

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ” เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งศึกษาถึงหลักธรรมไตรสิกขา (ศีล สมาธิ และปัญญา) มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทรัพยากรมนุษย์นั้นนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรนั้นเพิ่มประสิทธิภาพ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมี แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๒.๒ หลักไตรสิกขา

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์กรสังคม อีกทั้งยังเป็นการพัฒนาประเทศอีกด้วย ดังนั้นควรตระหนักถึงคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์ จึงได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นยังหมายถึง นโยบายการพัฒนาคนระยะยาว เริ่มตั้งแต่เกิดเข้าโรงเรียนได้รับการฝึกฝนอบรมจนกระทั่งทำงานก็ยังคงมีการฝึกฝนอบรมอยู่ การพัฒนาคนนั้นต้องการทำอย่างต่อเนื่อง และมีขั้นตอนต้องเริ่มจากอายุ ๐-๑๐, ๑๐-๑๕, ๑๕-๒๐, และระหว่าง ๒๐ - ๖๐ การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นมาในองค์กรแต่ต้องสร้างขึ้นมามาตั้งแต่เกิดโดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดีจะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิดญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมากทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติแต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพและใช้การพัฒนาคนเป็นกลยุทธ์สำคัญในการพัฒนาประเทศการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) ทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นการมองมนุษย์ในฐานะทรัพยากร คือ เป็นทุนเป็นปัจจัยในการที่จะนำมาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ๒) การพัฒนามนุษย์โดยมองคนในฐานะเป็นมนุษย์มีความหมายว่า มนุษย์มีความเป็นมนุษย์ของเขาเองชีวิตมนุษย์นั้นมี

จุดหมาย จุดหมายของชีวิตคือความสุข อิสระภาพ ความดี ความงามของชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องเฉพาะตัวบุคคล^๑

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การศึกษาอบรมในพระพุทธศาสนาให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ดังจะเห็นได้จากการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับพัฒนาการและวุฒิภาวะของผู้เรียน โดยที่พระพุทธเจ้าทรงเทียบความพร้อมในการศึกษาเล่าเรียนของบุคคลเข้ากับบัวสี่เหล่า และทรงจำแนกประเภทของบุคคลที่จะเข้ารับการศึกษาศึกษาอบรมไปตามจริต ๖ และที่สำคัญคือ พระพุทธเจ้ามุ่งให้ผู้เรียนลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง ตัวอย่างเช่น การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร เมื่อบวชเข้ามาแล้ว พระบวชใหม่จะต้องได้รับการฝึกหัดอบรมและการศึกษาเล่าเรียนจากพระอุปัชฌาย์โดยอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของท่านจนบรรพชาครบ ๕ พรรษา^๒ และยังหมายถึง การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอาชีพสำหรับในอนาคต^๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพประสบผลสำเร็จเป็นที่พอใจแก่องค์กร^๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กันนอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์หรือความเป็นมนุษย์ออกไปอยู่ในสังคมได้ และเมื่อมนุษย์มีความรู้แล้วต้องนำไปปฏิบัติ ฝึกฝนให้เกิดผลดีคือ มีประสบการณ์ดีนั่นเอง ประสบการณ์ดี ความรู้ดี มีคุณธรรมดี และมีความสามารถสูง มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ควรใช้เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์^๕ มีการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้าน

^๑พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **ทศวรรษธรรมทัศน์พระปิฎก หมวดศึกษาศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๓), หน้า ๕๑.

^๒พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙.

^๓อานวย แสงสว่าง, **การจัดการทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๐), หน้า ๒๙๖.

^๔ พะยอม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, (กรุงเทพมหานคร: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

^๕อานาจ เจริญศิลป์, **การจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๓), หน้า ๒๐๖.

ต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัย ทัศนคติ และวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงาน^๖ การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งจะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น^๗ บุคลากรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อนำมาซึ่งความสำเร็จสู่องค์กรหรือหน่วยงานโดยรวม หรืออาจกล่าวได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการเพิ่มคุณค่าให้กับตัวบุคคลทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมและมุ่งให้องค์กรที่มีจุดเน้นของการพัฒนาเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโตและมีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์กรเพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวขององค์กรเพื่อหวังผลในอนาคต^๘

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ทักษะกระบวนการที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การอย่างเต็มความสามารถ เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และนำมาซึ่งความพอใจงานระหว่างพนักงาน หัวหน้างานและพนักงานอื่น ๆ โดยการพัฒนาต้องทำทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับองค์การ ควรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ ความรับผิดชอบอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตต่อไปได้ จากความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวลความหมายหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๑

^๖สมาน รังสิโยภักดิ์, *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล*, (กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๓๕), หน้า ๘๒.

^๗สมพงษ์ เกษมสิน, *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๒๑), หน้า ๑๒.

^๘สุจิตรา ธนันทน์, *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๒.

ตารางที่ ๒.๑ ความหมายหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ๒๕๔๓, หน้า ๕๑.	การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์มิได้จำกัดอยู่แต่เฉพาะ จะต้องถูกสร้างขึ้นในองค์กรแต่ต้องสร้างขึ้นมตั้งแต่เกิด โดยการปลูกฝังทางด้านวินัย ความคิดระบบการ ศึกษา หากจะพิจารณาว่าเหตุใดคนญี่ปุ่นจึงมีวินัยที่ดี จะพบว่าเขาปลูกฝังมาตั้งแต่เกิด ญี่ปุ่นเป็นประเทศที่มั่งคั่งมากทั้งที่ขาดแคลนทรัพยากรธรรมชาติ แต่เขาลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เพราะเขาเห็นความสำคัญในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ
พระธรรมโกศาจารย์ ศ.ดร. (ประยูร ธมมจิตโต) ๒๕๔๙ หน้า ๓๙	การบริหารงานบุคคลในพระพุทธศาสนา เริ่มตั้งแต่การรับคนเข้ามาบวช ที่ต้องมีการกลั่นกรองโดยคณะสงฆ์ พระพุทธเจ้าทรงมอบความเป็นใหญ่ให้คณะสงฆ์ในการให้การอุปสมบทแก่กุลบุตร
อานวย แสงสว่าง ๒๕๔๐ หน้า ๒๙๖.	การวางแผนอย่างเป็นระบบต่อเนื่องเพื่อจัดการให้มีการพัฒนาระดับขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กร โดยใช้วิธีการฝึกอบรม การให้ความรู้และจัดโปรแกรมการพัฒนาพนักงานให้มีโอกาส
พะยอม วงศ์สารศรี, ๒๕๓๘ หน้า ๑.	การทำให้มีคุณภาพมากขึ้น ในกรณีเกี่ยวกับบุคคลก็คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน
อานาจ เจริญศิลป์, (๒๕๔๓, หน้า ๒๐๖)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพดีขึ้นต้องพัฒนาในด้านร่างกายและจิตใจไปพร้อม ๆ กัน นอกจากนั้นจะต้องให้มนุษย์มีความรู้คู่กับคุณธรรมด้วย จึงจะเป็นคนที่สมบูรณ์

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สังคมไทยในปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน มีลักษณะของ “มะเร็ิงทางสังคม” เป็นสังคมที่ไร้เข็มทิศ ขาดจุดยืนอุดมการณ์ในความเป็นไทยเพราะสังคมไทยได้รับอิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติเข้ามาผสมผสานวัฒนธรรมดั้งเดิมมากมายหลายด้าน โดยเฉพาะรับเอาวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาทั้งส่วนที่ไม่ดีและส่วนที่ดี วัฒนธรรมดังกล่าวเข้ามามีบทบาทต่อแนวการดำเนินชีวิตตั้งแต่ระดับผู้บริหารประเทศระดับต่าง ๆ จนถึงระดับรากหญ้า สังคมเจริญขึ้นในทางวัตถุ แต่สูญเสียความเป็นเอกลักษณ์และวัฒนธรรมไทย เกิดความเสื่อมทางจริยธรรมและคุณธรรม ดังนั้นสมาชิกที่ดีของสังคมต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ศีลธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต^๔ และจากการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎี

^๔ฉวีวรรณ สุวรรณภา, พระพุทธศาสนากับวัฒนธรรมไทย, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่, ม.ป.ป ๒๕๓๗), หน้า ๕๐-๕๓.

เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการนำทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องมาสังเคราะห์และบูรณาการพบว่าได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์” ไว้หลายท่านหลายความหมาย

ผู้วิจัยขอยกตัวอย่างมาเฉพาะที่เห็นว่าน่าสนใจศึกษา ดังนี้ภาพรวมของการพัฒนาประเทศเชิงบุคคล โดยถือว่า มนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีนั้นจักต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น ปราศจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจมีการจัดระเบียบหรือองค์กรทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุกด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจักต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคมหลักพุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุเป็นปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคลนั้นจึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม^{๑๐} และทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีค่าของสังคมสังคมใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง สังคมนั้นก็จะเจริญก้าวหน้ามีความมั่นคงและมั่งคั่งทั้งในทางเศรษฐกิจและสังคมแต่ถ้าหากสังคมใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมก็พัฒนาไปได้อย่างความเจริญหรือล้าหลังจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญเพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัยประกอบอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมประเทศชาติไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจสังคมและปัจจัยอื่น ๆ จึงมุ่งหวังที่มีทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๑} มนุษย์เป็นทรัพยากรอย่างหนึ่งซึ่งมีความสำคัญที่สุดในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ก็คือ มนุษย์อันเป็นทรัพยากรหมายถึงคนนั่นเอง เมื่อคนจัดเข้ามาในองค์กรเพื่อใช้งานจึงเป็นเสมือนวัตถุดิบอย่างหนึ่งในด้านบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเลือกสรรวัตถุดิบที่ดี คือ เป็นคนหรือเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อประสิทธิผลของงาน^{๑๒} และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติให้ความสำคัญ ในเรื่องของ “คน” เพราะคนเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศซึ่งมีนิยามของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ๒ ลักษณะ คือ ๑) เน้นที่การพัฒนาบุคคลวัยทำงาน ๒) กระบวนการเสริมสร้างป้องกันและแก้ไขทักษะความรู้และจิตลักษณะของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเพื่อให้มีความรู้ความสามารถและมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตนอย่างเหมาะสมกับวัยและสภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นทรัพยากร ที่มีค่าอย่างแท้จริงของสังคม^{๑๓} การพัฒนามนุษย์ ควรจะเริ่มตั้งแต่ปฐมวัยและเมื่อสตรี มีครรภ์ ทางแพทย์ก็แนะนำให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีไม่ให้อารมณ์ขุ่นมัวและระวังสุขภาพให้แข็งแรงเพื่อให้เด็กในครรภ์จะได้เกิดมามีอวัยวะครบถ้วนมีสุขภาพจิตใจที่สมบูรณ์เมื่อเกิดมาแล้วก็ต้องกล้าแห่งการฝึกทุก ๆ ด้าน ได้แก่ อธิศีลสิกขา หลักการฝึกความประพฤติสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะหมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ

^{๑๐} พระไพศาล วิสาโล, พุทธธรรมกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิโกมลคีมทอง, ม.ป.ป.๒๕๕๔), หน้า ๕๑.

^{๑๑} นงนุช วงษ์ สุวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์, ๒๕๕๖), หน้า ๑.

^{๑๒} พิภพ วิชังเงิน, พฤติกรรมองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รวมสาส์น, ๒๕๕๗), หน้า ๔๗.

^{๑๓} สมศักดิ์ คงเที่ยง, การบริหารบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๖๒), หน้า ๓๔.

เป็นเรื่อง ของการฝึกฝนในด้านพฤติกรรมโดยใช้ศิลปะเป็นเครื่องมือที่ใช้เป็นจุดเริ่มต้นในขบวนการแห่งการศึกษาและการพัฒนามนุษย์สมาชิกคนหนึ่งขององค์การเขาก็จำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถในการงานเพิ่มเติมอีกเพื่อให้มีสุขภาพและจิตใจที่แข็งแรงและเป็นกำลังสำคัญขององค์การที่เขาทำอยู่นั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาของแต่ละคนมีอยู่ตลอดชีวิต^{๑๔} ซึ่งจะต้องมีแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไว้ในหนังสือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสายจึงเกิดแนวคิดต่าง ๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคลดังต่อไปนี้

๑. เชื่อมการพัฒนากับกลยุทธ์ขององค์การคือ ความสามารถของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่กำหนดความสามารถในการแข่งขันกับตัวเอง ดังนั้นการพัฒนาคนสามารถสร้างอิทธิพลต่อกลยุทธ์ขององค์การการเชื่อมกับกลยุทธ์นำความเหมาะสมมาสู่การฝึกอบรม การเรียนรู้ และกระบวนการพัฒนาโดยสังเกตความต้องการเพื่อการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นจากการพิจารณาทิศทางและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์การการเชื่อมเชิงกลยุทธ์ก่อให้เกิดการจัดลำดับข้อบ่งชี้การเรียนรู้ที่สามารถทำประโยชน์โดยตรงต่อพันธกิจและจุดมุ่งหมายขององค์การ

๒. การเรียนรู้ในองค์การ คือพนักงานติดต่อกับลูกค้าและจัดหาสินค้าอย่างใกล้ชิด ดังนั้นเขาจึงมีความเข้าใจที่ดีกว่าในสิ่งแวดล้อมภายนอกและสามารถให้การหยั่งเห็น (Insight) ที่ดีกว่าสู่ประเด็นธุรกิจต่าง ๆ องค์การควรให้โอกาสแก่พนักงานในการลับทักษะและความสามารถของเขาในการจัดการกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและแปรรูปความผิดพลาดให้เป็นโอกาสของการเรียนรู้

๓. ปรับปรุงการสื่อความหมายขององค์การ คือ การมีส่วนร่วมในปัญหาข่าวสารข้อมูลและความห่วงใยในองค์การระหว่างพนักงานช่วยพัฒนาความรู้สึกของความเป็นเจ้าของพนักงานได้รับการสนับสนุนให้ทำประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ ดังนั้นการปรับปรุงการสื่อความหมายจึงช่วยสร้างพันธะและการจูงใจในจิตใจและหัวใจของพนักงาน

๔. การเชื่อมการเรียนรู้กับงาน คือ การเชื่อมการเรียนรู้กับงานจะช่วยให้พนักงานคิดอย่างลึกซึ้งซึ่งเกี่ยวกับความต้องการและการคล้อยตามงานเพื่อจะได้เริ่มต้นในสิ่งที่เราจะปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงเจตคติดังกล่าวมอบอำนาจให้พนักงานนำผลลัพธ์ของการฝึกอบรมและพัฒนาไปยังที่ทำงานของเขาด้วยประสิทธิผลที่ดีกว่าเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ของธุรกิจ

๕. การบริหารความรู้ คือ การบริหารความรู้เป็นกระบวนการที่องค์การก่อให้เกิดคุณค่าจากทรัพย์สินที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของสติปัญญาและความรู้ มันเป็นแนวทางบริหารขององค์การที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ การบริหารความรู้แสดงถึงการบริหารระบบการเรียนรู้และประสิทธิภาพของเขา

๖. แนวโน้มใหม่ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๖.๑ สร้างและรักษาไว้ซึ่งความไว้วางใจในการเปิดเผยความโปร่งใสและความรับผิดชอบ

^{๑๔}ปวยอึ้ง ภากรณ์, คุณภาพแห่งชีวิตปฏิทินแห่งความหวัง จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๔.

๖.๒ เอาชนะความท้าทายที่เกิดจากการสภาพความซับซ้อนที่เพิ่มมากขึ้นของเศรษฐกิจโลกสมัยใหม่

๖.๓ เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ที่หลีกเลี่ยงไม่ได้จากอินเทอร์เน็ตในฐานะเครื่องมือการตลาดต่อผลกระทบของเทคโนโลยีข่าวสารข้อมูล

๖.๔ เปลี่ยนแปลงบทบาทจากทักษะการสอนและความรู้ไปสู่การสร้างความรู้ที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการทางธุรกิจและการมีส่วนร่วมในความรู้^{๑๕} ซึ่งจะต้องศึกษาการพัฒนาเดิมวัดจากความเจริญทางเศรษฐกิจโดยดูจากรายได้ประชาชาติ (GNP) เป็นตัววัดการยกระดับเศรษฐกิจให้ดีขึ้นว่าเป็น การพัฒนา จึงเน้นหนักด้านการพัฒนาเศรษฐกิจโดยเชื่อว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว หมายถึง ประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีส่วนประเทศที่ด้อยพัฒนา หมายถึง ประเทศที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำต่อมาความหมายของการพัฒนาที่แท้จริงหมายถึงเป็นการพัฒนาสังคมด้วยไม่มุ่งด้านเศรษฐกิจอย่างเดียวจึงมีนโยบายและการวางแผนพัฒนาสังคมขึ้นซึ่งแตกต่างจากการพัฒนาเศรษฐกิจตรงที่ว่าพัฒนาสังคมมุ่งถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลในสังคมในด้านสุขภาพอนามัยการศึกษาอาชีพรายได้และจริยธรรมโดยสหประชาชาติก็มีนโยบาย เช่นนี้คือ มุ่งพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมไปพร้อม ๆ กันโดยในความหมายที่ว่า มนุษย์หรือประชาชนเป็นทรัพยากรสมบัติที่แท้จริงของชาติวัตถุประสงค์พื้นฐานของการพัฒนาก็คือ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้คนพอใจในชีวิตที่ยืนยาวมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงมีความคิดสร้างสรรค์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่จะขยายทางเลือกของคนหรือประชาชน (Human development is a process of enlarging people's choices)^{๑๖}

ดังนั้นการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่าไตรสิกขาหรือการศึกษาเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งเพราะการศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญาแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์และพบความสุขสงบ คือ สันติ ดังนั้นมนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างสมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือ เป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมาย ของการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา^{๑๗} ซึ่งสามารถนำมาปฏิบัติใช้ใน “ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล” ว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งหรืออีกนัยหนึ่งการพัฒนาบุคคลเป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ ความสามารถ

^{๑๕}ชาญชัย อาจินสาจารย์, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพมหานคร, ๒๕๓๘), หน้า๔๙-๕๒.

^{๑๖}อรรถธรรม ตีระดอม, “บทบาทของพระสงฆ์มหานิกายในการพัฒนาสังคม: ศึกษาเฉพาะกรณีของพระสงฆ์จันนิกาย และอนัมนิกายในภาคกลางของประเทศไทย”, วิทยานิพนธ์สังคมวิทยา มหาวิทยาลัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), ๒๕๔๙.

^{๑๗}พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทิศทางการศึกษาไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖) หน้า ๔๑-๔๒.

ทักษะ อุปนิสัย ทักษะคิดและวิธีการในการทำงานอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการ ทำงาน^{๑๘} และจำเป็นที่องค์กรจะต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ ความสำคัญในด้านการพัฒนา และด้านการ ฝึกอบรม จึงทำให้เกิดแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามรูปแบบต่าง ๆ ดังนี้

๒.๑.๒ แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอยู่ ๒ ประการคือ

๑. แนวคิดแบบดั้งเดิม เป็นแนวคิดที่มีมาแต่เดิมว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ เกิดขึ้น ก่อนข้างชัดเจนในช่วงที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมในระยะปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๗ และต้น คริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ การปฏิวัติอุตสาหกรรมทำให้มีการนำเอาเครื่องจักรเข้ามาใช้ในการอุตสาหกรรม เครื่องจักรกลายเป็นสิ่งสำคัญสำหรับนายจ้าง ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นลักษณะ การจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยม โดยที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ ไม่ให้ความสำคัญของศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนเปรียบเสมือนเพียงส่วนประกอบของเครื่องจักร เป็นการบริหารที่เน้นให้ความสำคัญแก่เครื่องจักร ค่าใช้จ่ายในการบำรุงรักษาเครื่องจักรมักจะสูงกว่า ค่าใช้จ่ายในการจ้างคน ผู้บริหารใช้อำนาจควบคุมผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อให้เกิด ผลผลิตตาม ที่ผู้บริหารต้องการซึ่งเหตุการณ์บริหารแบบนี้ใช้ในระยะที่สังคมเปลี่ยนจากสังคม เกษตรกรรมเป็นสังคมอุตสาหกรรมใหม่ ๆ ระยะแรกผู้บริหารสามารถประสพผลตามที่ต้องการ เพราะคนงานในสังคมอุตสาหกรรมช่วงแรก ๆ นั้นมีฐานะยากจนอดอยากมาต้องนำเอาแรงงาน ของตน ออกขายเพื่อแลกกับอาหาร ที่อยู่ ยารักษาโรค เสื้อผ้า ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของผู้ใช้แรงงาน และครอบครัวถ้าพิจารณาในเรื่องของจิตใจแล้วเห็นได้ชัดว่าผู้ใช้แรงงานภายใต้การจัดการมนุษย์ ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมได้รับความกระทบกระเทือนจิตใจมากเมื่อผู้ใช้แรงงานสามารถรวมพลัง กลุ่ม ได้พร้อมกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ขยายวงกว้างขวางผู้ใช้แรงงานมีความรู้มากขึ้นลักษณะการจัดการ มนุษย์ในองค์กรที่เน้นอำนาจนิยมก็ถูกทำลายลงไปรูปแบบของการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กร “แบบบิดาปกครองบุตร” เป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่เกิดขึ้นหลังจากงานบริหาร บุคคลที่เน้นอำนาจนิยม ทั้งนี้เพื่อช่วยแก้ปัญหาหรือหาทางให้การจัดการมนุษย์ในองค์กรไปได้อย่าง ราบรื่นนั้น ลักษณะสำคัญของการจัดการมนุษย์ในองค์กรแบบนี้คือองค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัว บิดาคือนายจ้าง บุตรคือผู้ใช้แรงงาน บิดาเป็นผู้ดูแลความประพฤติอบรมสั่งสอนบุตร ซึ่งยังพึ่งตัวเอง ไม่ได้การพิจารณาวินิจฉัยเรื่องต่าง ๆ เช่นการให้รางวัล การลงโทษอยู่ในอำนาจของบิดา การลงโทษ อาจรุนแรงถึงขั้นให้ออกก็ได้ การบริหารลักษณะนี้อาจช่วยแก้ปัญหาการบริหารชนิดแรกได้ ในระยะแรก ๆ แต่ต่อมาบุตรหรือผู้ใช้แรงงานเริ่มรู้สึกอึดอัดไม่พอใจในการปกครองของบิดา หรือนายจ้าง เพราะว่าบุตรได้รับการปฏิบัติเสมือนคนไร้ความสามารถ คือ ต้องอยู่ในความควบคุม ของบิดาตลอดเวลา กล่าวคือ บิดายังเป็นผู้มีอำนาจเด็ดขาด เหมือนการบริหารที่เน้นอำนาจนิยม ต่างกันเพียงเล็กน้อยคือ องค์กรมีลักษณะเป็นครอบครัวทำให้ รู้สึกว่าอ่อนโยนกว่า ส่วนบิดา หรือนายจ้างแสดงความลำเอียงให้เห็นชัดเจนพอใจบุตรคนใดมากก็ตอบแทนมากไม่ให้ความเสมอภาค กล่าวคือยังไม่มีกฎเกณฑ์แบบแผนปฏิบัติเพื่อความยุติธรรมและความเสมอภาค ข้อหนึ่งใจของผู้เป็น

^{๑๘}สมานรังสิ โยภฤณ, ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานบริหารบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร:

บิดา หรือนายจ้างก็คือบุตรไม่เห็นความหวังดีของบิดาเมื่อบิดาให้ค่าตอบแทน ค่าจ้างพิเศษก็จะพอใจ ฉะนั้นเมื่อบิดาต้องการความร่วมมือสูงก็ต้องจ่ายให้บุตรเหล่านั้นสูงบิดาไม่สามารถทราบหรือคาดคะเน ค่าใช้จ่ายได้ทั้งต้องเพิ่มผลประโยชน์ให้บุตรตลอดเวลาทำให้บิดาหรือนายจ้างต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง การบริการบุคคลแบบบิดาปกครองบุตรจึงค่อย ๆ หายไปจากสังคมอุตสาหกรรมรูปแบบต่อมา ของการจัดการมนุษย์แบบระบบราชการที่เห็นได้ชัดในประเด็นต่อคือมีการคัดเลือกผู้มีความสามารถ สูงสุดเข้ามาปฏิบัติงานและบรรจุคนให้เข้าทำงานเพื่อมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดโดยพยายาม ให้นักจิตวิทยาเข้ามาช่วยสร้างแบบทดสอบเพื่อเป็นเครื่องมือในการคัดเลือกมีการเขียนกฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ นั้นเป็นลายลักษณ์อักษรและเก็บไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมทั้งเริ่มเก็บเอกสารข้อมูล ต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลโดยจัดให้มีเจ้าหน้าที่บุคคลขึ้นดำเนินการเก็บเอกสารระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อแสดงความชัดเจนให้เป็นที่ยอมรับทั้งฝ่ายนายจ้างและผู้ใช้แรงงานอันเป็นผลดีแก่ทั้งสองฝ่าย เช่นกฎเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนผู้ใช้แรงงานสามารถทราบถึงขั้นตอนการได้รับเงินเดือนของตนเอง นายจ้างก็สามารถคาดคะเนค่าใช้จ่ายได้ รอดพ้นจากการชู้เอาเงินเดือนขึ้นจากผู้ใช้แรงงาน ที่มีความสามารถลักษณะต่อมาเป็นการจัดการมนุษย์ในองค์กรที่มีผู้บริหารเป็นผู้ปกป้องผลประโยชน์ ผู้บริหารงานบุคคลมีฐานะเป็นตัวกลางระหว่างนายจ้างกับผู้ใช้แรงงาน หรือผู้บริหารระดับสูงกับผู้ใช้ แรงงานผู้ใช้แรงงานมักจะมีองค์กรของตน เช่น สหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการลูกจ้างเป็นที่ รวบรวมความคิดเห็นความต้องการของผู้ใช้แรงงาน และเสนอข้อมูลนั้น ๆ ต่อผู้บริหารผู้บริหารงาน บุคคลเป็นตัวกลางดังกล่าวฉะนั้นดูเหมือนผู้บริหารงานบุคคลมีอำนาจมากแต่อันที่จริงการปฏิบัติงาน ในฐานะตัวกลางนั้นเป็นเรื่องยากมากเพราะจะต้องเข้ากับทั้งสองฝ่ายได้ดีรักษาผลประโยชน์ของทั้ง ๑๓ ผู้บริหารสูงสุดและผู้ใช้แรงงานหรือลูกจ้างและนายจ้างเพื่อให้การปฏิบัติการเป็นตัวกลาง ประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งผู้บริหารบุคคลจำเป็นต้องเข้าใจผู้ใช้แรงงานและให้การศึกษาแก่ผู้ใช้ แรงงานเพราะผู้ที่มีความรู้และการศึกษาจะเข้าใจกันได้ดี จึงทำให้เกิดการฝึกอบรมเรื่องต่าง ๆ ให้กับ ผู้ใช้แรงงาน เช่น นโยบายขององค์กรและผู้บริหารสูงสุดการจ่ายค่าตอบแทนการจัดสวัสดิการ นโยบายเรื่องวินัยและการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย ความระมัดระวังในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ก่อให้เกิดอันตรายด้วยเหตุนี้จึงทำให้ผู้บริหารหันมาสนใจความเป็นมนุษย์ของผู้ใช้แรงงานมาก ขึ้นโดยเฉพาะการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจรวมทั้งการสร้างแรงจูงใจ^{๑๔}

๒. แนวคิดแบบใหม่ เป็นแนวคิดที่มีลักษณะตรงข้ามกับแนวคิดแรก คือ เป็นการประสาน แนวความคิดของการจัดการตามแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) และการจัดการตาม แนวมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Approach) เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะ แนวคิดที่มี ประโยชน์ ต่อการจัดการมนุษย์ในองค์กรการจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะ มนุษย์ ต้องการความเหมาะสมพอดี ถ้าเราพิจารณาเฉพาะการจัดการแบบวิทยาศาสตร์จะเห็นได้ว่าเป็นแบบ แผน (Formal Organization) เกินไป เช่นเดียวกับการจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ ก็เป็นแบบ กันเอง (Informal Organization) เกินไปการนำแนวคิดจากการจัดการทั้ง ๒ รูปแบบนี้มา ผสมผสานกันพร้อมทั้งแต่งเติมสิ่งที่ขาดให้สมบูรณ์ ทำให้แนวความคิดของการจัดการตามทฤษฎีแผน

^{๑๔} ธงชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราชญ์สยาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๗-๒๒.

ใหม่มีการให้ความสำคัญในแง่มุมต่าง ๆ เช่นทำงานตามลักษณะความสามารถเฉพาะ (Specialization) เป็นผลให้เกิดการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน การจัดระบบแยกตำแหน่งความรู้ความสามารถ (Position Classification) การจัดอบรม (Training) มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานเพื่อปรับความรู้ความสามารถของเขาเหล่านั้นให้ทันต่อเทคโนโลยีใหม่และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมในเรื่องการจัดสวัสดิการ ผู้บริหารเห็นความสำคัญในการตอบสนองคนงานโดยจัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อเป็นการทำนุบำรุงรักษา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญให้มีประสิทธิภาพและการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพตามความสมควร พร้อมทั้งมีขวัญและกำลังใจที่ดีการจัดการเรื่องความปลอดภัยในการทำงานตลอดจนดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน การเสริมแรงการให้แรงจูงใจ คือการใช้จิตวิทยาที่เหมาะสมกับผู้ใช้แรงงาน องค์กรนั้นเป็นแหล่งรวมทรัพยากรมากมายไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเงิน ทรัพยากรเทคโนโลยี และอื่น ๆ องค์กรเป็นแหล่งที่ก่อให้เกิดผลผลิตและในสังคมปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดการเรียนรู้ถือเป็นกุญแจสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ทุกคนได้เกิดการเรียนรู้ให้ระดับตนเองและการเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องไปสู่การเรียนรู้ตลอดชีวิตทำให้องค์กรได้พัฒนาขีดความสามารถในการเรียนรู้ที่สูงขึ้นเพื่อให้องค์กรเจริญเติบโตก้าวหน้า^{๒๐} Peter Senge ให้ความหมายขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ว่าเป็นสถานที่ที่การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ร่วมกัน ขยายศักยภาพของตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เกิดรูปแบบความคิดใหม่ ๆ หลากหลายโดยเน้นที่กระบวนการเรียนรู้ของคนในองค์กรและเป็นองค์กรที่ผู้คนในการสร้างความเป็นเลิศให้แก่คน โดยใช้การเรียนรู้เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่ต่อเนื่องและบูรณาการเข้ากับการทำงานและใช้การกระจายอำนาจแก่คนในองค์กรเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมส่งเสริมการสนทนาอย่างเปิดเผยและเชื่อมโยงการพึ่งพาระหว่างบุคคล องค์กร ชุมชนที่ตั้งอยู่องค์กรแห่งความรู้มาจากแนวคิดของ Chris Argyris ศาสตราจารย์ด้านจิตวิทยาที่สอนด้านการศึกษาและพฤติกรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย Havard โดยร่วมมือกับ Donald Schon ศาสตราจารย์ด้านปรัชญาแห่งสถาบันเทคโนโลยีแห่งแมสซาชูเซต ในปี ค.ศ. ๑๙๗๘ ซึ่งเป็นตำราเล่มแรกขององค์กรแห่งความรู้แต่ใช้คำว่า Organizational Learning (OL) ซึ่งหมายถึงการเรียนรู้ของคนในองค์กรโดยเขียนหนังสือชื่อ Organization Learning : A Theory of Action Perspective (๑๙๗๘) และ Knowledge for Action (๑๙๙๓) ต่อมาได้มีการศึกษาเรื่ององค์กรแห่งความรู้มากขึ้นและบุคคลที่มีบทบาทสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรแห่งความรู้ คือ Peter M. Senge แห่ง MIT ผู้อำนวยการ Center for Organization Learning แห่ง Sloan School of Management Massachusetts Institute of Technology (MIT) ที่ก่อตั้งในปี ค.ศ. ๑๙๙๑ เพื่อทำการสังเคราะห์ทฤษฎีและวิธีการต่าง ๆ เพื่อเผยแพร่แนวคิดองค์กรแห่งความรู้โดยใช้คำว่า Learning Organization (OL) โดยเขียนหนังสือชื่อ The Fifth Discipline : The Art and Practice of The Learning Organization (๑๙๙๐) ที่นิยมอ่านกันอย่างแพร่หลายมากและในปี ค.ศ. ๑๙๙๔ Senge และคณะได้เขียนหนังสือเชิงปฏิบัติการ เล่มหนึ่งชื่อ The Fifth Discipline :

^{๒๐} ธัชย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราศรัยสยาม, ๒๕๔๙), เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๓-๒๕.

Strategies and Tool for Building a learning Organization เพื่อสนับสนุนแนวปฏิบัติ และต่อมา ในปี ค.ศ. ๑๙๙๘ Senge ได้เขียนหนังสือ The Fifth Discipline Challenge : Mastering The Twelve Change in Learning Organization จากการสำรวจโดย สมาคมการฝึกอบรมและพัฒนา แห่งสหรัฐอเมริกา (The American Society of Training and develop : ASTD)^{๒๑}

ในปี ค.ศ. ๑๙๙๕ พบว่า ๙๔ % ของผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลว่า การสร้างให้ เกิดองค์กรแห่งความรู้เป็นสิ่งที่สำคัญ และจากการสำรวจบริษัทในประเทศเยอรมันเกือบ ๒๐๐ แห่ง ในปี ค.ศ. ๑๙๙๖ พบว่า ๙๐% พิจารณาให้องค์กรเปลี่ยนไปเป็นองค์กรแห่งความรู้เช่นกันซึ่งแสดง ถึงแนวคิดองค์กรแห่งความรู้ได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายและสังเกตได้จากมีหนังสือเกี่ยวกับเรื่อง องค์กรแห่งความรู้มากกว่า ๑๖๕ เล่มและมีการเผยแพร่ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความรู้ ใน ๑๕ ระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตจากกระแสการแข่งขันข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ของใน ทศวรรษนี้อย่างตลอดเวลาองค์กรจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ให้เกิด การเรียนรู้อยู่อย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร วินัยหมายถึงแบบแผน ความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตาม เพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทาง ราชการ^{๒๒} แนวความคิดในการพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมีวิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการ พัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ให้มีศีลธรรม (คุณภาพทางจิต) เสียก่อน แล้วจึงพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม^{๒๓}

แนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการสร้างบรรยากาศในการ ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการแสดงออกของศักยภาพบุคคลในองค์กรทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน เกิดการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการออกแบบงานใหม่ ซึ่งทั้งหมดนี้เกิดจากภาวะปัจจุบันมีการ แข่งขันทางธุรกิจมากทำให้องค์กรมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาการบริหารงานบุคคลต้องมีการ ปรับสภาพเพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นี้จะเป็นกระบวนการเรียนรู้ ที่มีลักษณะต่อเนื่องกันไปตลอดชีวิตของบุคคลในองค์กรมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องการฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) จะเน้นที่ตัวบุคคลและการพัฒนา (Development) จะเน้นที่ ตัวบุคคลในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นจะสำเร็จได้ต้องทำอย่างเป็นกระบวนการ การที่มีระบบ และทำอย่างต่อเนื่องติดต่อกันทุกระดับ เพราะคนที่มีความรู้ความเข้าใจมีทัศนคติที่แตกต่างกันจะ ไม่สามารถทำงานร่วมกันได้ การประสานงานให้เป็นระบบต่อเนื่องกันจึงจะทำให้เกิดผลสำเร็จแก่องค์กร ได้เพราะฉะนั้นแนวความคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร แบ่งออกเป็น ๒ ประการ ดังต่อไปนี้ ๑. การเคารพในสิทธิของบุคคลการฝึกอบรมเป็นความจำเป็นของพนักงานที่เข้ารับการ อบรมไม่ว่าจะเป็นในแง่รูปแบบเนื้อหาและวิธีการ ๒. การมุ่งแก้ปัญหาให้แก่องค์กรการมุ่งแก้ปัญหา

^{๒๑} รัชชัย สมบูรณ์, การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพมหานคร: ปราศรัยสยาม, ๒๕๔๙), เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๖-๓๗.

^{๒๒} สนอง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์: เรียงดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๒๓} บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนา สังคมไทย, หน้า ๔๕.

เป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาการฝึกอบรมเป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๒๔}

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ต้องพิจารณาทุกองค์การต้องการปฏิบัติมากบ้างน้อยบ้าง ตามนโยบายของแต่ละองค์การในเรื่องนี้มีแนวคิดที่แตกต่างกัน ๒ แนวคิด คือ ๑) แนวคิดแบบดั้งเดิมเป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่ไม่จำเป็นสำหรับองค์การและมีใช่เป็นหน้าที่ที่องค์การจะต้องจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรของตนแต่อย่างใด องค์การมีหน้าที่เฉพาะแต่เพียงบังคับบัญชาควบคุมให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งหรือตามที่ได้รับมอบหมาย ถ้าหากบุคลากรจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การคุ้มกับเวลาและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปในทางตรงกันข้ามแนวคิดนี้เชื่อว่า หากองค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับองค์การ บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์การที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูงที่สุดมากกว่าที่จะดำเนินการพัฒนาบุคลากรของตน ๒) แนวคิดแบบสมัยใหม่เป็นแนวคิดที่เชื่อว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่สำคัญ และจำเป็นที่องค์การทุกองค์การต้องกระทำอย่างสม่ำเสมอ ถึงแม้ว่าจะเสียเวลาและค่าใช้จ่าย^{๒๕}

วินัย หมายถึง แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้ประพฤติตามเพื่อก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ^{๒๖} สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานภายในองค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้^{๒๗}

(๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) บทบาท หน้าที่สำคัญประการแรกของการจัดการบุคลากร คือ การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งและองค์การ การสรรหาบุคลากรคือ กระบวนการของการค้นหาและจงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ การสรรหาบุคลากร คือ กระบวนการของการค้นหาและจงใจบุคคลซึ่งมีความสามารถให้เข้ามาสมัครงานกับองค์การ กระบวนการนี้เริ่มต้นเมื่อบุคคลได้รับการติดต่อและสิ้นสุดลงเมื่อบุคคลเหล่านั้นได้สมัครเข้าทำงานกับองค์การ สำหรับการคัดเลือกบุคลากรคือกระบวนการพิจารณาและคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และเหมาะสมมากที่สุดจากกลุ่มบุคคลที่ได้คัดเลือกไว้

(๒) การพัฒนาบุคลากร (Development) คือการดำเนินการอย่างเป็นระบบขององค์การ สนับสนุน และปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสม และยังมีความมุ่งมั่นใฝ่หาพัฒนาจิตใจและบุคลิกภาพอันจะส่งผลให้การปฏิบัติงาน

^{๒๔}บุญทัน ดอกไธสง และธเนศ ต่อมชะเอม, กระบวนการและวิธีการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, เรื่องเดียวกัน หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

^{๒๕}เดิมาศักดิ์ ทองอินทร์, เอกสารประกอบการสอน : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (ภาควิชา รัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย๒๕๕๓) หน้า ๑๒.

^{๒๖}สนอง เครือมาก, คู่มือสอบปฏิบัติการ, (นครสวรรค์: เรียนดี, ๒๕๓๖), หน้า ๔๒.

^{๒๗}ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๘-๑๐.

มีประสิทธิภาพพร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วย สำหรับวิธีการพัฒนาบุคลากรนั้น สามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศบุคลากร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาอาชีพ เป็นต้น

(๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) คือการจูงใจบุคลากรให้มีความ กระตือรือร้น หุ่่มเทพลังกายและใจให้แก่การทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การกลยุทธ์ จูงใจบุคลากรสามารถกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการการให้รางวัลตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม เป็นต้น

(๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) คือการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากร มีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร และการจัดระเบียบการติดต่อสื่อสารภายในองค์การที่ดี

(๕) การยุติการจ้างงาน (Termination) คือการยุติความสัมพันธ์ระหว่างองค์การ กับพนักงานเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น การเกษียณอายุ การลาออก หรือการเลิกสัญญาจ้างงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์การจึงจำเป็นต้องมีวิธีการที่เหมาะสมในการยุติการจ้างงาน โดยทั่วไปวิธีการที่ใช้มัก ได้แก่ การให้คำปรึกษาเมื่อเกษียณ การสัมภาษณ์ก่อนออกจากงาน การจัดหางานใหม่

สรุปได้ว่า ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว ยิ่งขึ้น ขณะเดียวกันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เป็นการพัฒนากิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ซึ่งมีการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบโดยองค์การ เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและปรับปรุงให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานที่เหมาะสมในอนาคตนั้นมนุษย์เราเริ่มมองเห็นความสำคัญของมนุษย์ ด้วยกันเองมากยิ่งขึ้นทุกวัน จึงพยายามใส่ใจในการให้เกียรติและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากกว่ายุค ก่อนๆ การพัฒนาให้มนุษย์เราได้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะอาชีพเพื่อเพิ่ม ผลผลิต และมีการเปลี่ยนแปลงเจริญเติบโตทางด้านจิตใจและบุคลิกภาพที่ดีขึ้นทั้งในงานปัจจุบัน และเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับงานในอนาคตอันจะส่งผลกระทบต่อความสามารถขององค์การในการแข่งขัน และการพัฒนางานภายในองค์กรของเราอย่างมีประสิทธิภาพตามมา

จากความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ประมวล ความหมายหลักที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ตามตารางที่ ๒.๒

ตารางที่ ๒.๒ ความหมายหลักแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการหรือนักวิจัย
ทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
ฉวีวรรณ สุวรรณภา (๒๕๓๗, หน้า ๕๐-๕๓)	สมาชิกที่ดีของสังคมต้องปฏิบัติตามบรรทัดฐาน ศีลธรรมและ ขนบธรรมเนียมประเพณีของสังคมมีคุณธรรม จริยธรรม เป็นแนว ปฏิบัติในการดำเนินชีวิต
พระไพศาล วิสาโลม (๒๕๕๔, หน้า ๕๑)	การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อม ดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคมหลักพุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่าง เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุเป็นปัจจัยอาศัยกัน
นงนุชวงษ์ สุวรรณ๒๕๔๖ หน้า ๑	หากสังคมใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ สังคมก็พัฒนาไปได้อย่าง ความเจริญหรือล้าหลังจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาปัจจัย ประกอบอื่น ๆ ที่ก่อให้เกิดการพัฒนาสังคมประเทศชาติ
พิภพ วิชังเงิน (๒๕๔๗, หน้า ๔๗)	ทรัพยากรมนุษย์ก็คือ มนุษย์อันเป็นทรัพยากร หมายถึงคนนั่นเอง เมื่อคนจัดเข้ามาในองค์กรเพื่อใช้งานจึงเป็นเสมือนวัตถุดิบอย่างหนึ่ง ในด้านบุคลากร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเลือกสรรวัตถุดิบที่ดี คือ เป็นคนหรือเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ
สมศักดิ์ คงเที่ยง (๒๕๒๒, หน้า ๓๔)	สังคมแห่งชาติให้ความสำคัญ ในเรื่องของ “คน” เพราะคนเป็นปัจจัย สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีนิยามของการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ๒ ลักษณะ คือ ๑) เน้นที่การพัฒนาบุคคลวัยทำงาน ๒) กระบวนการเสริมสร้างป้องกันและแก้ไขทักษะความรู้และจิตลักษณะ ของบุคคล
ปวยอึ้ง ภากรณ์ (๒๕๔๒, หน้า ๒๔)	ได้เกิดมามีอวัยวะครบถ้วนมีสุขภาพจิตใจที่สมบูรณ์เมื่อเกิดมาแล้วก็ ต้องกล้าแห่งการฝึกทุก ๆ ด้าน ได้แก่ อธิศีลสิกขา หลักการฝึกความ ประพฤติสุจริตทางกายวาจาและอาชีวะหมายรวมเอาองค์มรรค คือ สัมมาวาจา สัมมากรรมันตะ และสัมมาอาชีวะ เป็นเรื่อง ของการ ฝึกฝนในด้านพฤติกรรมโดยใช้ศีลเป็นเครื่องมือ
ชาญชัย อาจินสาจาร (๒๕๓๘, หน้า๔๙-๕๒)	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสาขาการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีอยู่อย่างไม่ขาดสายจึงเกิดแนวคิดต่าง ๆ ขึ้นเพื่อพิจารณาและการดำเนินงานโดยองค์การและปัจเจกบุคคล
พระเทพโสภณ ประยูรธม จิตโต (๒๕๔๖, หน้า ๔๑- ๔๒)	มนุษย์ที่พัฒนาแล้วอย่างสมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้ บรรลุวิมุตติ คือ เป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะฉะนั้น วิมุตติ จึงเป็นเป้าหมาย ของการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขา

ตาราง (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
อรรถธรรม ตีระดอม (๒๕๔๙)	มนุษย์หรือประชาชนเป็นทรัพยากรสมบัติที่แท้จริงของชาติวัตถุประสงค์พื้นฐานของการพัฒนาคือ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่จะส่งเสริมให้คนพอใจในชีวิตที่ยืนยาวมีสุขภาพอนามัยที่แข็งแรงมีความคิดสร้างสรรค์
สมานรังสี โยเกษณ (๒๕๔๔, หน้า ๘๓)	การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการทำงานดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีในการ ทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดี
ธงชัย สมบูรณ์ (๒๕๔๙, หน้า ๑๗-๓๗)	เข้าด้วยกันโดยคัดเลือกเฉพาะ แนวคิดที่มีประโยชน์ ต่อการจัดการ มนุษย์ในองค์กรการจัดการตามแบบทฤษฎีแผนใหม่เกิดขึ้นเพราะ มนุษย์ต้องการความเหมาะสมพอดี
สนอง เครือมาก (๒๕๓๖, หน้า ๔๒)	เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงของใน ทศวรรษนี้อย่างตลอดเวล่องค์กร จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ให้เกิดการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดและการเติบโตขององค์กร
บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๓๙, หน้า ๔๕)	การพัฒนาสังคมมนุษย์นั้นมิใช่วิธีการมากมาย แต่มีบางวิธีการที่เชื่อว่าการ จะพัฒนาสังคมได้นั้นจำเป็นต้องพัฒนาจิตใจของทรัพยากรมนุษย์ ให้มีศีลธรรม
บุญทัน ดอกไธสง (๒๕๓๙, หน้า ๑๘๘ – ๑๘๙)	การมุ่งแก้ปัญหาเป็นตัวกำหนดบทบาทงานด้านการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ ให้มุ่งส่งเสริมการแก้ปัญหาในฐานะที่การศึกษาการฝึกอบรม เป็นองค์ประกอบของงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ (๒๕๔๗, หน้า ๑๒)	หากองค์การได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถตั้งแต่แรกเข้ามาอยู่กับ องค์การ บุคคลนั้นยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ทุกอย่างตลอดไป ดังนั้น องค์การ ที่มีพื้นฐานความเชื่อเช่นนี้ จึงมุ่งเน้นที่การสรรหาและ คัดเลือกบุคลากรเพื่อให้ได้ผู้ที่มีความรู้
ชัย สมิตธิไกร (๒๕๕๐, หน้า ๘-๑๐)	บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของ พนักงานภายในองค์การ ๕ บทบาท การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การกระตุ้นจูงใจบุคลากร การบำรุงรักษาบุคลากร การยุติ การจ้างงาน

๒.๑.๓ ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องของกับงานบุคลากรหรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์ การสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เขาปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนสร้างเสริมหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์กรให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขในอนาคต^{๒๔}

(๑) การรักษาพนักงาน (Retention) เมื่อได้คนที่เหมาะสมมาทำงานแล้วองค์กรจะต้องมีมาตรการในการรักษาคนให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุดหลักการ คือ ให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อองค์กรให้มากที่สุด โดยใช้มาตรการทางด้านการบริหารระบบค่าตอบแทนการพนักงานสัมพันธ์ และการสรรหาว่าจ้างที่เหมาะสมมาเป็นพื้นฐานให้ประสานสอดคล้องกัน

(๒) การใช้ประโยชน์ (Utilization) หลักการโดยทั่วไปของทุกองค์การคาดหวังเสมอว่าสามารถจ้างคนมาทำงานให้อย่างคุ้มค่าที่สุดองค์การไม่ควรจะขาดทุนด้านแรงงานอันเกิดจากการจ้างคนผิดมาทำงานหรือสร้างปัญหาให้กับองค์กรแทนที่จะสร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

(๓) ธุรการทั่วไป (Administration) เป็นภารกิจ ที่ได้รับการมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลกลางรับผิดชอบอยู่เสมอเพื่อทำหน้าที่บริหารหรือธุรการทั่วไปโดยสภาพการปฏิบัติงานจะเป็นงานธุรการหรืองานที่ไม่มีผู้ได้รับผิดชอบโดยตรงหลักการคือบริการแผนกต่าง ๆ อย่าง รวดเร็วเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้แก่แผนกอื่น ๆ บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดเวลาในปัจจุบันภารกิจนี้เจ้าหน้าที่ทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องเรียนรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กร ๕ บทบาทหน้าที่ ดังนี้

จากการที่บททวนเอกสารที่เกี่ยวกับทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นได้มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้ศึกษาและให้ความหมายพร้อมทั้งแนวคิดทฤษฎีกับเรื่องดังกล่าวนี้

๑) ทฤษฎีความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการ ในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีการจูงใจที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งลักษณะ

^{๒๔} ญัฐพันธ์ เจริญนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ที่ ซีเอ็ดยูเคชั่น, ๒๕๕๕), หน้า ๑๕.

เป็นทฤษฎีทั่ว ๆ ไปเกี่ยวกับการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ (General theory human motivation) โดยสมมุติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้

๑. มนุษย์มีความต้องการและมีความต้องการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุดเมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเกิดความต้องการอันอื่นเข้ามาแทนที่

๒. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วไม่เป็นสิ่งจูงใจพฤติกรรมอีกต่อไป

๓. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความจำเป็นหรือความสำคัญ (A Hierarchy of Needs) เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองทันที^{๒๙}

ทัศนคติความคิดของมาสโลว์เห็นว่า มนุษย์มีความต้องการหลายระดับโดยเรียงจากระดับต่ำไปหาระดับสูงเมื่อได้ความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการในชั้นสูงขึ้นไปเพราะว่ามนุษย์เรามีความต้องการไม่สิ้นสุด มาสโลว์จึงได้จัดลำดับความต้องการความต้องการของมนุษย์โดยลำดับตั้งแต่ชั้นสูงสุดไว้ ๕ ลำดับ



แผนภาพที่ ๒.๑ ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการ
พีระมิตแสดงลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

^{๒๙} Abraham H., Maslow, อ้างใน วิเชียร วิทยอุตม, รศ., ทฤษฎีองค์การ, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทธีระฟิล์ม และ โซเท็กซ์ จำกัด, ๒๕๔๙), หน้า ๕๔-๕๕.

จากแผนภาพที่ ๒.๑ สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ (Basic Needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ได้แก่ความต้องการในปัจจัยสี่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค และความต้องการทางเพศ ฯลฯ ซึ่งหากขาดปัจจัยเหล่านี้ ก็ไม่สามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการเหล่านี้จะต้องได้รับการตอบสนองเสียก่อนจึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นต่อไป

๒. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการความมั่นคงปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ได้แก่ความมั่นคงชีวิตและทรัพย์สินรวมถึงความมั่นคงการงาน

๓. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เมื่อความต้องการขั้นที่ ๑, ๒ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มมีความต้องการทางสังคมที่จะให้คนอื่นยอมรับตนเข้าเป็นหมู่เป็นพวก เป็นสมาชิกในกลุ่มได้รับการยอมรับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อหวังให้สังคมตอบสนองความต้องการของตน

๔. ความต้องการได้รับการยกย่อง หรือมีฐานะสูงเด่นในสังคม (Esteem Needs) เมื่อสังคมได้ตอบสนองความต้องการของตนแล้ว ก็จะมุ่งหาทางสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีกคือ ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่นและต้องการให้ตนเองมีความสำคัญ ความต้องการนี้ประกอบด้วยความมั่นใจในตนเองในเรื่องความรู้ความสามารถ และให้บุคคลอื่นยอมรับและต้องการให้ตนเองดูเด่นกว่าบุคคลอื่นในสังคมเดียวกันต้องการมีเกียรติศักดิ์ศรีความมีหน้ามีตาในสังคมต้องการให้ผู้อื่นกล่าวขวัญถึงต้องการมีชื่อเสียงโด่งดังในสังคม ต้องการรับการยกย่องสรรเสริญจากสังคม ต้องการมีสถานภาพที่สูงขึ้นจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง

๕. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ความต้องการขั้นที่ ๕ นี้ เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ตนต้องการหรือ หรือปรารถนาสูงสุด ซึ่งความต้องการนี้แต่ละคนจะมีความต้องการ หรือความคาดหวังที่แตกต่างกันออกไปตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้จึงนับว่าเป็นความต้องการขั้นปลายสุดของศักยภาพบุคคล (Person's Potential) ที่บุคคลนั้นปรารถนาจะเป็นความต้องการจุดสุดยอด ของมนุษย์ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการขั้นพิเศษที่คนธรรมดาเป็นส่วนมากนีกอยากจะเป็นนีกอยากจะได้แต่ไม่สามารถเสาะหาได้การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการในขั้นนี้ได้จะได้รับการยกย่องเป็นพิเศษจากบุคคลทั่วไปลักษณะความต้องการของมนุษย์ทั้ง ๕ ประเภทนี้ไม่จำเป็นต้องรับการตอบสนองอย่างเต็มที่หรืออย่างชัดเจนตามทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) เสมอไปเพราะมาสโลว์เองก็มีความเห็นว่า ลำดับความต้องการของมนุษย์นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่และไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังนั้นคนเราอาจจะมีความต้องการในหลายๆระดับในเวลาเดียวกันเพียงแต่มีความมากน้อยแตกต่างกันไปตามสถานภาพและความรู้สึกนึกคิดของแต่ละคน^{๓๐}

^{๓๐} Herberg B., Hicks, **Management of Organization**, (New York: McGraw-Hill Book Company, 1967), PP. 234 – 240.

๒) ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทุนมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกหมายถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (Distributive Justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (Procedural Justice) แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison)” กล่าวคือพนักงานแต่ละคน ต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้กับองค์กรเพื่อแลกเปลี่ยนกับ ผลลัพธ์หรือรางวัล (Outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงานซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือนสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ งานที่มีความท้าทายการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจะสร้างการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เขาได้รับจากองค์กรอยู่ตลอดเวลา โดยนำสิ่งที่เขาทำให้และได้รับจากองค์กรไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคนอื่น ๆ ให้และได้รับจากองค์กร การเปรียบเทียบโดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบตนเองกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แต่ในบางครั้งพนักงานอาจจะนำตนเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์กรอื่น ๆ หรืออาจ เปรียบเทียบกับสภาพการทำงานในอดีตของตนเองก็ได้ ตัวอย่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานได้แก่

- ๑) ความทุ่มเทและความพยายาม (Effort) กับเงินเดือน (Salary)
- ๒) ประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity) กับสิทธิประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
- ๓) ระดับการศึกษา (Education) กับการได้ทำงานที่ท้าทาย (Job challenge)
- ๔) การฝึกอบรม (Training) กับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)
- ๕) การมีประสบการณ์ (Experience) กับการได้รับสิทธิพิเศษตามสถานภาพ (Status Symbols)
- ๖) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) กับการได้รับเงื่อนไขการทำงานที่น่าพึงพอใจ (Pleasant working conditions)

ถ้าพนักงานนำอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากองค์กรมาเปรียบเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวของพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งทำงานในลักษณะใกล้เคียงกัน แล้วพบว่ามีความแตกต่างกันโดยอาจจะมากหรือน้อยกว่า พนักงานจะเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรม (Perceived inequity) เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกหรือรับรู้ ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เรียกร้องให้องค์กรปรับเปลี่ยนผลลัพธ์จากการทำงานของเขาให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

๒. พนักงานอาจปรับลดปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้กับองค์กรน้อยลง ตามที่เขาเห็นว่า (perceived) เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับองค์กร เช่น ลดประสิทธิภาพ การ

ทำงานลดลง ใส่ใจให้ความทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลง ไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจไม่จรรีกรักกตื้อต่อองค์การอีกต่อไปก็เป็นได้

๓. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวฝ่ายบริหารให้ดำเนินการปรับลดผลลัพธ์ จากการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ให้น้อยลงใกล้เคียงกับที่ตัวได้รับ

๔. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่น ๆ ปรับเพิ่มปัจจัยนำเข้า ในการทำงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับที่เขาคิดว่าตัวเองทำให้กับองค์การ

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงาน ให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์การอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ร่วมงาน คนอื่น ๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายาม สร้างปัจจัย แวดล้อมของการทำงานในองค์การเพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การเกิดความรู้สึกว่า พวกเขา ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา (Culture of Consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบ การให้รางวัลให้มี ความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้น ๆ ลง ๆ ตามอำเภอใจทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิด ความรู้สึกหรือการ รับรู้ว่า ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์ แบบเดียวกันโดยไม่มี ใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภท เดียวกันคุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกันต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกันหรือเปิดโอกาส ให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสได้รับการคัดเลือกเข้ารับ การอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหาร องค์การต้องกำหนดนโยบายสร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจาย รางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (Procedural Justice) นอกจากนี้ ยัง ต้องสื่อสาร นโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึง รวมทั้ง ดำเนินการตาม นโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใส จึงจะสามารถสร้างการรับรู้ของ พนักงานได้ว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์การด้วยความเสมอภาคและมีเป็นธรรมซึ่งจะ ส่งผลกระทบต่อ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์การอย่างเต็มที่^{๓๑}

๓) ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎี X และทฤษฎี Y

ดักลาส แม็กเกรเกอร์ (Douglas McGregor) ได้เสนอทฤษฎีการจูงใจที่เรียกว่า ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ดังนี้คือ

ทฤษฎี X ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) มนุษย์โดยทั่วไปไม่ชอบทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงงานให้มากที่สุด

๒) มนุษย์ส่วนใหญ่ถูกบังคับขู่เข็ญด้วยการลงโทษ เพื่อให้เขามีความพยายามทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

^{๓๑} อารณ ภูวพิพนธ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์,

๓) โดยธรรมชาติมนุษย์ชอบที่จะได้รับคำสั่งต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ และไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน แต่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ทฤษฎี Y ตั้งอยู่บนสมมติฐานเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ ดังนี้

๑) การใช้ความพยายามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ไม่ใช่เป็นสิ่งที่ยุ่งยากลำบากอะไรเลย แท้ที่จริงแล้วการทำงานเหมือนกับการเล่นหรือการพักผ่อน

๒) ทฤษฎีการมนุษย์มีความสามารถในการควบคุมตัวเองให้ทำงานไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้โดยไม่ต้องควบคุมบังคับ

๓) การสร้างความผูกพันต่อองค์การ เป็นผลมาจากการให้รางวัลตามความสำเร็จของผลงาน

๔) ภายใต้สถานการณ์ที่เหมาะสมมนุษย์โดยทั่วไปเรียนรู้ไม่เพียงแต่การยอมรับเท่านั้น แต่ยังแสวงหาความรับผิดชอบเพิ่มอีกด้วย

๕) ความสามารถในการจินตนาการความเฉลียวฉลาดและความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาขององค์การมีอยู่กว้างขวางในตัวมนุษย์

๖) ภายใต้เงื่อนไขของคนในสังคมอุตสาหกรรมสมัยใหม่ความสามารถทางสติปัญญาของคนในองค์กรมีโอกาสแสดงความสามารถเพียงบางส่วนเท่านั้น

จะเห็นได้ว่า หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิดเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและไม่เปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี Y แล้วจะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งทฤษฎี Y นับว่าเป็นทฤษฎีที่มีประโยชน์ต่อการจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก^{๓๒}

๔) ทฤษฎีความเป็นธรรมสำหรับผู้มีหน้าที่ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ความเป็นธรรมตามแนวคิดของทฤษฎีความเป็นธรรมมี ๒ ลักษณะ ลักษณะแรกหมายถึงความเป็นธรรมในการจัดสรรรางวัลในหมู่พนักงาน (Distributive Justice) และความเป็นธรรมของนโยบายและวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาจัดสรรรางวัลกับพนักงาน (Procedural Justice) แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับ “การเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison)” กล่าวคือพนักงานแต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับ ผลลัพธ์หรือรางวัล (Outcomes) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปแบบของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ งานที่มีความท้าทาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ

ในระหว่างกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กร พนักงานจะสร้างการรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับความเป็นธรรมที่เข้าได้รับจากองค์กรอยู่ตลอดเวลา

^{๓๒} Douglas McGregor, **The Human Side of Enterprise**, (New York: McGraw – Hill, 1960), pp. 33 - 57.

โดยนำสิ่งที่เขาทำให้และได้รับจากองค์การไปเปรียบเทียบกับสิ่งที่พนักงานคนอื่น ๆ ให้และได้รับจากองค์การการเปรียบเทียบโดยทั่วไปพนักงานมักจะเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานที่ทำงานในลักษณะใกล้เคียง กัน แต่ในบางครั้งพนักงานอาจจะนำตนเองไปเปรียบเทียบกับพนักงานในองค์การอื่น ๆ หรืออาจ เปรียบเทียบกับสภาพการทำงานในอดีตของตนเองก็ได้

ตัวอย่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ ซึ่งพนักงานนำมาเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานได้แก่

- ความทุ่มเทและความพยายาม (Effort) กับเงินเดือน (Salary)
- ประสิทธิภาพการทำงาน (Productivity) กับสิทธิประโยชน์ตอบแทน (Benefits)
- ระดับการศึกษา (Education) กับการได้ทำงานที่ท้าทาย (Job challenge)
- การฝึกอบรม (Training) กับการเลื่อนตำแหน่ง (Promotions)
- การมีประสบการณ์ (Experience) กับการได้รับสิทธิพิเศษตามสถานภาพ

(Status Symbols)

- ความจงรักภักดีต่อองค์การ (Loyalty) กับการได้รับเงื่อนไขการทำงานที่น่าพึงพอใจ

(Pleasant working conditions)

ถ้าพนักงานนำอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้ากับผลลัพธ์ที่เข้าได้รับจากองค์การมาเปรียบเทียบกับอัตราส่วนดังกล่าวของพนักงานคนอื่น ๆ ซึ่งทำงานในลักษณะใกล้เคียงกันแล้วพบว่ามีความแตกต่างกันโดยอาจจะมากหรือน้อยกว่า พนักงานจะเกิดความรู้สึกหรือรับรู้ว่าเป็นธรรมเกิดขึ้นในองค์การ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน พนักงานอาจแสดงพฤติกรรมตอบสนองความรู้สึกหรือรับรู้ ว่า ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งดังต่อไปนี้

๑. เรียกร้องให้องค์การปรับเปลี่ยนผลลัพธ์จากการทำงานของเขาให้สูงขึ้น เช่น เพิ่มเงินเดือนหรือเพิ่มสิทธิประโยชน์หรือเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือให้มีโอกาสได้ทำงานที่ท้าทายมากขึ้น

๒. พนักงานอาจปรับลดปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้กับองค์การน้อยลงตามที่เขาเห็นว่า (perceived) เหมาะสมกับผลลัพธ์ที่เขาได้รับจากการทำงานให้กับองค์การ เช่น ลดประสิทธิภาพการทำงานลดลง ใส่ใจให้ความทุ่มเทต่อการทำงานน้อยลงไม่สนใจเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้สูงขึ้น หรืออาจไม่จงรักภักดีต่อองค์การอีกต่อไปก็ได้

๓. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวฝ่ายบริหารให้ดำเนินการปรับลดผลลัพธ์จากการทำงานของพนักงานคนอื่น ๆ ให้น้อยลงใกล้เคียงกับที่ตัวได้รับ

๔. พนักงานอาจใช้ความพยายามโน้มน้าวให้พนักงานคนอื่น ๆ ปรับเพิ่มปัจจัยนำเข้าในการทำงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับที่เขาคิดว่าตัวเองทำให้กับองค์การ

ดังนั้น ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์การอยู่ตลอดเวลา เพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ นอกจากนี้ทฤษฎีความเป็นธรรมยังทำให้ผู้บริหารต้องระมัดระวังและพยายามสร้างปัจจัยแวดล้อมของการทำงานในองค์การ เพื่อให้พนักงานส่วนใหญ่ขององค์การเกิดความรู้สึกว่าพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์การ ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมความคงเส้นคงวา

(Culture of Consistency) ในการกำหนดนโยบาย มาตรการ/กลยุทธ์ กฎระเบียบและระบบการให้รางวัลให้มีความคงเส้นคงวาไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นๆลงๆตามอำเภอใจ ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกหรือการ รับรู้ว่า ทุกคนได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยกลยุทธ์ มาตรการและกฎเกณฑ์แบบเดียวกันโดยไม่มีใครได้เปรียบหรือเสียเปรียบ เช่น อัตราจ้างเริ่มต้นสำหรับตำแหน่งงานประเภทเดียวกันคุณสมบัติของผู้มาดำรงตำแหน่งใกล้เคียงกันต้องเริ่มต้นในอัตราจ้างเดียวกันหรือเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับโอกาสการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเท่าเทียมกันหรือมีโอกาสดำเนินการคัดเลือกเข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ ที่จำเป็นกับตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบาย สร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม (Procedural Justice) นอกจากนี้ยังต้องสื่อสาร นโยบายและกฎเกณฑ์ ดังกล่าวให้พนักงานได้รับรู้และรับทราบอย่างทั่วถึงรวมทั้งดำเนินการตาม นโยบายและกฎเกณฑ์ฯ ที่กำหนดไว้ด้วยความโปร่งใสจึงจะสามารถสร้างการรับรู้ของพนักงานได้ว่า พวกเขาได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ การสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานด้วยความทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่^{๓๓}

^{๓๓} อารมณ์ ภูวิทย์พันธุ์, กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์, ๒๕๕๑), หน้า ๖๗ - ๗๔.

ตารางที่ ๒.๓ ทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่นักวิชาการหรือนักวิจัยทำการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
ณัฐพันธุ์ เสงี่ยมันท์ (๒๕๕๕, หน้า ๑๕)	บุคลากรขององค์กรร่วมกันใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์การสรรหาการคัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เขาปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพ
Abraham H., Maslow อ้างใน วิเชียร วิทยอุดม (๒๕๔๙, หน้า ๕๔-๕๕)	เป็นนักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงในทฤษฎีการจูงใจ ที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดคือทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้นความจำเป็นหรือความสำคัญ
Herberg (B1 967, pp. 234 – 240)	ลำดับความต้องการของมนุษย์นั้นมีความคาบเกี่ยวกันอยู่ และไม่แยกจากกันโดยเด็ดขาด ดังนั้นคนเราอาจจะมีความต้องการในหลายๆระดับ ในเวลาเดียวกัน เพียงแต่มีความมากน้อยแตกต่างกันไปตามสถานการณ์
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (๒๕๕๑, หน้า ๖๗ – ๗๔)	ตำแหน่งหน้าที่การงานเท่าเทียมกันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารองค์กรต้องกำหนดนโยบายสร้างกฎเกณฑ์การปฏิบัติเพื่อใช้ในการพิจารณาจัดสรรหรือกระจายรางวัลหรือผลลัพธ์จากการทำงานไว้อย่างชัดเจนและเป็นธรรม
Douglas McGregor (1960, pp. 33 – 57)	หากผู้บริหารยอมรับทฤษฎี X แล้ว จะใช้วิธีการจูงใจให้คนทำงานโดยการควบคุมอย่างใกล้ชิด ทฤษฎี Y แล้วจะใช้วิธีการจูงใจโดยเปิดโอกาสให้คนอื่นได้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน
อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์ (๒๕๕๑, หน้า ๖๗ – ๗๔)	ทฤษฎีความเป็นธรรม จึงช่วยให้ผู้บริหารตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่าพนักงานให้ความสนใจกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมระหว่างพนักงานกับองค์กรอยู่ตลอดเวลาเพื่อตรวจสอบว่าเขาได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมจากองค์กรหรือไม่

๒.๒ หลักไตรสิกขา

๒.๒.๑ องค์ประกอบของไตรสิกขา

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงองค์ประกอบของไตรสิกขา ไว้หลายประการดังนี้
พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ปยุตโต) ได้กล่าวสรุปไว้ดังนี้

(๑) ศีล คือ ความประพฤติดีทางกาย และวาจา ความเป็นปกติทางกาย วาจา เป็นเรื่องของการฝึกในด้านพฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีลก็คือวินัย เป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนามนุษย์เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา โดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคมให้เหมาะกับการพัฒนาและเอื้อโอกาสในการที่จะพัฒนา เมื่อฝึกได้ผลจากคนมีพฤติกรรมเคยชินที่ดีตามวินัยนั้นแล้ว

ก็เกิดเป็นศีล ดังนั้นโดยสรุป วินัยจะมาในรูปของการฝึกพฤติกรรมเคยชินที่ดี และการจัดสภาพแวดล้อมที่จะป้องกันไม่ให้มีพฤติกรรมที่ไม่ดี แต่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์^{๓๔}

การปฏิบัติตนเพื่อให้เกิดความถูกต้องดีงามทางกายและวาจานั้น บุคคลต้องปฏิบัติตามหลักที่เรียกว่าศีลพื้นฐาน ซึ่งประกอบด้วยแนวปฏิบัติในการดำเนินชีวิต ๓ ด้าน คือ ด้านสัมมาวาจา ด้านสัมมากัมมันตะและด้านสัมมาอาชีวะซึ่งแต่ละด้านมีรายละเอียด ดังนี้

๑.๑ สัมมาวาจาเจรจาชอบได้แก่

- ๑.๑.๑ ละมุสาวาจาเว้นการพูดเท็จรวมถึงสัจจะวาจา พูดคำจริง
- ๑.๑.๒ ละปิสุณาวาจาเว้นการพูดส่อเสียดรวมถึงพูดคำสามานสามัคคี
- ๑.๑.๓ ละมุรสุวาจาเว้นการพูดคำหยาบรวมถึงพูดคำอ่อนหวานสุภาพ
- ๑.๑.๔ ละสัมผัสวาจาละเว้นการพูดเพ้อเจ้อ รวมถึงพูดคำที่มีประโยชน์

๑.๒ สัมมากัมมันตะกระทำชอบได้แก่

- ๑.๒.๑ ละปาณาติบาตเว้นการทำลายชีวิตรวมถึงการกระทำที่ช่วยเหลือ

เกื้อกูล

- ๑.๒.๒ ละอทินนาทาน เว้นการเอาของของเขาที่เขามิได้ให้

(คู่อยู่ที่สัมมาอาชีวะ)

- ๑.๒.๓ ละกาเมสุมิฉาจารเว้นความประพฤติดมในการรวมถึงสันโดษ

๑.๓ สัมมาอาชีวะ เลี้ยงชีพชอบ ได้แก่ ละมิจฉาชีพ เลี้ยงชีพด้วยสัมมาชีพรวมถึงความขยันหมั่นเพียรในการประกอบอาชีพสุจริตการฝึกหัดศีล มี ๒ลักษณะ คือ

- ๑.๓.๑ การฝึกศีลที่อาศัยความเคยชินและศรัทธาเป็นวิธีที่เน้นหนักด้าน

ระเบียบวินัยโดยการฝึกปฏิบัติให้เกิดความคุ้นเคยและเคยชินเป็นนิสัยพร้อมกันนั้นก็สร้างเสริมศรัทธาโดยให้กัลยาณมิตรแนะนำชักจูงให้เห็นว่า การประพฤติดีมีระเบียบวินัยเช่นนั้นมีประโยชน์หรือมีคุณค่าอย่างไรเมื่อพ้นจากขั้นประพฤติไปตามกรอบหรือตามบังคับ มาถึงขั้นเห็นคุณค่าใฝ่เนียมที่จะทำอย่างนั้นแล้วก็เข้าขั้นเป็นสัมมาทิฐิการฝึกศีลที่อาศัยความเคยชินและศรัทธานี้เป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาวินัยในตนเองได้การพัฒนาวินัยในตนเองโดยวิธีนี้เป็นการพัฒนาที่อาศัยความเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ที่ว่าเมื่อได้ทำอะไรไปแล้ว ๓ - ๔ ครั้งก็จะเกิดความเคยชินในพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเคยชินแล้วก็กลายเป็นพฤติกรรมถาวรยากแก่การแก้ไข ดังนั้นถ้าเรานำเสนอพฤติกรรมที่ดีตั้งแต่ตอนเริ่มแรกของการเริ่มต้นชีวิต การเข้าสู่สังคม การเข้าสู่ชีวิตใหม่ บุคคลก็จะเกิดความเคยชินเป็นพฤติกรรมที่ถาวรขึ้นเมื่อเกิดเป็นพฤติกรรมที่ถาวรก็ยากแก่การที่จะเปลี่ยนแปลงไปเป็นพฤติกรรมที่ไม่ดีได้ พฤติกรรมที่ไม่ดีจึงยากที่จะเข้ามาแทนที่พฤติกรรมที่ดีการเสริมสร้างวินัยโดยวิธีนี้ใช้ได้ผลดีกับเด็ก โดยเฉพาะเด็กเล็กๆ ที่ยังไม่มีพฤติกรรมเคยชินอะไรมาก่อนถ้าพ่อแม่ผู้ปกครอง คนในชุมชนประพฤติตนอย่างมีระเบียบวินัย เด็กก็จะทำตามอย่างนั้น เกิดเป็นพฤติกรรมที่เคยชินโดยไม่รู้ตัว ถ้าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับวินัยก็จะกลายเป็นความมีวินัยขึ้นสมาชิกใหม่ก็จะประพฤติปฏิบัติอย่างนั้น ฉะนั้นถ้าพ่อแม่ผู้ปกครอง คนในชุมชน คนในที่ทำงานเป็นคนมีปัญญา

^{๓๔}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) นิติศาสตร์แนวพุทธ. (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑),

มีสติสัมปชัญญะดีควรรับนำทางพฤติกรรมที่พึงประสงค์ในตอนแรก ก็จะเกิดพฤติกรรมที่เคยชิน ถ้าเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวกับวินัยก็จะกลายเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเองก็จะกลายเป็นบุคคลที่มีวินัยในตนเอง ผู้ที่เป็นตัวอย่างหรือเป็นแบบอย่างพฤติกรรมที่ดีงามก็คือกัลยาณมิตร

ดังนั้นจะเห็นว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมในการสร้างควมมีวินัยด้านกัลยาณมิตรสามารถที่จะนำไปใช้ในการช่วยเสริมการพัฒนาควมมีวินัยได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งวิธีการ สร้างวินัย โดยใช้ระบบสัมพันธ์ขององค์กรวม (ระบบการฝึกที่เน้นการทำหน้าที่ร่วมกันของศีล สมาธิ ปัญญา) กัลยาณมิตรจะช่วยหนุนให้ระบบสัมพันธ์ขององค์กรวมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑.๓.๒ การฝึกศีลที่ใช้โยนิโสมนสิการกำกับเป็นวิธีที่เน้นความเข้าใจในความหมายของการกระทำหรือการปฏิบัติ ผู้กระทำจะมีความมั่นใจการกระทำของตน เป็นการปฏิบัติอย่างมั่นใจด้วยปัญญาทำให้เกิดความเข้าใจเป็นสัมมาทวิญญูเพิ่มพูนขึ้นอยู่เรื่อยไปพร้อมกันกับการฝึกศีล และปิดช่องที่กลายเป็นความประพฤติปฏิบัติศีลด้วยความมกมายที่เรียกว่า สลัปปัตปราคาส การฝึกศีลวิธีนี้เป็นเรื่องที่ค่อนข้างยากใช้ได้เฉพาะกับคนที่มัสติปัญญาสูงจริง ๆ จึงจะสามารถเข้าใจความหมายของการกระทำหรือการปฏิบัติศีลได้อย่างกระจ่างชัด

การนำองค์ประกอบด้านศีลมาเป็นแนวทางในการฝึกวินัยนั้น เป็นการนำมาใช้ในด้านพฤติกรรม โดยการสร้างพฤติกรรม เช่น การกำหนดให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีการเรียนรู้ถึงวิธีปฏิบัติและได้ปฏิบัติจริงในสิ่งที่ฝึกอบรมด้านความรับผิดชอบ ความตรงต่อเวลาความ ซื่อสัตย์ และการเคารพในสิทธิของผู้อื่น ก็ต้องให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้วิธีปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีลักษณะดังกล่าว มีการสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและปฏิบัติการแก้ไขข้อบกพร่องพร้อมทั้งจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีพฤติกรรมอันพึงประสงค์เหล่านี้

(๒) สมาธิ คือ ความตั้งมั่นของจิตหรือภาวะที่จิตแน่วแน่ต่อสิ่งที่กำหนด ไม่ฟุ้งซ่านส่ายไปจิตตั้งมั่นในลักษณะที่พร้อมที่จะปฏิบัติงานการฝึกอบรมสมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิตหรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ของจิตทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ในด้านความสามารถของจิต เช่น ความอุมใจ ความร่าเริง เบิกบานใจความสดชื่นผ่องใสความรู้สึกพอใจ

๒.๑ ประเภทของการเจริญสมาธิ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้แบ่งประเภทของเจริญสมาธิไว้ ๔ ประเภท

๒.๑.๑ การเจริญสมาธิตามวิธีธรรมชาติ คือ การปฏิบัติตามหลักการเกิดขึ้นของสมาธิในกระบวนการที่เป็นไปเองตามธรรมชาติของธรรมชาติ สาระสำคัญของกระบวนการนี้คือ กระทำสิ่งที่ดึงดูดอย่างใดอย่างหนึ่งให้เกิดปราคโมทย์ขึ้น จากนั้นก็จะเกิดมีปิติซึ่งตามมาด้วยปัสสทธิ ความสุข และสมาธิในที่สุด พูดเป็นคำไทยว่า เกิดความปลาบปลื้มบันเทิงใจจากนั้นก็เกิดความอุมเอิบใจร่างกายผ่อนคลายสงบจิตสบายมีความสงบแล้วสมาธิก็จะเกิดขึ้นได้

๒.๑.๒ การเจริญสมาธิตามหลักอิทธิบาท อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิฤทธิ์ (ความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่าย ๆ ว่าทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่างคือฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่สวน) แปลให้ง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียร เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวนสาระการสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาท ก็คือเอางานสิ่งที่ทำหรือจุดหมายที่ต้องการ

เป็นอารมณ์ของจิตแล้วปลูกเร้าระดมฉันทะ วิริยะ จิตตะ หรือวิมังสา เข้าหนุนสมาธิก็เกิดขึ้น และมีกำลังแข็งกล้าช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

๒.๑.๓ การเจริญสมาธิอย่างเป็นแบบแผน เป็นวิธีการเจริญสมาธิที่ปฏิบัติกันอย่างเอาใจจริงเอาใจจะเป็นการเป็นงาน โดยมุ่งฝึกเฉพาะแต่ตัวสมาธิแท้ ๆ ภายในขอบเขตที่โลกีย์ทั้งหมด ซึ่งกำหนดวางกันไว้เป็นรูปแบบ โดยเริ่มจากการชำระศีลให้บริสุทธิ์เป็นเบื้องต้นแล้วจึงปฏิบัติดังต่อไปนี้

๑) จัดเครื่องผูกพันให้ใจพะวักพะวนห่วงกังวล ทำให้เกิดสมาธิได้ยาก เช่นการจัดการกับงานต่าง ๆ ที่ค้างค้ำอยู่ให้เสร็จเรียบร้อย การรักษาอาการป่วยไข้ให้หายดีก่อน เป็นต้น

๒) เข้าหากัลยาณมิตร คือ ครู อาจารย์ ผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะที่จะให้กรรมฐานกับตนได้ อันได้แก่ ผู้ที่ประกอบด้วยกัลยาณมิตรธรรม ๗ ประการ คือ น่ารัก น่าเคารพ น่าเจริญใจรู้จักว่ารู้จัก พุดยอมให้พุด ยอมให้ว่าแถลงเรื่องลึกซึ้งได้และไม่ชักนำในเรื่องไม่ควร

๓) รับเอากรรมฐานอย่างใดอย่างหนึ่งที่เหมาะกับจริตของตน กรรมฐานคือสิ่งที่เอามาให้จิตกำหนดเป็นที่ตั้งของจิตชักนำให้จิตแน่วแน่มั่นเกิดสมาธิมั่นคง

๔) อยู่ในวัดที่อยู่อาศัยหรือสถานที่ปฏิบัติที่เหมาะสมและเกื้อกูลต่อการเกิดสมาธิ และตัดข้อกังวลเกี่ยวกับร่างกายเครื่องใช้ส่วนตัว

๕) ปฏิบัติตามวิธีเจริญสมาธิ กรรมฐานวิธีแต่ละประเภท มีรายละเอียดวิธีเจริญสมาธิแตกต่างกันไปซึ่งพอสรุปเป็นหลักการทั่วไปอย่างกว้าง ๆ ได้ดังนี้คือ

(๑) บริกรรมภาวนา คือ การเจริญสมาธิขั้นต้น ได้แก่ การกำหนดถือเอาสิ่งที่ใช้เป็นอารมณ์กรรมฐานเช่นเพ่งดวงกสิณ กำหนด ลมหายใจเข้าออกที่กระทบปลายจมูก หรือนึกถึงพุทธคุณว่าอยู่ในใจ จนมองเห็นภาพสิ่งนั้นเกิดติดตา ติดใจ แม่นยำ จิตก็เป็นสมาธิขั้นต้นที่เรียกว่าชณิกสมาธิ

(๒) อุปจารภาวนา คือ การเอาจิตกำหนดภาพติดตาติดใจจากขั้นชณิกสมาธิจนกระทั่งแน่วแน่มั่นในใจนิรณก็สงบระงับจิตก็ตั้งมั่นเป็นอุปจารสมาธิ

(๓) อัปนาภาวนา คือ การเจริญอุปจารสมาธิอย่างสม่ำเสมอหรือการพยายามรักษาภาพติดใจไว้ไม่ให้เลื่อนหายไปเสียหลักเสี้ยนสถานที่ บุคคล อาหาร และ สิ่งต่าง ๆ ที่ไม่เหมาะสมไม่เกื้อกูลและรู้จักประคับประคองจิตให้พอดีจนเกิดเป็นอัปนาสมาธิ

๒.๑.๔ การเจริญสมาธิอย่างสามัญ หรือฝึกสมาธิโดยใช้สติเป็นตัวนำการฝึกสมาธิด้วยสติเป็นหลักแยกได้เป็น ๒ วิธีใหญ่ ๆ คือ

๑) การฝึกเพื่อใช้งานทางปัญญา หรือมุ่งประโยชน์ทางปัญญา คือใช้สติตั้งกมฺจิตอยู่กับอารมณ์แล้วปัญญาพิจารณาหรือรู้เข้าใจอารมณ์นั้น วิธีนี้สมาธิไม่ใช่ตัวเน้นแต่พลอยได้รับการฝึกไปด้วย เจริญไปด้วยพร้อมกับช่วยส่งเสริมการใช้ปัญญาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นด้วยการฝึกแบบนี้ได้แก่วิธีส่วนใหญ่ของสติปัฏฐานเรียกได้ว่าเป็นวิธีเจริญสมาธิในชีวิตประจำวัน

๒) การฝึกเพื่อสร้างสมาธิล้วน ๆ หรือมุ่งสีกกลงไปในทางสมาธิเพียง ด้านเดียวได้แก่ การใช้สติคอยจับอารมณ์ไว้ให้จิตอยู่กับอารมณ์นั้นไม่คลาดจากกัน หรือตรึงจิตให้อยู่กับอารมณ์ที่กำลังกำหนดนั้นเรื่อยไปเป็นวิธีการเน้นสมาธิโดยตรง

๒.๒ ระดับของสมาธิ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า ระดับของสมาธิแยกออกเป็น๓ระดับ คือ

๒.๒.๑ สมาธิชั่วขณะ (Monetary Concentration) เป็นสมาธิขั้นต้นที่คนทั่วไปอาจใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานในชีวิตประจำวันให้ได้ผลดี และจะใช้เป็นจุดตั้งต้นในการเจริญวิปัสสนาก็ได้

๒.๒.๒ สมาธิเฉียด ๆ หรือ สมาธิจนจะแน่วแน่ (Access Concentration) เป็นสมาธิขั้นระงับนิวรณ์ได้ก่อนที่จะเข้าสู่ภาวะแห่งฌาน หรือสมาธิในบุพภาคแห่งอัปปานาสมาธิ

๒.๒.๓ สมาธิแน่วแน่ หรือ สมาธิที่แนบสนิท (Attainment Concentration) เป็นสมาธิระดับสูงสุดซึ่งมีในฌานทั้งหลายหรือว่าเป็นผลสำเร็จที่ต้องเจริญสมาธิ

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) กล่าวว่า ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิเป็นภาวะที่จิตมีคุณภาพและสมรรถภาพดีที่สุดในลักษณะสำคัญดังนี้

๒.๒.๑ แข็งแรง มีพลังมาก เปรียบเหมือนกระแสน้ำ ที่ถูกควบคุมให้ไหลพุ่งไปในทิศทางเดียวย่อมมีกำลังแรงกว่าน้ำที่ถูกปล่อยให้ไหลกระจายออกไป

๒.๒.๒ ราบเรียบ สงบซึ้ง เหมือนสระหรือบึงใหญ่ ที่มีน้ำนิ่ง ไม่มีลมพัดต้องไม่มีสิ่งรบกวนให้กระเพื่อมไหว

๒.๒.๓ ไสกระจ่าง มองเห็นอะไรๆ ได้ชัด เหมือนน้ำสงบนิ่ง ไม่เป็นริ้วคลื่นและฝุ่นละอองที่มีตะกอน

๒.๒.๔ นุ่มนวล ครอบงำงาน หรือเหมาะแก่การใช้งาน เพราะไม่เครียด ไม่กระต้างไม่วุ่นไม่ขุ่นมัว ไม่สับสน ไม่เร่าร้อน ไม่กระวนกระวายประโยชน์ของสมาธิ

(๓) ปัญญา คือ ความรอบรู้ทั่ว เข้าใจ ลึกซึ้ง การนำองค์ประกอบด้านปัญญามาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างวินัยในตนเองนั้น ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในด้านการคิด โดยเชื่อว่าการคิดเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดในการเสริมสร้างวินัยในตนเอง การที่บุคคลจะมีวินัยในตนเองนั้นจะต้องมีความรู้ชัดถึงประโยชน์คุณค่า และความสำคัญของการมีวินัยที่ดี เห็นว่าวินัยเป็นสิ่งที่ทำให้ชีวิตเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการจัดกิจกรรมเสริมสร้างวินัยในตนเอง จะต้องคำนึงถึงการให้ผู้เข้ารับการฝึกได้มีโอกาสคิดพิจารณา จนเกิดความรู้ชัดในสิ่งที่ตนเองฝึก นอกจากนั้นเมื่อผู้เข้ารับการฝึกมองเห็นประโยชน์ คุณค่า และความสำคัญของการฝึกแล้ว ยิ่งก่อให้เกิดผลโดยอัตโนมัติต่อด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น^{๓๕}

^{๓๕}พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) **นิตติศาสตร์แนวพุทธ**. (กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑),

๒.๒.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับไตรสิกขา

ได้มีนักวิชาการได้ให้ความหมายของหลักไตรสิกขา ไว้ดังนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายไตรสิกขาว่า หมายถึงการพัฒนา มนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือ วิถีชีวิตที่ถูกต้อง ดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึง ประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่ปริยสัจ ๔ ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิตอันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไป สู่จุดหมายโดยการจัดสมุทัยให้หมดไปช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา อวิชา ตัณหาอุปทานน้อยลงไปไม่อยู่ ใต้อำนาจครอบงำของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนินชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับ จนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดกิเลสบรรลุ หมายถึง นิโรธ โดยสมบูรณ์^{๓๖}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติได้รับปริญญา คือ สัน รากะ สันโทสะ สันโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นเช่นนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมาร ความยุ่งยากลำบากแกจิตใจก็เรียกว่าอันไม่พึงปรารถนาแก้ไข ด้วยการศึกษ^{๓๗}

สุนน อมรวิวัฒน์ ได้อธิบายเพิ่มเติมไว้ว่า การศึกษาตามหลักไตรสิกขานั้นต้องเป็นการ ฝึกหัดอบรมตนด้วยตนเอง และประเมิณผลสำเร็จด้วยตนเอง แต่มิได้ปิดกั้นการรับคำแนะนำสั่งสอน จากกัลยาณมิตร ไตรสิกขาเป็นการฝึกหัดอบรมที่เป็นขั้นตอนสืบเนื่อง เริ่มจากรูปธรรมไปสู่นามธรรม เป็นการพัฒนามนุษย์ทั้งกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาการฝึกหัดอบรมตาม หลักไตรสิกขามีลักษณะเป็นบูรณาการและปัจจัยการที่ว่าบูรณาการนั้นเพราะทุกองค์ประกอบอันมีศีล สมาธิ ปัญญา ซึ่งครอบคลุมมรรคมืดมัวแต่มีลักษณะผสมผสานกลมกลืนอย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน มีความสอดคล้องรองรับกันทั้งในด้านที่ต้องละเว้นและในด้านที่เจริญอยากที่จะแยกออกมาโดดเดี่ยว และไม่สามารถตัดองค์ประกอบข้อใดทิ้งไปได้ที่ว่าไตรสิกขาเป็นปัจจัย การนั้น เพราะมี ศีล สมาธิ ปัญญา เป็นปัจจัยต่อเนื่องอิงอาศัยกันโดยตลอดจะเริ่มที่ปัญญาหรือสมาธิหรือ ศีลก็ได้^{๓๘}

จากความหมายของไตรสิกขาที่แต่ละท่านได้กล่าวมาในข้างต้นนั้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกอบรมของมนุษย์ทั้งกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ สติปัญญาให้สามารถดำเนินชีวิตในสังคมและองค์กรของเราได้อย่างสงบสุข ดังนั้นการฝึกอบรม จึงจำเป็นต้องเป็นไปในลักษณะของการบูรณาการที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา เพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นอีกด้วย

^{๓๖}พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ.ปยุตฺโต), “หัวใจพระพุทธศาสนา” พุทธจักร, ปีที่๖๑ฉบับที่๕ (๕พฤษภาคม ๒๕๕๐): หน้า ๗.

^{๓๗}พุทธทาสภิกขุ,การศึกษาสมบูรณ์แบบ:คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด, (กรุงเทพมหานคร: อุษา การพิมพ์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๘๕ – ๑๘๖.

^{๓๘}สุนน อมรวิวัฒน์, หลักบูรณาการทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม, (นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔) หน้า ๗๘ - ๙๐.

ตารางที่ ๒.๔ แนวคิดหลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (๒๕๔๑, หน้า ๓๕ – ๓๗)	พฤติกรรม โดยเฉพาะพฤติกรรมที่เคยชิน เครื่องมือที่ใช้ในการฝึกศีลก็คือวินัยเป็นจุดเริ่มต้นในการพัฒนามนุษย์เพราะว่าวินัยเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เอื้อต่อการพัฒนา
พระธรรมปิฎก ป.อ.ปยุตโต (๒๕๔๑, หน้า ๕๖)	ลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิเป็นภาวะที่จิต มีคุณภาพและสมรรถภาพดีที่สุดซึ่งมีลักษณะสำคัญ แข็งแรง มีพลังมาก ราบเรียบ สงบซึ่ง ใส่ภาระงาน มองเห็นอะไรๆ นุ่มนวล ควรแก่งาน
พระพรหมคุณาภรณ์ ป.อ.ปยุตโต (๒๕๕๐, หน้า ๗)	การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือ วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ต้องเรียนรู้ ฝึกฝนพัฒนาตน
พุทธทาสภิกขุ (๒๕๔๙ หน้า ๑๘๕ – ๑๘๖)	การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติได้รับปริญญา คือสิ้น ราคะ สิ้นโทสะ สิ้นโมหะ ผลของการปฏิบัติสิกขาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา
สุมน อมรวิวัฒน์ ๒๕๔๔, หน้า ๗๘ - ๙๐	ไตรสิกขาเป็นการฝึกหัดอบรมที่เป็นขั้นตอนสืบเนื่อง เริ่มจากอุปัชฌาย์ ไปสู่สามเณร เป็นการพัฒนามนุษย์ทั้งกาย วาจา ความคิด จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาการฝึกหัดอบรมตามหลักไตรสิกขามีลักษณะเป็นบูรณาการและปัจจัยการที่ว่าการบูรณาการนั้นเพราะทุกอย่างประกอบอันมีศีล สมาธิ ปัญญา

๒.๓ ข้อมูลพื้นฐานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสนป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๒.๓.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทศบาล

การจัดตั้งเทศบาล เริ่มปรากฏตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ ๖ ในรูปของธรรมนูญลักษณะปกครองคณะนครธรรมาภิบาล พ.ศ. ๒๔๖๑ โดยใช้กับเมืองจาลอง “ดุสิตธานี” ต่อมาได้มีการตราพระราชบัญญัติ เทศบาล พ.ศ. ๒๔๗๖ ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายการปกครองท้องถิ่นฉบับแรก โดยมีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ ๒ ประการ คือ ประการแรก ประสิทธิภาพในการจัดบริการสาธารณะ ประการ ที่สอง เป็นสถาบันการสอนการปกครองระบอบประชาธิปไตยเทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาล ออกเป็น ๓ ประเภท แต่ละประเภทมีเงื่อนไขการจัดตั้งดังนี้^{๓๙}

^{๓๙} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสุชมและบุตร จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๒๙.

๑. เทศบาลตำบล ใช้เกณฑ์รายได้เป็นตัวกำหนดคือ พื้นที่ใดจะจัดตั้งเทศบาลตำบลจะต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่า ๑๒ ล้านบาท (ไม่รวมเงินอุดหนุน) ประชากร ๗,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๑,๕๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๒. เทศบาลเมือง คือท้องถิ่นที่เป็นที่ตั้งศาลากลางจังหวัด หรือท้องถิ่นที่มีประชากร ๑๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่กันหนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๓. เทศบาลนคร คือ ท้องถิ่นที่มีประชากรตั้งแต่ ๕๐,๐๐๐ คนขึ้นไป อยู่หนาแน่นไม่ต่ำกว่า ๓,๐๐๐ คนต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

เทศบาล หรือ “การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง หน่วยงานการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งๆ โดยเฉพาะ และหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่นนี้จัดตั้งขึ้นและจะอยู่ในความดูแลของรัฐ^{๔๐} ซึ่งการปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นระบอบการปกครองที่สืบเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จึงเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเอง^{๔๑} ซึ่งเทศบาลนั้นถือได้ว่าเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่ง เป็นราชการที่จัดอยู่ในระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งเกิดจากอำนาจทางการปกครองจากส่วนกลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองกันเอง เป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดแบบเต็มรูปแบบที่สมบูรณ์มากที่สุด มีระดับความเป็นประชาธิปไตย มากกว่าองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอื่น ๆ เป็นการจำลองรูปแบบการปกครองของประเทศระบบรัฐสภาเป็นการปกครองท้องถิ่นที่รู้จักของคนทั่วไปเทศบาลจะตั้งอยู่ในท้องถิ่นที่มีความเจริญและมีประชากรมากโดยทั่วไปเทศบาลเมืองจะเป็นที่ตั้งของศาลากลางจังหวัด^{๔๒}

เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คุ้นเคยและเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ เช่น ฉบับปี ๒๕๔๐ และฉบับปี ๒๕๕๐ ได้บัญญัติให้รัฐต้องกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นโดยเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง อันเป็นการพัฒนาพื้นฐานของการปกครองตามระบอบประชาธิปไตย เทศบาลยังแบ่งเป็น เทศบาลนคร เทศบาลเมือง เทศบาลตำบล โดยในพื้นที่นี้นำเทศบาลตำบล ๒ แห่ง มาศึกษาเปรียบเทียบ เทศบาลมีอำนาจหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๐ เช่น รักษาความเรียบร้อยของประชาชน บำรุงศิลปจารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น รวมทั้งมีอำนาจในการบริหารจัดการ

^{๔๐} โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย หลักการและมิติใหม่ในอนาคต, พิมพ์ครั้งที่ ๔, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

^{๔๑} ประทาน คงฤทธิศึกษากร, ทฤษฎีการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๒.

^{๔๒} เฉลิมพล แก้วแกมเมือง, “อาคารสำนักงานเทศบาลนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๔๕), หน้า ๕๙.

หรือปฏิบัติงาน ให้บริการพัฒนาเทศบาลทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อแก้ไขปัญหาความเดือดร้อน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นอย่างแท้จริง^{๔๓}

กล่าวโดยสรุปว่า เทศบาล คือ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นอันเป็นอีกรูปแบบหนึ่งของการบริหารกิจการบ้านเมืองของรัฐบาล ที่เกิดจากอำนาจการปกครองของรัฐบาลมีการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นโดยเปิดโอกาสให้ราษฎรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานท้องถิ่นของตนเอง เช่น รักษาความเรียบร้อยของประชาชน บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น อันเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย รวมทั้งมีอำนาจในการบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานให้บริการประชาชน และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ให้มีความสงบสุขและทั่วถึง

๑) อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมือง

เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๒, มาตรา ๕๓, และมาตรา ๕๔ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองมีหน้าที่ ที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้^{๔๔}

มาตรา ๕๒ สภาเทศบาลเมืองมีสมาชิกสิบแปดคนและให้คณะเทศมนตรีประกอบด้วยนายกเทศมนตรีกับเทศมนตรีอื่นอีกสองคน ในกรณีที่เทศบาลเมืองแห่งใด มีรายได้จัดเก็บตั้งแต่ยี่สิบล้านบาทขึ้นไปก็ให้มีเทศมนตรีเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งคน มาตรา ๕๓ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมายเทศบาลเมืองมีหน้าที่ต้องทำในเขตเทศบาล ดังนี้

๑. รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน
๒. ให้มีการบำรุงทางบกและทางน้ำ
๓. รักษาความสะอาดของถนนหรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอย

และสิ่งปฏิกูล

๔. ป้องกันและระงับโรคติดต่อ
๕. ให้มีเครื่องใช้ในการดับเพลิง
๖. ให้ราษฎรได้มีการศึกษาอบรม
๗. หน้าที่อื่น ๆ ซึ่งคำสั่งกระทรวงมหาดไทยหรือกฎหมายบัญญัติให้เป็นหน้าที่ของ

เทศบาลมาตรา ๕๔ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย เทศบาลอาจจัดกิจการใด ๆ ในเขตเทศบาล ดังต่อไปนี้

- ๑) ให้มีน้ำสะอาดหรือประปา
- ๒) ให้มีโรงฆ่าสัตว์

^{๔๓}สุนันทา กาหยี, “การเปรียบเทียบความพร้อมในการบริหารจัดการระหว่างเทศบาลตำบลห้วยยอดกับเทศบาลตำบลนาวัง ในอำเภอห้วยยอด จังหวัดตรัง”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๓), หน้า ๔๕.

^{๔๔}กองราชการส่วนตำบล สำนักบริหารราชการส่วนท้องถิ่น, กรมการปกครอง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์อสาารักษาดินแดน, ๒๕๔๒), หน้า ๑๔๙ - ๑๕๑.

- ๓) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือหรือท่าข้าม
- ๔) ให้มีสุสานและฌาปนสถาน
- ๕) บำรุงและส่งเสริมการทำมาหากินของราษฎร
- ๖) ให้มีและบำรุงสถานที่ทำการพิทักษ์รักษาคนไข้
- ๗) ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๘) ให้มีและบำรุงทางระบายน้ำ
- ๙) ให้มีเทศพาณิชย์

ทั้งนี้การดำเนินงานดังกล่าวเทศบาลมีอำนาจตราเทศบัญญัติโดยไม่ขัดหรือแย้งต่อบทบัญญัติ แห่งกฎหมายในกรณีต่อไปนี้

- ๑) เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามหน้าที่ของเทศบาลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้
- ๒) เมื่อมีกฎหมายบัญญัติให้เทศบาลตราเทศบัญญัติหรือให้อำนาจตราเทศบัญญัติ ในเทศบัญญัตินั้นจะกำหนดโทษปรับผู้ละเมิดเทศบัญญัติไว้ด้วยก็ได้แต่ห้ามมิให้กำหนดเกินกว่าหนึ่ง พันบาทนอกจากนี้อำนาจหน้าที่ของเทศบาลเมืองดังกล่าว ไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวงกรม หรือองค์การหรือหน่วยงานของรัฐในอันที่จะดำเนินกิจการใด ๆ เพื่อประโยชน์ ของประชาชน ในเทศบาล แต่ต้องแจ้งให้เทศบาลทราบล่วงหน้าตามสมควรในกรณีนี้หากเทศบาล มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าวให้กระทรวงทบวงกรม หรือองค์การ หรือหน่วยงาน ของรัฐนำความเห็นชอบ ของเทศบาลไปประกอบการพิจารณาดำเนินการนั้นด้วย

๒) รายได้และค่าใช้จ่ายของเทศบาล

การที่เทศบาลจะสามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามที่กฎหมายกำหนดไว้จำเป็นต้องมีรายได้ที่จะต้องมีการจัดเก็บรายได้และค่าใช้จ่ายจะถูกควบคุมกำหนดโดยตรงจากรัฐบาล โดยรัฐบาลจะกำหนดเป็นกฎหมายว่าจะมีรายได้อะไรบ้าง และมีอะไรบ้าง และจะได้มาอย่างไรบ้าง เช่น ภาษีอากร ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต ฯลฯ และอัตรา ในการจัดเก็บภาษี รวมทั้งการแบ่งสรรรายได้ประเภทภาษีให้แก่เทศบาลส่วนกลางก็เป็นผู้กำหนด อีกด้วยเมื่อเทศบาลมีรายได้แล้ว ก็จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการใช้จ่ายในรูป เทศบัญญัติงบประมาณประจำปีโดยผ่านความเห็นชอบจากสภาเทศบาลเสียก่อน และการตรวจสอบบัญชีจะเป็น การควบคุมสุดท้ายเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

พระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ ได้บัญญัติรายได้ในอันที่จะได้รับและค่าใช้จ่าย ของเทศบาลไว้ดังต่อไปนี้

- มาตรา ๖๖ เทศบาลอาจมีรายได้ ดังต่อไปนี้

 ๑. ภาษีอากรตามแต่จะกฎหมายกำหนดไว้
 ๒. ค่าธรรมเนียม ค่าใบอนุญาต และค่าปรับ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
 ๓. รายได้จากทรัพย์สินของเทศบาล
 ๔. รายได้จากสาธารณูปโภคและเทศพาณิชย์
 ๕. พันธบัตร หรือเงินกู้ ตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
 ๖. เงินกู้จากกระทรวงทบวงกรม องค์การ หรือนิติบุคคลต่าง ๆ
 ๗. เงินอุดหนุนจากรัฐบาลหรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

๘. เงินและทรัพย์สินอย่างอื่นที่มีผู้อุทิศให้
 ๙. รายได้อื่นใดตามแต่จะมีกฎหมายกำหนดไว้
- มาตรา ๖๗ เทศบาลอาจมีรายจ่าย ดังต่อไปนี้
- ๑) เงินเดือน
 - ๒) ค่าจ้าง
 - ๓) เงินค่าตอบแทนอื่น ๆ
 - ๔) ค่าใช้สอย
 - ๕) ค่าวัสดุ
 - ๖) ค่าครุภัณฑ์
 - ๗) ค่าที่ดิน สิ่งก่อสร้าง และทรัพย์สินอื่น ๆ
 - ๘) เงินอุดหนุน

การจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗ (๘) และการจ่ายเงินเพื่อการลงทุนเทศบาลจะกระทำได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากสภาเทศบาลและผู้ว่าราชการจังหวัดอนุมัติการจ่ายเงินตามมาตรา ๖๗

๙) ถ้าเป็นการชำระหนี้เงินกู้เมื่อกำหนดชำระเทศบาลจะต้องชำระเงินกู้คืนจากทรัพย์สินของเทศบาลไม่ว่าจะตั้งงบประมาณรายจ่ายประเภทนี้ไว้หรือไม่

มาตรา ๖๘ การจ่ายเงินค่าป่วยการให้แก่นายกเทศมนตรี และรองนายกเทศมนตรีให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยระเบียบพนักงานเทศบาล การจ่ายเงินค่าป่วยแก่ประธานสภา รองประธานสภา สมาชิกสภาเทศบาล และ การจ่ายค่าเบี้ยประชุมให้แก่คณะกรรมการที่สภาเทศบาลแต่งตั้งขึ้นให้เป็นไปตามข้อบังคับซึ่งกระทรวงมหาดไทยกำหนดตามฐานะของเทศบาล

๓) ลักษณะโครงสร้างสภาเทศบาลและฝ่ายบริหาร

สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามจำนวนดังนี้^{๔๕}

๑. สภาเทศบาลตำบล ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๒ คน
๒. สภาเทศบาลเมือง ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๑๘ คน
๓. สภาเทศบาลนคร ประกอบด้วยสมาชิกจำนวน ๒๔ คน

นายกเทศมนตรี มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้ง สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งนับตั้งแต่วันเลือกตั้งและมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปีนับแต่วันเลือกตั้ง แต่จะดำรงตำแหน่งติดต่อกันเกิน ๒ วาระไม่ได้ ในกรณีที่นายกเทศมนตรีดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้ถือว่าเป็น ๑ วาระ และเมื่อได้ดำรงตำแหน่ง ๒ วาระติดต่อกันแล้วจะดำรงตำแหน่งได้อีก เมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันพ้นจากตำแหน่ง นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีซึ่งมิใช่สมาชิกสภาเทศบาลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหาร ราชการของเทศบาลตามที่นายกเทศมนตรีมอบหมายได้ตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

^{๔๕} ภิวัตน์ พวงงาม, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๗๗.

๑. เทศบาลตำบลให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๒ คน

๒. เทศบาลเมืองให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๓ คน

๓. เทศบาลนครให้แต่งตั้งรองนายกเทศมนตรีได้ไม่เกิน ๔ คน

นายกเทศมนตรีอาจแต่งตั้งที่ปรึกษานายกเทศมนตรีและเลขาธิการนายกเทศมนตรี ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๕ คน ส่วนงานของเทศบาล ส่วนงานของเทศบาลประกอบด้วยหน่วยงานหลัก ๖ ส่วน ดังนี้^{๔๖}

๑. สำนักงานปลัดเทศบาล มีหน้าที่ดำเนินกิจการให้เป็นไปตามกฎระเบียบแบบแผน นโยบายของเทศบาล เป็นเลขาธิการของสภาเทศบาลและคณะเทศมนตรีเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานธุรการ งานประชาสัมพันธ์ งานนิติการ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานทะเบียน ตลอดจนงานอื่น ๆ ที่มีได้กำหนดไว้เป็นงานใดโดยเฉพาะ เช่น สถานธนาบาล

๒. ส่วนการคลัง มีหน้าที่เกี่ยวกับการเงินและการบัญชี การจัดเก็บภาษีต่าง ๆ เช่น ภาษีโรงเรือนและที่ดิน ภาษีป้าย งานจัดทางงบประมาณ งานผลประโยชน์ของเทศบาล ควบคุมดูแลพัสดุ และทรัพย์สินของเทศบาล

๓. ส่วนสาธารณสุข มีหน้าที่แนะนำช่วยเหลือด้านการเจ็บป่วยของประชาชน การป้องกันและระงับโรคติดต่อ การสุขาภิบาล การรักษาความสะอาด งานสัตว์แพทย์ ตลาดสาธารณะ สุสาน ฌาปนสถานสาธารณะ และงานด้านสาธารณสุข ตลอดจนควบคุมการประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องสุขภาพอนามัยของประชาชน เช่น การแต่งผม การจำหน่ายอาหาร ซึ่งรวมทั้งงานสาธารณสุขอื่น ๆ ให้เป็นไปตามกฎหมายหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

๔. ส่วนช่าง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานโยธา งานบำรุงรักษาทางบก ทางระบายน้ำ สวนสาธารณะ งานสำรวจแบบแผน งานสถาปัตยกรรม ผังเมือง งานสาธารณูปโภค งานเกี่ยวกับไฟฟ้า และงานควบคุมการก่อสร้างอาคาร เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

๕. ส่วนการประปา มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการให้บริการและจำหน่ายน้ำสะอาด ตลอดจนจัดเก็บขยะผลประโยชน์ในการนี้

๖. ส่วนการศึกษา มีหน้าที่ดำเนินการด้านการศึกษาระดับประถมศึกษาของเทศบาล งานการสอน การนิเทศ การศึกษา งานสวัสดิการสังคม และนันทนาการ ตลอดจนการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

^{๔๖} สนิท จรอนันต์, ความเข้าใจเรื่องการปกครองส่วนท้องถิ่น, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันนโยบายการศึกษา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๒ - ๓๔.

๒.๓.๒ ข้อมูลพื้นที่อำเภอสันป่าตอง

สันป่าตอง เป็นอำเภอเล็ก ๆ อำเภอหนึ่งในจังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ห่างจากตัวเมืองเชียงใหม่ไปทางทิศใต้ ๒๒ กิโลเมตร มีความเจริญเติบโตทางด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนาและเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้มีความพร้อมในตัวเองทั้งด้านคุณภาพทางการศึกษา การแพทย์ การกีฬา การเกษตร และบุคลากรที่มีคุณภาพ

๑) ประวัติความเป็นมา

อำเภอสันป่าตองได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๕ เดิมเป็นการเขตการปกครองของสองอำเภอ คือ อำเภอแม่วาง และอำเภอบ้านแม มีที่ว่าการอำเภอตั้งอยู่ที่บ้านกาตเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๗ กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศยุบอำเภอแม่วางและอำเภอบ้านแม รวมเป็นอำเภอเดียวกันให้ชื่อว่า "อำเภอบ้านแม" โดยมีที่ว่าการอำเภอ ตั้งอยู่ที่บ้านเปียง หมู่ที่ ๑๓ ตำบลบ้านแม ต่อมาเมื่อวันที่ ๒๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๔๘๒ ได้มีการย้ายที่ว่าการอำเภอบ้านแม มาตั้ง ณ ที่บ้านสันป่าตอง หมู่ที่ ๑๐ ตำบลยู่หา ซึ่งเป็นที่ตั้งปัจจุบันและเปลี่ยนชื่ออำเภอเป็น "อำเภอสันป่าตอง" โดยมีเขตการปกครอง เพิ่มอีก ๒ ตำบล คือตำบลหารแก้วและตำบลหนองตองรวมเป็น ๑๔ ตำบล ครั้นในปีพ.ศ. ๒๔๘๙ ทางราชการได้ประกาศตั้งกิ่งอำเภอหางดง ขึ้นเป็นอำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งติดกับอำเภอสันป่าตอง ตำบลหารแก้วและตำบลหนองตอง จึงโอนไปขึ้นในเขตการปกครองของอำเภอหางดงจนถึงทุกวันนี้

๒) ที่ตั้งและอาณาเขต

อำเภอสันป่าตองตั้งอยู่ตอนกลางของจังหวัด มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอและจังหวัดใกล้เคียงดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับอำเภอแม่วางและอำเภอหางดง
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับอำเภอหางดง และอำเภอเมืองลำพูน (จังหวัดลำพูน)
ทิศใต้	ติดต่อกับอำเภอป่าซาง (จังหวัดลำพูน) และอำเภอดอยหล่อ
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอแม่วาง

๓) การแบ่งเขตการปกครอง

อำเภอสันป่าตองแบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๑ ตำบล ๑๒๐ หมู่บ้าน ได้แก่

ตารางที่ ๒.๕ เขตการปกครองตำบลยู่หว่า

ลำดับที่	ชื่อองค์กรส่วนท้องถิ่น	จำนวนหมู่บ้าน	ประชากร
๑	ยู่หว่า	๑๕	๑๓,๓๗๙
๒	สันกลาง	๙	๕,๓๙๗
๓	ท่าวังพร้าว	๗	๓,๔๑๙
๔	มะขามหลวง	๖	๖,๓๕๘
๕	แม่ก๊า	๑๔	๗,๑๑๐
๖	บ้านแม่	๑๓	๖,๔๙๑
๗	บ้านกลาง	๑๑	๙,๗๑๘
๘	ทุ่งสะโตก	๑๒	๖,๒๖๗
๙	ทุ่งต้อม	๑๑	๗,๐๖๙
๑๐	น้ำบ่อหลวง	๑๑	๔,๙๔๗
๑๑	มะขุนหวาน	๘	๕,๑๓๕

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอสันป่าตองประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ๑๓ แห่ง ได้แก่

ตารางที่ ๒.๖ เขตการปกครองพื้นที่

ที่	ชื่อองค์กรส่วนท้องถิ่น	
๑	เทศบาลตำบลสันป่าตอง	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลยู่หว่า ตำบลมะขามหลวง และบางส่วนของตำบลทุ่งต้อม
๒	เทศบาลตำบลบ้านกลาง	ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลท่าวังพร้าว บางส่วนของตำบลมะขามหลวงบางส่วนของตำบลบ้านกลาง และบางส่วนของตำบลมะขุนหวาน
๓	เทศบาลตำบลทุ่งต้อม	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งต้อม (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบล สันป่าตอง)
๔	เทศบาลตำบลยู่หว่า	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลยู่หว่า(เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง)
๕	เทศบาลตำบลบ้านแม่	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแม่ทั้งตำบล
๖	เทศบาลตำบลทุ่งสะโตก	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลทุ่งสะโตกทั้งตำบล
๗	องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลสันกลางทั้งตำบล
๘	องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวังพร้าว	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่าวังพร้าว (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง)
๙	องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำบ่อหลวงทั้งตำบล

ตาราง (ต่อ)

ที่	ชื่อองค์กรส่วนท้องถิ่น	
๑๐	องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลแม่ก้าทั้งตำบล
๑๑	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านกลาง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านกลาง (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง)
๑๒	องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลน้ำบ่อหลวงทั้งตำบล
๑๓	องค์การบริหารส่วนตำบลมะขุนหวาน	ครอบคลุมพื้นที่ตำบลมะขุนหวาน (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลบ้านกลาง)

๔) สถานที่สำคัญ

วัดท่าจำปี หลวงปู่ครูบาตวงดี ศิษย์รุ่นสุดท้ายสายครูบาศรีวิชัย ตำบลทุ่งสะโตก
 วัดป่าเจริญธรรม (วัดพระนอนใหญ่ที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ) ตำบลยู่หว่า
 วัดน้ำบ่อหลวง(วนาราม) ครูบาเจ้าอินทจักรรักษา ตำบลน้ำบ่อหลวง
 ศูนย์หัตถกรรมไม้แกะสลักหมู่บ้านก๊วแลน้อย ตำบลบ้านแม่
 ศูนย์หัตถกรรมไม้แกะสลักตำบลยู่หว่า
 ศูนย์ผลิตตุ๊กตาเชียงใหม่ ตำบลมะขามหลวง
 ศูนย์วัฒนธรรมอำเภอสันป่าตอง โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม
 โบราณสถานเมืองเก่าเวียงท่ากาน ตำบลบ้านกลาง
 อ่างเก็บน้ำหนองสะเรียม ตำบลยู่หว่า
 ตลาดนัดทุ่งฟ้าบดหรือกาดจ๊ว ตลาดนัดที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ จะมีทุกเช้าวันเสาร์
 ตั้งอยู่บนถนนเชียงใหม่-ฮอด ตำบลยู่หว่า

๕) หน่วยงานที่สำคัญ

ศูนย์สังฆวัดภาคเหนือ (เชียงใหม่)
 ศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการจังหวัดเชียงใหม่
 ศูนย์วิจัยข้าวเชียงใหม่(สถานีทดลองข้าวสันป่าตอง)
 ศูนย์วิจัยและบำรุงพันธุ์สัตว์เชียงใหม่
 สมาคมฌาปนกิจสงเคราะห์ลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร
 เชียงใหม่(สายใต้)
 ศูนย์ปฏิบัติงานหมวดการทางสันป่าตอง กรมทางหลวง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต ๔
 สำนักงานที่ดินจังหวัดเชียงใหม่ สาขาสันป่าตอง
 สำนักทางหลวงชนบทที่ ๑๐ (เชียงใหม่)
 บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) สาขาสันป่าตอง
 การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค อำเภอสันป่าตอง

๒.๓.๓ สภาพทั่วไปเทศบาลตำบลยุหว่า

ข้อมูลทั่วไปของเทศบาลตำบลยุหว่า

๑) สภาพทั่วไป

๑.๑ ที่ตั้ง เทศบาลตำบลยุหว่า ตั้งอยู่ที่ เลขที่ ๒๙๙ หมู่ที่ ๙ บ้านต้นผึ้ง ตำบลยุหว่า อยู่บริเวณ กลางหนองสระเรียม ระยะทางห่างจากที่ว่าการอำเภอสันป่าตอง ประมาณ ๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อ ตำบลสันกลาง และตำบลน้ำบ่อหลวง

ทิศใต้ ติดต่อ ตำบลบ้านกลาง

ทิศตะวันออก ติดต่อ ตำบลมะขามหลวง และตำบลทุ่งด้อม

ทิศตะวันตก ติดต่อ ตำบลบ้านแม

๑.๒ ขนาดพื้นที่เทศบาลตำบลยุหว่า มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๘.๙๖ ตารางกิโลเมตร

๑.๓ ลักษณะภูมิประเทศ โดยทั่วไปตำบลยุหว่าเป็นที่ราบลุ่ม ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ทำการเกษตร ไม่มีเขตป่าสงวนแห่งชาติหรือภูเขา เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด

๑.๔ จำนวนหมู่บ้าน ในพื้นที่เขตของเทศบาลตำบลยุหว่า ประกอบด้วยหมู่บ้าน จำนวน ๑๔ หมู่บ้าน ดังนี้

ตารางที่ ๒.๗ จำนวนหมู่บ้านในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า

	ชื่อหมู่บ้าน	หมู่ที่	หมายเหตุ
๑	บ้านสันป่าตอง	๑	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๒	บ้านกลาง	๒	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๓	บ้านหนองหวาย	๓	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๔	บ้านกัวแลหลวง	๔	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๕	บ้านอูเม็ง	๕	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๖	บ้านหนองบึง	๖	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๗	บ้านใหม่ม่วงก้อน	๗	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๘	บ้านร้อง	๘	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๙	บ้านต้นผึ้ง	๙	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๑๐	บ้านศาลา	๑๑	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๑๑	บ้านดอนตัน	๑๒	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๑๒	บ้านหนองพันเงิน	๑๓	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
๑๓	บ้านสันป่าตองใต้ – มะจำโรง	๑๔	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลสันป่าตอง
๑๔	บ้านหนองสระเรียม	๑๕	พื้นที่บางส่วนอยู่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า

๑.๕ ท้องถิ่นอื่นในตำบล (แสดงจำนวนเทศบาลในตำบล)

- จำนวนเทศบาล ๑ แห่ง ได้แก่ เทศบาลตำบลสันป่าตอง

๑.๖ ประชากร เทศบาลตำบลยุหว่า มีจำนวนครัวเรือนและประชากร ตามข้อมูลสำนักบริหาร การทะเบียนกรมการปกครอง อำเภอสันป่าตอง ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ ดังนี้

ตาราง ๒.๘ ประชากรเทศบาลยุหว่า

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านสันป่าตอง	๒๔๒	๒๗๐	๕๑๒	๒๓๘
๒	บ้านกลาง	๕๐๔	๖๐๗	๑,๑๑๑	๔๓๖
๓	บ้านหนองหวาย	๒๕๗	๓๑๕	๕๗๒	๒๑๒
๔	บ้านกัวแลหลวง	๖๓๖	๗๒๑	๑,๓๕๗	๔๗๙
๕	บ้านอุเม็ง	๕๑๓	๕๐๖	๑,๐๑๙	๓๔๐
๖	บ้านหนองปิ้ง	๔๖๑	๕๐๑	๙๖๒	๓๕๖
๗	บ้านใหม่ม่วงก้อน	๔๓๕	๔๗๒	๙๐๗	๓๓๓
๘	บ้านร้อง	๒๓๕	๒๕๙	๔๙๔	๑๙๒
๙	บ้านต้นผึ้ง	๒๑๖	๒๔๘	๔๖๔	๒๘๕
๑๑	บ้านศาลา	๔๐๘	๔๕๒	๘๖๐	๓๗๘
๑๒	บ้านดอนตัน	๒๗๒	๒๗๖	๕๔๘	๑๙๙
๑๓	บ้านหนองพันเงิน	๑๔๗	๑๓๑	๒๗๘	๑๐๘
๑๔	บ้านสันป่าตองใต้-มะจำโรง	๑๒๔	๑๖๐	๒๘๔	๑๒๙
๑๕	บ้านหนองสะเรียม	๒๒๓	๒๖๔	๔๘๗	๒๘๕
จำนวนบุคคลที่ปรากฏในทะเบียนกลางในเขต ทต ยุหว่า		๒๗๑	๒๒๔	๔๙๕	
รวม		๔,๙๗๐	๕,๔๐๖	๑๐,๓๗๖	๓,๙๗๐

๒) สภาพทางเศรษฐกิจ

๒.๑ อาชีพ ราษฎรส่วนใหญ่ในเทศบาลตำบลยุหว่า มีอาชีพหลักในด้านการเกษตร ได้แก่ อาชีพเกษตรกรรม ประกอบด้วยการทำนา ทำสวน ปลูกพืชไร่ อาชีพรองคือการรับจ้าง และค้าขาย รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ครอบครัวยุหว่า ๕๕,๕๘๗ บาท/ปี (ข้อมูล จปฐ.ปี๒๕๕๖)

๒.๒ หน่วยธุรกิจการพาณิชย์และบริการ ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า

- ๑) ธนาคาร - แห่ง
- ๒) โรงแรม(ขนาดเล็ก) ๕ แห่ง
- ๓) ปั๊มน้ำมัน และแก๊ส ๓ แห่ง
- ๔) โรงงานอุตสาหกรรม ๒ แห่ง
- ๕) ตลาดสด /ตลาดนัด ๓ แห่ง

๓) การบริการพื้นฐาน

๑ การคมนาคม เส้นทางคมนาคมภายในเขตเทศบาลตำบลยี่หว้า ส่วนใหญ่จะมีความสะดวก สภาพถนนเป็นถนนลาดยางแอสฟัลท์ติก ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก และมีบางเส้นทางที่มีสภาพเป็นถนนลูกรัง ซึ่งจะต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุงให้ดีขึ้นต่อไป

๒ การโทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์ - แห่ง

- สถานีโทรคมนาคมอื่น ๆ - แห่ง

๓ การไฟฟ้าตำบลยี่หว้าสามารถให้บริการไฟฟ้าได้อย่างทั่วถึงทุกหมู่บ้าน

- สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จำนวน - แห่ง

๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ลำห้วย ๒ สาย

- บึง,หนอง,และอื่น ๆ ๒ แห่ง

๕ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๔ แห่ง

- บ่อน้ำตื้น ๒,๕๐๐ แห่ง

- บ่อโยก ๒๕ แห่ง

- ประปาหมู่บ้าน ๗๔ แห่ง

- คลองชลประทาน ๑ แห่ง

๔) ข้อมูลอื่น ๆ

๑ ทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่

- หนองน้ำ ๒ แห่ง

- ป่าชุมชน ๑ แห่ง

๒ มวลชนจัดตั้ง

- คณะกรรมการพลังแผ่นดินเอาชนะยาเสพติด ๒๕ ตำบลประรด ๑๔ แห่ง

- ตำรวจบ้าน ๑ รุ่น ๗๘ คน

- อื่น ๆ (อปพร.) ๒ รุ่น ๑๐๖ คน

๕) ศักยภาพในตำบล

๕.๑ ศักยภาพของเทศบาลตำบลยี่หว้า

๑. จำนวนบุคลากร พนักงานเทศบาล ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ดังนี้

ตาราง ๒.๙ จำนวนบุคลากร

ที่	สำนัก/ กองการ บริหารจัดการ	จำนวนบุคลากร				
		ข้าราชการ/ พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	๙	๒	๔	๒	๑๗
๒	กองคลัง	๕	-	๒	-	๗
๓	กองช่าง	๔	-	-	-	๔
๔	กองการศึกษา	๑๑	-	๖	๑	๑๘
๕	กองสาธารณสุข	๒	-	-	๑	๓
รวมทั้งหมด		๓๑	๒	๑๒	๔	๔๙

๕.๒ ศักยภาพของชุมชนและพื้นที่

๑. การรวมกลุ่มของประชาชน

- กลุ่มอาชีพ ๔๔ กลุ่ม - กลุ่มออมทรัพย์ ๑๔ กลุ่ม
- กลุ่มชมรมผู้สูงอายุ ๑ กลุ่ม - กลุ่มพัฒนาสตรีแม่บ้าน ๑ กลุ่ม
- กลุ่มชมรม อสม. ๑ กลุ่ม - กลุ่มสภาเด็กและเยาวชน ๑ กลุ่ม

๒. จุดเด่นของพื้นที่(ที่เอื้อต่อการพัฒนาตำบล)

ลักษณะภูมิประเทศ เป็นพื้นที่ราบทั้งหมด ไม่มีเขตป่าสงวนแห่งชาติ มี หนองน้ำสาธารณะขนาดใหญ่ (หนองสระเรียม) เหมาะสำหรับการพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว มี แหล่งผลิตศิลปหัตถกรรมแกะสลักไม้ที่มีชื่อเสียง มีตลาดนัดชุมชนขนาดใหญ่ (ภาคทุ่งฟ้าบด) ซึ่งเป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป และมีกลุ่มอาชีพ กลุ่มเกษตรกร หลากหลายในพื้นที่ เช่น กลุ่มศูนย์ข้าวชุมชน กลุ่มหัตถกรรมแกะสลักไม้ กลุ่มเย็บผ้ากลุ่มจักสาน เป็นต้น

๖)วิสัยทัศน์เทศบาลตำบลยุหว่า

“สร้างสรรค์สังคมเข้มแข็ง ชุมชนน่าอยู่ ส่งเสริมการเรียนรู้ มุ่งสู่หลักธรรมาภิบาล น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง”

๗) พันธกิจเทศบาลตำบลยุหว่า

๑. ส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๒. สร้างระบบการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการ มุ่งเน้นให้ ประชาชนได้รับความสะดวก รวดเร็ว ยุติธรรม และให้มีส่วนร่วมในการวางแผนพัฒนา การร่วมตัดสินใจ การตรวจสอบติดตามเพื่อให้เกิดความโปร่งใส
๓. มุ่งสร้างสังคมให้มีความเข้มแข็ง มีครอบครัวที่อบอุ่น เสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับประชาชน สร้างระบบสวัสดิการที่ดี และเป็นสังคมที่มีความสามัคคีเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน
๔. ส่งเสริมให้หมู่บ้านชุมชนเป็นชุมชนที่น่าอยู่มีสภาพแวดล้อมที่สะอาดสวยงาม ปราศจาก โรคติดต่อ และเป็นชุมชนที่ปลอดภัยและอาชญากรรมต่าง ๆ
๕. ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวต่าง ๆ ในตำบลให้มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของประชาชนและนักท่องเที่ยวโดยทั่วไป

๖. ดำเนินการอนุรักษ์และรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในตำบลให้มีความสะอาด มีความคงอยู่อย่างยั่งยืน

๗. ส่งเสริมและพัฒนาอาชีพให้กับประชาชนในตำบลให้มีอาชีพและรายได้ในครัวเรือน สนับสนุน กลุ่มอาชีพในตำบลให้มีความเข้มแข็งสามารถพึ่งตนเองได้ และพัฒนาสินค้าและผลิตภัณฑ์ของชุมชนให้มีคุณภาพเป็นสินค้า OTOP ของตำบล

๘. ส่งเสริมและพัฒนาาระบบโครงสร้างพื้นฐาน การคมนาคมและสาธารณูปโภคต่าง ๆ ให้มีความสะดวกรวดเร็ว และเพียงพอต่อความต้องการของประชาชน

๙. สนับสนุนการให้บริการเทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อการบริการประชาชนให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทัวถึง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๑๐. พัฒนาส่งเสริมการศึกษาและการเรียนรู้ของประชาชน ทั้งในระบบนอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยตลอดจนส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่นสู่ความเป็นเลิศ

๑๑. อนุรักษ์และส่งเสริมศาสนา ศิลปะวัฒนธรรม ประเพณีต่าง ๆ ให้คงอยู่และมีการสืบทอดกันต่อไป

๑๒. ส่งเสริมและประสานการพัฒนา ร่วมกับองค์กรภาคีรัฐภาคเอกชนกลุ่มองค์กรต่าง ๆ โดยเน้นประชาชนในท้องถิ่นเป็นจุดศูนย์กลาง

๘) การวิเคราะห์ศักยภาพการพัฒนาของเทศบาลตำบลยี่หว้า (SWOT)

๑. จุดแข็ง (Strengths – S)

๑.๑ ชุมชนมีภูมิปัญญาท้องถิ่น สามารถผลิตสินค้าหัตถกรรม ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัว

๑.๒ มีทรัพยากรธรรมชาติ คือ หนองน้ำสาธารณะขนาดใหญ่(หนองสระเรียม) เหมาะแก่การพัฒนาให้เป็นแหล่งท่องเที่ยว

๑.๓ ประชาชนมีความตื่นตัวในการมีส่วนร่วมในการพัฒนา และร่วมส่งเสริมสนับสนุน

กิจกรรมของภาครัฐเป็นอย่างดี

๑.๔ มีองค์กรต่าง ๆ หลากหลาย เช่น กลุ่มเกษตรกร กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มอาชีพต่าง ๆ เป็นต้น

๑.๕ เป็นแหล่งหัตถกรรมภูมิปัญญาผลิตภัณฑ์ไม้แกะสลัก ที่มีลวดลายความละเอียดอ่อน ช้อยสะท้อนวิถีชุมชนและมีคุณภาพสูง สามารถพัฒนาจากอุตสาหกรรม ครัวเรือน เป็นอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ได้ และมีเครือข่ายเชื่อมโยงกับหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสินค้า

๑.๖ มีตลาดนัดชุมชนขนาดใหญ่ (กาดทุ่งฟ้าบด) ซึ่งพัฒนามาจากตลาดค้าขายวัว ควายที่ใหญ่ที่สุดในภาคเหนือ ทำให้มีการหมุนเวียนของเงินตราเข้ามาในพื้นที่อำเภอสันป่าตอง ปีละจำนวนมาก

๒. จุดอ่อน (Weaknesses - W)

๒.๑ การประกอบอาชีพภาคเกษตรกรรม ยังขาดการพัฒนาอย่างครบวงจร

๒.๒ มีปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม เช่น ปัญหาขยะ มลภาวะทางกลิ่นจากฟาร์มเลี้ยงสัตว์

๒.๓ เส้นทางคมนาคมและสาธารณูปโภคภายในหมู่บ้าน ยังไม่ได้มาตรฐานและยังไม่ได้รับการพัฒนาให้ครบถ้วน

๓ โอกาส (Opportunities - O)

๓.๑ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจรากหญ้าโดยมีโครงการสำคัญหลายโครงการ เช่น โครงการอยู่ดีมีสุข การพัฒนาหมู่บ้านชุมชนเศรษฐกิจพอเพียงกองทุนหมู่บ้าน การแก้ไขปัญหาความยากจน การพักชำระหนี้เกษตรกร

๓.๒ โอกาสพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

๓.๓ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติสนับสนุนให้มีการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น มีคุณภาพเท่าเทียมกันและทั่วถึง ทำให้ประชากรที่มีการศึกษาที่ดีเป็นบุคคลที่มีคุณภาพในอนาคต

๓.๔ แนวโน้มการท่องเที่ยวของโลก เน้นการท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์และเชิงคุณภาพ

๓.๕ รัฐบาลมีนโยบายผลักดันให้เชียงใหม่เป็น IT City สำหรับการพัฒนาอุตสาหกรรมซอฟต์แวร์ และการให้บริการประชาชน (e – Province)

๓.๖ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทางหัตถกรรม เช่น การแกะสลัก ทักษะการประกอบอาหารฝีมือเชิงช่างงานศิลป์ทำให้มีโอกาสพัฒนาสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลาย และสามารถทำยอดขายได้จำนวนปีละหลายสิบล้านบาทส่งผลให้มีการรวมกลุ่มที่เข้มแข็งต่อเนื่องและพัฒนาสู่สากลทั้งในระดับนานาชาติ

๔ .ข้อจำกัด (Threats - T)

๔.๑ มีข้อจำกัดด้านงบประมาณในการพัฒนา ด้านต่าง ๆ

๔.๒ บุคลากรมีไม่เพียงพอ

๔.๓ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ ในการบริหารจัดการไม่เพียงพอ

๔.๔ มีปัญหาด้านการจัดเก็บรายได้ และมาตรการบังคับใช้กฎหมาย

๔.๕ ภาคเอกชนยังขาดโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของภาคราชการและท้องถิ่น

๔.๖ แหล่งท่องเที่ยวที่เป็นจุดขายทางธรรมชาติ (หนองสระเรียม) ไม่เป็นที่รู้จักอันเนื่องมาจากขาดการบริหารจัดการด้านการท่องเที่ยว การจัดมาตรฐานของแหล่งท่องเที่ยวขาดการประชาสัมพันธ์^{๔๗}

^{๔๗} องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเทศบาลตำบลยุหา อำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่ [ออนไลน์].

๒.๓.๔ สภาพทั่วไป อบต.น้ำบ่อหลวง

ข้อมูลเกี่ยวกับที่ตั้งอาณาเขตเขตการปกครองประชากร การศึกษาสาธารณสุขความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น

๑) ประวัติความเป็นมา

ตำบลน้ำบ่อหลวง เดิมขึ้นกับตำบลสันกลาง ได้รับการอนุมัติแต่งตั้งเป็นตำบลน้ำบ่อหลวง ตาม ประกาศกระทรวงมหาดไทยเมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๓๕ และได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก ชั้น ๕ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ มีพื้นที่ ๒๗.๓ ตารางกิโลเมตร หรือมีพื้นที่ ๑๗,๑๑๖ ไร่ โดยได้ถือเอานามตามบ่อน้ำขนาดใหญ่ ขนาด กว้าง ๑๓.๕ เมตร ลึก เมตร จำนวน ๑ บ่อ และมีบ่อน้ำทิพย์ จำนวน ๑ บ่อ ตามคำบอกเล่าสืบต่อกันมาว่ามีมหาเศรษฐีนาม พระโคได้สร้างวัดขึ้นพร้อมกับได้ขุดบ่อน้ำขนาดใหญ่ เมื่อราวปี พ.ศ. ๑๓๒๓ รวมเวลาจนถึงปัจจุบันประมาณ พันปีเศษและบ่อน้ำขนาดใหญ่นี้เรียกเป็นภาษาพื้นเมืองว่า “น้ำบ่อหลวง” โดยมีนายสุทัศน์ สุทัศน์รักษ์ เป็นกำนันตำบลน้ำบ่อหลวงคนแรก ถึง พ.ศ. ๒๕๔๗ คนที่ ๒ นายอินสอน ไชยวังถึง พ.ศ. ๒๕๕๑ คนที่ ๓ นายพงษ์ศักดิ์ กิตติกา พ.ศ.๒๕๕๒ จนถึงปัจจุบัน

๒) อาณาเขต

ทิศเหนือ ติดต่อกับตำบลน้ำแพร่ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่
 ทิศใต้ ติดต่อกับตำบลยุหว่า อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
 ทิศตะวันออก ติดต่อกับตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่
 ทิศตะวันตก ติดต่อกับตำบลบ้านแม อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่

๓) เขตการปกครอง

จำนวนหมู่บ้านที่อยู่ในองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ประกอบด้วย

หมู่ที่ ๑ บ้านโรงวัว	หมู่ที่ ๗ บ้านหัวฝาย
หมู่ที่ ๒ บ้านน้ำบ่อหลวง	หมู่ที่ ๘ บ้านหัวฝาย
หมู่ที่ ๓ บ้านแพะสันใหม่	หมู่ที่ ๙ บ้านหัวไถ่
หมู่ที่ ๔ บ้านจอมแจ้ง	หมู่ที่ ๑๐ บ้านสันเหนือ
หมู่ที่ ๕ บ้านหนองห้า	หมู่ที่ ๑๑ บ้านหนองหวาย
หมู่ที่ ๖ บ้านหนองไผ่	

สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง

ตั้งอยู่ที่ ๒๒๒ หมู่ ๒ ตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ (ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง)

- โทรศัพท์ ๐๕๓ - ๐๒๘๑๔๑
- โทรสาร ๐๕๓ - ๐๒๘๑๔๑ ต่อ ๒๐๒

๔) ประชากร

ตารางที่ ๒.๑๐ ประชากรตำบลน้ำบ่อหลวง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านโรงวัว	๔๑๙	๔๖๖	๘๘๕	๔๔๖
๒	บ้านน้ำบ่อหลวง	๔๓๘	๔๖๓	๙๐๑	๔๒๙
๓	บ้านแพะสันใหม่	๑๖๘	๒๐๙	๓๗๗	๑๔๘
๔	บ้านจอมแจ้ง	๒๒๔	๒๓๐	๔๕๔	๑๖๔
๕	บ้านหนองห้า	๒๒๒	๒๔๙	๔๗๑	๑๘๑
๖	บ้านหนองไผ่	๒๓๓	๒๖๐	๔๙๓	๑๖๖
๗	บ้านหัวฝาย	๑๗๕	๑๔๘	๓๒๓	๑๓๙
๘	บ้านห้วยไทรง	๑๗๘	๑๗๓	๓๕๑	๑๑๗
๙	บ้านต้นแก้ว	๙๔	๑๐๓	๑๙๗	๗๙
๑๐	บ้านสันเหนือ	๑๓๗	๑๔๓	๒๘๐	๗๕
๑๑	บ้านหนองหวาย	๘๙	๙๓	๑๘๒	๖๕
รวม		๒,๓๗๗	๒,๕๓๗	๔,๙๑๔	๒,๐๒๙

ที่มาสำนักงานทะเบียนราษฎร (ณ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๙)

๕) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และทรัพยากรธรรมชาติ

- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง มีรถบรรทุกน้ำ จำนวน ๑ คัน ความจุ ๕,๐๐๐ ลิตร สำหรับใช้ในการกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้ เพื่อช่วยเหลือแก่ประชาชนในชีวิตและทรัพย์สินในเขต องค์การบริหารส่วนตำบล

บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ดังนี้

๑) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จำนวน ๔ คน

๒) พนักงานขับรถดับเพลิง จำนวน ๑ คน

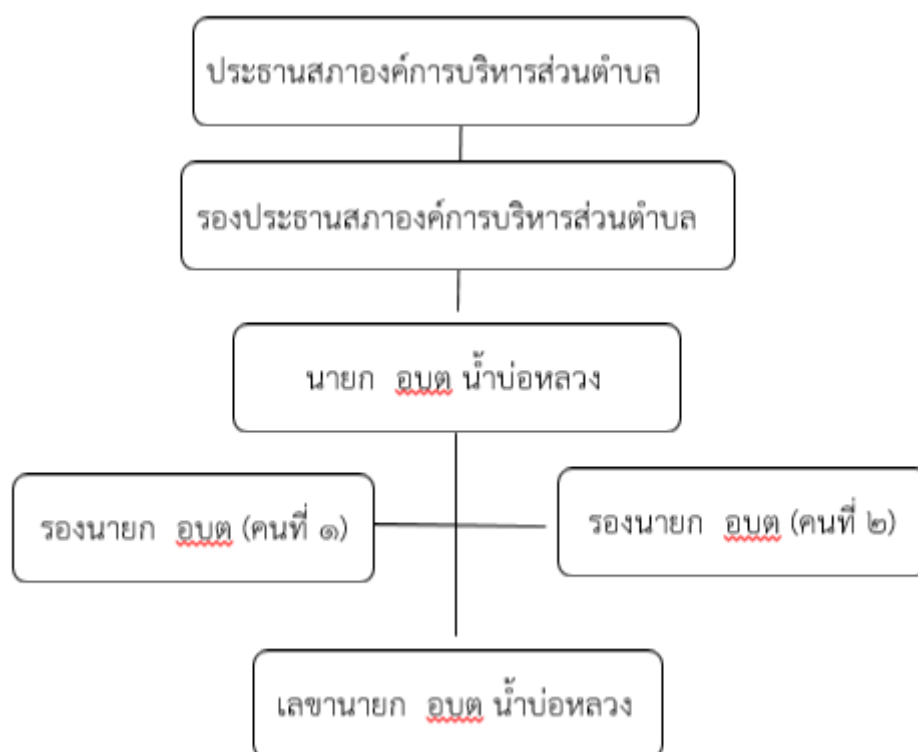
๓) พนักงานดับเพลิง ๔ คน

๔) พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ลูกจ้าง พนักงานจ้างองค์การบริหาร ส่วนตำบล รวมทั้งพนักงานจ้างเหมา จำนวน ๑๕ คน (ช่วยในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยได้)

๕) สมาชิกอาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) จำนวน ๖๔ คน

มีที่พักสายตรวจ (สถานีตำรวจภูธรสันป่าตอง) จำนวน ๑ แห่ง มีหน่วยกู้ชีพของ องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง จำนวน ๑ หน่วย มีชุดปฏิบัติการฉุกเฉินเบื้องต้น จำนวน ๗ คน

๖) ข้อมูลเกี่ยวกับศักยภาพของท้องถิ่น ได้แก่ โครงสร้างและกระบวนการบริหารงานบุคคล



แผนภาพที่ ๒.๒ โครงสร้างการบริหารงานบุคคล อบต.น้ำบ่อหลวง



แผนภาพที่ ๒.๓ โครงสร้างการบริหารองค์กร อบต น้ำบ่อหลวง

บทบาท/การมีส่วนร่วมของประชาชนทางการเมือง และการบริหารประชาชนในเขต องค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง ส่วนใหญ่ร่วมกิจกรรมทางการเมือง เสมอมาและประชาชน ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ยังมีส่วนร่วมในการบริหารงาน การช่วยเหลืองาน องค์การบริหาร ส่วนตำบล เสนอแนะในกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในการดำเนินงานต่าง ๆ เช่น การประชุมประชาคมในการจัดแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ประชุมประชาคมแก้ไขปัญหาความ ยากจน ฯลฯ จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้ง (ข้อมูลเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

- จำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. ๓,๙๕๗ คน
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้ง ครั้งล่าสุด (พ.ศ. ๒๕๕๖)
- จำนวนผู้มาใช้สิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภา อบต. ๓,๓๑๕ คน จากผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งสิ้น ๓,๙๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๘^{๔๘}

^{๔๘}องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลน้ำบ่อหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัด เชียงใหม่, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.namboluang.go.th/home.php> [วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐]

ตารางที่ ๒.๑๑ จำนวนบุคลากร อบต.น้ำบ่อหลวง

ที่	สำนัก/ กองการ บริหารจัดการ	จำนวนบุคลากร				
		ข้าราชการ/ พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	๑๐	๒	๑	๒	๑๕
๒	กองคลัง	๓	-	๒	-	๕
๓	กองช่าง	๔	๑	-	-	๕
๔	กองการศึกษา	๕	๒	-	-	๗
๕	กองสาธารณสุข	๒	๑	-	-	๓
รวมทั้งหมด		๒๓	๖	๓	๒	๓๔

๒.๓.๕ สภาพทั่วไป อบต. สันกลาง

เมื่อประมาณร้อยกว่าปีมาแล้ว ตรงกับต้นรัชกาลที่ ๕ (สมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว) อำเภอสันป่าตองขณะนั้นขึ้นตรงกับอำเภอบางหลวง เนื่องจากมีเขตติดต่ออำเภอบางหลวง และยังขึ้นอยู่กับบ้านเปียงครานั้นยังไม่มีหมู่บ้านมากนักแต่มีอยู่บ้านหนึ่ง เป็นหมู่บ้านใหญ่กว่าบ้านอื่น ๆ และมีประชากรหนาแน่นกว่าที่บ้านอื่น คือ บ้านสันกลาง เขตตำบลนั้นปัจจุบันมีอาณาเขตกว้างขวางและยาวไปตามลำเหมืองผ่านกลางหมู่บ้านด้านทิศตะวันออก ตั้งแต่เขตติดต่อบ้านแม่กุ่มบกไปจนถึงบ้านโรงวัวเรียกว่าบ้านสันกลาง จากนั้นประมาณกว่า ๓๐ ปี ทางราชการได้ประกาศจัดตั้งเป็นอาณาเขตมณฑล เรียกว่า เขตมณฑลสันกลาง และให้คนในหมู่บ้านสันกลางเป็นผู้ปกครองซึ่งเป็นใครไม่ปรากฏจนกระทั่งต่อมาอีกประมาณ ๕๐ ปี ทางราชการมีการเขตการปกครองใหม่และโอนขึ้นกับอำเภอสันป่าตองและได้ยกระดับเขตนี้เป็นตำบล เรียกว่า ตำบลสันกลาง

๑) ลักษณะภูมิประเทศ

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด ๑๒.๖ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๗,๘๗๕ ไร่ โดยมีถนนเชียงใหม่ - ฮอด ตัดผ่านมี ๖ หมู่บ้าน ส่วนด้านตะวันออกของถนน เชียงใหม่ - ฮอด มี ๒ หมู่บ้าน และด้านตะวันออกของคลองชลประทาน มี ๑ หมู่บ้านพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบ โดยบางหมู่บ้านมีพื้นที่บางส่วนจะเป็นที่ราบสูงติดกับเขตป่าสงวน ส่วน สภาพดินเป็นดินทราย และดินชั้นล่างเป็นหินโดยมีอาณาเขตติดต่อพื้นที่ดังนี้

๒) ลักษณะภูมิอากาศ

ลักษณะภูมิอากาศ มี ๓ ฤดู

ฤดูร้อน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มีนาคม ถึงเดือน พฤษภาคม

ฤดูฝน ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือน มิถุนายน ถึงเดือน ตุลาคม

ฤดูหนาว ช่วงระยะเวลา ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน ถึงเดือน กุมภาพันธ์

๓) ลักษณะที่ตั้ง

พื้นที่ของตำบลสันกลางประมาณ ๗,๘๗๕ ไร่ หรือ ๑๒.๖ ตารางกิโลเมตร
อาณาเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำแพร่ และตำบลหารแก้ว	อำเภอหางดง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศใต้	ติดต่อกับ	ตำบลบ้านยูหว้าและตำบลบ้านแม	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันออก	ติดต่อกับ	ตำบลทุ่งต้อม	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ	ตำบลน้ำบ่อหลวง	อำเภอสันป่าตอง	จังหวัดเชียงใหม่

๔) พื้นที่ในความรับผิดชอบ/จำนวนประชากร/จำนวนครัวเรือน

ตารางที่ ๒.๑๒ ประชากร อบต. สันกลาง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ประชากร			ครัวเรือน
		ชาย	หญิง	รวม	
๑	บ้านทุ่งอ้อ	๒๖๓	๒๗๕	๕๓๘	๓๐๙
๒	บ้านแม่กุ่มบก	๔๐๔	๔๔๕	๘๔๙	๓๔๐
๓	บ้านกลางเหนือ	๒๗๒	๒๙๘	๕๗๐	๒๐๓
๔	บ้านป่าตัน	๔๐๗	๔๓๘	๘๔๕	๖๑๓
๕	บ้านห้วยส้ม	๑๖๕	๑๙๙	๓๖๔	๑๕๗
๖	บ้านจำปาลาว	๑๙๔	๑๙๔	๓๘๘	๑๕๐
๗	บ้านท่ารวมใจ	๑๐๖	๑๒๓	๒๒๙	๑๗๒
๘	บ้านป่าบง	๓๓๐	๓๖๐	๖๙๐	๓๔๘
๙	บ้านใหม่ห้วยส้ม	๓๖๐	๓๖๘	๗๒๘	๒๘๕
รวม		๒,๕๐๑	๒,๗๐๐	๕,๒๐๑	๒,๕๗๗

ข้อมูลจากสำนักทะเบียน อำเภอสันป่าตอง ประจำปี เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

ความหนาแน่นของประชากรต่อพื้นที่ คิดเป็น ๔๑๓ คน ต่อ ๑ ตารางกิโลเมตร

๕) สภาพทางเศรษฐกิจ

การประกอบอาชีพ อาชีพของประชากรในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางมีหลากหลายได้แก่ เกษตรกรรม , เลี้ยงสัตว์ , รับจ้าง , ตัดเย็บเสื้อผ้า , ก่อสร้าง , ค้าขาย , รับราชการ หน่วยธุรกิจในพื้นที่รับผิดชอบ

- | | |
|--------------------|--------|
| - ธนาคาร | - แห่ง |
| - โรงแรม | ๑ แห่ง |
| - ปั๊มน้ำมัน | ๑ แห่ง |
| - โรงงานอุตสาหกรรม | - แห่ง |
| - โรงสี(ขนาดเล็ก) | ๓ แห่ง |

๖) โครงสร้างพื้นฐาน

๖.๑ การคมนาคม การคมนาคมหลักในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ใช้เส้นทางหลวงแผ่นดิน (ถนนเชียงใหม่ - ฮอด) และถนนเลียบบคลองชลประทานซึ่งเป็นเส้นทางหลักในการสัญจรเชื่อมต่อไปยัง พื้นที่อื่นของจังหวัดเชียงใหม่ และเชื่อมต่อไปยังจังหวัดต่าง ๆ สำหรับการคมนาคมในพื้นที่ระหว่างหมู่บ้าน จะใช้ถนนคอนกรีตเสริมเหล็กและถนนลาดยางซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลางเป็นเส้นทางในการสัญจรระหว่างหมู่บ้านและเชื่อมต่อไปยังเส้นทางสายหลักการคมนาคมจะมีรถโดยสารประจำทางเฉพาะถนนสายหลักเท่านั้นซึ่งได้แก่ ถนนเชียงใหม่ - ฮอด ส่วนการคมนาคมภายในพื้นที่ภายในตำบลระหว่างหมู่บ้านจะไม่มีรถโดยสารประจำทาง ส่วนใหญ่จะ ใช้ยานพาหนะประจำตัว โดยสามารถจำแนกประเภทเส้นทางคมนาคมในความรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลได้ดังนี้

- ถนนคอนกรีตเสริมเหล็ก ๔๒ สาย ยาวประมาณ ๒๒ กิโลเมตร
- ถนนลาดยาง ๒๑ สาย ยาวประมาณ ๕.๕ กิโลเมตร
- ถนนลูกรัง ๔๓ สาย ยาวประมาณ ๑๔.๕ กิโลเมตร

๖.๒ การไฟฟ้า

- ไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน
- ประชาชนที่ใช้ไฟฟ้า ร้อยละ ๙๙

๖.๓ แหล่งน้ำที่สร้างขึ้น

- ฝาย ๗ แห่ง
- บ่อน้ำตื้น ๖๐๐ แห่ง
- บ่อโยก ๑๐ แห่ง
- อื่น ๆ ๑๑ แห่ง

๖.๔ แหล่งน้ำธรรมชาติ

- ลำน้ำ,ธรรมชาติ ๒ สาย (ลำเหมือง)
- บ่อ,หนองและอื่น ๆ ๑ แห่ง

๗) การเมือง/การปกครอง

องค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง ได้เปลี่ยนแปลงฐานะจากสภาตำบล มาเป็นองค์การบริหาร ส่วนตำบลโดยมีผลใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๔๐ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๙ และเป็นไปตามพระราชบัญญัติสภา ตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

๘) ด้านโครงสร้างขององค์กร

ข้อมูลด้านศักยภาพ ขององค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง



แผนภาพที่ ๒.๔ โครงสร้างการบริหารองค์กร อบต. สันกลาง

๘.๑ ผู้บริหารองค์กร

๑ นายทองทิพย์	ถาบัวคำ	นายก อบต.
๒ นาย ไชยวัน	คำอักษร	รองนายก อบต.
๓ นาย ประสิทธิ์	เรือนทวี	รองนายก อบต.
๔ นายบรรเจิด	วังคำลูน	เลขานุการนายก อบต.

ตารางที่ ๒.๑๓ บุคลากร อบต.สันกลาง

ที่	สำนัก/ กองการ บริหารจัดการ	จำนวนบุคลากร				
		ข้าราชการ/ พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	๘	๓	๑	๒	๑๓
๒	กองคลัง	๓	๒	๒	-	๗
๓	กองช่าง	๔	๒	๑	-	๗
๔	กองการศึกษา	๗	๑	-	-	๘
๕	กองสาธารณสุข	๒	-	๑	-	๓
รวมทั้งหมด		๒๓	๘	๕	๒	๓๘

๙) วิสัยทัศน์การพัฒนา

“ตำบลเข้มแข็ง ชุมชนน่าอยู่ ร่วมกันเรียนรู้ ศูนย์กลางคือประชาชน” โดยผู้บริหารของ อบต. เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพมีส่วนร่วมในการพัฒนา เป็นสังคมแห่งคุณภาพและน่าอยู่
คำขวัญตำบลสันกลาง

“รอยพระบาทล้ำค่า ผ้าฝ้ายลายงาม ลือนามความสามัคคี ของดีไม้แกะสลัก”

๑๐) พันธกิจการพัฒนา

- ๑ พัฒนาส่งเสริมการศึกษาให้มีคุณภาพ ทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน
- ๒ พัฒนาบุคลากรมนุษย์และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและระบบสารสนเทศข้อมูลข่าวสาร
- ๓ พัฒนาส่งเสริมอาชีพ และสร้างรายได้ให้กับประชาชน
- ๔ ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนให้ดำรงชีพในสังคมอย่างมีความสุข
- ๕ สร้างระบบการบริหารจัดการที่ดีที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของประชาชนในทุกด้าน
- ๖ บูรณการและบริการสู่ประชาชน สร้างความพึงพอใจของประชาชนในท้องถิ่น
- ๗ อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
- ๘ พัฒนาระบบสาธารณูปโภคและโครงสร้างพื้นฐาน
- ๙ อนุรักษ์และสืบสาน ประเพณี วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๑๐ ส่งเสริมกิจกรรมทางศาสนาให้กับประชาชน

๑๑) จุดมุ่งหมายเพื่อการพัฒนา

๑) มุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานตามความจำเป็น ซึ่งก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ชุมชน

๒) ประชาชนมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีพที่ดีมีคุณภาพอย่างยั่งยืนตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

๓) ประชาชนมีความเป็นอยู่ในสังคมด้วยความสงบสุข สามารถดำรงชีพประจำวันอย่างมีความสุขภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมระดับคุณภาพ

๔) ประชาชนมีความรู้มีคุณธรรมและเป็นคนดีในสังคมประพัตดินในกรอบของศีลธรรมที่ดีงาม

๕) ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพอนามัย และมีสุขภาพดีถ้วนหน้า

๖) ประชาชนมีความรู้เข้าใจในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการผลดีและบริโภคในชุมชนเพื่อลดผลกระทบที่มีต่อสิ่งแวดล้อม

๗) การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนและสร้างความพึงพอใจให้ประชาชนที่มารับบริการ ภายใต้หลักธรรมาภิบาล^{๔๔}

๒.๓.๖ สภาพทั่วไป อบต. มะขามหลวง

๑) ลักษณะที่ตั้งและอาณาเขต

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงมีที่ทำการอบต. ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓๔/๑ หมู่ ๒ บ้านมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอสันป่าตอง มีระยะห่างประมาณจากที่ว่าการอำเภอสันป่าตองประมาณ ๕ กิโลเมตร ห่างจากตัวเมืองจังหวัดเชียงใหม่ประมาณ ๒๒ กิโลเมตร

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงมีอาณาเขตติดต่อกับพื้นที่ใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งด้อม

ทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลแม่ก้า

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งด้อม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลลู่วา

๒) เนื้อที่

องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง มีเขตการปกครองและรับผิดชอบทั้งหมด ๗ หมู่บ้าน มีพื้นที่โดยประมาณ ๘.๗ ตารางกิโลเมตร หรือ ประมาณ ๕,๕๐๐ ไร่

๓) ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นพื้นที่ราบ สภาพพื้นดินที่ทำกินทั่วไปมีความอุดมสมบูรณ์เหมาะแก่การเพาะปลูกทำการเกษตรกรรม

๔) ภูมิอากาศ

ตำบลมะขามหลวงมีสภาพอากาศทั่วไปอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยฤดูหนาวจะเริ่มตั้งแต่ช่วงปลายเดือนตุลาคม – มกราคม ลักษณะอากาศ มีฝนตกชุกในช่วงแรกและมีอากาศหนาวเย็น อุณหภูมิเฉลี่ย ๑๐ - ๑๕ องศาเซลเซียส ส่วนฤดูร้อนจะอยู่ในช่วงปลายเดือนกุมภาพันธ์ – พฤษภาคม ลักษณะอากาศ ค่อนข้างร้อนอบอ้าว และบางครั้งมีพายุฝนตกหนัก อุณหภูมิเฉลี่ยในฤดู ประมาณ ๓๐ - ๔๐ องศาเซลเซียส และมีฤดูฝนที่เริ่มตั้งแต่ช่วงเดือนมิถุนายน – ตุลาคม ลักษณะอากาศ มีฝนตกชุกตลอดช่วงฤดูฝน และตกชุกมาก ช่วงปลายเดือนตุลาคม มีอากาศเย็นสบาย - หนาวเย็นมาก อุณหภูมิ เฉลี่ย ๑๙ - ๒๕ องศาเซลเซียส

^{๔๔} องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลสันกลาง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, [ออนไลน์] แหล่งที่มา: <http://www.sanklang.go.th/home.php> [วันที่ ๕ มิถุนายน ๒๕๖๐]

๕) เขตการปกครองและบริหาร องค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง มีจำนวนเต็มทั้งหมด ๙ หมู่บ้านได้แก่

หมู่ที่ ๑ บ้านกวน	หมู่ที่ ๔ บ้านป่าจู้	หมู่ที่ ๗ บ้านร่องน้ำ
หมู่ที่ ๒ บ้านมะขามหลวง	หมู่ที่ ๕ บ้านทุ่งฟ้าบด	หมู่ที่ ๘ บ้านแท่นทองช่วงมื่น
หมู่ที่ ๓ บ้านสันคะยอม	หมู่ที่ ๖ บ้านต้นแก้ว	หมู่ที่ ๙ บ้านดงขี้เหล็ก

จำนวนหลังคาเรือน ครัวเรือนและประชากรในตำบล

ตารางที่ ๒.๑๔ ประชากร อบต. มะขามหลวง

หมู่ที่	ชื่อหมู่บ้าน	ครัวเรือน	จำนวนประชากร		รวม (คน)
			ชาย (คน)	หญิง (คน)	
๑	บ้านกวน	๒๗๓	๓๒๘	๓๕๗	๖๘๕
๒	บ้านมะขามหลวง	๔๔๓	๕๑๓	๕๘๘	๑,๑๐๑
๓	บ้านสันคะยอม	๒๗๐	๓๐๔	๓๓๙	๖๔๓
๔	บ้านป่าจู้	๒๓๕	๓๐๕	๓๔๒	๖๔๗
๖	บ้านต้นแก้ว	๓๔๑	๔๐๙	๔๖๐	๘๖๙
๗	บ้านร่องน้ำ	๒๒๒	๒๖๓	๒๕๑	๕๑๔
๙	บ้านดงขี้เหล็ก	๒๒๐	๒๕๕	๓๒๖	๕๘๑
	รวม	๒,๐๐๔	๒,๓๗๗	๒,๖๖๓	๕,๐๔๐

๖) การบริการพื้นฐาน

การคมนาคมในเขตพื้นที่ปกครองขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง จะมีถนนสายหลักอยู่ ๒ เส้นทาง คือเส้นทางด้านตะวันตก และเส้นทางด้านตะวันออก ซึ่งทั้งสองด้านมีถนนติดต่อได้สะดวกโดยด้านตะวันตกจะติดกับถนนสาย เชียงใหม่ – ฮอดไปตลอดแนวสำหรับด้านตะวันออกจะมีถนนลาดยาง รพช. สายบ้านไร่ – ทรายมูล ผ่านโดยตลอดแต่ละหมู่บ้านอยู่ไม่ห่างไกลกันมากนักมีถนนเชื่อมระหว่างหมู่บ้านทุกหมู่บ้านทำให้การคมนาคมเป็นไปด้วยความสะดวก

ถนน คสม. ๒๔ สาย ยาว ๑๗ กิโลเมตร

ถนน ลาดยาง ๒ สาย ยาว ๗.๕ กิโลเมตร

ถนน ลูกช้าง ๑๗ สาย ยาว ๑๒ กิโลเมตร

๗) โทรคมนาคม

- ที่ทำการไปรษณีย์อนุญาต - แห่ง
- บริการโทรศัพท์สาธารณะมีจำนวนทั้งหมด แห่ง
- เสทวนสัญญาณมือถือ (true move)

๘) การไฟฟ้า

ประชาชนภายในเขตการรับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวงมีไฟฟ้าเข้าถึงทุกหมู่บ้าน โดยมีอัตราการใช้ไฟฟ้า ร้อยละ ๙๗

๙) วิสัยทัศน์การพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง

ตำบลน่าอยู่ เชิดชูศาสนา การศึกษาทันสมัย เศรษฐกิจก้าวหน้า ใส่ใจสิ่งแวดล้อม

๑๐) พันธกิจการพัฒนา

- ๑.อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมท้องถิ่น
- ๒.พัฒนาระบบสาธารณูปโภค และโครงสร้างพื้นฐาน
- ๓.ส่งเสริมและพัฒนาหมู่บ้าน / ตำบลให้มีความสวยงาม ความสุขและเป็นตำบลน่าอยู่
- ๔.ส่งเสริมและพัฒนาการผลิตสินค้าและบริการที่ได้มาตรฐาน
- ๕.ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- ๖.นำหลักศาสนาและพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เป็นแนวทางในการพัฒนา
- ๗.พัฒนาให้เป็นศูนย์กลางการผลิตสินค้าอุตสาหกรรม , หัตถอุตสาหกรรม และพืชเศรษฐกิจ
- ๘.ดำเนินการพัฒนา โดยการเชื่อมโยงและสร้างเครือข่ายในระดับอำเภอ , จังหวัด และระดับประเทศ
- ๙.บูรณาการบริการสู่ประชาชน เพื่อความพึงพอใจของประชาชน
- ๑๐.ส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรม ประเพณี
- ๑๑.ส่งเสริมอาชีพ รายได้ แก่ประชาชนทุกกลุ่ม
- ๑๒.ส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพ อนามัย และสิ่งแวดล้อม
- ๑๓.ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม แก่ประชาชนทุกกลุ่ม
- ๑๔.ส่งเสริมการศึกษาทุกระดับ โดยนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการเรียน การสอน

๑๑) นโยบายการพัฒนาขององค์การบริหารส่วนตำบล

- ๑.บำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม ให้อย่างยั่งยืน
- ๒.พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน,การคมนาคมขนส่ง ให้ได้มาตรฐาน
- ๓.พัฒนาเศรษฐกิจและส่งเสริมอาชีพให้แก่ประชาชน
- ๔.ส่งเสริมการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยของประชาชนเพิ่มขึ้น
- ๕.ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น
- ๖.เป็นตำบลน่าอยู่ และมีชุมชนที่เข้มแข็ง^{๕๐}

^{๕๐}องกรปกครองส่วนท้องถิ่นองค์การบริหารส่วนตำบลมะขามหลวง อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.makamloung.go.th/> [วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๐]

ตารางที่ ๒.๑๕ บุคลากร อบต.มะขามหลวง

ที่	สำนัก/ กองการ บริหารจัดการ	จำนวนบุคลากร				
		ข้าราชการ/ พนักงาน	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงานจ้าง ตามภารกิจ	พนักงาน จ้างทั่วไป	รวม
๑	สำนักปลัด	๑๒	๓	๑	๒	๑๘
๒	กองคลัง	๓	๑	๑	-	๕
๓	กองช่าง	๔	-	๑	-	๕
๔	กองการศึกษา	๖	๑	-	-	๗
๕	กองสาธารณสุข	๒	-	-	-	๒
รวมทั้งหมด		๒๗	๕	๓	๒	๓๗

ตารางที่ ๒.๑๖ แนวคิดเกี่ยวกับเทศบาล

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
สนิท จรอนันต์ (๒๕๔๓, หน้า ๒๙)	เทศบาลจัดเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งมีการจัดตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๔๗๖ การจัดตั้งเทศบาลกระทำโดยพระราชกฤษฎีกาและมีการแบ่งเทศบาล
โกวิทย์ พวงงาม (๒๕๔๖, หน้า ๑๕)	เทศบาล หรือ “การปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายถึง หน่วยงานการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งๆ โดยเฉพาะ การปกครองส่วนท้องถิ่นในความดูแลของรัฐ
ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร (๒๕๔๒, หน้า ๒)	การกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐ และโดยนัยนี้จึงเกิดองค์การทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้น ๆ องค์การนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาลแต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย
เฉลิมพล แก้วแกมเมือง (๒๕๔๒, หน้า ๒)	เทศบาล เป็นราชการที่จัดอยู่ในระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นซึ่งเกิดจากอำนาจทางการปกครองจากส่วนกลางให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองตนเอง
สุนันทา กาหยี วิทยานิพนธ์ (๒๕๕๓, หน้า ๔๕)	เทศบาลถือได้ว่าเป็นหน่วยงานการปกครองในระดับท้องถิ่นที่เก่าแก่คู่กันเคย และเป็นรากฐานสำคัญของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อีกทั้งยังเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นที่กระจายอำนาจเห็นได้จากรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหลายฉบับ
กองราชการส่วนตำบล (๒๕๔๒, หน้า ๑๔๙ – ๑๕๑)	เทศบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. ๒๔๙๖ มาตรา ๕๒, มาตรา ๕๓, และมาตรา ๕๔ และพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์การปกครองท้องถิ่น

ตาราง (ต่อ)

ชื่อนักวิชาการ	ความหมายหลัก
โกวิท พวงงาม (๒๕๔๘, หน้า ๑๗๗)	สภาเทศบาลประกอบด้วยสมาชิกสภาเทศบาล ซึ่งมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ตามจำนวน
สนิท จรอนันต์ (๒๕๔๙, หน้า ๓๒ – ๓๔)	สมาชิกสภาเทศบาลได้โดยในกรณีเทศบาลตำบลให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๒ คน เทศบาลเมือง ให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันไม่เกิน ๓ คน และเทศบาลนครให้แต่งตั้งได้จำนวนรวมกันได้ไม่เกิน ๕ คน
เทศบาลตำบลยุหว่า	ข้อมูลพื้นที่ในเขตเทศบาลตำบลยุหว่า
องค์การบริหารส่วนตำบล น้ำบ่อหลวง	ข้อมูลพื้นที่ในเขต อบต.น้ำบ่อหลวง
องค์การบริหารส่วนตำบล สันกลาง	ข้อมูลพื้นที่ในเขต อบต.สันกลาง
องค์การบริหารส่วนตำบล มะขามหลวง	ข้อมูลพื้นที่ในเขต อบต.มะขามหลวง

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลายเรื่อง ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปงานวิจัยในแต่ละเรื่องไว้ดังนี้

พระบุญจันทร์ จันทสาโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาวตามหลักไตรสิกขา” สรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนากาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนาปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนาความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และมีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง ๒ อย่างนี้มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังมีหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรด้วยวิธี ปรัตโหมะ และโยนิโสมนสิการ หรือวิธีการแห่งปัญญาเพื่อให้เกิดแนวทางในการอบรมพฤติกรรมด้วยศีล อบรมจิตด้วยสมาธิ อบรมปัญญาด้วยกระบวนการทางปัญญา ซึ่งจะก่อให้เกิดความหยั่งรู้ถึงความเป็นจริงของโลกและชีวิตอย่างแท้จริง^{๕๑}

อรนุชศรี สุรางค์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความสำคัญในการนำไปเป็นแนวทางการปฏิบัติต่อการศึกษาคำวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหาร สยามอาชาสีเทคโนกลาส

^{๕๑}พระบุญจันทร์ จันทสาโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยแห่งชาติลาว ตามหลักไตรสิกขา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

จำกัด” พบว่า องค์การโดยรวมของบริษัทฯ มีลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรูปแบบการทำงาน กล่าวคือ ฝ่ายผลิตจะเน้นการบริหารและใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการฝ่ายบริหารจะเป็นประชาธิปไตยมากกว่าในขณะนี้ฝ่ายคุณภาพจะอยู่ในลักษณะผู้นำกึ่งเผด็จการจากลักษณะขององค์การทำให้สามารถสรุปถึงองค์การที่มีความสำเร็จในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ดังนี้ คือ

๑. มีลักษณะโครงสร้างการบริหารองค์การในรูปแบบมุ่งสนับสนุน
๒. มีการใช้ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
๓. มีการปรับระดับองค์การเข้าสู่ระดับสากล
๔. มีการพัฒนาคุณภาพงาน
๕. มีการสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกัน
๖. มีการพัฒนาการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ
- การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การได้แก่
 - ๗.๑ โครงสร้างการบริหารองค์การที่มีรูปแบบการบริหารแบบมุ่งอำนาจ
 - ๗.๒ ขาดประสิทธิภาพทางการสื่อสาร
 - ๗.๓ ผู้บริหารเข้าไม่ถึงจิตใจของพนักงาน
 - ๗.๔ ไม่ติดตามผลหลังการฝึกอบรม
 - ๗.๕ ขาดมุมมองร่วมกันของคนทั้งองค์การ

การจะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากต่อความสำเร็จทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนสิ่งที่เป็อุปสรรคขัดขวางต่อความสำเร็จรวมไปถึงการสร้างวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การมองให้ไกลออกไปในอนาคต (looks beyond) และเพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป^{๕๒}

พรรณภา ขารโสว ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลตามแนวความคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ (อบต.จังหวัดกาฬสินธุ์)” ผลการศึกษาพบว่า

๑. รูปแบบการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ คือ
 - ๑.๑ การจัดทาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการที่จะได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก และการแต่งตั้ง
 - ๑.๒ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่างๆ ประกอบด้วย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนการย้าย และการจูงใจ

^{๕๒}อรนุชศรี สุรางค์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ บริษัท สยามอาซาฮีเทคโนโลยาส จำกัด”, ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยบูรพา), ๒๕๕๑.

๑.๓ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะในการท างานดีขึ้น มีทัศนคติที่ดีในการทำงานอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น ประกอบด้วย การฝึกอบรม การศึกษา การวางแผน และพัฒนาอาชีพ

๑.๔ การธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้นานที่สุด ประกอบด้วย พนักงานสัมพันธ์ สุขภาพความปลอดภัย การดำเนินการทางวินัย และการพ้นจากตำแหน่งรูปแบบทั้ง ๔ ด้าน เป็นแบบที่มีลักษณะการบริหารงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๒. ผลการปฏิบัติงานโดยรวมของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับพนักงานส่วนตำบลก็มีระดับ ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นั่นก็แสดงให้เห็นว่าทั้ง ๒ กลุ่ม มองการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปแนวทางเดียวกัน มองว่าการปฏิบัติงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบันถูกต้องแล้วตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒

๓. ผลการปฏิบัติงานทั้ง ๔ ด้าน สรุปได้ดังนี้

๓.๑ ด้านการจัดทรัพยากรมนุษย์คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๒ กลุ่ม มีความคิดเห็นเหมือนกันในเรื่องการมอบอำนาจให้คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลให้ความเห็นชอบกรอบอัตรากำลังขององค์การบริหารส่วนตำบล การให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขันเอง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน หากแต่ทั้ง ๒ กลุ่มมีข้อถ้อยแถลงต่างกันเล็กน้อย ในเรื่องกำหนดกรอบอัตรากำลังของพนักงานส่วนตำบลที่เป็นไปตาม ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น กระบวนการในการสอบแข่งขันที่มีประสิทธิภาพ และการให้อำนาจนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในการบรรจุแต่งตั้งพนักงานส่วนตำบล

๓.๒ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และพนักงานส่วนตำบลก็มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกันทั้ง ๒ กลุ่มมองเหมือนกันว่าการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสม ซึ่งพิจารณาจากข้อถ้อยแถลง ปรากฏว่าทั้ง ๒ กลุ่มเห็นด้วยมากทุกข้อ ยกเว้นหลักเกณฑ์ในการโอน รับโอน พนักงานส่วนตำบล ที่มองแตกต่างกันเล็กน้อย

๓.๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่พนักงานส่วนตำบลมีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง ๒ กลุ่ม มองข้อถ้อยแถลงเหมือนกันทุกข้อ ยกเว้นในเรื่องการเกิดความซ้ำซ้อนของการจัดฝึกอบรมที่มีหลายหน่วยงานดำเนินการฝึกอบรมมองแตกต่างกันเล็กน้อย

๓.๔ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ คณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยกับการปฏิบัติงานระดับมาก และพนักงาน

ส่วนตำบลก็มีระดับความคิดเห็น เห็นด้วยเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากเช่นกัน นั่นก็แสดงว่า ทั้ง ๒ กลุ่ม มองการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์มีความเหมาะสมแล้ว เมื่อพิจารณาข้อมูลย่อยทั้ง ๒ กลุ่ม ก็มองไปในแนวทางเดียวกันทั้งหมด คือ เห็นด้วยมาก

๔. ในส่วนของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

๔.๑ ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๒ กลุ่ม มองเหมือนกันว่าควรให้ส่วนกลางหรือจังหวัดเป็นผู้ดำเนินการจัดสอบแข่งขัน หรือเป็นศูนย์กลางในการจัดหาบุคลากรเพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม

๔.๒ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๒ กลุ่ม มองเหมือนกันว่า การให้รางวัลโดยการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรกำหนดหลักเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ชัดเจน ใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ และประเมินจากบุคคลที่ตั้งใจในการทำงานอุทิศเวลา และมีผลสัมฤทธิ์ของงานอย่างแท้จริง

๔.๓ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๒ กลุ่ม มองเหมือนกันว่า การจัดฝึกอบรมควรให้หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเป็นผู้จัดฝึกอบรม ควรอบรมให้ตรงกับสายงานที่ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้ และมีการประเมินติดตามผลเพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าของการพัฒนาด้วย

๔.๔ ด้านการธำรงรักษาและป้องกันทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๒ กลุ่มมองเหมือนกันว่า หากให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการดำเนินการทางวินัย ควรมีการฝึกอบรมให้ความรู้ทางด้านการดำเนินการทางวินัยแก่นายกองคการบริหารส่วนตำบล เพื่อให้การพิจารณาดำเนินการทางวินัยมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน และไม่เป็นเครื่องมือแก่ผู้บริหารที่ไม่มีคุณธรรม^{๕๓}

สงวน เลิศโชคชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย” โดยกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์มีความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่ง รายได้ และ บรรยากาศองค์การ นอกจากนี้ยังพบว่ามิติต่าง ๆ ของบรรยากาศองค์การซึ่งได้แก่ด้านโครงสร้างการทำงาน การรวบอำนาจ ความยืดหยุ่น ความเป็นอิสระ การสนับสนุนให้มีการอบรมและพัฒนา การรับรู้ในผลงาน ความอบอุ่นและการสนับสนุนความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และการติดต่อสื่อสารที่เปิดเผย มีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางลบ^{๕๔}

^{๕๓}พรณภา ขารไสว, “การปฏิบัติงานของคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบล ตามแนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์: ศึกษากรณีคณะกรรมการพนักงานส่วนตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์”, **การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม), ๒๕๕๒.

^{๕๔}สงวน เลิศโชคชัย, “ความคิดเห็นของพนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์ที่มีต่อนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทย”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต), ๒๕๕๐.

วิไลดา ชาวชื่นสุข ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทักษะด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้ที่มีอำนาจหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้น ยังไม่ค่อยให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจังเท่าที่ควร จึงส่งผลให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน อาจเกิดปัญหาหรือข้อบกพร่องขึ้นได้^{๕๕}

ชูชัย สมितिไกร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย : การเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่มีผลการดำเนินงานที่ดีและไม่ดี” ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์การที่มีผลการดำเนินงานดีมีค่านิยมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่ดีกว่าองค์การที่มีผลการดำเนินงานไม่ดี ผลการวิจัยครั้งนี้ได้บ่งชี้ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการจัดโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การธุรกิจทั้งกลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี และไม่ดี ปัญหาเกี่ยวกับพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังพบว่าองค์การที่มีผลการดำเนินงานดี มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่ไม่แตกต่างจากองค์การที่มีผลการดำเนินงานไม่ดีอย่างมีนัยสำคัญ วิธีการแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์การโดยส่วนใหญ่ทั้งในกลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี และไม่ดีเลือกใช้วิธีการ ๔ ประการ ดังต่อไปนี้ (๑) จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความชัดเจน และถูกต้องมากขึ้น (๒) ปรับปรุงระบบและวิธีการทำงานของฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ให้ดีขึ้น (๓) จัดการฝึกอบรมและพัฒนาเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีความรู้ความสามารถมากเพียงพอ (๔) ปรับปรุงให้ฝ่ายอื่น ๆ ร่วมมือกับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น^{๕๖}

ชุดิพนธ์ เสือสุวรรณ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาความคิดเห็นและแนวทางแก้ไขปัญหการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของบุคลากรบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์พบว่า ๑) สภาพปัญหาของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

^{๕๕}วิไลดา ชาวชื่นสุข, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน”, **วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต**, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์, ๒๕๕๐).

^{๕๖}ชูชัย สมितिไกร, “การจัดหาและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การธุรกิจในประเทศไทย : การเปรียบเทียบระหว่างองค์การที่มีผลการดำเนินงานดีและไม่ดี”, **โครงการศึกษาเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการเพื่อฟื้นฟูทรัพยากรการท่องเที่ยวในพื้นที่อนุรักษ์เชียงใหม่**, ๒๕๕๓.

ของบริษัทฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนาตามที่ต้องการ ๒) ความคิดเห็นของบุคลากรที่มี การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่าบริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาระดับ น้อยส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม บริษัทฯ ให้การ สนับสนุนในระดับปานกลาง^{๕๗}

ภานุวัฒน์ เวชพนม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วน ตำบล องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมี ความคิดเห็นต่อความต้องการในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกัน จากการที่ได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้ทำการวิจัยพอสรุปได้ว่า เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการปกครองพื้นฐาน ของประเทศโดยแท้จริงมีความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบลทั้งในทางทฤษฎีและทาง ปฏิบัติซึ่งในทางทฤษฎีมีความเชื่อว่าองค์การบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้มว่าจะมีศักยภาพสูงในการ พัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่นและใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทจึง น่าจะรู้ถึงปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนวทางแก้ไขปัญหาก็ได้เป็นอย่างดีอันส่งผลต่อ ความสำเร็จในอนาคต^{๕๘}

กรภัทร์ จารุกำเนตคนก ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ สาธารณประโยชน์ด้านสังคมสงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี” ผลการศึกษา พบว่า ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ใช้รูปแบบระบบพี่เลี้ยง หรือรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้องโดยคัดเลือกผู้สอนงานที่เป็น ต้นแบบที่ดีมาเป็นผู้สอนงาน วิธีการสอนงานใช้กระบวนการสอนงานจากง่ายไปยาก รุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่อง งาน การปรับตัวในองค์กรให้มีความสำคัญทางด้านจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม สัมมนา สำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพเพิ่มความรู้ให้ทันสมัย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการอบรม เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวอย่างของการเสียสละและให้ความสำคัญในเรื่อง ความประหยัด คำนึงถึงศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนินชีวิตประจำวัน วิธีการทำงาน มีจิตอาสา ให้เห็นใจเพื่อนมนุษย์ ถ้าคิด ถ้าแสดงออก ซึมซับค่านิยม เป้าหมาย แนวคิด แนวปฏิบัติ ที่ดี เข้ามาในตนเอง มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไข มีความสามัคคี และ ทำให้ตนเองเป็นคนที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย และจิตใจ^{๕๙}

อนุวัต กระสังข์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธ ภายใต้อาณัติพระภิกษุสงฆ์” ผลการศึกษา พบว่า

^{๕๗} ชุตินันท์ เสือสุวรรณ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยศรีปทุม), ๒๕๕๒.

^{๕๘} ภานุวัฒน์ เวชพนม, “ความต้องการพัฒนาบุคลากรของพนักงานส่วนตำบล องค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอแกลง จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น), ๒๕๕๐.

^{๕๙} กรภัทร์ จารุกำเนตคนก, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การสาธารณประโยชน์ด้านสังคม สงเคราะห์เกี่ยวกับเด็กและสตรี”, **ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต** (คณะรัฐประศาสนศาสตร์: สถาบัน บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์), ๒๕๕๔.

๑. ด้านการฝึกอบรม ต้องส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียนทำกิจกรรม เช่น เข้าค่ายอบรม ปฏิบัติธรรม ต้องปลูกฝังให้ผู้ใหญ่เป็นแบบอย่างให้แก่เด็กโดยให้การอบรม ต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ด้วยการฝึกฝนตนเองให้เป็นคนเรียบร้อยและมาก่อนเวลาเรียน ส่งเสริมให้รักาศิล ๕ ให้ได้ด้วยการ มีสติในการควบคุมพฤติกรรมของตนเอง เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพุทธศาสนา เป็นกระบวนการที่สำคัญในการพัฒนาบุคคลแบบบูรณาการโดยเฉพาะศีล เปรียบเสมือนเครื่องมือที่ใช้ ในการฝึกพฤติกรรมของเยาวชนให้มีระเบียบวินัยเพราะว่าวินัยนั้นเป็นตัวจัดเตรียมชีวิตให้อยู่ในสภาพ ที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาคนด้วยการจัดระเบียบชีวิตและจัดระเบียบการอยู่ ร่วมกันในสังคม

๒. ด้านการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เยาวชนนักเรียน ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจเพื่อเน้น การ แยกแยะด้านจิตใจให้มีความมั่นคงมากขึ้น รับรู้เท่าทันกระแสบริโภคนิยม เพราะการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม ก็เป็นอีกระบบหนึ่งของการศึกษา เพื่อให้ เยาวชนมีระบบการพัฒนาที่ดี มั่นคง และมีสมาธิกับการสร้างความเจริญให้กับตนเองด้วย การ พัฒนาจิตใจและมีความเพียรพยายามสูงงาน มีขันติ ความอดทน มีสัจจะมีความจริงจัง มีอธิษฐาน ความเด็ดเดี่ยวต่อความมุ่งหมาย มีความหนักแน่นเข้มแข็งมั่นคงของจิตใจที่จะทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย

๓. ด้านการพัฒนา เยาวชนต้องพยายามหมั่นศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเอง ให้มาก ๆ ต้องพยายามทำในสิ่งที่ตั้งใจไม่จดจำบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เป็นประโยชน์มาคิดมาเก็บไว้ ต้องพยายาม ใช้สื่อต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์และต้องใช้ให้เป็น ด้วยการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติม ต้องพยายาม หาบุคลากรเข้ามาช่วยในการพัฒนาเยาวชนในด้านการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลักปัญญาเชิง พุทธ ควบคุม อารมณ์ให้ดีคิดก่อนทำด้วยการใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาย่อยเสมอ เพราะการพัฒนาในชั้น ปัญญานั้น เป็นการพัฒนาต่อเนื่องมาจากสมาธิ เนื่องจากสมาธิกับปัญญานั้นมีความสัมพันธ์ระหว่าง กันคือ ต้องมี สมาธิจึงจะมีปัญญา สมาธิเตรียมจิตพร้อมให้เกิดปัญญาเดินทางทำงานด้วยความมุ่งมั่น เพียรพยายาม พร้อมกันนั้นก็จะสามารถแก้ไขปัญหายุบสรรคและดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุข แล้วก็จะ สามารถ หลุดออกจากการเป็นทาสของสิ่งทั้งปวงมาเป็นอิสระได้ด้วยปัญญา

กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ ได้ศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์ในการปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรสมัยใหม่หรือองค์กรสมรรถนะสูง” ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในองค์กรธุรกิจเอกชนมีปัจจัย ที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่สมรรถนะสูง อันได้แก่ นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การมีโครงการพิเศษเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ระดับผู้บริหาร การมีผลงานที่โดดเด่น รวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของ บุคลากรซึ่งมีกลไกในการเปิดรับความรู้ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ การจัดการความรู้เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง เพราะ การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง^{๖๐}

^{๖๐} อนุวัต กระสังข์, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยม”, ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

ตารางที่ ๒.๑๗ สรุปสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง / หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๑	กา ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ใน ม ห า วิ ท ย า ลั ย แห่งชาติลาวตาม หลักไตรสิกขา	พ ร ะ บู ญ จันทร์ จันทสโร บั ญ ฑิ ต วิ ท ย า ลั ย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ราช วิทยาลัย	๒๕๕๑	ปริมาณ - คุณภาพ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา กาย พัฒนาศีล พัฒนาจิต และพัฒนา ปัญญา สำคัญอยู่ที่ตัวบุคคลได้รับการพัฒนา ความสามารถ ความมีจริยธรรม จริยทัศน์ และ มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต เมื่อทั้ง ๒ อย่างนี้ มั่นคงอยู่ในตัวเองแล้วสามารถยืนยันได้ว่า เกิด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างถูกต้องและม ความยั่งยืน
๒	กา ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ใน องค์การ บริษัท สยามอาซาฮีเทคโน กลาส จำกัด	อรนุชศรี สุรางค์ บั ญ ฑิ ต วิ ท ย า ลั ย : มหาวิทยาลัย บูรพา	๒๕๕๑	ปริมาณ - คุณภาพ	องค์การโดยรวมของบริษัทฯ มีลักษณะของ ภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับรูปแบบ การทำงาน กล่าวคือ ฝ่ายผลิตจะเน้นการ บริหารและใช้ภาวะผู้นำแบบเผด็จการฝ่าย บริหารจะเป็นประชาธิปไตยมากกว่าในขณะนี้ ฝ่ายคุณภาพจะอยู่ในลักษณะผู้นำกึ่งเผด็จการ จากลักษณะขององค์การทำให้สามารถสรุปถึง องค์การที่มีความสำเร็จในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ได้
๓	การปฏิบัติงานของ คณะกรรมการ พนักงานส่วนตำบล ตามแนวคิดการ บริหารทรัพยากร มนุษย์	พ ร ร ณ ภา ธารไสว บั ญ ฑิ ต วิ ท ย า ลั ย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม	๒๕๕๒	ปริมาณ - คุณภาพ	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้ง ๒ กลุ่ม มองเหมือนกันว่า การจัดฝึกอบรมควรให้ หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรงเป็นผู้จัด ฝึกอบรม ควรอบรมให้ตรงกับสายงานที่ ปฏิบัติงานจริง เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงานได้ และมีการประเมินติดตามผลเพื่อ เปรียบเทียบความก้าวหน้าของการพัฒนาด้วย
๔	ความคิดเห็นของ พ นั ก ง า น ส า ย สารสนเทศและ ประชาสัมพันธ์ที่มี ต่อบริษัทการ พัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของธนาคาร แห่งประเทศไทย	สงวน เลิศโชคชัย บั ญ ฑิ ต วิ ท ย า ลั ย : มหาวิทยาลัย จุ ร ร กิ จ บัณฑิตย	๒๕๕๐	ปริมาณ - คุณภาพ	พนักงานสายสารสนเทศและประชาสัมพันธ์มี ความคิดเห็นต่อบริษัทการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ของธนาคารแห่งประเทศไทยอยู่ ใน ระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ อายุ เพศ ตำแหน่ง รายได้ และ บรรยากาศองค์กร

ตาราง (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๕	การพัฒนาศูนย์ ทรัพยากรมนุษย์ ภายใน สำนักงาน คณะกรรมการ ข้าราชการพล เรือน	วิไลดา ชาวชื่นสุข มหาวิทยาลัย ธุรกิจ บัณฑิตย	๒๕๕๐	คุณภาพ	ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในสำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่าง กัน มีความคิดเห็นต่อกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ภายในสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพล เรือนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในด้ านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความรู้ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่ง เน้นทักษะ ด้านการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นทัศนคติ ด้าน การฝึกอบรมที่มุ่งเน้นความสามารถ ด้านการพัฒนา และด้านการศึกษาทั้งนี้
๖	การจัดหาและ การพัฒนาศ ูนย์ทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การ ธุรกิจในประเทศ ไทย การ เปรียบเทียบ ระหว่างองค์การ ที่มีผลการ ดำเนินงานดี และไม่ดี	ชูชัย สมिति ไกร แผนปฏิบัติ การเพื่อ ฟื้นฟู ทรัพยากร การ ท่องเที่ยวใน พื้นที่อนุรักษ์ เชียงใหม่	๒๕๕๓	ปริมาณ คุณภาพ	องค์การที่มีผลการดำเนินงานดีมีค่านิยมเกี่ยวกับ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่ดีกว่าองค์การ ที่มีผลการดำเนินงานไม่ดี ผลการวิจัยครั้งนี้ได้บ่งชี้ ว่า วัตถุประสงค์ที่สำคัญที่สุดของการจัดโครงการ ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรขององค์การธุรกิจทั้ง กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี และไม่ดีปัญหาเกี่ยวกับ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และยังพบว่าองค์การที่มีผล การดำเนินงานดี มีปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ในระดับที่ไม่แตกต่างจากองค์การที่ มีผลการดำเนินงานไม่ได้อย่างมีนัยสำคัญ วิธีการ แก้ไขปัญหามีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า องค์การโดยส่วนใหญ่ทั้งใน กลุ่มที่มีผลการดำเนินงานดี
๗	การพัฒนาศ ูนย์ทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทการ บินไทย จำกัด (มหาชน)	ชุดิพนธ์ เสื่อสุวรรณ มหาวิทยาลัย ศรีปทุม	๒๕๕๒	คุณภาพ	ผลการวิเคราะห์พบว่า ๑) สภาพปัญหาของการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) เป็นปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงบประมาณ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของบริษัทฯ ไม่ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการ พัฒนาตามที่ต้องการ ๒) ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ พบว่า บริษัทฯ ให้การสนับสนุนในด้านการศึกษาในระดับ น้อย ส่วนด้านการฝึกอบรม ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านการพัฒนาสภาพแวดล้อม บริษัทฯ ให้การ สนับสนุนในระดับปานกลาง

ตาราง (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง / หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๘	ความต้องการ พัฒนาบุคลากร ของพนักงานส่วน ตำบล องค์การ บริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอแก ลง จังหวัดระยอง	ภานุวัฒน์ เวชพนม มหาวิทยาลัย ขอนแก่น	๒๕๕๐	ปริมาณ คุณภาพ	เป็นหน่วยงานการปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่ง สะท้อนการกระจายอำนาจให้แก่หน่วยการ ปกครองพื้นฐานของประเทศโดยแท้จริงมี ความสำคัญต่อการบริหารการพัฒนาในระดับตำบล ทั้งในทางทฤษฎีและทางปฏิบัติซึ่งในทางทฤษฎีมี ความเชื่อว่าการจัดการบริหารส่วนตำบล มีแนวโน้ม ว่าจะมีศักยภาพสูงในการพัฒนาบุคลากรใน องค์กรเป็นองค์กรที่มีพลังประชาชนในท้องถิ่น และใกล้ชิดกับประชาชนในชนบทจึงน่าจะรู้ถึง ปัญหาความต้องการที่แท้จริงรวมทั้งแนว ทางแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดีอันส่งผลต่อ ความสำเร็จในอนาคต
๙	กา ร บริ หาร ทรัพยากรมนุษย์ ใน องค์ ก ร สาธารณประโยชน์ ด้ า น ส ัง ค ม ส ง แ ก ร ะ ห์ เกี่ยวกับเด็กและ สตรี	กรภัทร์ จารุ กำเนิดกนก สถาบัน บัณฑิตพัฒน บริหาร ศาสตร์	๒๕๕๔	ปริมาณ คุณภาพ	ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ใช้รูปแบบ ระบบพี่เลี้ยง หรือรุ่นพี่สอนงานรุ่นน้องโดย คัดเลือกผู้สอนงานที่เป็น ต้นแบบที่ดีมาเป็น ผู้สอนงาน วิธีการสอนงานใช้กระบวนการสอน งานจากง่ายไปยาก รุ่นพี่ดูแลทั้งเรื่อง งาน การ ปรับตัวในองค์กรให้ความสำคัญทางด้านจิตใจ ส่งเสริมสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรม สัมมนา สำหรับเจ้าหน้าที่วิชาชีพเพิ่มความรู้ให้ ทันสมัย และเจ้าหน้าที่สนับสนุนให้เป็นการ อบรม เกี่ยวกับการใช้เครื่องมือในการทำงาน รวมถึงเป็นตัวอย่างของการเสียสละและให้ ความสำคัญในเรื่อง ความประหยัด คำนึงถึง ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การดำเนิน ชีวิตประจำวัน วิธีการทำงาน มีจิต อาสา ให้เห็น ใจเพื่อนมนุษย์ กล้าคิด กล้าแสดงออก
๑๐	กา ร พั ฒ น า ทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรตามแนว พุ ทุ ธ ภา ย ไ ต์ กระแสบริโภค นิยม	อนุวัต กระสังข์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กรณราช วิทยาลัย	๒๕๕๖	ปริมาณ คุณภาพ	๑. ด้านการฝึกอบรม ต้องส่งเสริมให้เยาวชน นักเรียนทำกิจกรรม ๒. ด้านการศึกษา ต้องส่งเสริมให้เยาวชน นักเรียน ฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจเพื่อนเน้น การ แยกแยะด้านจิตใจให้มีความมั่นคงมากขึ้น ๓. ด้านการพัฒนา เยาวชนต้องพยายามหมั่น ศึกษาหาความรู้ในการพัฒนาตนเองให้มาก ๆ ต้องพยายามทำในสิ่งที่ตั้งใจไม่จดจำบางสิ่ง บางอย่างที่ไม่เป็นประโยชน์มาคิด

ตาราง (ต่อ)

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง / หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๑๑	การพัฒนาทุน มนุษย์ในการ ปรับเปลี่ยนไปสู่ องค์กรสมัยใหม่ หรือ องค์กร สมรรถนะสูง	กิตติภูมิ วิเศษศักดิ์ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กรณราช วิทยาลัย	๒๕๕๒	ปริมาณ คุณภาพ	ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานเชิงรุก ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เป็นบุคลากรที่สมรรถนะสูง อันได้แก่นวัตกรรมและ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน มีโครงการพิเศษเพื่อกระตุ้น การเรียนรู้ระดับผู้บริหาร การมีผลงานที่โดดเด่นรวมถึงมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีขั้นสูงของ บุคลากร ซึ่งมีกลไกในการเปิดรับความรู้ สำหรับบุคลากรในหน่วยงานราชการ การจัดการความรู้เป็น ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความเป็นองค์กรที่สมรรถนะสูง เพราะ การจัดการความรู้ เป็นปัจจัยที่มี อิทธิพลเชิงบวกต่อองค์ประกอบความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

๒.๔.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

สมจิตรา กิตติมานนท์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขาผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ ๔ ข้อคือ ๑) เพื่อศึกษา การบริโภคอาหารเจ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิต ๒) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตกับ ไตรสิกขา ๓) เพื่อศึกษาบทบาทของอาหารเจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา ๔) เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขาด้วยการบริโภคอาหาร เจ การบริโภคอาหารเจมีกำเนิดคู่มากับการกำเนิดของมนุษย์ในโลกนี้และเป็นอาหารของพระโพธิสัตว์ในพระพุทธศาสนาการบริโภคอาหารเจคือการบริโภคอาหารธรรมชาติที่ปรุงด้วย พืชผักผลไม้สด ผักฉ่ำ ๕ อย่างได้แก่กระเทียม หอม กุยฉ่าย หลักเกียวใบยาสูบ (รวมถึงสารเสพติดมีนาทุกชนิด) เป็นพื้นฐานของการพัฒนาคุณภาพชีวิต ทำให้ชีวิตมีความเจริญงอกงามในลักษณะ ของความดีงามมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ชีวิตมีความสงบสันติสุขจิตมีสติสมาธิและปัญญา รู้และเข้าใจในความทุกข์ของสัตว์ตนการเบียดเบียนทำร้าย ทำลายผู้อื่นให้ได้รับความเสียหาย เดือดร้อนทั้งชีวิตคนและสัตว์การบริโภคอาหารเจเป็นการประกอบกุศลกรรมบถ ๑๐ ไปด้วยส่งผลถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิต คือไม่เป็นสาเหตุให้สัตว์ ต้องตายเพราะการกินของตน จิตใจมีความเมตตาต่อสรรพสัตว์เป็นคุณธรรมขั้นสูงแสดงออกถึงจริยธรรม เป็นการหยุดสร้างหนี้กรรม ของตนเองจึงทำให้ผู้บริโภคอาหารเจมีโอกาสสร้างประโยชน์ให้เกิดขึ้นกับชีวิตศาสนา เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามหลักอทิปปัจจยตาในขณะที่เดียวกันการกินเจก็เป็นการปฏิบัติ ให้เข้าถึงหลักศีลธรรม สมาธิปัญญาในไตรสิกขาคุณภาพชีวิตกับไตรสิกขาจึงมีความสัมพันธ์เป็นหนึ่งเดียวกัน การบริโภคอาหารเจต่อเนื่องตลอดชีวิตเป็นการประกอบแต่กุศลกรรม มีสติสัมปชัญญะมีผลให้จิตเป็นสมาธิอย่างต่อเนื่อง จิตอุเบกขา ปลอ่ยวางจากความโลภ โกรธ หลง ในการกิน เป็นการพัฒนาปัญญาที่เรียกว่าสมาธิภูมิเพราะมีความรู้ในความทุกข์

ของสัตว์เข้าใจว่า การกินเนื้อสัตว์เป็นสาเหตุของการฆ่าสัตว์เข้าถึงความดับทุกข์ด้วยการกินเจตลอดชีวิตเป็นข้อปฏิบัติให้ถึงความดับทุกข์ของสัตว์ทั้งหลายและตนเองด้วยวิธีนี้สัตว์ทั้งหลายจึงพ้นทุกข์จากการถูกคุกคามชีวิตตั้งนั้นการบริโภคอาหารเจจึงเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา คือ มีศีล สมาธิปัญญาอยู่ในตัวเองไม่ต้องแสวงหานอกตัว ชีวิตจึงสงบเย็นเป็นสุขคือคุณภาพ ชีวิต^{๖๑}

พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพผลการศึกษา”พบว่า ศีลแต่ละข้อเป็นรากฐานของสันติภาพในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือ ศีลข้อ ๑ ครอบคลุมถึงการไม่ใช้ความรุนแรงทางสังคม วัฒนธรรม ไม่กดขี่และบีบบังคับทางเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม การเมือง สังคม การช่วยเหลือเกื้อกูล การป้องกันภัยคุกคาม การให้อภัย การเคารพในสิทธิมนุษยชน การตระหนักถึงคุณค่าของชีวิตและการอยู่ร่วมกันในฐานะพลเมืองโลก ศีลข้อ ๒ ครอบคลุมถึงการไม่ฉกฉวยหรือข่มขู่บังคับหรือผลประโยชน์อื่นด้วยอำนาจไม่ทำลาย เอกลักษณะ วัฒนธรรม วิถีชีวิต เป็นต้น ศีลข้อ ๓ ครอบคลุมถึงการป้องกันการใช้ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีทุกเชื้อชาติ ส่งเสริมให้มีความเท่าเทียมกันทางเพศ ป้องกันการนำมนุษย์ไปเป็นสินค้าหรือ ธุรกิจทางเพศ ป้องกันการใช้ความรุนแรงทางเพศ เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ศีลข้อ ๔ ครอบคลุม ถึงการไม่ก่อกวนทำลายหรือข่มขู่ผู้อื่น ไม่ปล่อยข่าวลวงเพื่อให้เกิดความสับสนการไม่ละเมิดสิทธิ ในการรับรู้ข่าวสารที่เป็นภัยคุกคามต่อชีวิต การไม่สรรเสริญหรือให้ความชอบธรรมกับการใช้ความรุนแรง และศีลข้อ ๕ ครอบคลุมชีวิต ๓ ด้าน คือ ด้านป้องกันอบายมุข ความเสื่อมทางสังคม ด้านป้องกันอาชญากรรมและการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทุกรูปแบบ ด้านการส่งเสริมอุดมการณ์แบบสันติวิธี สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความหลากหลายอย่างสันติ^{๖๒}

พระบรรจง จิตตกรโ (ไชยเสนา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า ผลจากการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความประพฤติที่ดี มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อฟังครู อาจารย์ เชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ และผู้ใหญ่ในครอบครัว ปฏิบัติตนกับพระสงฆ์หรือผู้สูงวัยได้ถูกต้อง พูดจาด้วยความเคารพ ไม่ก้าวร้าว รู้จักกาล รู้จักเวลาที่เหมาะสม เป็นคนมีเหตุผล มีความตั้งใจในการทำงาน มีจิตสาธารณะ ไม่เห็นแก่ตัวหรือเอาเปรียบผู้อื่น ช่วยเหลืองานบ้านตลอดถึงงานในชุมชน ทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย เข้าใจในศาสนพิธี และให้ความสำคัญในการช่วยกิจกรรมต่าง ๆ ในชุมชนส่วน ผู้ไม่เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ได้รับความรู้เพื่อนำมาพัฒนาตนเองได้ ไม่มีความสามารถดีขึ้น

^{๖๑}สมจิตรา กิตติมานนท์ “การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา”

คุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (คณะพุทธศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๓.

^{๖๒}พระวิมาน คมภิรปญโญ (ตริกมล), “การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ”, **พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต** สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

ไม่คิดและไม่ทำในสิ่งที่สร้างสรรค์ มักจะทำอะไรตามใจตนเอง ไม่รู้ และเข้าใจในศาสนพิธีไม่มีความสนใจในการเรียนรู้ต่าง ๆ อีกทั้งยังเป็นภาระของครอบครัว และชุมชนอีกด้วย^{๖๓}

พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้าอำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ๑ การวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเฉลี่ยมากทุกด้าน ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาซึ่งแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้าโดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิ การศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนปัจจัยด้านอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันทุกด้าน ๓ ข้อเสนอแนะควรจัดทำรูปแบบการฝึกอบรมให้ความรู้ที่เป็นมาตรฐานแก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาทุกระดับตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรมสามารถนำไปประพฤติดำเนินชีวิตพัฒนาด้านกายจิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น^{๖๔}

พระมหาวิเชียร ปญญาชิโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาโรงเรียนวิสุทธิพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ๑ ความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของครูผู้สอนและนักเรียนนั้น โดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว กลับพบว่าด้านความรู้และความเข้าใจในหลักไตรสิกขาของนักเรียนอยู่ในระดับปานกลาง ๒ การปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากส่วนการปฏิบัติตามหลักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของนักเรียนนั้นโดยภาพรวมแล้วกลับพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ๓ แนวทางการส่งเสริมพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของโรงเรียนวิสุทธิพุทธเขตบางขุนเทียนกรุงเทพมหานครแยกไว้ ๓ ด้านด้วยกันคือ ๑ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านศีล ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้าใจในสภาวะตนเองและทางโรงเรียนควรมีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมในโรงเรียน รวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ความสามัคคีในหมู่คณะและท้ายสุดในการกำหนดระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ ให้ชัดเจน ๒ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านสมาธิควรมีการแนะนำในเรื่องการทำสมาธิ และทางโรงเรียน

^{๖๓} พระบรรจง จิตตกรโ (ไชยเสนา), “การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผา อำเภอมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๖.

^{๖๔} พระครูวิญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ), “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ควรจัดให้มีกิจกรรมทำสมาธิเป็นประจำได้และยังระบุว่าโรงเรียนควรจัดให้มีการอบรม ด้านการทำสมาธิ^{๖๕}

พระมหาปัญญา กิตติเมโธ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ” ผลการวิจัยพบว่าในความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลักการศึกษที่จำแนกตามอายุระดับการศึกษาอายุราชการและตำแหน่งพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลทำให้บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางเศรษฐกึจรระดับ ๐.๐๑ และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือควรเริ่มรูปแบบการพัฒนาเพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เป้าหมายได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีลสมาธิและปัญญาซึ่งก็คือการพัฒนาในด้านร่างกายด้านจิตใจและในด้านปัญญาซึ่งประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือให้ดียิ่งขึ้น^{๖๖}

พระมหาศุภกิจ สุกกิจใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา:กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ๑ ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของนักเรียน ครู อาจารย์ และ เจ้าหน้าที่ต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และ สถานภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลทำให้ประชากรมีความคิดเห็นต่อการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา ไม่แตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ ปัญหาและอุปสรรคที่เกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์การเรียนรู้ชุมชนอำเภอพลจังหวัดขอนแก่นได้แก่ ๑ คนส่วนใหญ่จะมีเวลาในการทำงานมากไม่ค่อยมีเวลาปฏิบัติธรรม ๒ เป็นคนค่อนข้างใจร้อนควบคุมอารมณ์ไม่ค่อยได้ไม่ค่อยมีสมาธิเป็นคนสมาธิสั้น ๓ ทางศูนย์การเรียนรู้ชุมชนขาดบุคลากรในการพัฒนาเยาวชนในด้านจัดกิจกรรมด้านปัญญา ๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาจึงต้องเพิ่มรูปแบบการพัฒนาให้ชัดเจน เพื่อให้มีลำดับขั้นตอนการพัฒนาที่สมบูรณ์แบบตามหลักการพัฒนายุคใหม่เพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ตั้งเอาไว้ตามหลักของศีล สมาธิ และปัญญาคือ

^{๖๕} พระมหาวิเชียร ปณฺญาวิโร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ในเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^{๖๖} พระมหาปัญญา กิตติเมโธ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรมสารวัตรทหารเรือ”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๕.

การพัฒนาในด้านร่างกาย ในด้านจิตใจ และในด้านปัญญาจึงประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักไตรสิกขา ในศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่นให้ดียิ่งขึ้น^{๒๗}

พระศักดิ์ดา วิสุทธิญาณ(มรดา) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา” ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ๑. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการพิจารณา มนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า, หลักจริต ๖ เพื่อการจัดสรรหลักธรรมให้เหมาะสมกับบุคคล เพื่อได้รับผลที่เป็นเลิศจากการฝึกปฏิบัตินั้นการใช้คำ พุทธศาสนสุภาษิตสอดแทรกในคำสอน การดำเนินชีวิตให้เจริญด้วยหลักภาวนา ๔ เพื่อพัฒนากาย จิต ศีลและปัญญาของตนและสำหรับผู้มีหน้าที่ในการพัฒนาผู้อื่นก็มีหลักธรรมจำนวนมากที่เหมาะสมใน การนำมาใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ๆ ได้เป็นอย่างดีรวมถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีเมตตา ปราณนาคืออยากให้ผู้อื่นได้รับความสุขและมีชีวิตที่พัฒนาอย่างสมบูรณ์ ๒. เปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนากับการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกซึ่งเป็นแนวความคิดที่ใช้อยู่ในปัจจุบันนี้ พบว่า มีทั้งความคล้ายคลึงกันและความแตกต่างกัน กล่าวคือ มีเป้าหมายในการพัฒนา ปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ เหมือนกัน แต่แตกต่างกันที่เป้าหมายเชิงลึก คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตก จะพัฒนามนุษย์เพื่อสนองตอบความต้องการขององค์กรในด้านการเพิ่มผลผลิตตามแนวคิดของปรัชญา ระบบทุนมนุษย์ (Human Capitals) หรือตามแนวคิดของปรัชญามนุษย์นิยม แต่การพัฒนามนุษย์ ตามหลักพระพุทธศาสนามีปรัชญาที่ว่ามนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐที่พัฒนาให้ดีขึ้นได้ สามารถที่จะเรียนรู้ จนมีปัญญา เข้าถึง สัจธรรม มนุษย์สามารถพัฒนาไปสู่ภพภูมิที่ดีกว่าเดิมได้ ทั้งในระดับโลกียะภูมิ สำหรับมนุษย์ปุถุชนทั่วไป และระดับโลกุตระภูมิสำหรับการพัฒนาเป็น “อริยะบุคคล” คือ เป็น บุคคลที่มีภูมิธรรมเหนือกว่า “ปุถุชน” ที่ยังถูกรอบงำด้วย “อวิชชา” ซึ่งเป็นที่มาของกิเลส ทำให้เกิด ความโลภ ความโกรธ เกลียดอาฆาตเคียดแค้นชิงทรัพยากร คดโกง ฉ้อราษฎร์บังหลวง จริยธรรมตกต่ำและทำลายล้างกันทั้งในระดับบุคคล ระดับประเทศ และระดับระหว่างประเทศ เป็นปัญหาสำคัญของ ชาวโลกทุกวันนี้ ๓. ผลลัพธ์ที่เกิดจากการพัฒนาพบว่า ข้อแตกต่างของพฤติกรรมที่เกิดจากการนำทฤษฎี ทางตะวันตกมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับการนำหลักพุทธธรรมมาพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มีลักษณะที่แตกต่างอยู่บ้าง คือ ผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมี ลักษณะฉาบฉวย กล่าวคือไม่มีความยั่งยืนเหมือนนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาพัฒนา ซึ่งจาก การสัมภาษณ์พระมหาเถระ พระนักเผยแผร์ คณะผู้บริหาร ผู้นำ องค์กร และกลุ่มผู้มีชื่อเสียงในสังคม พบว่าผลการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักทฤษฎีตะวันตกมีเพียงศักยภาพของร่างกาย และ สติปัญญา ทักษะความสามารถเฉพาะงานที่ทำ หรือผลเฉพาะด้านการทำงาน แต่ผลลัพธ์การพัฒนา ตามหลักพุทธศาสนามีลักษณะเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development) กล่าวคือ การ พัฒนานั้นเป็นการพัฒนาในทุก ๆ มิติ ของชีวิต

^{๒๗}พระมหาศุภกิจ สุภกิจใจ, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาศูนย์การเรียนรู้ชุมชน อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

ไม่ว่าด้านร่างกาย ด้านจิตใจ หรือด้านสติปัญญา อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ชีวิตอย่างสมดุล ด้วยหลักการ “เดินทาง สายกลาง” (Middle Way)^{๖๘}

มานิตย์ มณีโชติ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ การบริหารงานตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้บริหารในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ ๑ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขา ๒ เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาจำแนกตามความแตกต่างทางด้านปัจจัยส่วนบุคคล ๓ เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขในการบริหารงานตามหลักไตรสิกขาของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานคณะบริหารวิทยาลัยเทคนิค กำแพงเพชรกำหนดการศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาแต่ละด้านได้แก่ ๑ ด้านการบริหารตามหลักไตรสิกขาผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๒ ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของคณะบริหาร วิทยาลัยเทคนิค กำแพงเพชร ทางด้านไตรสิกขาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา การดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า เพศ บุคลากรมีเพศต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ๐.๐๕ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าอายุบุคลากรมีอายุต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ระดับอายุบุคลากรมีอายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิค กำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕และบุคลากรที่มีอายุใกล้เคียงกันมีความพึงพอใจไม่แตกต่างกันส่วนระดับการศึกษาการดำรงตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงานมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓ สำหรับปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารวิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรตามหลักไตรสิกขาพบว่าการบริหารงานทรัพยากรบุคคลต้องการให้ปฏิบัติตามกฎของการจัดซื้อจัดจ้างตรวจสอบได้และใช้จ่ายเงินในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาประเมินผลงานของบุคลากรด้วยความเป็นธรรมงานวิชาการต้องการให้มีหลักที่ทันสมัยจัดนิทรรศการสอนครูสนับสนุนทุนการวิจัยและให้นำผลวิจัยมาแก้ปัญหาการเรียน การสอนงานกิจการนักเรียนนักศึกษาต้องการให้มีความยืดหยุ่นในการใช้กฎระเบียบให้ความเป็นธรรมกับนักเรียนนักศึกษาให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอด้วย^{๖๙}

^{๖๘} พระคัมภีร์ วิสุทธิญาณ (มรดา), การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย), ๒๕๕๑.

^{๖๙} มานิตย์ มณีโชติ, “ การบริหารงานตามหลักไตรสิกขาสำหรับผู้บริหารในวิทยาลัยสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๗.

กล่าวโดยสรุป งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนา เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถ ปรับทัศนคติ และมีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ทำให้องค์การประสบผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งวัตถุประสงค์และเป้าหมายเอาไว้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีกระบวนการพัฒนาที่เริ่มจากการฝึกอบรมพัฒนาในรูปแบบต่างๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรนั้นกำหนดวางแผนวางนโยบายไว้แล้ว โดยการให้การศึกษา ฝึกอบรม พัฒนา การให้รางวัลหรือการตอบแทน การธำรงรักษา การประเมินผลการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้มีความหมายและรูปแบบหลายๆ อย่างที่นักวิชาการได้ศึกษาทดลอง นั้นนำมาใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาคนให้เกิดความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติต่อการทำงาน ที่ดี เป็นประโยชน์องค์กรของตนมากมายที่สามารถนำมาช่วยในการพัฒนาและองค์ประกอบ แห่งการดำเนินชีวิต ของมนุษย์ และองค์กรต่าง ๆ ของเรา ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา เรียกว่าไตรสิกขา ก็จะทำให้องค์กรของเรานั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นการฝึกพัฒนามนุษย์ฝึกฝนศึกษาแล้วก็จะกลายเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในที่นั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้นก็มีกระบวนการที่เป็นไปเพื่อการเรียนรู้การเพิ่มผลงาน การเปลี่ยนแปลงของมนุษย์โดยผ่านกิจกรรมความคิดเริ่มและกิจกรรมทางการบริหาร ทั้งที่เป็นทางการ และไม่ใชทางการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในงาน ศักยภาพในคนรวมทั้งความจำ เป็นกับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัว และเกี่ยวข้องกับการวิวัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขอบเขตการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับ มหภาค และการพัฒนาทุนมนุษย์ในระดับ จุลภาค จุดมุ่งหมายและเป้าหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลองค์กร การส่งเสริมผลิตภาพ และคุณภาพ การส่งเสริมการพัฒนาบุคคล และความสำคัญและ ประโยชน์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ก็เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาศักยภาพของมนุษย์และ ประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะแบ่งออกเป็น ๗ ประเภท คือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการปฐมนิเทศ โดยการศึกษา โดยการพัฒนาปัจเจกบุคคล โดยการพัฒนาสายอาชีพ โดยการ พัฒนาองค์กร และโดยการพัฒนาดตนเอง และแนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบัน และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องคำนึงถึง ปัญหา อุปสรรคของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ความท้าทายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คือกระบวนการของกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วย สร้างเสริมให้แต่ละบุคคลก้าวหน้าไปในหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์การดีขึ้น รวมทั้งช่วยให้การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้ดีและพัฒนารูปแบบของวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้เพิ่มพูนทักษะและปรับ ทัศนคติให้เหมาะสม และหน้าที่และประเภทของวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการฝึกอบรมและพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาในงาน การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นรายบุคคลจะมีขั้นตอนในการเลือกเป้าหมายการพิจารณากรอบเวลาการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้การกำหนดวัตถุประสงค์กลยุทธ์และทรัพยากรการติดตามผลการทบทวนแผนและการนำไปปฏิบัติและความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับวิธีการและเทคนิคการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์จะประกอบด้วย องค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบคือการประเมินหาช่องทางการกำหนดวิธีการ และเทคนิคที่ใช้ในการสร้างการเรียนรู้และการนำไปใช้การปฏิบัติงานจริงภายในองค์กร และการเลือกใช้วิธีการและ

เทคนิคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะแบ่งวิธีการเป็น 3 วิธีคือการพัฒนาขณะปฏิบัติงาน การพัฒนาในการทำงาน และการพัฒนาตนเองตามความสามารถยังมีการกำหนดเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องทำขึ้นเป็นประจำทุกปีเพื่อช่วยพัฒนาบุคลากรให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็งของพนักงาน ซึ่งพัฒนาบุคลากรก็จะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มคือ การฝึกอบรมใน ห้องเรียนและเครื่องมือที่ไม่ใช่การฝึกอบรมในห้องเรียน ได้แก่ การสอนงาน การฝึกอบรมในขณะทำงาน โปรแกรมพี่เลี้ยงการเพิ่มคุณค่าในงาน การเพิ่มปริมาณงาน การมอบหมายโครงการ การหมุนเวียนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำการติดตามและการสังเกต การทำกิจกรรม การเรียนรู้ด้วยตนเองการเป็นวิทยากรภายใน การดูงานนอก สถานที่การให้ข้อมูลย้อนกลับ การฝึกงานกับผู้เชี่ยวชาญ การเปรียบเทียบกับคู่แข่งหรือคู่ เปรียบเทียบ การประชุมสัมมนา และการให้ทุนการศึกษา และลักษณะเฉพาะของเครื่องมือการพัฒนาที่ประกอบไปด้วยการฝึกอบรมในห้องเรียน และการฝึกอบรมนอกห้องเรียน ก็จะเป็นการใช้ ลักษณะเฉพาะของแต่ละชนิดแตกต่างกัน ทั้งนี้เพื่อให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และอีกอย่างที่มนุษย์ในองค์กรเราจะได้ขาดไม่ได้ก็คือหลักคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร มีความสำคัญ ทั้งต่อบุคคลและสังคม โดยเป็นหลักแห่งการประพฤติปฏิบัติอันเป็นเรื่องความเหมาะสมพอดีที่มีทั้งที่ตรงตามหลักสากลและที่เป็น ค่านิยม ของสังคมมารวมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกัน และแนวคิดเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร เป็นหน้าที่ที่องค์กรพึงมีต่อสังคมในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของสังคม และแนวคิดความ โปร่งใสและการตรวจสอบได้ซึ่งเป็นแนวคิดที่มี ความหมายตรงกันข้ามโดยสิ้นเชิงกับ เรื่องของการ ทุจริตและประพฤติมิชอบ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร เป็นรากฐานการปรับเปลี่ยนบรรทัด ฐาน หลักการสำนึกหรือความคิดความเชื่อร่วมกันของคนในองค์กรและการเสริมสร้างทักษะทาง คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลที่กำหนดข้อควรปฏิบัติจรรยาบรรณหรือข้อ บังคับคุณธรรม และ จริยธรรมในองค์กร การติดตามและตรวจสอบคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรล้วนเป็นสิ่งที่ต้อง คำนึงถึง ตลอดจนการสร้างภาวะผู้นำทางคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ให้ผู้บริหาร ระดับสูงมี ความรับผิดชอบต่อในการคิดและการตัดสินใจ รวมทั้งการเสริมสร้างชื่อเสียงที่ดีขององค์กร และปัญหาอุปสรรคในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กร ซึ่งได้แก่ ความเครียดความ มุ่งมั่น ในความสำเร็จที่มากเกินไป การขาดภาวะผู้นำ และความล้มเหลวในการสร้างสำนึกความ รับผิดชอบต่อในเรื่องศีลธรรมของแต่ละบุคคลอีกด้วย ส่วนการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ สามารถหลีกเลี่ยงได้ดังนั้นหน้าที่ของการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์จึงต้องบริหารจัดการกับการ เปลี่ยนแปลงในองค์กร ให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีขั้นตอนการเปลี่ยนแปลงในระดับบุคคลคือการ ตระหนักถึงความจำเป็นที่ จะต้องเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนและการมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง การให้ความรู้ถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงการประยุกต์ใช้ระบบต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรและการ นำระบบงาน ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาปรับใช้นอกจากนั้นยังจะต้องคำนึงถึงสาเหตุที่ พนักงาน ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของหน่วยงานที่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลง การจัดทำ แผนการสื่อสาร องค์กรจะต้องมีการจัดทำแผนการสื่อสาร เพื่อให้ลดหรือบรรเทา การต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง โดยมีขั้นตอนการจัดทำแผนการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ และปัญหาและอุป สรรคในการจัดทำแผนการสื่อสาร จะเกิดจากขาดผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนการสื่อสารขาด งบประมาณสนับสนุน พนักงานไม่มีส่วนร่วม และการเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร การจัดการความ

หลากหลายของสังคมไทย ซึ่งมีความหลากหลายทางด้านเชื้อชาติศาสนาความคิด ความเชื่อ ขนบธรรมเนียม ประเพณีอายุเพศการศึกษาฐานะค่านิยม ทศนคติวัฒนธรรม ประเพณี หรือสิ่งที่เป็น สัญลักษณ์ซึ่งเป็นความแตกต่างที่จะต้องทำให้มีพลังร่วมและสามารถอยู่ร่วมกันได้ และแนวโน้ม ที่สำคัญ ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของไทยก็คือการพัฒนาทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ การจัดทำแผนแม่บทพัฒนาทรัพยากรขององค์การการพัฒนาทรัพยากรที่มุ่งผลสัมฤทธิ์การเน้น สมรรถนะของ ทรัพยากรมนุษย์การกระจายภาระงานหรือมอบหมายงานให้ผู้อื่นดำเนินการ และการประยุกต์และจัดวางระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ระบบอิเล็กทรอนิกส์

ตารางที่ ๒.๑๘ สรุปสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักไตรสิกขา

ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๑	การบริโภคอาหารเจเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวทางไตรสิกขา	สมจิตรา กิตติมานนท์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๕๕๓	ปริมาณ - คุณภาพ	การพัฒนาคุณภาพชีวิต คือไม่เป็นสาเหตุให้สัตว์ต้องตายเพราะการกินของตน จิตใจมีความเมตตาต่อสรรพสัตว์เป็นคุณธรรมขั้นสูง แสดงออกถึงจริยธรรม เป็นการหยุดสร้างหนี้กรรม ของตนเอง สังคมและสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามหลักอหิปปัจจยตาในขณะที่เดียวกันการกินเจก็เป็นการปฏิบัติให้เข้าถึงหลักศีลธรรม สมมติปัญญาในไตรสิกขา
๒	การศึกษาวิเคราะห์ศีล ๕ ในฐานะเป็นรากฐานของสันติภาพ	พระวิมานคมกริรปญโญ (ตริกมล) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๕๕๕	ปริมาณ - คุณภาพ	ศีลครอบคลุมชีวิต ๓ ด้าน คือ ด้านป้องกัน อบายมุข ความเสื่อมทราม ทางสังคม ด้านป้องกันอาชญากรรมและการตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรมทุกรูปแบบ ด้าน การส่งเสริมอุดมการณ์แบบสันติวิธี สามารถอยู่ร่วมกันได้ท่ามกลางความหลากหลายอย่างสันติ
๓	การประยุกต์หลักไตรสิกขาเพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด	พระบรรจงจิตตโกโร (ไชยเสนา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๕๕๖	คุณภาพ	ผลจากการนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการทำกิจกรรมของกลุ่มยุวพุทธบ้านผำ ปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความประพฤติที่ดี มีกิริยามารยาทเรียบร้อย มีความอ่อนน้อมถ่อมตน เชื่อฟังครู อาจารย์ เชื่อฟังคำสั่งสอนของพ่อแม่ และผู้ใหญ่ในครอบครัว
๔	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขากรณีศึกษาวัดตากฟ้าอำเภอตากฟ้าจังหวัดนครสวรรค์	พระครูวิโรธสุนทร (จรินทร์ ออบคำ) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๕๕๔	ปริมาณ - คุณภาพ	ตระหนักถึงความมีระเบียบวินัย รับผิดชอบ ต่อหน้าที่ที่จัดอบรมเป็นประจำทุกภาคเรียนในการนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่พระภิกษุสามเณรผู้ศึกษาและปฏิบัติธรรมสามารถนำไปประพฤติปฏิบัติพัฒนาด้านกาย จิตใจ และสติปัญญาให้สูงขึ้น

ตาราง (ต่อ)

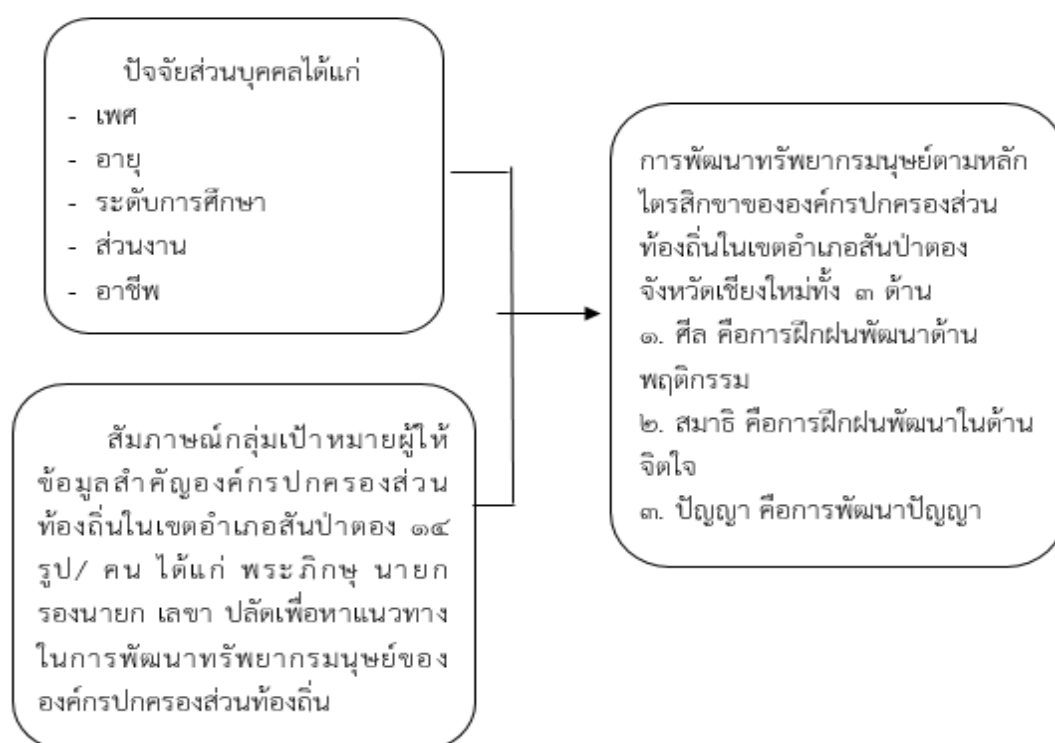
ที่	ชื่อเรื่อง	ชื่อผู้แต่ง หน่วยงาน	พ.ศ.	ประเภท งานวิจัย	ผลงานวิจัย
๕	กา ร พั ฒ น า ท รั พ ย า กร ม นุ ช ั ย ตามหลักไตรสิกขา กร ม ส า ร วั ต ร ท ห ร เ รื อ	พระมหา ปัญจะ กิตติเมโธ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ร า ช วิทยาลัย	๒๕๕๕	คุณภาพ	ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของกรม สารวัตรทหารเรือโดยรวมอยู่ในระดับมาก
๖	กา ร พั ฒ น า ท รั พ ย า กร ม นุ ช ั ย ตามหลักไตรสิกขา: กรณีศึกษาโรงเรียน วิถีพุทธ ในเขตบาง ขุน เ ที ย น กรุงเทพมหานคร	พ ร ะ ม ห า ว เี ชี ย ร ปญญาวิโร มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ร า ช วิทยาลัย	๒๕๕๔	ปริมาณ - คุณภาพ	ควรมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความ เข้าใจในสภาวะตนเองและทางโรงเรียนควร มีการนิมนต์พระภิกษุมาสอนศีลธรรมใน โรงเรียนรวมถึงควรมีการนำบุคลากรไปร่วม กิจกรรมทางศาสนาในบางโอกาส นอกจากนั้นควรมีกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ความสามัคคีในหมู่คณะและท้ายสุดในการ กำหนดระเบียบการปฏิบัติต่าง ๆ ให้ชัดเจน
๗	กา ร พั ฒ น า ท รั พ ย า กร ม นุ ช ั ย ตามหลักไตรสิกขา: ศูนย์การเรียนรู้ ชุมชนอำเภอลพ จังหวัดขอนแก่น	พระมหา ศุภกิจ สุภกิจโจ มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ร า ช วิทยาลัย	๒๕๕๔	ปริมาณ - คุณภาพ	ความคิดเห็นของประชากรต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขาของศูนย์ การเรียนรู้ชุมชนอำเภอลพจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก
๘	กา ร พั ฒ น า ท รั พ ย า กร ม นุ ช ั ย ต า ม ห ลั ก พระพุทธศาสนา	พระศักดิ์ดา วสุธินาโณ(มร ดา) มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ร า ช วิทยาลัย	๒๕๕๑	ปริมาณ - คุณภาพ	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก พระพุทธศาสนา เน้นฝึกพัฒนามนุษย์ในทุก ๆ มิติ เช่น ขบวนการคัดสรรคนจากหลักการ พิจารณามนุษย์ว่าเปรียบเสมือนบัว ๔ เหล่า
๙	การบริหารงานตา หลักไตรสิกขา สำหรับผู้บริหารใน วิทยาลัยสังกัด ส่ า นั ก ง า น ค ณ ะ ก ร ร ม ก า ร อาชีวะศึกษา	มานิตย์ มณี โชค มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลง กร ณ ร า ช วิทยาลัย	๒๕๕๗	คุณภาพ	ผลการวิจัยพบว่ามีความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการบริหารงานคณะบริหาร วิทยาลัยเทคนิคกำแพงเพชรกำหนด การศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อ พิจารณาแต่ละด้านได้แก่ ๑ ด้านการ บริหารตามหลักไตรสิกขาผลการวิจัยพบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ๒ ผลการ เปรียบเทียบความพึงพอใจของบุคลากรต่อ การบริหารงาน ทางด้านไตรสิกขา

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวหลักไตรสิกขาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่ ” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research)ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)และการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ(Key Informants) จำนวน ๑๔ รูป/คน โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้

ตัวแปรต้น (Indepent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย