว์อื่น แต่เป็นความคิดที่มุ่งช่วยเหลือคนอื่นด้วยอำนาจความกรุณาในอันที่จะให้คนอื่นหรือสัตว์อื่นพ้นจากความทุกข์เดือดร้อน เป็นต้น

พระพุทธศาสนา แสดงให้เห็นว่า สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะนั้นมีความสัมพันธ์กันในการปฏิบัติ กล่าวคือ มนุษย์เมื่อจะคิดอย่างไร มักจะเป็นไปตามความเห็น หรือความรู้ของตนคือทิฐิ และจะพูด จะทำอะไรต่อไปก็ต่อเนื่องมาจากความคิด ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ทิฐิหรือความเห็นเป็นรากฐานที่สำคัญของสังกัปปะหรือความคิด

จึงกล่าวได้ว่า หลักการพัฒนามนุษย์ตามแนวพระพุทธศาสนาประกอบไปด้วยความศรัทธาเป็นตัวเกื้อกูล คือเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาตนได้ เชื่อในแหล่งที่มาของความรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ติดงูก่อกำเนิดจากปัจจัยภายนอก (ปรโตโฆสะ) ร่วมกับจากปัจจัยภายใน (โยนิโสมนสิการ) คือการคิดเป็น รู้จักคิดโดยแยบคาย การใช้ความคิดถูกวิธี พร้อมทั้งมีทัศนะที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) เป็นเบื้องต้น ตลอดจนมีการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาตามแนวทางการ

^{๓๗} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรมฉบับปรับปรุงและขยายความ**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๖๒๑.

^{๓๘} ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๙๙/๒๗๔.

พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา๔ ซึ่งการฝึกฝนอบรมตามแนวนี้ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนได้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน เป็นการพัฒนาการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในด้านอื่นๆของมนุษย์ด้วย เพราะหลักการพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนามีได้หมายถึงเพียงแต่การทำให้วัตถุเจริญเติบโตอย่างเดียวนั้น แต่ขณะเดียวกันก็ไม่แยกคนออกจากสังคม นั่นคือ การฝึกคนแต่ละคนให้พร้อม เพื่อสร้างสรรค์ช่วยเหลือสังคม เป็นการพัฒนาคคนเพื่อสังคม

การพัฒนาทั้ง ๔ ด้านตามหลักภาวนาที่ได้กล่าวมาแล้วนี้ แสดงให้เห็นถึงหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรงคือร่างกายและจิตใจรวมถึงปัญญา แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล และแนวทางการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกันทั้งในด้านร่างกาย จิตใจปัญญา ให้มีความแข็งแรง มั่นคง เบิกบาน มีความรู้เท่าทันในชีวิต จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตมนุษย์

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔.๑ ความหมายของการบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีขนาดเล็กและใกล้ชิดประชาชน มีความสำคัญเนื่องจากเป็นองค์การที่วางรากฐานในระบอบประชาธิปไตยให้แก่ประชาชน นอกจากนี้ยังสามารถที่จะตอบสนองความต้องการหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในท้องถิ่นของประชาชนได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงจากการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีนักวิชาการนำเสนอไว้ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารส่วนตำบลไว้ว่า ดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลคือหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้เพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่นโดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่ ๗ กฎหมายกำหนดไว้เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ ๓๒๖ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบลและให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน ๓ ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาการณ์ในขณะนั้นและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงานอย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคลแต่ถือเป็นหน่วยงานหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัดตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมากที่มท ๐๓๐๙/ว๔๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๐๙ หนังสือกระทรวงมหาดไทยด่วนมากที่มท ๐๓๐๙/ว๔๙๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๐ และหนังสือกรมการปกครองที่มท ๐๓๐๙/๑๐๘๙๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐ ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคลเพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้นตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๔ มาตรา ๖ และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษาฉบับกฤษฎีกาเล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ก. ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗ เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล ๒๕๓๗ กล่าวคือสภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี

เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้นอาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วยสำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลให้พ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลตั้งแต่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปและให้โอนบรรดางบประมาณทรัพย์สินสิทธิประโยชน์เรียกร้องหนี้และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล^{๓๙} ซึ่ง"บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลสันนาเม็ง อำเภอสันทราย จังหวัดเชียงใหม่"พบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความเห็นว่าการดำเนินงานของอบต.ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานส่วนตำบลเห็นด้วยว่ารูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบ อบต. ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารส่วนท้องถิ่นของตน การแก้ไขปัญหาตำบล ทำให้เกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นมากยิ่งขึ้น มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีในรูปแบบของธรรมาภิบาล ดังนี้

๑. การบริหารงานใน อบต. พนักงานส่วนตำบลมีความต้องการให้ผู้บริหารสนองความต้องการของชุมชน หัวใจของการบริหารงานคือความโปร่งใส รวมทั้งการใช้งบประมาณในการบริหารงานอย่างคุ้มค่ามากที่สุด

๒. ควรส่งเสริมให้บุคลากร มีความร่วมมือและเคร่งครัดกฎระเบียบ มีการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีการลงโทษแก่ผู้กระทำความผิด และให้รางวัลกับราชการที่ประพฤติดี^{๔๐} ซึ่งหมายถึงรวมองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหน่วยการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดเล็กที่สุด ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น สามารถดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามกฎหมาย โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชน ในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาระดับตำบล ทั้งในทางทฤษฎี และในทางปฏิบัติ ในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีแนวโน้มว่าจะมี ศักยภาพสูงในการพัฒนาชนบท จึงน่าจะรู้^{๔๑} และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ประเทศไทยประสบกับปัญหาภาวะวิกฤติเศรษฐกิจการเงินที่ร้ายแรง และยุ่งยากมากกว่าที่ผ่านมา จนรัฐบาลไทยภายใต้การนำของพลเอกชวลิต ยงใจยุทธ ตัดสินใจกู้วิกฤติเศรษฐกิจ ด้วยการเจรจาขอความช่วยเหลือทางการเงินกองทุนการเงินระหว่างประเทศ (International Monetary Fund) ซึ่งกองทุนการเงินระหว่างประเทศหรือ IMF ได้

^{๓๙} ณรงค์ สักพันโรจน์, **การจัดทำอนุมัติและบริหารงบประมาณแผ่นดิน ทฤษฎีและการปฏิบัติ**, (กรุงเทพมหานคร : คลังสารสนเทศของสถาบันนิติบัญญัติ, ๒๕๔๗), หน้า ๔๘.

^{๔๐} นันทพล พงศธรวิสุทธิ, "บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลกับการสร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีของตามหลักธรรมาภิบาล", **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่), ๒๕๔๘. หน้า ๖.

^{๔๑} วัชร วัชรนิภาวรรณ, **การบริหารจัดการของหน่วยงานของรัฐ : การวิเคราะห์เปรียบเทียบชีวิต**, (กรุงเทพมหานคร : คลังสารสนเทศสถาบันนิติบัญญัติ, ๒๕๕๒), หน้า ๙๘.

ตกลงให้ความช่วยเหลือฟื้นฟูเศรษฐกิจ และมีการกำหนดเงื่อนไขการปฏิรูประบบราชการอันเป็นกลไกส่วนหนึ่งในการสร้างธรรมาภิบาล (Good Governance) โดยมีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการจัดบทบาทของภาครัฐให้เหมาะสมในสังคม ซึ่งรวมถึงการกระจายอำนาจหน้าที่ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การสร้างระบบการตรวจสอบเพื่อความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของสาธารณะชน เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน^{๔๒}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นองค์การที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารงานในระดับท้องถิ่นเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในระดับตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้องค์การปกครองท้องถิ่นตลอดจนให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทำให้ประชาชนในตำบล มีการอยู่ร่วมกันอย่างสุขสบายในชุมชน

๒.๔.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล มีโครงสร้างคล้ายกับเทศบาล ที่มีทั้งฝ่ายนิติบัญญัติ และฝ่ายบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล
๒. คณะกรรมการการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔.๓ ลักษณะโครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๖ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๔) พุทธศักราช ๒๕๕๖ กำหนดโครงสร้างการบริหาร ดังนี้

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้าน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลหมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียงหนึ่งหมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบล มีสมาชิกได้ ๖ คน และถ้าองค์การบริหารส่วนตำบลใดที่มีเพียงสองหมู่บ้าน ให้สมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน โดยประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีหน้าที่ คือ ๑) ให้ความเห็นชอบพัฒนาส่วนตำบลเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม ๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารให้เป็นไปตามนโยบายและแผนพัฒนาตำบล กฎหมาย ข้อบังคับของทางราชการ

๒. คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีกรรมการบริหาร ๑ คน และกรรมการบริหาร จำนวน ๒ คน โดยเลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลเสนอให้นายอำเภอแต่งตั้ง มีอำนาจหน้าที่ดังนี้ ๑) บริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามมติข้อบังคับแผนพัฒนาตำบลและรับผิดชอบการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล ๒) จัดทำแผนพัฒนาตำบล และงบประมาณรายจ่ายประจำปี

^{๔๒}วิศรา รัตนสมัย, “ การรับข่าวสารเพื่อสร้างความตระหนักสำนึกของประชาชนเกี่ยวกับการตรวจสอบการใช้อำนาจขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) จังหวัดสงขลา ”, วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๒๒ -๒๓.

เพื่อเสนอให้สภาการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลให้ความเห็นชอบ ๓) รายงานผลปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายเงินให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลให้รับทราบอย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๔) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ราชการมอบหมาย

๓. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจมีการแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้คนหนึ่ง ซึ่งมีใช้สมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ๖ ประการดังนี้

๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้ และกฎหมายโดยโครงสร้างการบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔.๔ โครงสร้างทั่วไป มีดังนี้

องค์การบริหารส่วนตำบลทั่วประเทศ จำนวนกว่า ๗,๘๕๓ แห่ง ดูแลประชากรระดับรากหญ้ากว่า ๖๐ ล้านคน^{๔๓} พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งการบริหารออกเป็นดังนี้^{๗๙}

๑. สำนักปลัด มีหน้าที่เกี่ยวกับงานทั่วไป เช่นงานธุรการ พิมพ์ดีด การเจ้าหน้าที่ สวัสดิการ การประชุม การตราข้อบังคับตำบล นิติกร พาณิชย รัฐพิธี ประชาสัมพันธ์ จัดทำแผนพัฒนาตำบล จัดทำข้อบังคับ และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องและได้รับมอบหมาย

๒. ส่วนการคลัง ทำหน้าที่เกี่ยวกับ การรับเงิน เบิกจ่ายเงิน ฝากเงิน เก็บรักษาเงิน ตรวจเงิน หักภาษีเงินได้และการนำส่งภาษี งานเกี่ยวกับการตัดโอนเงินเดือน รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ขออนุมัติเบิกตัดปี และขอขยายเวลาเบิกจ่ายการจัดทำงบแสดงฐานะทางการเงิน งบ ทรัพย์สิน หนี้สิน งบประมาณโครงการ เงินสะสม จัดทำบัญชีทุกประเภท งานทะเบียนคุมรายได้ รายจ่าย และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

^{๔๓}ชูศักดิ์ เทียงตรง, “การบริหารการปกครองท้องถิ่น”, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๕๖.

๓. ส่วนโยธา ทำหน้าที่เกี่ยวกับสำรวจ ออกแบบ เขียนแบบ ถนน อาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ประมาณค่าใช้จ่ายตามโครงการ ควบคุมอาคาร การก่อสร้าง และงานซ่อมบำรุงทางอาคาร สะพาน แหล่งน้ำ ควบคุมงานก่อสร้าง และงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔. ส่วนสาธารณสุข (มีเฉพาะ อบต. ชั้นหนึ่ง) ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานสุขาภิบาล งานควบคุมโรคติดต่อ ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

๒.๔.๕ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ๓ ส่วน คือ

๑. บุคลากรฝ่ายสภา มีสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการเลือกตั้งโดยประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๒ คน ถ้ามีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกได้ ๖ คน และถ้ามี ๒ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสมาชิกได้หมู่บ้านละ ๓ คน อยู่ในวาระคราวละ ๔ ปี นับตั้งแต่วันเลือกตั้งสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เลือกจากสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยนายอำเภอเป็นผู้แต่งตั้ง มีตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันที่ได้รับเลือกตั้ง ส่วนเลขานุการ ๑ คน เลือกจากปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒. บุคลากรฝ่ายนายก มีนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อาจแต่งตั้งรองนายก ซึ่งมีใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นผู้ช่วยในการบริหารได้ไม่เกิน ๒ คน และอาจแต่งตั้งเลขานุการนายก ๑ คน ซึ่งมีใช้สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ

๓.บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

๓.๑ พนักงานส่วนตำบล ซึ่งเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ที่ได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือน

๓.๒ พนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓.๓ ข้าราชการ พนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองท้องถิ่น ที่องค์การบริหารส่วนตำบล ร้องขอให้ไปดำรงตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล ตำแหน่งหรือปฏิบัติงานชั่วคราวการจัดขึ้นขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกได้ตามนี้^{๔๔}

อบต. ชั้น ๑ คือ อบต. ขนาดใหญ่ที่มีรายได้ ไม่น้อยกว่า ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป

อบต.ชั้น๒ คือ อบต.ขนาดกลางที่มีรายได้ ๕ ล้านแต่ไม่เกิน ๒๐ ล้านบาท

อบต. ชั้น ๓ คือ อบต.ขนาดเล็กที่มีรายได้ไม่เกิน ๕ ล้านบาท

๒.๔.๖ ภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ส่วนที่แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ บัญญัติให้องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจหน้าที่ในการพัฒนาตำบล ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม มีภารกิจหน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง คือ ภาระที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้แก่

^{๔๔}โกวิท พงงาม, “การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมติใหม่ในอนาคต”, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พิพิธการพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๘๗.

๑. จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำ บก
๒. รักษาความสะอาดของถนนทางน้ำทางเดิน ในที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล
๓. ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
๔. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
๕. ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
๖. ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และพิการ
๗. คุ้มครอง ดูแลและบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๘. บำรุงรักษาศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น

๙. ปฏิบัติหน้าที่ที่อื่นตามที่ราชการมอบหมาย โดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร ภาระที่อาจจัดทำได้ตามความจำเป็นตามความต้องการของท้องถิ่นแต่ละแห่ง เช่น ให้มีน้ำเพื่อบริโภค อุปโภค และการเกษตร บำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่าง บำรุงรักษาทางระบายน้ำ บำรุงรักษาสถานที่ประชุม กีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ ส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรรมและสหกรณ์ ส่งเสริมให้อุตสาหกรรมในครอบครัวบำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร คุ้มครองและดูแลรักษาทรัพยากรอันเป็นสมบัติของแผ่นดิน

๒.๔.๗ หน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจและหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งทางเศรษฐกิจและการจัดระบบการบริหารสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเองเป็นการแก้ไข ปัญหา และสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบลโดยใช้แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นเครื่องมือ การปฏิบัติตามภารกิจและหน้าที่เริ่มจากการสำรวจ รวบรวมปัญหาตามความต้องการก่อนหลัง และนำปัญหา และความต้องการ มาทบทวนวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ไขให้ตรงกับความต้องการโดยจัดทำในรูปของยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะเวลา ๑๐-๑๕ ปี แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๕ ปี และแผนประจำปีพร้อมกับจัดทำข้อบังคับงบประมาณรายจ่ายประจำปี โดยการจัดหาให้เพียงพอกับวงเงินงบประมาณรายรับที่กำหนดไว้ โดยจัดเก็บรายได้เอง และได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด และนำไปเบิกจ่ายตามโครงการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับงบประมาณรายจ่าย เมื่อมีเงินรายได้เพียงพอแล้วก็จะดำเนินการจัดหาพัสดุตามโครงการต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ให้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพของแต่ละโครงการ และติดตามรายงานผลให้คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบล และศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้ใช้เป็นข้อมูลสำหรับดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ภารกิจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว หมายถึง การบริหารการพัฒนาการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชนระดับตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาองค์ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลพ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง พ.ศ. ๒๕๔๖ พระราชบัญญัติกำหนดแผน

๒.๔.๘ ขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖^{๔๕}

^{๔๕}โกวิท พวงงาม, “มิติใหม่การปกครองท้องถิ่น วิสัยทัศน์การกระจายอำนาจและการบริหารงานท้องถิ่น”, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สมาธรรม, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

การกำหนดแผนพัฒนา เป็นหน้าที่ขององค์การจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ๓ องค์กร คือ

๑. คณะกรรมการสนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนา ซึ่งมีปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประธาน รองปลัด หัวหน้าสำนักปลัด หัวหน้าส่วนการบริหารทุกส่วน ผู้มีความรู้ด้านการวางแผน ที่คณะกรรมการคัดเลือกไม่เกิน ๓ คน และพนักงานส่วนตำบล ที่รับมอบหมายเป็นกรรมการและเลขานุการ ทำหน้าที่กำหนดแผนงานโครงการ ให้เป็นไปตามแนวทางการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากนี้ต้องทำหน้าที่วิเคราะห์ ประสานงานโครงการและจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลด้วย

๒. คณะกรรมการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานกรรมการการบริหาร เป็นประธานกรรมการบริหารทั้งหมด และสมาชิกสภาไม่เกิน ๓ คน ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้นำองค์กรภาคเอกชนที่คณะกรรมการบริหารคัดเลือกไม่เกิน ๕ คน กำนันในพื้นที่ ปลัดอำเภอ ผู้ประสานงานประจำตำบลซึ่งมีปลัดเป็นกรรมการและเลขานุการ นอกจากนี้ยังมีหัวหน้าสำนักปลัด หรือผู้ที่ประธานกรรมการบริหารมอบหมายเป็นกรรมการ และผู้ช่วยเลขานุการมีหน้าที่กำหนดแนวทางให้เป็นไปตามแผนพัฒนาส่วนตำบล โดยให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหา ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับแผนพัฒนา และติดตามประเมินผล ให้ความเห็นชอบร่างแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ศูนย์ประสานการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล มีประธานกรรมการบริหาร ปลัดทุกแห่งในอำเภอ โดยให้นายอำเภอเรียกประชุมศูนย์ประสานงานพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การเลือกประธานและรองประธานเลขานุการ เลือกประธาน และรองประธานตำแหน่งละ ๑ คน จากประธานกรรมการบริหารเลือกเลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการ ตำแหน่งละ ๑ คน ศูนย์จะเป็นผู้ลงมติวาระการดำรงตำแหน่งและเงื่อนไขอื่น ๆ ตรวจสอบและวิเคราะห์ประสานงานโครงการขององค์การบริหารส่วนตำบล พิจารณาให้ความเห็นร่างแผน ๕ ปี ร่างแผนประจำปีอีกด้วย

๒.๔.๙ บทบาทขององค์การบริหารส่วนตำบลในการพัฒนาท้องถิ่น

องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจหน้าที่ในการจัดระบบสาธารณะเพื่อประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ซึ่งการพัฒนาจะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. การกิจตามกฎหมาย โดยให้เป็นไปตามนโยบายที่รัฐบาลแถลงต่อรัฐสภาที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีหน่วยงานระดับอำเภอประสานการปฏิบัติและสนับสนุนการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรม ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล

๒. เป็นกลไก ในการแก้ไขปัญหา โดยศึกษารวบรวม วิเคราะห์ปัญหาเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา กำหนดเป้าหมาย คือสภาพ สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในระดับตำบลและหมู่บ้าน

๓. ความเหมาะสมของพื้นที่ และความสามารถในการพัฒนาพิจารณาจากภูมิศาสตร์ ประชาชน การรวมกลุ่มขององค์กรชุมชน และปัจจัยทางการบริหาร เช่น บุคลากร งบประมาณ ระบบงาน เครื่องและอุปกรณ์ และการรวมกลุ่มขององค์กรชุมชน

๔. คำนึงถึงวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกันของคนในท้องถิ่น โดยยึดหลักความเป็นไปได้ และประโยชน์สูงสุดให้เกิดเป็นรูปธรรม โดยใช้แผนพัฒนาเป็นเครื่องมือในการบริหารการพัฒนาสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒.๔.๑๐ รายได้ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)^{๔๖} องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีรายได้ตามกฎหมายบัญญัติไว้ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังต่อไปนี้

๑. ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม ได้มาจาก

- ภาษีบำรุงท้องที่
- ภาษีโรงเรือน
- ภาษีป้าย
- อากรการฆ่าสัตว์ และผลประโยชน์อื่นอันเกิดจากการฆ่าสัตว์
- ภาษีและค่าธรรมเนียมรถยนต์และล้อเลื่อน
- ภาษีธุรกิจเฉพาะ
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการขายสุรา
- ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตในการเล่นการพนัน
- อากรรังนกอีแอ่น
- ค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยน้ำบาดาล
- อากรประทานบัตรใบอนุญาตและอาชญาบัตรตามกฎหมายว่าด้วยการประมง
- ค่าภาคหลวงและค่าธรรมเนียมตามกฎหมายว่าด้วยตามกฎหมายว่าด้วยป่าไม้
- ค่าธรรมเนียมและจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- ค่าภาคหลวงปิโตรเลียมตามกฎหมายว่าด้วยปิโตรเลียม
- ภาคหลวงแร่ตามกฎหมายว่าด้วยแร่
- เงินที่เก็บตามกฎหมายว่าด้วยอุทยานแห่งชาติ
- ภาษีมูลค่าเพิ่ม
- ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามกฎหมายกำหนด

๒. เงินอุดหนุนของรัฐ

๓. รายได้จากทรัพย์สินและจากรายได้อื่น ๆ

- รายได้จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้จากสาธารณูปโภคองค์การบริหารส่วนตำบล
- รายได้จากกิจการเกี่ยวกับพาณิชย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล
- เงินและทรัพย์สินอื่นที่มีผู้อุทิศให้
- รายได้ตามที่รัฐบาลหรือหน่วยงานของรัฐจัดหาให้
- รายได้อื่นตามที่จะมีกฎหมายให้เป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. เงินกู้ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- กู้จากกระทรวง ทบวง กรม องค์การหรือนิติบุคคล
- การกู้ กระได้เมื่อได้รับอนุญาตจากสภาองค์การบริหารส่วนตำบล
- การกู้ต้องปฏิบัติตามระเบียบของกระทรวงมหาดไทย

^{๔๖}ไพบูรณ์ ช่างเรียน, “การคลังท้องถิ่น : ปัจจัยที่จำเป็นต่อการพัฒนาชนบท”, (นิตยสารการท่าเรือ, ๒๕๓๐), หน้า ๓๔.

องค์การบริหารส่วนตำบลมีแหล่งรายได้จากหลายแหล่ง โดยเฉพาะรายได้ที่มาจากแหล่งรายได้ของตนเองซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นที่และทรัพยากรต่าง ๆ ในแต่ละอบต. นั้นเป็นสำคัญ บางอบต.มีทรัพยากรในพื้นที่มาก ก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้มาก บางแห่งมีทรัพยากรในพื้นที่น้อยก็จะมีแหล่งที่มาของรายได้น้อย ซึ่งย่อมส่งผลต่อการดำเนินกิจการพัฒนาในท้องถิ่นอบต. ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรในอบต.ไม่มากนักยังสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๓ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๓ แนวคิดหลักที่นักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารส่วนตำบล

นักวิชาการหรือนักวิจัย	แนวคิดหลัก
ณรงค์ สัจพันธ์โรจน์, (๒๕๔๗, หน้า ๔๘)	๑.หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น
นันทพล พงศ์ธรวิสุทธิ , (๒๕๔๘ , หน้า ๖)	๑.รูปแบบการปกครองท้องถิ่นแบบ อบต.ส่งผลให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารแก้ไขปัญหาและเกิดความโปร่งใสในการพัฒนาท้องถิ่นของตนมากยิ่งขึ้น ๒.มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผู้บริหารในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี ในรูปแบบของธรรมาภิบาล คือ ๑)ควรสนองความต้องการของชุมชนและใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่ามากที่สุด และ ๒)ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความร่วมมือและเคร่งครัดในกฎระเบียบ เพื่อความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ ๓)ต้องมีการอบรมเพิ่มพูนประสิทธิภาพ มีการลงโทษแก่ผู้กระทำผิดและให้รางวัลกับข้าราชการที่ประพฤติดี
วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, (๒๕๕๒, หน้า ๙๘)	๑. องค์การบริหารส่วนตำบลมีความสำคัญต่อชุมชนในลักษณะที่เป็นองค์กรพื้นฐานของท้องถิ่นและเป็นกลไกที่สำคัญต่อการบริหารพัฒนาระดับตำบล ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ
วิศรา รัตนสมัย (๒๕๔๓, หน้า ๒๒.๒๓)	๑.กองทุน IMF ได้กำหนดเงื่อนไขการปฏิรูประบบราชการ อันเป็นกลไกส่วนหนึ่งในการสร้างหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ซึ่งรวมถึงการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย
ชูศักดิ์ เทียงตรง (๒๕๓๘, หน้า ๕๖)	๑. โครงสร้างการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล มี ๔ ส่วน คือ สำนักปลัด ส่วนการคลัง ส่วนโยธา และส่วนสาธารณสุข ๒. บุคลากรมี ๓ ส่วน คือ ฝ่ายสภา ฝ่ายนายก และฝ่าย

	ผู้ปฏิบัติงาน
โกวิทย์ พวงงาม (๒๕๕๐, หน้า ๙๗)	๑. ฝ่ายปฏิบัติงาน มีพนักงานหรือลูกจ้างของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๒. มีบทบาท ภารกิจหน้าที่และขั้นตอนการกระจายอำนาจตาม พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม ถึง พ.ศ. ๒๕๔๖
ไพบุลย์ ช่างเรียน (๒๕๓๐, หน้า ๓๔)	๑.มีแหล่งของรายได้จาก ๔ ส่วน คือ ภาษีอากรและค่าธรรมเนียม เงินอุดหนุนของรัฐ รายได้จากทรัพย์สินและจากรายได้อื่นๆ และจากเงินกู้

๒.๕ ข้อมูลพื้นฐานของตำบลป่าสัก อำเภอลำพูน จังหวัดลำพูน

ที่ตั้ง (แสดงที่ตั้งและระยะห่างจากอำเภอ)ทิศเหนือจดเทศบาลตำบลเวียงยองและเทศบาลตำบลบ้านกลางทิศใต้ จด องค์การบริหารส่วนตำบลหนองนาม ทิศตะวันออก จด เทศบาลตำบลศรีบัวบานทิศตะวันตก จด เทศบาลตำบลเวียงยองอยู่ห่างจากอำเภอลำพูน ๕ กิโลเมตรมีเนื้อที่จำนวน ๕๕.๖๗๕ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๓๔,๗๙๖ ไร่

ภูมิประเทศ (แสดงภูมิประเทศของ อบต.)เป็นที่ราบสูงมีภูเขาอยู่ทางทิศตะวันออกของตำบลพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นดินร่วนปนทรายอยู่ใกล้ย่านนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือจังหวัดลำพูน และเป็นที่ตั้งของบริษัทในเครือสหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีจำนวนหมู่บ้าน ๑๘ หมู่บ้าน (แสดงจำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในเขต อบต.) ได้แก่

หมู่ที่ ๑	บ้านสันคะยอม	หมู่ที่ ๒	บ้านหนองบัว
หมู่ที่ ๓	บ้านป่าตึงงาม	หมู่ที่ ๔	บ้านหลุก
หมู่ที่ ๕	บ้านหนองปลาขอ	หมู่ที่ ๖	บ้านสันป่าสัก
หมู่ที่ ๗	บ้านน้ำพุ	หมู่ที่ ๘	บ้านห้วยม้าไก่อ้ง
หมู่ที่ ๙	บ้านกอเปา	หมู่ที่ ๑๐	บ้านหนองหลุม
หมู่ที่ ๑๑	บ้านหนองท่า	หมู่ที่ ๑๒	บ้านสันหลวง
หมู่ที่ ๑๓	บ้านหนองซิว	หมู่ที่ ๑๔	บ้านหนองไซ
หมู่ที่ ๑๕	บ้านน้ำบ่อเหลียง	หมู่ที่ ๑๖	บ้านทรายทอง
หมู่ที่ ๑๗	บ้านใหม่ร่องเกลบ	หมู่ที่ ๑๘	บ้านใหม่จตุจักร

ประชากร

ประชากรทั้งสิ้น ๑๒,๙๔๕ คน แยกเป็นชาย ๖,๔๘๘ คน หญิง ๖,๔๕๗ คน มีความหนาแน่นเฉลี่ย ๒๓๙.๙๕ คน / ตารางกิโลเมตร (ข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ณ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗)

สถานที่ราชการในพื้นที่จำนวน ๙ แห่ง

- ๑) องค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน
- ๒) สำนักงานโยธาธิการและผังเมืองจังหวัดลำพูน
- ๓) สำนักงานพลังงานจังหวัดลำพูน
- ๔) หน่วยป้องกันรักษาป่า ที่ ลพ ๑ (แม่ธิ – แม่สาร)
- ๕) สถานีไฟฟ้าย่อยลำพูน ๓ (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูน)
- ๖) สถานีประมงน้ำจืดจังหวัดลำพูน
- ๗) สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนจังหวัดลำพูน
- ๘) ศาลจังหวัดลำพูน แผนกคดีเด็กและเยาวชน
- ๙) หมวดการทางลำพูน
- ๑๐) ศูนย์ส่งเสริมการควบคุมไฟป่าภาคเหนือ

อาชีพ (แสดงอาชีพของประชากรในเขต อบต.)

จำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น ๖,๑๘๑ ครัวเรือน

๑. ทำการเกษตรกรรม จำนวน ๒,๙๑๔ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๑๔
๒. รับราชการ จำนวน ๘๗๒ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๑๑
๓. รับจ้างทั่วไป/ค้าขาย อื่น ๆ จำนวน ๒,๓๙๕ ครัวเรือน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๗๕

การศึกษา

- โรงเรียนประถมศึกษา ๕ แห่ง (โรงเรียนเอกชน ๑ แห่ง)
- โรงเรียนมัธยมศึกษา ๒ แห่ง (โรงเรียนขยายโอกาสจากระดับประถมศึกษา)
- ศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก ๕ แห่ง
- หอกระจายข่าว ๑๘ แห่ง
- ที่อ่านหนังสือพิมพ์ประจำหมู่บ้าน / ห้องสมุดประชาชน ๑๘ แห่ง

การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักในปีที่ผ่านมา

ผลการพัฒนาระยะที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๕๕ องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก ได้รับการจัดสรรงบประมาณค่อนข้างจำกัด ทำให้งบประมาณไม่เพียงพอที่จะดำเนินงานตามโครงการได้ครบถ้วน จึงจำเป็นต้องบริหารงบประมาณอย่างประหยัดและมีประสิทธิภาพ โดยเรียงลำดับความสำคัญและความจำเป็นเร่งด่วน ประชาชนในท้องถิ่นได้รับประโยชน์และตอบสนองความต้องการตลอดจนสามารถบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนได้ในระดับหนึ่งและต้องบริหารจัดการด้านต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างอาชีพ เสริมรายได้ในท้องถิ่นให้มั่นคงและยั่งยืนตลอดไป ซึ่งจากการมุ่งพัฒนาในช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก สามารถดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการในยุทธศาสตร์ด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้^{๔๗}

ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

ได้มีการดำเนินงานตามโครงการด้านต่างๆ ได้แก่การพัฒนาสาธารณสุข โภคชนพื้นฐานคมนาคมในพื้นที่ให้มีเส้นทางสัญจรไปมาได้สะดวก การพัฒนาแหล่งน้ำสำหรับอุปโภค - บริโภค ระบบการระบายน้ำ

^{๔๗} องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก, ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๘), ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก “ประกาศใช้แผนพัฒนาสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๗-๒๕๕๙), (ลำพูน : สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน, ๒๕๕๖), หน้า ๙-๑๖.

การติดตั้งและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าให้มีระบบมาตรฐานปลอดภัยขั้นพื้นฐานที่สมบูรณ์ พัฒนาคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น ซึ่งสามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๖๗.๕๐ ของแผนงานที่กำหนดทั้งนี้เนื่องจากงบประมาณในการดำเนินการยังไม่เพียงพอกับความจำเป็นที่ต้องดำเนินงานในบางพื้นที่เป็นลักษณะโครงการขนาดใหญ่ต้องการประสานโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

ยุทธศาสตร์ด้านการเกษตร

ได้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนได้มีการพัฒนาอาชีพด้านการเกษตร เพื่อแปรรูปสินค้าการเกษตร เพื่อเพิ่มมูลค่าสินค้า เช่น สนับสนุนงบประมาณเพื่อจัดฝึกอบรมฯ อาชีพต่างๆ สนับสนุนกลุ่มเกษตรกรทำนาตำบลป่าสัก กลุ่มผู้ผลิตหมูหวานและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน การเกษตรอื่นๆ ซึ่งสามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๗๘.๕๗ ทั้งนี้เนื่องจากการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการยังมีงบประมาณไม่เพียงพอที่จะจัดทำให้ครบทุกกระบวนการและยังขาดบุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านซึ่งต้องอาศัยจากหน่วยงานอื่น ประกอบกับสภาพสังคมในพื้นที่ตำบลป่าสักได้มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมเพราะเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ฯ และบริษัทอื่นๆ ทำให้ประชากรในพื้นที่ส่วนใหญ่เข้าไปประกอบอาชีพอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก เพราะเป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดรายได้มากและเห็นผลได้เร็ว จึงไม่ให้ความสนใจอาชีพด้านการเกษตรเท่าที่ควร ซึ่งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการเพื่อพัฒนา ปรับปรุงอาชีพการเกษตร ให้สามารถเข้าถึงและคงอยู่กับประชาชนต่อไป

ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

ได้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เพื่อพัฒนาการศึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่ในหลากหลายกิจกรรม และส่งเสริมกิจกรรมในการร่วมอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีพื้นบ้านทั้งในส่วนของวัฒนธรรมที่เป็นความเชื่อของชุมชนหรือวัฒนธรรมที่มีมาช้านาน เช่น ประเพณีสงกรานต์ การรดน้ำดำหัวผู้สูงอายุ ประเพณีลอยกระทง ประเพณีสงฆ์พระธาตุและประเพณีต่างๆ ในชุมชน ตำบลป่าสักตลอดถึงการบำรุงรักษาสถานที่สำคัญ ได้แก่ วัด หรือการส่งเสริมให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมให้กับประชาชนและเยาวชนในพื้นที่ตำบลป่าสัก ซึ่งสามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๘๓.๘๗ โดยประชาชนให้ความร่วมมือ เป็นอย่างดีและจะได้ดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการด้านการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ได้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องตลอดมา ทั้งด้านการรักษาสภาพแวดล้อมในชุมชน หรือการขยายเขตพื้นที่ของภาคอุตสาหกรรม ซึ่งสามารถดำเนินการได้ร้อยละ ๗๕.๐๐ โดยส่วนมากการดำเนินงานจะเป็นลักษณะสร้างความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ประชาชนในพื้นที่ ตำบลป่าสัก ให้เกิดความตระหนัก ในการรับผิดชอบร่วมกันในการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แต่เนื่องจากพื้นที่ตำบลป่าสักเป็นที่ตั้งของภาคอุตสาหกรรม จึงทำให้สภาพแวดล้อมในบางจุดเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วแต่ก็ได้มีการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เพื่อร่วมกันเฝ้าระวังแก้ไขปัญหาซึ่งก็ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี โดยภาพรวมของตำบลป่าสักยังไม่มีปัญหารุนแรงเกิดขึ้น

ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร

ได้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนในตำบลป่าสัก เกิดความสามัคคี ห่วงแหนและรักในชุมชนของตนเอง ซึ่งลักษณะโครงการต่างๆ ได้มีทั้งการจัด กิจกรรมกีฬา และกิจกรรมอื่นๆ เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาสามัคคีต้านภัยยาเสพติดตำบลป่าสักเป็นประจำทุกปีโดยมีประชาชนในตำบลป่าสักเข้าร่วมการแข่งขันกีฬาเป็นจำนวนมากหรือการสนับสนุน กิจกรรมของเครือข่ายผู้ประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดตำบลป่าสักหรือกลุ่ม อปพร. ตำบลป่าสัก โดยมีประชาชนอาสาสมัครเข้าร่วมเป็นจำนวนมาก ซึ่งสามารถดำเนินงานตามโครงการได้ร้อยละ ๙๑.๖๗จึงก่อให้เกิดความสงบสุขในพื้นที่เป็นอย่างดี

ยุทธศาสตร์ด้านเศรษฐกิจและอุตสาหกรรม

ได้มีการดำเนินงานตามแผนงาน/โครงการ เพื่อมุ่งพัฒนาเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมในพื้นที่ตำบลป่าสัก แต่เนื่องด้วยเป็นพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรเป็นสังคมอุตสาหกรรม ก็ยังคงวิถีการดำเนินชีวิตแบบดั้งเดิมไว้ ซึ่งการดำเนินการอาจจะมีข้อจำกัดหลายประการ จึงสามารถ ดำเนินการได้ ร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ซึ่งจะต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องต่อไป โดยสรุป แล้วการ ดำเนินงานตามยุทธศาสตร์การพัฒนาด้านต่างๆ ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสักสามารถ ดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งส่วนใหญ่จะดำเนินการตามลำดับ ความสำคัญ ความเร่งด่วน ความจำเป็นของประชาชนตำบลป่าสัก โดยอยู่ภายใต้กรอบงบประมาณที่มี อยู่และบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ ในงบประมาณถัดไปก็จะได้นำผลสรุปด้านต่างๆ มาเป็นแนวทาง ปรับปรุงแก้ไขพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วง ๓ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙)

วิสัยทัศน์การพัฒนา

ยึดมั่นประชาธิปไตย ใช้หลักธรรมาภิบาล บริหารงานแบบมีส่วนร่วม
จากวิสัยทัศน์การพัฒนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนา ดังต่อไปนี้

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร
๒. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม
๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพภาคเกษตร
๔. ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน
๕. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
๖. ยุทธศาสตร์ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาในช่วงสามปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙)

๑. ยุทธศาสตร์ด้านการเมืองการบริหาร

พันธกิจ

๑.๑ ดำเนินการสานต่อผลักดันการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็น เทศบาล ตำบลป่าสัก ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลป่าสัก และพัฒนาการบริหาร

๑.๒ ส่งเสริมการเฝ้าระวังเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยร่วมกับกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ประสานพลังแผ่นดินตำบลป่าสัก และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (อปพร.อบต.ป่าสัก)

๒. ยุทธศาสตร์ด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม พันธกิจ

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการระบบต้นน้ำ

๒.๒ การบริหารจัดการขยะ

๒.๓ การบริหารจัดการป่าชุมชน

๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพภาคเกษตร พันธกิจ

๓.๑ การส่งเสริมอาชีพให้เกษตรกรในพื้นที่ตำบลป่าสักมีรายได้ที่เพียงพอและมั่นคง โดยอยู่บนพื้นฐานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

๓.๒ ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ เช่น การปลูกข้าว แบบครบวงจรและเกิดความยั่งยืน ในอาชีพ ตั้งแต่การผลิตจนถึงการจำหน่ายให้เป็นผลิตภัณฑ์ของตำบล เช่น การทำเมล็ดพันธุ์จำหน่าย มีโรงสีข้าว ชุมชน และแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากข้าว

๓.๓ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อสนับสนุนการผลิตภาคการเกษตร โดยสร้างระบบ เหมืองฝายและพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนของชุมชน

๓.๔ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริฯ

๓.๕ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนของตำบลให้มีมูลค่าและการพัฒนาด้านการตลาด

๓.๖ ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

๔.ยุทธศาสตร์ด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

พันธกิจ

๔.๑ ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษา รวมทั้งการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภค สาธารณูปการ และสาธารณประโยชน์อื่นๆ เช่น การพัฒนาระบบประปาในการอุปโภค – บริโภค การพัฒนาระบบ ไฟฟ้าในครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร การพัฒนาเส้นทางจราจรอย่างทั่วถึง

๔.๒ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาสตรีตำบลป่าสัก

๔.๔ ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาให้กับเยาวชนให้มีมาตรฐานสากล

๔.๖ ส่งเสริมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่ทุกรูปแบบ

๔.๗ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินจากอุบัติเหตุ ทางจราจรและด้านอื่นๆ

๔.๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยรวมทั้งภัยพิบัติอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น ในพื้นที่ตำบลป่าสักและการบริการรถกู้ภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง สำหรับประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าสัก

๔.๙ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข เช่น ด้านสุขภาพ การเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บ การออกกำลังกาย และส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่ม อสม. ในตำบลป่าสัก

๕. ยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

พันธกิจ

๕.๑ ส่งเสริมให้มีแหล่งการศึกษาเรียนรู้ในพื้นที่อย่างเต็มรูปแบบ

๕.๒ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและองค์ความรู้ในชุมชนให้กับกลุ่มผู้ที่สนใจอย่างทั่วถึง

๕.๓ ส่งเสริมการพลิกฟื้นประเพณีอันล้ำค่าในท้องถิ่น เช่น ประเพณีสลากภัตร สลากย้อม

๕.๔ ส่งเสริมการศึกษาทางวัฒนธรรม เช่น ตำนานเจ้าแม่จามเทวี สระหนองบัว วัดดอยติ พระบาทดอยไซ กุ่มน้ำไก่อ้ง เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนตลอดถึงประชาชนทั่วไป

๖. ยุทธศาสตร์ด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

พันธกิจ

๖.๑ ส่งเสริมการใช้สื่อวิทยุชุมชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารในชุมชน

๖.๒ ส่งเสริมการขยายบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่อย่างทั่วถึง

นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก

๑. นโยบายด้านการเมืองการบริหาร

๑.๑ ดำเนินการสานต่อผลักดันการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นเทศบาลตำบลป่าสัก ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในตำบลป่าสักและพัฒนาการบริหาร

๑.๒ ส่งเสริมการเฝ้าระวังเพื่อรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนโดยร่วมกับกำนัน – ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ประสานพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติดตำบลป่าสัก และอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือนองค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก (อปพร. อบต.ป่าสัก)

๒. นโยบายด้านการจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมแบบมีส่วนร่วม

๒.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการระบบต้นน้ำ

๒.๒ การบริหารจัดการขยะ

๒.๓ การบริหารจัดการป่าชุมชน

๓. นโยบายด้านการพัฒนาและส่งเสริมอาชีพภาคเกษตร

๓.๑ การส่งเสริมอาชีพให้เกษตรกรในพื้นที่ตำบลป่าสักมีรายได้ที่เพียงพอและมั่นคง โดยอยู่บนพื้นฐาน ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงตามแนวพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ

๓.๒ ส่งเสริมการเกษตรในพื้นที่ เช่น การปลูกข้าว แบบครบวงจรและเกิดความยั่งยืนในอาชีพ ตั้งแต่การผลิตจนถึงการจำหน่ายให้เป็นผลิตภัณฑ์ของตำบล เช่น การทำเมล็ดพันธุ์จำหน่าย มีโรงสีข้าวชุมชนและแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากข้าว

๓.๓ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการน้ำเพื่อสนับสนุนการผลิตภาคการเกษตร โดยสร้างระบบเหมืองฝาย และพัฒนาแหล่งน้ำต้นทุนของชุมชน

๓.๔ สนับสนุนการสร้างเครือข่ายกลุ่มเศรษฐกิจพอเพียง ตามแนวพระราชดำริฯ

๓.๕ ส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชนของตำบลให้มีมูลค่าและการพัฒนาด้านการตลาด

๓.๖ ส่งเสริมด้านการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมอาชีพเพิ่มรายได้ในครัวเรือน

๔. นโยบายด้านสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๔.๑ ส่งเสริมให้มีการบำรุงรักษา รวมทั้งการจัดให้มีสิ่งสาธารณูปโภคสาธารณูปการ และสาธารณประโยชน์อื่น ๆ เช่น การพัฒนาระบบประปาในการอุปโภค – บริโภค การพัฒนาระบบไฟฟ้าในครัวเรือน และไฟฟ้าเพื่อการเกษตร การพัฒนาเส้นทางการจราจรอย่างทั่วถึง

๔.๒ ส่งเสริมการสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็ก สตรี คนชรา ผู้พิการ ผู้ติดเชื้อ และผู้ด้อยโอกาส

๔.๓ ส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่มพัฒนาสตรีตำบลป่าสัก

๔.๔ ส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับประชาชนเพื่อให้มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ

๔.๕ ส่งเสริมและพัฒนาด้านการกีฬาให้กับเยาวชนให้มีมาตรฐานสากล

๔.๖ ส่งเสริมด้านการเฝ้าระวัง ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในพื้นที่ทุกรูปแบบ

๔.๗ ส่งเสริมการจัดกิจกรรมเพื่อลดอัตราการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สิน จากอุบัติเหตุทางการจราจรและด้านอื่นๆ

๔.๘ ส่งเสริมการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมทั้งภัยพิบัติอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ตำบลป่าสักและการบริการรถกู้ภัยตลอด ๒๔ ชั่วโมง สำหรับประชาชนในพื้นที่ตำบลป่าสัก

๔.๙ ส่งเสริมด้านการสาธารณสุข เช่น ด้านสุขภาพ การเฝ้าระวังโรคภัยไข้เจ็บ การออกกำลังกายและส่งเสริมกิจกรรมของกลุ่ม อสม.ในตำบลป่าสัก

๕. นโยบายด้านการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

๕.๑ ส่งเสริมให้มีแหล่งการศึกษาเรียนรู้ในพื้นที่อย่างเต็มรูปแบบ

๕.๒ ส่งเสริมการถ่ายทอดภูมิปัญญาและองค์ความรู้ในชุมชนให้กับกลุ่มผู้ที่สนใจอย่างทั่วถึง

๕.๓ ส่งเสริมการพลิกฟื้นประเพณีอันล้ำค่าในท้องถิ่น เช่น ประเพณีสลากภัตร สลากย้อม

๕.๔ ส่งเสริมการศึกษาทางวัฒนธรรม เช่น ตำนานเจ้าแม่จามเทวี สระหนองบัว วัดดอยติ พระบาทดอยไช กุ่มน้ำไก่อ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของเด็กและเยาวชนตลอดถึงประชาชนทั่วไป

๖. นโยบายด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

๖.๑ ส่งเสริมการใช้สื่อวิทยุชุมชนในการแจ้งข้อมูลข่าวสารในชุมชน

๖.๒ ส่งเสริมการขยายบริการอินเทอร์เน็ตในพื้นที่อย่างทั่วถึง

สรุปแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่ง มีฐานะเป็นนิติบุคคล ได้บริหารงานท้องถิ่นตามความต้องการของประชาชนทั้งการบริหารงานทางด้านเศรษฐกิจจะบริหารไปทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลักเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่มีอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนี้ยังได้บริหารงานด้านสังคม สถาบันทางศาสนา ศูนย์การศึกษา สาธารณสุข ความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ทางด้านการบริหารพื้นฐานทางคมนาคม โทรคมนาคม ไฟฟ้า แหล่งน้ำอันเป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของประชาชนในท้องถิ่น

๒.๖ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาเอกสารตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยไว้ดังนี้

๒.๖.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกที่สำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นกำลังหลักในการพัฒนาประเทศอีกด้วย จึงต้องตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ โดยได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนา/การจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลากหลายงานวิจัยดังนี้

อิศเรศร์ ไชยะ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรที่มีเพศอายุวุฒิการศึกษาสูงสุดประเภทของบุคลากรและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกันบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงานด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงานด้านความสัมพันธ์ในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงานส่วนด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากบุคลากรที่มีเพศอายุวุฒิการศึกษาสูงสุดประเภทของบุคลากรและประสบการณ์ในการทำงานต่างกัมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกันความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง^{๔๔}

นิตยา มีภูมิ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า (๑) ปัญหาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอแก่การบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ (๒) การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อยควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลแผนเพื่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและ (๓) ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญทำให้

^{๔๔}อิศเรศร์ ไชยะ, “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษากระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”.วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา),๒๕๕๓.

การพัฒนาการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จที่สำคัญคือการที่องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทยน้อยนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เช่นคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจังและต่อเนื่อง^{๔๙}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโณ (มรดา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า

๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุกๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณาบุรุษว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้น การใช้คำพุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลัก ภาวนา ๔ เพื่อพัฒนากาย ศีล จิต และปัญญาของตน และสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมในการนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตาปรารถนาดีอยากให้ผู้อื่นได้รับความสุข และมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์

๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนาปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก นั่นคือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกจะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญาระบบทุนมนุษย์ (Human Capitals) หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้สามารถที่จะเรียนรู้จนมีปัญญา เข้าถึงสัจจะธรรมได้ มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ทั้งใน ระดับโลกียะภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิ สำหรับการพัฒนาเป็น "อริยบุคคล" คือ เป็นบุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า "ปุถุชน" ที่ยังถูกรอบงำด้วย "อวิชชา" ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิดความโลภ ความโกรธ เกลียด อาฆาตแค้น แย่งชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมต่ำ และทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของชาวโลกในทุกวันนี้

๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎีทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีลักษณะที่แตกต่างกันอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือ ไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาพัฒนา ซึ่งจากการสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผ่ คณะผู้บริหาร ผู้นำองค์กร และกลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคมพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกายและสติปัญญา ทักษะ ความสามารถเฉพาะในงานที่ทำหรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนามีลักษณะที่เป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable

^{๔๙} นิตยา มีภูมิ, “การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทยน้อย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช), ๒๕๕๔.

Development) กล่าวคือ การพัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุกๆ มิติของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลัก "เดินทางสายกลาง (Middle Way) ผลลัพธ์ส่วนสุดท้ายของการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งสองรูปแบบ มีทั้งข้อดี และข้อข้อเสียที่แตกต่างกัน เช่น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีตะวันตกนั้นมีจุดอ่อนคือ ต้องปรับเปลี่ยนและคิดค้นทฤษฎีใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อตอบโจทย์หรือสนองความต้องการของมนุษย์ที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นมีจุดอ่อนที่ด้านผลลัพธ์ของการพัฒนาจะทำให้ผลล่าช้า และมองไม่เห็นเป็นรูปธรรมได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจุดอ่อนดังกล่าวนี้ทำให้คนภายนอกที่ไม่เข้าใจมองว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้นไม่ได้ผลที่เป็นจริง นอกจากนี้ ท่านยังเสนอแนะข้อคิดเห็นเพื่อการพัฒนาในอนาคตว่า องค์กรทางพระพุทธศาสนาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ เช่น กระทรวงศึกษาธิการ หรือ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต้องให้ความสำคัญ ต้องทุ่มเท และจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ อย่างจริงจัง ควรมีการประสานความร่วมมือกันในทุก ๆ ภาคส่วนทั้งระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) มีสื่อการพัฒนาที่น่าสนใจและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน จึงจะทำให้การพัฒนาเพื่อพัฒนาอย่างแท้จริง^{๕๐}

พระมหาบุญมี อธิบุญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม " ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรวิธี การพัฒนาบุคลากรการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากร การรับรู้ข่าวสารในมหาวิทยาลัยและการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน การปฏิบัติตนตามไตรสิกขา ของผู้บริหาร ครู อาจารย์และบุคลากร โดยภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ขันศีล ขันสมาธิและขันปัญญา มีข้อเสนอแนะในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว คือ ควรให้ความสำคัญพัฒนาทางด้านนโยบายด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรควรปรับปรุงการบริหาร และหลักสูตรให้เหมาะสมกับสภาพในปัจจุบัน และด้านการสนับสนุนของผู้บริหารต่อบุคลากรควรส่งเสริมสนับสนุนให้โอกาสแก่พนักงานที่เข้าร่วมฝึกอบรม สัมมนาเรียนรู้ในระบบการบริหารจัดการ และปรับปรุงสวัสดิการคณาจารย์เจ้าหน้าที่ให้มีชีวิตที่ดี นอกจากนั้นควรมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็ว ทันใจและทั่วถึง และควรมีการติดตามประเมินผลการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับงานต่อไป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาทางกาย พัฒนาทางศีล พัฒนาทางจิต และพัฒนาทางปัญญาสำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลที่ได้รับการพัฒนาว่าจะสามารถพัฒนาความมีจริยธรรม จริยทัศน์และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิตมากน้อยเพียงใด เมื่อทั้งสองอย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้ว ก็จะสามารถยืนยันได้ว่าเกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนั้นยังมีหลักการที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีแนวทางพัฒนามนุษย์ด้วยวิธีปรโตโมฆะและโยนิโสมนสิการหรือวิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ

^{๕๐} พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาโน (มรดา), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

และอบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๕๑}

พระมหาโยทินละมุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ผลการศึกษาพบว่า

๑. สภาพทั่วไปของพุทธศาสนาในประเทศไทยปัจจุบันทั้งในส่วนที่เป็นสถาบันและปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกของสถาบันสงฆ์ อยู่ในช่วงที่ก้าวไปสู่ความเสื่อมและสถานการณ์ดูจะเลวร้ายลงทุกวัน จากสถาบันที่เคยมีคุณค่าโดยเฉพาะบทบาทในการเป็นผู้นำด้านคุณธรรม จริยธรรมและศีลธรรมของสังคมในอดีต (ซึ่งในที่นี้ใช้ในความหมายที่เป็นมิติหนึ่งของคำที่เรียกกันในปัจจุบันว่า "จิตวิญญาณ") ได้กลักลับกลายมาเป็นเพียงสถาบันหนึ่งที่ตอบสนองสังคมทางด้านพิธีกรรมทางศาสนาเป็นส่วนใหญ่ทำให้คุณค่าทางสถาบันสงฆ์ทั้งในระดับองค์กร และปัจเจกบุคคลลดน้อยถอยลง ทั้งนี้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ (๑) พระสงฆ์ไม่ได้รับการศึกษาที่ถูกต้องและทั่วถึง (๒) การทำงานที่ไม่เข้มแข็งและไม่ประสานงานกันอย่างทั่วถึงของพระสงฆ์ทุกระดับ (๓) สถาบันสงฆ์ไม่ได้ดำเนินบทบาทของตนตามพุทธประสงค์อย่างแท้จริงและ (๔) การที่พระสงฆ์ทุกระดับส่วนใหญ่ไม่ปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยภายใต้กรอบแห่งพระธรรมวินัยเหล่านี้เป็นปัจจัยหลักที่ทำให้สถาบันสงฆ์นั้นได้ลดคุณค่าไปจากสังคมไทยทุกขณะและเป็นสิ่งที่คณะสงฆ์ทุกระดับจะต้องหันมามองและปรับปรุงตนเองเพื่อดำรงบทบาทการเป็นสถาบันที่มีคุณค่าทางด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในมิติด้านคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรมของสังคมตลอดไป

๒. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทการเป็นทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตนั้นควรมีคุณสมบัติดังนี้ คือ (๑) มีความรู้เกี่ยวกับหลักธรรมทางพุทธศาสนาอย่างลึกซึ้งและแจ่มแจ้ง (๒) มีความประพฤติตามหลักพระธรรมวินัย ด้วยวัตรปฏิบัติที่ดีงาม (๓) มีความรู้ทางวิชาการทางโลกที่จะเอื้อประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ของตนและ (๔) มีความสามารถในการเผยแผ่หลักธรรมคำสอนทั้งในระดับโลกียะและโลกุตระเพราะเมื่อพระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองจนคุณภาพตามพุทธโอวาทแล้วก็สามารถช่วยพัฒนาคนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน

๓. บทบาทพระสงฆ์ในฐานะนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคต พระสงฆ์ที่จะดำรงบทบาทนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ควรมีคุณสมบัติต่อไปนี้ คือ (๑) มีหลักพระธรรมวินัยเป็นเครื่องอยู่ของตน (๒) มีความเข้าใจในหลักธรรมอย่างลึกซึ้ง (๓) มีความสามารถในการบริหารจัดการเรียนการสอนและการเผยแผ่พระธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธศาสนา (๔) มีความสามารถในการที่จะสื่อสารกับคนภายนอกด้วยวิธีการและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในกระแสโลกาภิวัตน์ และ (๕) มีความเสียสละ อุดมการณ์ และอุดมคติ ตามกรอบของพระธรรมวินัยซึ่งสามารถประยุกต์ใช้ในยุคปัจจุบัน^{๕๒}

^{๕๑}พระมหาบุญมี อธิปัญญา, “บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย), ๒๕๔๔.

^{๕๒}พระมหาโยธิน ละมุล, “บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาสถิติประยุกต์: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๕.

พระพุทธินันท์บุญเรือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาพบว่า มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันได้ เช่น หลักทวิภูมิธรมีกัถถสังวัตตนิคกรรม สัมปรายิกัถถสังวัตตนิคกรรม อิทธิบาท มรรค สังโยชน์ หรือรวมเรียกว่า ไตรสิกขา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมนั้นเป็นการพัฒนาคน หลักธรรมเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้เหมาะสมและเกิดประสิทธิผลซึ่งมีเป้าหมายในการพัฒนาหลักๆอยู่เพียง ๔ อย่างคือ การพัฒนากาย พัฒนาศีล การพัฒนาจิต และการพัฒนาปัญญา^{๕๓}

สัณฺฑชยพร อุทัยพันธุ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น” ใน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลง จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ประเภทของสถานประกอบการและขนาดของสถานประกอบการกลุ่มตัวอย่าง คือ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๔๕ คน ผลการวิจัยพบว่า

๑. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น จำนวน ๑๒๑ คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุโดยเฉลี่ยอยู่ในช่วง ๒๖-๓๕ ปี อายุการทำงานอยู่ในช่วง ๖-๑๐ ปี มีรายได้อยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต และเป็นสถานประกอบการขนาดกลาง

๒. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ในปัจจุบันได้ดำเนินการในบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์มากที่สุด รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาท ด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน รองลงมาได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร และได้ดำเนินการในบทบาทด้านการเป็นตัวการเปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด

๓. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศชายกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์เพศหญิง ได้ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๔. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีช่วงการทำงานที่ต่างกัน และมีช่วงรายได้ที่ต่างกัน ได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการเป็นตัวการในการเปลี่ยนแปลงแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕

๕. นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการบริการกับนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิตได้ดำเนินการบทบาทการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการ จังหวัดขอนแก่น ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์และด้านการเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหารแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .๐๕^{๕๔}

^{๕๓}พระพุทธินันท์ บุญเรือง, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลักพระพุทธศาสนา”, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๕๔}สัณฺฑชยพร อุทัยพันธุ์, “บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๔๖.

ดวงตา อ่ำแจ้ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู” การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู โดยศึกษากระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๔ ขั้นตอน ได้แก่ การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รวมทั้งศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู ระดับปฏิบัติการ จาก ๖ หน่วยงาน จำนวน ๓๑๒ คน จากผลการศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานข้าราชการครู ในแต่ละหน่วยงาน พบว่า มีการปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกันส่วนด้านปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละหน่วยงานในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู พบว่ามีปัญหาและอุปสรรคอยู่ในระดับค่อนข้างมาก ไม่แตกต่างกัน ด้านที่พบว่ามีปัญหามากที่สุด คือ ด้านผู้บริหาร และด้านที่มีปัญหาน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลากรของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู^{๕๕}

ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต” ผลการวิจัยพบว่า

๑. วิธีการที่นิยมในการนำไปใช้พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ วิธีการฝึกอบรม วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า น่าเอื้ออำนวยต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัยมากที่สุด คือ วิธีการสอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมีความต่อเนื่องสม่ำเสมอและมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่สามารถสรุปได้อย่างชัดเจน

๒. ทศนคติและความคิดเห็นของบุคลากรระดับต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยที่มีต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ประเด็นหลัก กล่าวคือ ความคิดเห็นด้านทั่วไป ด้านการประเมินผลการพัฒนาและการฝึกอบรม และด้านปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน อาทิ เช่น การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยสามารถเติบโตได้อย่างดี มหาวิทยาลัยควรเพิ่มการลงทุนในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารระดับสูงไม่ให้ความสำคัญต่อการติดตามและประเมินผล และมหาวิทยาลัยไม่มีการติดตามและประเมินผลบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาและฝึกอบรมแล้ว ยกเว้นเรื่องของความคิดเห็นที่ว่า การบริหารในรูปคณะกรรมการทำให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการและประสบการณ์นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ความคิดเห็นของกลุ่มผู้สอนกับกลุ่มพนักงานแตกต่างกัน

^{๕๕} ดวงตา อ่ำแจ้ง, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู, (กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ), ๒๕๔๕.

๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต มีปัญหาและอุปสรรคในระดับที่ไม่รุนแรง ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือ การขาดการติดตามและประเมินผลอย่างจริงจัง เนื่องจากผู้บริหารระดับสูงยังไม่ได้ให้ความสำคัญ^{๕๖}

อภิชัย ศรีเมือง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้” โดยศึกษาผลการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์จากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นจากการฝึกอบรมคือ ประโยชน์ด้านการเงินเพิ่มมากขึ้น โดยใช้แบบสอบถามผู้เชี่ยวชาญและลูกค้า ในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ วิธีการฝึกอบรมและสถานที่ ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จ ผลการศึกษาพบว่า ผลการฝึกอบรมทำให้มีการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวมในทางที่ดี^{๕๗}

โอวาท สุธาวา “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่ ๒ การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านที่ ๓ การดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เครือบีโพรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานของตนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ส่วนด้านที่ ๑ การประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้าน ๒ การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก

๒. ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงาน ต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพนักงานที่มีอายุการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และอาชีพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ คือปัญหาของกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ) โดยส่วนมากจะเกิดกับด้านการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหน่วยงานยังขาดการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลก่อนการดำเนินการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังขาดการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับบุคคล และปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อใช้ประกอบการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ในทางเสนอแนะคือ หน่วยงานต้องเก็บรวบรวมข้อมูล ส่วนบุคคล และต้องให้ความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลให้ชัดเจนก่อนการดำเนินการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงจะสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และในด้านการประเมินผลการพัฒนา

^{๕๖} ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๕๓.

^{๕๗} อภิชัย ศรีเมือง, การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจากความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรมป่าไม้, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดี จำกัด), ๒๕๔๗.

ทรัพยากรมนุษย์นั้น หน่วยงานยังขาดการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจน ขาดบุคลากรผู้ดูแลในการติดตามตรวจสอบการประเมินผลโดยเฉพาะ และพนักงานไม่มีส่วนร่วมต่อการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน ในทางแก้ไขคือ หน่วยงานควรมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามตรวจสอบอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่าหน่วยงานขาดटकบกพร่องอยู่บ้าง แต่ก็ถือว่าอยู่ในระดับที่เหมาะสมมาตรฐานของตนเป็นที่พอใจของพนักงานโดยรวม^{๕๘}

พระสกล โปธิภาณ (โพธิ์หล้า) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่บุคลากรมีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับ คือ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์กับด้านการจํารักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ พบว่า ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่ ไม่แตกต่างกัน^{๕๙}

พระสุวรรณ อินทวณฺโณ (พรหมบุตร) ซึ่งได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด” ผลการวิจัยพบว่าการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก(๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ และการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลโดยภาพรวมการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยเอนด์คอยน์คอร์ปอเรชั่น จำกัด ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนสมาชิกที่มีเพศ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตาม

^{๕๘} โอวาท สุธาวา, “กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือบีโพร บริษัท อเมริกันอินเตอร์แนชชั่นแนลแอสซัวร์นส์ จำกัด (เอไอเอ)”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

^{๕๙} พระสกล โปธิภาณ (โพธิ์หล้า), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

หลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชันแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้ ส่วนสมาชิกที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์คอร์ปอเรชัน จำกัด ไม่แตกต่างกัน^{๖๐}

พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเขตกรุงเทพมหานครทั้ง ๕ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวินัยและการรักษาวินัยด้านการวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการออกจากราชการ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้บริหารและครูที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งและประสบการณ์สอนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๑}

พระมหาสุรศักดิ์ สีส่วโร (โสภา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ และอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ และการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระสงฆ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วน พระสงฆ์ที่มี พรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษาทางธรรม การศึกษาเปรียญธรรม และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๖๒}

พระพงษ์ชัย ขยวโร (พุทธวรชिरกุล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค” ผลการวิจัยพบว่า พระธรรมจาริกมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับคือด้านการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรด้านกาฝึกอบรมและ

^{๖๐} พระสุวรรณ อินทวนโณ (พรหมบุตร) , “การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์คอยน์ คอร์ปอเรชัน จำกัด” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๖๑} พระมหาถาวร กลยาณเมธี (บุญสอน), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๖๒} พระมหาสุรศักดิ์ สีส่วโร (โสภา), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” , **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

พัฒนาบุคลากรด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและด้านการธำรงรักษาบุคลากร และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระธรรมจาริกต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาคจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าพระธรรมจาริกที่มีอายุ พรรษา ระดับการศึกษาเปรียญธรรมและอายุการปฏิบัติงานในโครงการพระธรรมจาริกต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนพระธรรมจาริกที่มีระดับการศึกษาสามัญระดับการศึกษานักธรรมต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐาน^{๖๓}

พระมหาศิริชัย สิริทญาโณ (ศรีรัมย์) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของบุคลากรจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ความคิดเห็นด้านการประเมินและการควบคุม ด้านการนำไปปฏิบัติ ด้านการวิเคราะห์ ด้านการกำหนด และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อ การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และสังกัด ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศจังหวัดบุรีรัมย์ ไม่แตกต่างกัน^{๖๔}

จำลองโทอัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับ มากที่สุดทุกด้าน และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ การศึกษา

^{๖๓} พระพงษ์ชัย ชัยวิโส (พุทธรังษิรกุล), “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^{๖๔} พระมหาศิริชัย สิริทญาโณ (ศรีรัมย์), “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

อายุราชการ ขั้นยศและรายได้ต่อเนื่อง โดยภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^{๖๕}

อมรรัตน์ พุดซ้อน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตขวดพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัท ผลิตขวดพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคลากร และบรรจุ ด้านการฝึกอบรมการพัฒนา ด้านการวางแผนทรัพยากรบุคคล ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ในส่วนที่เป็นความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับการจ้างงานในกลุ่มบริษัทผลิตขวดพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม พนักงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับความสำคัญของการจ้างงานจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าจ้าง ด้านค่าตอบแทน ด้านการเลิกจ้าง ด้านกำหนดวันและเวลาทำงานและด้านเงื่อนไขการจ้างงานหรือการทำงาน ในการศึกษาเปรียบเทียบพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการจ้างงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน^{๖๖}

สรุปได้ว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นการทำให้ทรัพยากรมีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เป็นกำลังสำคัญในการบริหารพัฒนาองค์กร สังคม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาประเทศอีกด้วย องค์กรหรือหน่วยงานที่ขาดทรัพยากรมนุษย์ย่อมประสบความสำเร็งได้ยากยิ่ง ดังนั้นทุกองค์กรจึงได้ตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ โดยได้ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ในด้านวิชาการต่างๆ ควบคู่ด้วยการพัฒนาคนให้เต็มศักยภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพได้อย่างเต็มความสามารถ และยังสามารถปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถด้วยเช่นกัน

๒.๖.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลากหลายงานวิจัยดังนี้

จิระศักดิ์ ธารสุขกระจำนัง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า๑. ผลการวิเคราะห์

^{๖๕} จำสปีโทอีครันนท์ เจริญกิจจารัตน์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

^{๖๖} อมรรัตน์ พุดซ้อน, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตขวดพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย), ๒๕๕๔.

ข้อมูลเกี่ยวกับ บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ๑) บรรยากาศองค์การแบบปิด ๒) บรรยากาศองค์การแบบอิสระ ๓) บรรยากาศองค์การแบบเปิด ๔) บรรยากาศองค์การแบบเป็นกันเอง ๕) บรรยากาศองค์การแบบควบคุม และ ๖) บรรยากาศองค์การแบบฉันทน์พอกับลูก ๒. ผลการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์เปรียบเทียบบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามทฤษฎีของบุคลากรมหาวิทยาลัย โดยภาพรวม พบว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีเพศ ตำแหน่ง อายุ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๗}

พระศักดิ์ นิลทะสิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี” พบว่า ๑. ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีเป็นเพศหญิงจำนวน ๑๐๔ คนมีอายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๗๗ คนมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๑๐๐ คนมีตำแหน่งพนักงานจำนวน ๑๑๓ คนมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานจำนวน ๕๒ คน ๒. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรีภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการวางแผนด้านการปฏิบัติงานด้านการตรวจสอบและประเมินผลด้านการปรับปรุงอยู่ในระดับมาก ๓. พนักงานที่มีเพศและอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรีภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๖๘}

๒.๖.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบลไว้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวินิจฉัยไว้หลากหลายงานวิจัยดังนี้

โกสินทร์ ธาราศักดิ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาและแนวทางแก้ไขโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)” โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาการมาเป็นลำดับอย่างไรศึกษาถึงการปกครองของไทย ว่ามีรูปแบบและพัฒนาการมาเป็นลำดับอย่างไรนโยบายการกระจายอำนาจจากรัฐบาลไปสู่องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งในที่นี้จะศึกษา

^{๖๗} จิระศักดิ์ ธาตุสุขกระจ่าง. “บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๖๘} พระศักดิ์ นิลทะสิน. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต), ๒๕๕๑.

เฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) โดยใช้วิธีการศึกษาจากกฎหมายเอกสารทางวิชาการ ตลอดจนบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงทั้ง รูปแบบโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงการปรับปรุงกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐบาล ในการที่จะกระจาย อำนาจไปสู่ท้องถิ่น โดยองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) นั้น เห็นควรที่จะปรับปรุงในส่วนของรูปแบบ ขององค์การบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เนื่องจากปัจจุบันมีความแตกต่างในเรื่องขนาด ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงควรปรับปรุงขนาดองค์การบริหารส่วน ตำบล ให้มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๙}

ณทพงษ์ วิยะรัตน์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี" พบว่า

๑. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

๒. ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้ รายได้ ๕,๐๐๐ บาท และต่ำกว่า กับตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่างกัน อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มี ความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปีและ ๓๑-๕๕ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค้าขาย พนักงานบริษัท ห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่ อาศัย หมู่ที่ ๑,๒,๓,๕,๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๔^{๗๐}

วริยา เอี่ยมวิบูลย์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล” มี ความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล อยู่ใน เกณฑ์ค่อนข้างสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งของคณะทำงานสนับสนุนการพัฒนา ชนบทระดับตำบล มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนตัวแปรอื่น ๆ คือ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานกับสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล ความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลของคณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติงาน

^{๖๙} **โกสินทร์ ธาราคักดิ์**, “ปัญหาและแนวทางแก้ไขโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย บูรพา), ๒๕๔๒.

^{๗๐} **ณทพงษ์ วิยะรัตน์**, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๗.

พัฒนาชนบทระดับตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล^{๗๑}

ถวิน พรหมมีเดช ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัญหาการบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบระเบียบในการบริหารที่ชัดเจนและเป็นที่รู้จัก การรับรู้การบริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับ จึงมีความเข้าใจและยอมรับในการแก้ปัญหาของระบบ^{๗๒}

ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการศึกษาพบว่า จากการศึกษาแบ่งประสิทธิภาพการบริหารออกเป็น ๓ กลุ่ม คือ ๑. อบต. ตำบลเหนือเมือง มีประสิทธิภาพ การบริหารงานมากกว่าสภาตำบล มีโครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการ เก็บภาษีและรายได้จากทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ ผู้นำมีความเสียสละและมีความเป็นประชาธิปไตย มีประสบการณ์บริหาร จึงทำการดำเนินงานประสบผลสำเร็จ ๒. สภาตำบลยางคำ และสภาตำบลท่าหาดยาว มีความรู้ความสามารถบริหารงาน ประชานและเลขานุการสภาตำบลไม่ครบจำเป็นในการบริหารงาน ได้รับความร่วมมือจากหลายฝ่าย จึงมีศักยภาพในการต่อรอง ๓. สภาตำบลโพนทรายและสภาตำบลเด่นราษฎร์ มีผู้นำขาดความรู้และทักษะในการบริหารงาน ประชานและเลขานุการครบจำเป็นในการบริหารงาน ประชาชนขาดการรวมกลุ่ม จึงทำให้การบริหารงานได้น้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ^{๗๓}

พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี" ผลวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมระดับปานกลางทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ

^{๗๑} วริยา เอี่ยมวิบูลย์, “ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล คณะกรรมการสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล” วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๔๙.

^{๗๒} ถวิน พรหมมีเดช, “ปัญหาการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอตาลสุม จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๔๗.

^{๗๓} ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง, “ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์พัฒนาชุมชนมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๐.

ดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. แนวทางในการนำหลักสารณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พูดยึดต่อกัน เพื่อชักนำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีปรองดอง และเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและกันทำงานเพื่อส่วนรวม ซึ่งตรงต่อตนเอง ต่องาน ต่อบุคคลอื่น เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่าง ๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่าง ๆ ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ^{๗๔}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล ต้องพัฒนาบุคลากรของตนเองได้ในทุกๆด้าน ทั้ง ด้านการศึกษา การฝึกอบรม การพัฒนา การจัดการความรู้จึงควรปรับปรุงขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีความเชื่อในหลักประชาธิปไตยและความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการปฏิบัติงานพัฒนาชนบทให้ชุมชนท้องถิ่นได้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป

๒.๖.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักภาวนา ๔

มนุษย์เป็นผู้ที่ต้องฝึกฝนหรือศึกษา เมื่อฝึกฝนหรือศึกษาแล้ว มนุษย์นั้นก็จะกลายเป็นสัตว์ที่ประเสริฐเลิศได้จนสูงสุด แม้แต่จะเป็นพุทธะและมนุษย์ที่ฝึกฝนพัฒนาศึกษาดีแล้วก็จะช่วยกันพัฒนาสังคม ประเทศชาติ ตลอดจนโลกมนุษย์ทั้งหมด ให้เจริญมั่งคั่ง มีแต่สันติสุข การศึกษาของมนุษย์ คือการพัฒนาคน เป็นรากฐานการพัฒนาทั้งปวง และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นต้องพัฒนาตามหลักภาวนา ๔ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและตรวจเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ ซึ่งมีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้หลากหลายงานวิจัยดังนี้

พิชญ์รัชต์ บุญช่วย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา” พบว่า ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นหลักการฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมีกระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐานให้แก่กันจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการสำรวมระวังกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่เบียดเบียนผู้อื่น ต่อเมื่อกาย วาจา ใจ สงบระงับจากอารมณ์ภายนอกแล้วจึงเป็นฐานในการฝึกอบรมจิตให้มีสติตั้งมั่น เกิดสมาธิไม่หวั่นไหวไปตามอำนาจของนิรณัน ๕ จนจิตนิ่ง สงบ เป็นกลาง อย่างมีสติอยู่ในสภาพควรแก่

^{๗๔} พระมหาเอกมร ฐิตปัญโญ (คงตางาม), "ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สารณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

การงานแล้ว จึงสามารถใช้ปัญญา พิจารณาสภาวธรรมที่ปรากฏขึ้นในปัจจุบันขณะจนรู้ทันสภาวะไตรลักษณ์ของสิ่งทั้งหลายทั้งภายในและภายนอกตามความเป็นจริงและรู้แจ้งในอริยสัจ ๔ ทำให้สามารถละกิเลสที่เป็นเหตุให้เกิดทุกข์ได้โดยสิ้นเชิง^{๗๕}

ประดิษฐ์ พรหมเสนา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การนำวิธีการสอนสมัยพุทธการมาใช้สอนจริยศึกษาในระดับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖” ผลการวิจัยพบว่าวิธีการสอนแบบอุปมาอุปมัย แบบธรรมสากัจฉา แบบปจฺฉาวิสีขนา และแบบไตรสิกขา ทำให้นักเรียนรู้มัชฌิมเลขคณิต โดยคะแนนสอบหลังสอนสูงกว่าก่อนสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากวิธีการสอนที่ประยุกต์จากวิธีการสอนสมัยพุทธกาลดีกว่านักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑^{๗๖}

เรณู ภูมิประดิษฐ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๕” นักเรียนที่ฝึกสมาธิให้เหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่านักเรียนที่ไม่ได้ฝึกสมาธิและจากการประเมินพฤติกรรมจริยธรรม พบว่าพฤติกรรมจริยธรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนภายหลังการฝึกสมาธิสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิร้อยละ ๘๐.๑๖^{๗๗}

สรุปได้ว่าหลักการพัฒนาคนุสยตามแนวพระพุทธศาสนาประกอบไปด้วยความศรัทธาเป็นตัวเกื้อกูล คือเชื่อว่ามนุษย์มีศักยภาพที่พัฒนาตนได้ เชื่อในแหล่งที่มาของความรู้จากสิ่งแวดล้อมที่ดึงดูดถูกต้องจากปัจจัยภายนอก (ปรโตโฆสะ) ร่วมกับจากปัจจัยภายใน (โยนิโสมนสิการ) คือการคิดเป็น รู้จักคิดโดยแยกคาย การใช้ความคิดถูกวิธี พร้อมทั้งมีทักษะที่ถูกต้อง (สัมมาทิฐิ) เป็นเบื้องต้นตลอดจนมีการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญาตามแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ซึ่งการฝึกฝนอบรมตามแนวนี้ย่อมส่งผลให้เกิดการพัฒนาคนได้อย่างครบถ้วนทุกขั้นตอน เป็นการพัฒนาการดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสิ่งแวดล้อมในด้านอื่นๆของมนุษย์ด้วย เพราะหลักการพัฒนาตามแนวพระพุทธศาสนามีได้หมายถึงเพียงแต่การทำให้วัตถุเจริญเติบโตอย่างเดียว แต่ขณะเดียวกันก็ไม่แยกคนออกจากสังคม นั่นคือ การฝึกคนแต่ละคนให้พร้อม เพื่อสร้างสรรค์ช่วยเหลือสังคม เป็นการพัฒนาคนเพื่อสังคม

การพัฒนาทั้ง ๔ ด้านตามหลักภาวนานี้ แสดงให้เห็นถึงหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มีความเกี่ยวข้องกับมนุษย์โดยตรงคือร่างกายและจิตใจรวมถึงปัญญา แต่ในขณะเดียวกันก็ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับสิ่งต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับบุคคล และแนวทางการปฏิบัติตนที่สอดคล้องกันทั้งใน

^{๗๕} พิชญ์ธวัช บุญช่วย, “การศึกษากระบวนการสร้างภาวนา ๔ โดยใช้หลักไตรสิกขา” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย), ๒๕๔๙.

^{๗๖} ประดิษฐ์ พรหมเสนา, “การนำวิธีการสอนสมัยพุทธการมาใช้สอนจริยศึกษาในระดับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖” วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย, ๒๕๒๓.

^{๗๗} เรณู ภูมิประดิษฐ์, “การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๕”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๓๔.

ด้านร่างกาย จิตใจปัญญา ให้มีความแข็งแรง มั่นคง เบิกบาน มีความรู้เท่าทันในชีวิต ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตามหลักพระพุทธศาสนาเป็นการพัฒนาที่ครอบคลุมทุกด้านของชีวิตมนุษย์

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อการวิจัยเรื่องประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลแนวคิดหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๕ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๒.๔ สรุปงานการสังเคราะห์การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

ลำดับที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้วิจัย/หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภทงานวิจัย	ผลการวิจัย
๑.	การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา	อิศเรศร์ ไชยะ (มหาวิทยาลัยพระนครศรีอยุธยา)	๒๕๕๓	ปริมาณ	บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
๒.	การพัฒนาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี	นิตยา มีภูมิ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช)	๒๕๕๔	ปริมาณ	การพัฒนาการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญคือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอไทรน้อย ควรให้ความสำคัญกับการวางแผนการปฏิบัติตามแผนและการประเมินผลแผนเพื่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
๓.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา	พระศักดิ์ดา วิสุทธญาโณ	๒๕๕๐	ปริมาณ	องค์กรทางพระพุทธศาสนาหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของชาติ มีความสำคัญ

		(มรดา) (มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณ์ราช วิทยาลัย)			ต้องทุ่มเท และจัดสรรงบประมาณให้กับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ อย่างจริงจัง ควรมีการประสาน ความร่วมมือกันในทุก ๆ ภาคส่วนทั้งระดับจุลภาค (Micro) และมหภาค (Macro) มีสื่อการพัฒนาที่ น่าสนใจและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องไม่ขาด ตอน จึงจะทำให้การพัฒนาเพื่อพัฒนาอย่างแท้จริง
๔.	บทบาทของพระสงฆ์ในการพัฒนาสังคม	พระมหาบุญมี อธิปญโญ (มหาวิทยาลัยมหามกุฏ ราชวิทยาลัย)	๒๕๔๘	ปริมาณ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัย แห่งชาติลาว อยู่ในระดับดีทุกด้าน โดย ภาพรวมปฏิบัติตนอยู่ในระดับดีทุกด้าน คือ ขั้นศีล ขั้นสมาธิและขั้นปัญญา
๕.	บทบาทพระสงฆ์ในฐานะทรัพยากรมนุษย์และ นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	พระมหาโยทิน ละมุล (สถาบัน บัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์)	๒๕๔๕	ปริมาณ	พระสงฆ์ได้พัฒนาตนเองสามารถช่วยพัฒนา คนในสังคมให้เป็นพุทธศาสนิกชนที่ดีเช่นกัน
๖.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบบยั่งยืนตามหลัก พระพุทธศาสนา	พระพุทธินันท์ บุญเรือง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬ าลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๔๙	ปริมาณ	มีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามากมายที่ สามารถนำมาปรับใช้กับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในปัจจุบันได้

๗.	บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในสถานประกอบการจังหวัดขอนแก่น	สัญญาพร อุทัยพันธุ์ (มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕๕๖	ปริมาณ	ด้านการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ ด้าน การเป็นผู้เชี่ยวชาญทางการบริหาร ด้านการ เป็นผู้เชี่ยวชาญการพนักงาน และด้านการเป็น ตัวการในการเปลี่ยนแปลง
๘.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : ศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครู	ดวงตา อ่ำแจ้ง (สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษา แห่งชาติ)	๒๕๕๕	ปริมาณ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงาน ข้าราชการครู ในแต่ละหน่วยงาน พบว่า มีการ ปฏิบัติตามกระบวนการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน ยกเว้นด้าน การประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จากผลการศึกษาพบว่า ไม่แตกต่างกัน
๙.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ธุรกิจบัณฑิต	ศุภณัฐ วงศ์วิริยะธรรม (มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิต)	๒๕๕๓	ปริมาณ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมี ความต่อเนื่องสม่ำเสมอและมีความเป็นระบบ ส่วนในด้านความทั่วถึงทุกระดับของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ยังไม่สามารถสรุปได้อย่าง ชัดเจน
๑๐.	การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมจาก ความคิดเห็นของบริษัท สิ่งที่บริษัทอุตสาหกรรม ป่าไม้	อภิชัย ศรีเมือง (ไม่ระบุ)	๒๕๔๗	ปริมาณ	สิ่งที่บริษัทต้องการเห็นคือประโยชน์ด้าน การเงินเพิ่มมากขึ้น ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมสำเร็จคือทำให้มีการ เปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมและรายได้โดยรวม ในทางที่ดี

๑๑.	กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของเครือพี โปร บริษัท อเมริกันอินเตอร์เนชชั่นแนลแอสซัว รันส์ จำกัด (เอไอเอ)	โอวาท สุธาวา (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	หน่วยงานควรมอบหมายให้บุคคลใดบุคคล หนึ่งรับผิดชอบในการประเมินผลการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์อย่างชัดเจน และควรเปิด โอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบอย่างเปิดเผย ส่วนด้านการ ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้าน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เห็นว่า หน่วยงานขาดตกบกพร่องอยู่บ้าง แต่ก็ถือว่า อยู่ในระดับที่เหมาะสมมาตรฐานของตนเป็นที่ พอใจของพนักงานโดยรวม
๑๒.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหาร ส่วนจังหวัดเชียงใหม่	พระสกลิต โพธิธำณ (โพธิ์หล้า) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๗	ปริมาณ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ บริหารส่วนจังหวัดเชียงใหม่บุคลากรมีความ คิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการ เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากร จำแนก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่ง ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ ทำงาน และสถานภาพ ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไม่แตกต่างกัน
๑๓.	การบริหารจัดการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของบริษัท จอยแอนด์	พระสุวรรณ อินทวนโณ (พรหมบุตร)	๒๕๕๖	ปริมาณ	โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมี

	คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด	(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)			ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมูทิตา ด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา ตามลำดับ
๑๔.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร	พระมหาถาวร กลยานเมธี (บุญสอน) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน
๑๕.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร	พระมหาสุรศักดิ์ สีลสัโร (โสภา) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอยู่ในระดับมาก และการเปรียบเทียบความคิดเห็นจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อายุ ตำแหน่งมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ส่วน พระสงฆ์ที่มี พรรษา การศึกษาสามัญ การศึกษาทางธรรม การศึกษาเปรียญธรรม และประสบการณ์ทำงาน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน
๑๖.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานบริหารงานโครงการพระธรรมจาริกส่วนภูมิภาค	พระพงษ์ชัย ชยวิโส (พุทธวิชิตกุล) (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๗	ปริมาณ	พระธรรมจาริกมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
๑๗.	การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอลำปลายมาศ	พระมหาศิริชัย สิริบุญญาโณ (ศรีรัมย์)	๒๕๕๗	ปริมาณ	ความคิดเห็นของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า การ

	จังหวัดบุรีรัมย์	(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)			จัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน
๑๘.	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองพันทหารช่างที่ ๔ จังหวัดนครสวรรค์	จำลองโทอัครนันท์ เจริญกิจจารัตน์ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๗	ปริมาณ	ข้าราชการของกองพันทหารช่างที่ ๔ มีความคิดเห็นในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ไม่แตกต่างกันทุกตัวแปร
๑๙.	การบริหารทรัพยากรมนุษย์และการจ้างงานของพนักงานในกลุ่มบริษัทผลิตขวดพลาสติก นิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	อมรรัตน์ พุฒซ้อน (มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย)	๒๕๕๔	ปริมาณ	พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับปานกลางและการศึกษาเปรียบเทียบ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพนักงานไม่แตกต่างกัน
๒๐	บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	จิระศักดิ์ ธารสุขกระจำง (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๖	ปริมาณ	โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง
๒๑.	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการปกครองส่วนท้องถิ่นสำนักงานเทศบาลเมืองเพชรบุรีจังหวัดเพชรบุรี	พีระศักดิ์ นิลทะสิน (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต)	๒๕๕๑	ปริมาณ	โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

๒๒.	ปัญหาและแนวทางแก้ไขโครงสร้างองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	โกสินทร์ ธาราศักดิ์ (มหาวิทยาลัยบูรพา)	๒๕๔๒	ปริมาณ	เนื่องจากปัจจุบันมีความแตกต่างในเรื่องขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงควรปรับปรุงขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ให้มีขนาดที่เหมาะสม เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๒๓.	ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี	ณทพงษ์ วิยะรัตน์ (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)	๒๕๔๗	ปริมาณ	ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลหนองช้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง
๒๔.	ศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	วริยา เอี่ยมวิบูลย์ (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)	๒๕๔๙	ปริมาณ	มีความคิดเห็นต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล อยู่ในเกณฑ์ค่อนข้างสูง
๒๕.	ปัญหาการบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอतालสุข จังหวัดอุบลราชธานี	ถวิน พรมมีเดช (มหาวิทยาลัยมหาสารคาม)	๒๕๔๗	ปริมาณ	บุคลากรที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลา ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีปัญหาในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีรูปแบบระเบียบในการบริหารที่ชัดเจนและเป็นที่รู้จัก การรับรู้การบริหารหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับ จึงมีความเข้าใจและ

					ยอมรับในการแก้ปัญหาของระบบ
๒๖.	ประสิทธิภาพการบริหารการพัฒนาของสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัด ร้อยเอ็ด	ดำรงศักดิ์ แก้วเพ็ง (มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์)	๒๕๔๐	ปริมาณ	การบริหารงานมากกว่าสภาตำบล มีโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายเอื้ออำนวยต่อการ บริหารจัดการเก็บภาษีและรายได้จาก ทรัพยากรบุคคลที่มีความสามารถ ผู้นำมีความ เสียสละและมีความเป็นประชาธิปไตย มี ประสบการณ์บริหาร จึงทำการดำเนินงาน ประสบผลสำเร็จ
๒๗.	ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงาน ตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบลในอำเภอดอนมดแดงจังหวัด อุบลราชธานี	พระมหาเอกมร จิตปัญโญ (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลวงกรณราชวิทยาลัย)	๒๕๕๓	ปริมาณ	ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัด อุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับบริหารงาน ตามหลักสาราณียธรรมระดับปานกลางทุกด้าน
๒๘.	การศึกษากระบวนการสร้างภavana ๔ โดยใช้ หลักไตรสิกขา	พิชญ์รัชต์ บุญช่วย (มหาวิทยาลัยมหาจุฬา ลวงกรณวิทยาลัย)	๒๕๔๙	ปริมาณ	ไตรสิกขาเป็นระบบการศึกษาที่เน้นหลักการ ฝึกอบรมตนเองอย่างเป็นขั้นตอนและมี กระบวนการที่ประสานกันอย่างเป็นพื้นฐาน ให้แก่งานจนถึงความพ้นทุกข์ โดยเริ่มจากการ สำรวมระวิงกาย วาจา ใจ ไม่ให้ตกอยู่ภายใต้ การครอบงำของกิเลสและให้มีปกติไม่ เบียดเบียนผู้อื่น
๒๙.	การนำวิธีการสอนสมัยพุทธการมาใช้สอนจริย	ประดิษฐ์ พรหมเสนา	๒๕๒๓	ปริมาณ	ทำให้นักเรียนรู้ซึมซับคุณธรรม โดยคะแนน สอบหลังสอนสูงกว่าก่อนสอบอย่างมีนัยสำคัญ

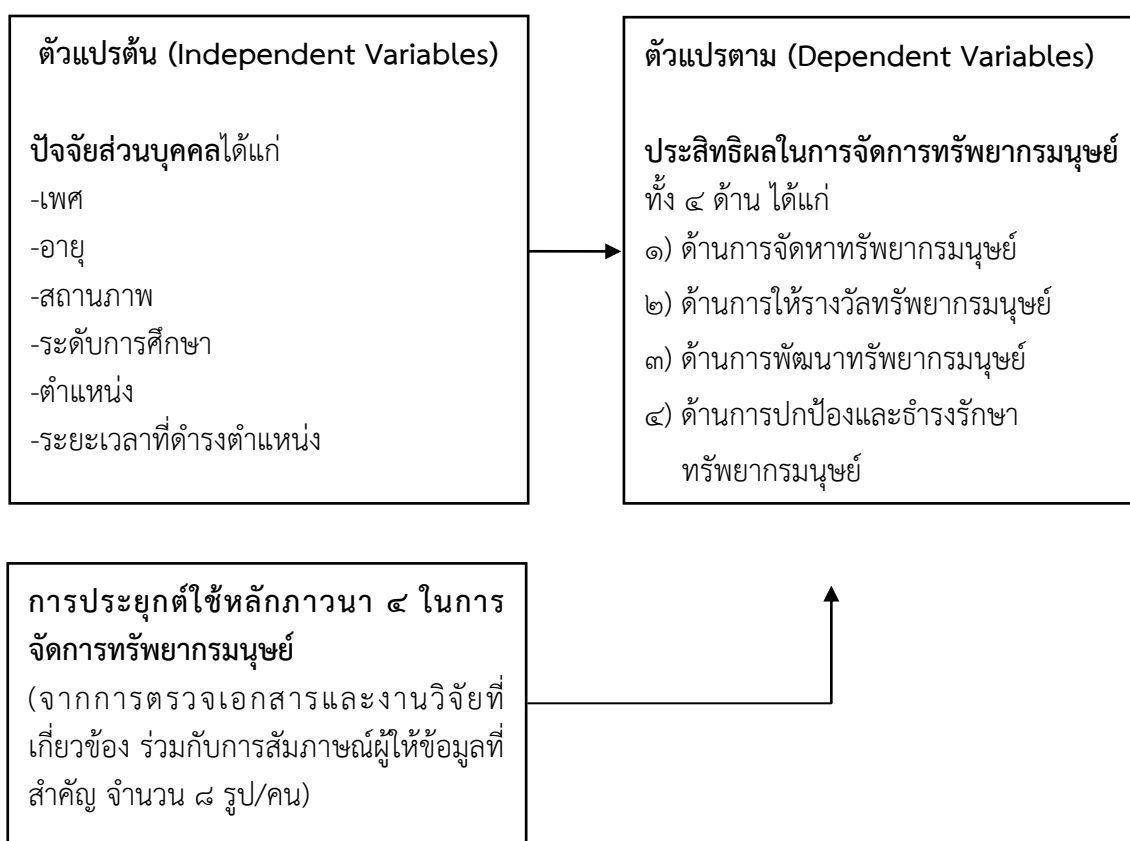
	ศึกษาในระดับนักเรียนประถมศึกษาปีที่ ๖	(มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณวิทยาลัย)			ทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนจากวิธีการสอนที่ประยุกต์จากวิธีการสอนสมัยพุทธกาลดีกว่านักเรียนที่เรียนจากวิธีสอนปัจจุบันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑
๓๐.	การศึกษาเปรียบเทียบการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมระหว่างนักเรียนที่ฝึกสมาธิและไม่ได้ฝึกสมาธิในชั้นเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๕	เรณู ภูมิประดิษฐ์ (มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์)	๒๕๓๔	ปริมาณ	พฤติกรรมจริยธรรมด้านจริยธรรมของนักเรียนภายหลังการฝึกสมาธิสูงกว่าก่อนการฝึกสมาธิร้อยละ ๘๐.๑๖

๒.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง "ประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน จังหวัดลำพูน" ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

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

๒) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิผลในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน ๔ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒) ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ๓) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔) ด้านการปกป้องและธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ตามทฤษฎีของ John M.Ivancevich



แผนภาพที่ ๒.๗ แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย