

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

THE PERSONNEL MANAGEMENT OF TAMBOL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, IN KUMPANGSAN DISTRICT, NAKHON PATHOM
PROVINCE, ACCORDING TO THE FOUR IDDHIPADA

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

**THE PERSONNEL MANAGEMENT OF TAMBOL ADMINISTRATIVE
ORGANIZATION, IN KUMPANGSAN DISTRICT, NAKHON PATHOM
PROVINCE, ACCORDING TO THE FOUR IDDHIPADA**

PHRAPALAD SAICHON CITTAGARO (ARCHPAKSA)

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Buddhist Management)**

**Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand**

C.E. 2011

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)

การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๔

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

.....

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ประธานกรรมการ

(พระวิสุทธิภัทรธาดา, Ph.D.)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ทรงวิทย์ แก้วศรี)

.....กรรมการ

(ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช)

.....กรรมการ

(พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต)

คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช ประธานกรรมการ

พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ. กรรมการ

อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต กรรมการ

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล
ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔
- ผู้วิจัย** : พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาชีวศึกษา)
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการเชิงพุทธ)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : ผศ.ดร.รัชชนันท์ อิศรเดช พธ.บ., M.A., Ph D. (Pol. Sc.)
 - : พระมหาบุญเลิศ อินทปญโญ, ผศ. ป.ธ.๗, พธ.บ., ศศ.ม.,
รป.ม. (การจัดการความขัดแย้ง)
 - : ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ปก.ศ., พธ.บ., M.A., Ph D.
(Pol. Sc.)
- วันที่สำเร็จการศึกษา** : ๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔(๒) เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (๓) เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๒๒๗ คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรที่มี ๒ ค่า และทดสอบค่าเอฟ (F-test) หรือความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มี ๓ ค่าขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างหลายคู่ โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ พบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน, พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ, มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร ด้านวิริยะ พบว่า เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพผลดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่ในเวลาทำงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ พบว่า มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ในและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในที่มงาน รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร ด้านวิมังสา พบว่า พัฒนาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง

Thesis Title : The Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada

Researcher : Phrapalad Saichon Chittagaro (Archpaksa)

Degree : Master of Arts (Buddhist Management)

Thesis Supervisory Committee

: Assistant Professor Dr.Thatchanan Issaradet, B.A., M.A.,
Ph.D. (Pol. Sc.)

: Phramaha Boonlert Indhapanno, Assistant Professor
Pali VII, B.A., M.A., M.P.A. (Conflict Management)

: Assistant Professor Dr.Termsak Thong-in, B.A., M.A.,
Ph.D. (Pol. Sc.)

Date of Graduation : 1 February 2012

ABSTRACT

The objectives of this research “The Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada” were (1) to study the Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada (2) to compare the Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada (3) to study problems, obstacles and suggestions relating to The Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada. This study was survey research, collected the data from 227 Personnel samplings of 15 Tambol Administrative Organization in Kumpangsans with cluster samplings. Research instruments were questionnaires, analyzed the data with frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D), hypothesis tested with t-test for two-valued variables and F-

test or One-Way ANOVA for more than 3 valued variables. In case of differentiation was found, it was compared by Least significant Difference : LSD.

The results of research were found that ;

1. Personnel who have worked in Tambol Administrative Organization had got opinion with personnel administration according to the Four Iddipada in the whole view was at high level, average 3.69

2. The comparison of personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, hypothesis tested by analyzing different variables found that gender, age, level of education, position and income permonth had no different opinion, it was rejected the hypothesis.

3. Suggestions for Personnel Management of Tambol Administrative Organization, In Kumpangsans District, Nakhon Pathom Province, According to the Four Iddhipada found that , the aspect of Chanda, it should make a unity in organization, study one's own work, be patient with difficulty, eager to final more knowledge, put the right job for the right person, should do for public benefit. The aspect of Viriya, try to work for more efficiency, work with willingness, patience, eager to work and not neglect the duty, listen to the other's idea. The aspect of Chitta, make understanding and caring for work, paying attention for their own work and team of work, realize and analyze all work have done. The aspect of Vimangsa, found that it should develop knowledge, bring modern technology to use for service work, find reason and mistake and correct them with mindfulness, wisdom, carefulness, standard and rules which everyone could follow, could suggest for the better things with good consideration.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของคณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ ได้แก่ ผศ.ดร.รัชชพันธ์ อิศรเดช, พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.และ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องด้านส่วนเนื้อหาและแนะนำข้อมูลวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ คณะกรรมการบริหารและคณาจารย์ประจำหลักสูตรทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาการต่างๆ และได้รับความเมตตาอนุเคราะห์จนทำให้งานวิจัยดำเนินไปได้อย่างราบรื่น

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต, ผศ.ประสิทธิ์ ทองอุ่น, ดร.ยุทนา ปราณีต, พระมหาสม กลยาโณ และพระมหาโยตะ ปยุตโต ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถามให้คำปรึกษาแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์และสำเร็จได้ด้วยดี

อนึ่ง ขอกราบขอบพระคุณและขอบพระคุณคณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระวิสุทธิภัทรธาดา, Ph.D., อาจารย์ ดร.ศุภกิจ โสทัต, ผศ.ดร.รัชชพันธ์ อิศรเดช พระมหาบุญเลิศ อินฺทปญฺโญ, ผศ.และ ผศ.ดร.เต็มศักดิ์ ทองอินทร์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้ด้วยเมตตาอนุเคราะห์เป็นอย่างมาก

ขอขอบคุณนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม นายกองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม ที่อนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเพื่อนๆ หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไร่ขิงทุกรูป ที่ได้ช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ และให้ความช่วยเหลือทั้งเป็นกำลังใจให้กันตลอดมา และที่สำคัญขออนุโมทนาขอบคุณนายประกิต บุญมีและนางสาวสุทธาริณี ฤทัยวัฒนา ที่ได้ช่วยเหลือในการหาข้อมูลทำวิจัย จนเสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันจะพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอน้อมถวายเป็นพุทธบูชา ธรรมบูชา สังฆบูชา และมอญบูชาเป็นกตเวทิตาคุณ แก่บิดามารดา ครูบาอาจารย์ พี่ๆน้องๆ รวมทั้งคณะญาติโยมชาววัดไร่แดงทองและผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ซึ่งไม่สามารถจะเอ่ยนามได้ทั้งหมด ผู้ให้กำลังใจ ผู้ให้กำลังใจสนับสนุนและผู้ถวายข้าวทุกทัพพีตลอดเวลาที่ดำรงเพศสมณะมาจน ณ ปัจจุบัน

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อภิปักษาธ)

๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๕

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญแผนภาพ	ฎ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฏ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๓
๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๕ สมมติฐานของการวิจัย	๕
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล	๗
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔	๓๓
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น	๔๘
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๕
๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๖
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๙๓
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๙๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๙๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๙๗
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	๙๗
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๙๙
๔.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๐๑
๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	๑๐๗
๔.๔ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาการบริหารงาน บุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๑๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุป	๑๒๐
๕.๒ อภิปรายผล	๑๒๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๐
บรรณานุกรม	๑๓๒

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
ภาคผนวก	๑๔๑
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๔๒
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	๑๔๘
ภาคผนวก ค ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient)	๑๕๓
ภาคผนวก ง หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๕๕
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๗๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๗๘

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๒.๑ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบในการตั้งเงินเดือน	๑๘
๓.๑ จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม จำนวน ๑๕ แห่ง	๙๔
๔.๑ จำนวนและร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๑๐๐
๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม	๑๐๒
๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านฉันทะ	๑๐๓
๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ	๑๐๔
๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ	๑๐๕
๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การ บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านวิมังสา	๑๐๖
๔.๗ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมจำแนกตามเพศ	๑๐๘
๔.๘ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวม จำแนกตามอายุ	๑๐๙
๔.๙ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา	๑๑๑

สารบัญญัตราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
๔.๑๐ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ในภาพรวม จำแนกตามตำแหน่ง	๑๑๒
๔.๑๑ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ในภาพรวม จำแนกตามรายได้	๑๑๔
๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์ การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านฉันทะ	๑๑๖
๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์ การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิริยะ	๑๑๗
๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์ การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านจิตตะ	๑๑๘
๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์ การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิมังสา	๑๑๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

หน้า

๒.๑ แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

๙๒

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

อง.เอกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	เอกกนิบาต	(ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต	(ภาษาไทย)
ม.ม. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย	มัชฌิมปัณณาสกั	(ภาษาไทย)

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์	(ภาษาไทย)
---------------	---	-------------	---------	-----------

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิง ซึ่งจะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/ ๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมบท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกอิทธิบาท ๔” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องและผู้วิจัยได้ทำการวิจัย กรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วยแนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้

- ๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล
- ๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔
- ๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

๒.๑.๑ ความหมายของการบริหารงานบุคคล

จากการทบทวนความหมายของการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

เด่น ชะเนติยง ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ได้คนดี มีคุณวุฒิ และมีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ มาทำงานด้วยความสนใจ พึงพอใจ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^๑

ติน ปรัชญพฤทธิ ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือ เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งของการบริหารที่จัดการเกี่ยวกับบุคคลที่ นำมาใช้ในองค์การ และที่มีอยู่แล้ว โดยเริ่มจากการวางแผน การสรรหาบุคคลเข้ามา ทำงาน การทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการดำเนินการเมื่อบุคคลนั้นพ้นจากไป ซึ่งองค์การ ไตจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒

^๑เด่น ชะเนติยง, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓) หน้า ๘.

^๒ติน ปรัชญพฤทธิ, ทฤษฎีองค์การ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕), หน้า ๒๕.

บรรจง อภิตติกุล ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือการแสวงหาบุคคล นำเข้ามาในองค์กร พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและการให้พ้นจากงาน^๓

ศรีอรุณ เรศานนท์ ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล คือการดำเนินงานในการ เลือกรับบุคคลเข้าทำงานและใช้บุคคลที่มีอยู่แล้วอย่างมีประสิทธิภาพ โดยให้ได้ผลงานมีทั้ง ปริมาณและคุณภาพสูงสุดและผู้ปฏิบัติงานก็ได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานผลตอบแทน จากการปฏิบัติงานนั้นเช่นเดียวกัน^๔

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดการ เกี่ยวกับตัวบุคคล นับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การดูแลบำรุง รักษา จนกระทั่งพ้น ไปจากการปฏิบัติงาน^๕

สมาน รังสิโยกฤษฎ์ ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบาย การวางแผน การวางระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับตัวบุคคลที่ ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพื่อให้ได้มาโดยใช้ ประโยชน์ และบำรุงรักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและมีปริมาณเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุตาม วัตถุประสงค์ กระบวนการที่ว่านี้จึงรวมหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งหมดนับตั้งแต่การสรรหาบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน จนกระทั่งออกจากงาน^๖

อุทัย เลาหวิเชียร ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึงการจัดระเบียบ และผสมผสานกิจกรรมของบุคคลต่าง ๆ เพื่อเป้าหมายของส่วนรวมเพื่อให้องค์กรดำเนินไปสู่ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้^๗

เฟอริคซ์ เอไนโกร (Felix A. Nigro) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล หมายถึง ศิลปะในการเลือกคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการ ปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ^๘

^๓บรรจง อภิตติกุล, **หลักการจัดการ**, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวัชรินทร์การพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗.

^๔ศรีอรุณ เรศานนท์, **การบริหารธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๗๘.

^๕สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓), หน้า ๑๐.

^๖สมาน รังสิโยกฤษฎ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๒), หน้า ๑๓.

^๗อุทัย เลาหวิเชียร, **เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน**, (กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๓๓), หน้า ๓๓.

^๘Nigro, Felix. A., and Nigro Lloyd, **The new public personal administration**, (Illinois : F.E Peacock Publishers, 1977), p.12.

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงาน ในตำแหน่งต่าง ๆ เป็นการดำเนินการต่าง ๆ เกี่ยวกับการวางแผนนโยบายและโครงการเกี่ยวกับตัวบุคคล ซึ่งเป็นศิลปะในการเลือกสรรคนใหม่และใช้คนเก่าในลักษณะที่จะให้ได้ผลงานและบริการจากการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้นมากที่สุด เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

๒.๑.๒ ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคล

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลของนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้กล่าวถึงรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบสามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) บุคลากร (Man)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านบุคลากรของนักวิชาการหลากหลายท่าน ได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงบุคลากร นับได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญมากในองค์กร ดังนั้นการศึกษาเรื่องคนในองค์กร จึงต้องศึกษาพฤติกรรมของคนทั้งบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งต้องอาศัยพื้นฐานทางด้านจิตวิทยาสังคมและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ นอกจากนี้ยังต้องศึกษาในแง่ ของปริมาณงาน และคุณภาพของงาน กล่าวคือ ควรจะมีจำนวนบุคลากรที่พอเพียงกับปริมาณของงาน และบุคลากรนั้นควรมีศักยภาพในการทำงาน มีความรู้ความสามารถในงานที่ทำ รวมทั้งควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีขวัญและกำลังใจพอเพียงที่จะต่อสู้กับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดรวมทั้งปัญหาที่เกิดจากภาวะเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

การพัฒนาทรัพยากรเป็นการมุ่งปลูกฝังแนวความคิด และจิตสำนึกให้มองมนุษย์อย่างมีค่า ที่สามารถสร้างสรรค์ประโยชน์อย่างมหาศาลต่อองค์กร จึงจำเป็นที่ต้องศึกษาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกไร้พรมแดนยุคปัจจุบัน^๙

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ได้กล่าวถึง บุคลากรและความสำเร็จของการบริหารว่าขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ด้าน คือ^{๑๐}

๑) จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร

^๙ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๐.

^{๑๐}ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๒.

๒) คุณภาพของบุคลากร

๓) ระดับการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์

จำนวนหรือความเพียงพอของบุคลากร องค์การมีความพร้อมเพียงใดในด้านการสนับสนุน ด้านจำนวนคน ต้องการบุคลากรจำนวนเท่าใด ต้องการบุคลากรประเภทใด และต้องการบุคลากรที่มีคุณสมบัติอย่างไรในแง่คุณภาพ บุคลากรเหล่านั้นมีความยินดีหรือเต็มใจที่จะมาร่วมงานหรือไม่ หากไม่มีบุคลากรที่ต้องการเหล่านั้นอยู่จะสามารถหาบุคลากรมาได้จากแหล่งใดในลักษณะที่ต้องการบุคลากรที่มีคุณภาพจริงๆ การสรรหาในวงกว้างจึงเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการบุคลากรได้กระจายไปในวงกว้างเพื่อจะได้คนดีมีฝีมือมารับการคัดเลือกให้ได้มากที่สุด เมื่อสรรหาได้คนดีมีฝีมือมาสมัครแล้ว การคัดเลือกก็ควรเป็นไปอย่างเป็นธรรม เอาผู้ที่เหมาะสมเข้ามาทำงานให้ได้มากที่สุด เมื่อได้บุคลากรเข้ามาทำงานในองค์การแล้วก็ต้องหาทางนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ในกระบวนการดังกล่าวอาจจะต้องทำการปฐมนิเทศเพื่อให้ผู้เป็นสมาชิกขององค์การเห็นภาพรวมของหน่วยงาน ได้รับทราบภาพรวมเกี่ยวกับการแบ่งหน้าที่การทำงานและระบบงานย่อยต่างๆ นอกจากนี้การฝึกอบรมเพื่อเป็นการพัฒนาสมาชิกในองค์การอีกด้วย

การหาทางทำให้บุคลากรอยู่ในองค์การเพื่อทำงานตลอดไปก็เป็นสิ่งสำคัญ องค์การที่มีสมรรถนะจึงจำเป็นต้องให้เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ สิ่งจูงใจต่างๆ ให้เพียงพอเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นสมัครใจและเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การตลอดไป มิฉะนั้นแล้วบุคลากรก็อาจจะถูกซื้อตัวไปอยู่ในภาคเอกชนได้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลทำให้การกระทำของบุคคลผันแปรได้ มี ๓ ประการ คือ^{๑๑}

๑) ปัจจัยประกอบตัวบุคคล ได้แก่ ความรู้ ความเข้าใจ การเรียนรู้ ลักษณะของการจูงใจ และทัศนคติ

๒) ปัจจัยประกอบทางสังคม คือ ลักษณะของการเป็นสมาชิกกลุ่ม

๓) ปัจจัยประกอบทางวัฒนธรรม คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกันกับวัฒนธรรม ทั้งที่เป็นส่วนใหญ่และส่วนย่อย

โสภา ชูพิกุลชัย ได้กล่าวถึงการกระทำหรือพฤติกรรมของแต่ละบุคคลจะแสดงพฤติกรรมไปตามแบบอย่าง ตามวิถีทางของความกดดันทางสังคมที่มีต่อบุคคลนั้นๆ รวมทั้งจาก

^{๑๑} ธงชัย สันติวงษ์, หลักการจัดการ, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๗-๔๘.

การแนะนำสั่งสอนโดยอิทธิพลของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้องและบุคคลอื่นๆ ในสังคม^{๑๒}

๒) เงิน (Money)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านเงินของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงเงินว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการให้การสนับสนุนในการจัดหาทรัพยากรเพื่อเอื้ออำนวยให้กิจกรรมต่างๆ ขององค์การดำเนินต่อไปได้โดยไม่ติดขัดควรมีงบประมาณที่เพียงพอกับปริมาณงานที่ทำเพื่อไม่ให้เกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงาน^{๑๓}

สาคร สุขศรีวงศ์ กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่สร้างการดึงดูดให้ผู้มีความรู้ความสามารถสนใจเข้าทำงานในองค์กร^{๑๔}

สุจิตรา ธนานันท์ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับเงินไว้ว่า เป็นค่าใช้จ่ายต่างๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ จูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น^{๑๕}

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ กล่าวถึง การบริหารจัดการค่าตอบแทนว่าหมายถึงรางวัลภายนอกทั้งหมดซึ่งพนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วยค่าจ้างเงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น รวมถึงการให้ผลประโยชน์ตอบแทนด้านอื่น เช่น สวัสดิการเรื่องการประกันภัย การลาหยุด การพักร้อน การลาภัก และรายได้พิเศษ เพื่อให้รางวัลแก่พนักงาน ผลประโยชน์เป็นส่วนหนึ่งของการจ่ายค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากค่าจ้างแรงงาน ซึ่งรวมถึงการประกันคุณภาพในบางองค์การมีการจ่ายส่วนของผลประโยชน์มากกว่า ๓๐ เปอร์เซ็นต์ของเงินเดือน ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนขององค์การ^{๑๖}

^{๑๒} โสภา ชูพิกุลชัย, การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึงปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัด ในเขตกรุงเทพมหานคร, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔), หน้า ๒๘.

^{๑๓} ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒), หน้า ๑๘๑.

^{๑๔} สาคร สุขศรีวงศ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๗๖.

^{๑๕} สุจิตรา ธนานันท์, ค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล, หน้า ๓.

^{๑๖} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๒๖๔.

นุรักษ์ คุณชล และคณะ กล่าวถึงค่าตอบแทน (compensation) ไว้ว่า ค่าตอบแทนเป็นผลที่ทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถนำไปแลกเปลี่ยนสิ่งต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการทางร่างกายและจิตใจ โดยค่าตอบแทนจะเป็นรางวัลทางสังคมที่ทำให้มนุษย์ภาคภูมิใจ และยอมรับว่าตนเป็นคนมีคุณค่าคนหนึ่งในสังคมที่สามารถทำสิ่งใด ๆ ให้ผู้อื่นยอมรับการกระทำจนกระทั่งมีการให้ค่าตอบแทนเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทน เป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงาน ทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือด้อยลงก็เป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารหน่วยงานจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้น ๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานผลงานออกมามีคุณภาพ^{๑๗}

๓) วัสดุอุปกรณ์ (Materials)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านวัสดุอุปกรณ์ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ศักดิ์ชัย มูลชอบ ได้กล่าวว่าวัสดุอุปกรณ์ คือ เครื่องมือ อุปกรณ์ที่มีความพอเพียงและทันสมัยควรมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่ากับการจัดซื้อและจัดหาใช้กับการปฏิบัติงานนั้น ๆ

ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ วัสดุอุปกรณ์ก็มีความสำคัญเพราะถ้ามีความพร้อมในด้านอื่น ๆ แล้วแต่ขาดความพร้อมในด้านวัสดุอุปกรณ์การทำงานก็จะขาดประสิทธิภาพเพราะอาจจะทำให้งานล่าช้า สิ้นเปลืองงบประมาณและอาจพลาดโอกาสทางธุรกิจที่สำคัญไป ในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์นั้น ในที่นี้มองในแง่ของเครื่องมือในการทำงานซึ่ง ได้แก่ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ เครื่องแฟกซ์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจุบันโลกแข่งขันกันที่ความเร็วใครเร็วกว่าคนนั้นได้เปรียบ และความเร็วนี้ก็ขึ้นอยู่กับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ใหม่และทันสมัยนั่นเอง

วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ตลอดจนวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินภารกิจ สมรรถนะขององค์การที่รับผิดชอบในการนำภารกิจไปปฏิบัติจะมีสูงขึ้น ถ้าองค์การนั้นได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้อย่างเพียงพอและทันต่อเวลา ในบางกรณีหากการดำเนินโครงการนั้นมีลักษณะที่ต้องใช้เทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้องด้วยองค์การที่รับผิดชอบจะต้องมีบุคลากรที่มีความชำนาญที่จะใช้เทคโนโลยีนั้น^{๑๘}

^{๑๗} นุรักษ์ คุณชล และคณะ, คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท, หน้า ๑๙๘-๑๙๙.

^{๑๘} ศักดิ์ชัย มูลชอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด”, หน้า ๔๔.

๔) งานของการบริหารบุคคล

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับงานของการบริหารบุคคลของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว กล่าวว่างานของการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การแสวงหาบุคคล นำเข้ามาในองค์กร พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและการให้พ้นจากงาน แต่ถ้าจะแยกพิจารณาขอบข่ายของงานอย่างละเอียด ก็อาจแยกงานเกี่ยวกับการบริหารบุคคลออกได้ดังนี้

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การสรรหาและการคัดเลือก
๓. การจัดบุคคลเข้าทำงาน
๔. การกำหนดนโยบายการจ้าง
๕. การบรรจุและการปฐมนิเทศ
๖. การพัฒนาและฝึกอบรมบุคคล
๗. การโยกย้ายและการเลื่อนชั้น
๘. การสร้างแรงจูงใจ
๙. การจัดสวัสดิการ
๑๐. การนิเทศงาน
๑๑. การให้ออกจากงาน
๑๒. แรงงานสัมพันธ์^{๑๙}

๕) การวางแผนกำลังคน (Personnel Planning)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคนของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ให้ความหมายการวางแผนกำลังคน เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนดปริมาณและคุณภาพของกำลังคนที่ต้องการในอนาคตให้มีความสอดคล้องกับการขยายตัวของปริมาณงาน การเปลี่ยนแปลงลักษณะของงาน รวมทั้งการวางแผนโครงการให้ได้มาซึ่งกำลังคนที่ต้องการ การดำเนินงานให้กำลังคนที่ได้มาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากที่สุด ดังนั้น การวางแผนกำลังคนอาจให้คำนิยามได้ว่า “คือวิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์และรู้จักปรับปรุงพัฒนาบุคลากรเหล่านั้น รวมทั้งผูกใจเขาไว้ให้อยู่กับองค์กร”

^{๑๙}ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๘๐.

การวางแผนกำลังคน จะต้องพิจารณาจากความต้องการกำลังคน เพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างพอเหมาะและจะต้องสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติซึ่งจะทำงานนั้น ๆ ให้ได้ผลดีด้วย ดังนั้นในการวางแผนกำลังคนจึงต้องมีการวิเคราะห์งานและการประมาณจำนวนแรงงานที่องค์กรต้องการใช้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้วางไว้ การวางแผนกำลังคนมีดังต่อไปนี้

ก. การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) คือการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของงาน (Job Description) ทั้งนี้เพื่อจะได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน (Job Specification) ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทั่ว ๆ ไปแล้วเมื่อองค์กรธุรกิจใด ๆ ต้องการรับสมัครพนักงานเจ้าหน้าที่ เขาจะระบุชื่อของงาน ภาระหน้าที่ (Job Description) และคุณสมบัติ (Job Specification) เอาไว้ด้วย ตัวอย่างเช่น ต้องการผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล ๑ ตำแหน่ง

- | | |
|---------------------|--|
| ภาระหน้าที่การงาน - | <ul style="list-style-type: none"> มีความสามารถในการวิเคราะห์งาน - สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานได้ดี - ต้องทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการประเมินค่าจ้างแรงงาน - บริหารงานโครงการผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษต่าง ๆ - บังคับบัญชาพนักงานภายในแผนกค่าจ้างและเงินเดือน |
| คุณสมบัติ - | <ul style="list-style-type: none"> สำเร็จการศึกษาปริญญาโททางการบริหารงานบุคคล - มีประสบการณ์ในการทำงานบริหารงานบุคคลมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี - มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี |

ข. การประมาณจำนวนแรงงานที่ต้องการ จำนวนแรงงานที่จะเป็นต้องใช้ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรในการที่จะดำเนินธุรกิจต่าง ๆ เช่น ถ้าองค์กรนั้นมีธุรกิจหลายอย่าง มีทั้งการผลิตไว้สูง องค์กรนั้นจะต้องจ้างคนงานเป็นจำนวนมากเข้าทำงาน^{๒๐}

ศาสตราจารย์วงษ์ กล่าวถึงการวางแผนกำลังคน คือการพิจารณากำหนดความต้องการกำลังคนขององค์กร ทั้งในด้านปริมาณและคุณลักษณะของกำลังคน ตามแผนการดำเนินธุรกิจที่กำหนดไว้ เพื่อนำไปเปรียบเทียบกับกำลังคนที่มีอยู่ขององค์กร หากกำลังคนที่มีอยู่มากกว่าความต้องการองค์กรอาจต้องพิจารณาปรับลดด้วยวิธีต่าง ๆ^{๒๑}

^{๒๐} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๐-๑๘๑.

^{๒๑} ศาสตราจารย์วงษ์, การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี.ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๒๖๗.

สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร ได้กล่าวถึง การวางแผนกำลังคนว่า เป็นกระบวนการที่ต้องคำนึงถึง ปัจจัยในด้านการผลิต ถ้ามีการผลิตมากองค์กรก็จะต้องรับบุคคลเข้าทำงานเป็นจำนวนมาก ซึ่งสิ่ง เหล่านี้ภายในองค์กรแล้วแต่ต้องมีกระบวนการในการวางแผนกำลังคนทั้งสิ้นซึ่งจะนำไปสู่ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย^{๒๒}

วอล์คเคอะ เจ (Walker, J) ได้กล่าวถึงการวางแผนกำลังคนว่าเป็นกระบวนการที่ใช้ คาดการณ์ความต้องการด้านทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร อันจะส่งผลถึงการกำหนดวิธีการ ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรและการตอบสนองต่อปัจจัยแวดล้อม ตั้งแต่ก่อนคนเข้าร่วมงาน กับองค์กร ขณะปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร จนกระทั่งเขาต้องพ้นออกจากองค์กร เพื่อให้องค์กร ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติและเป็นหลักประกันว่าองค์กรจะมีคนที่มีคุณภาพอย่างเพียงพออยู่เสมอ ตลอดจนเพื่อให้คนมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยมีเป้าหมายสำคัญเพื่อ ประสิทธิภาพ ความมั่นคงและการเจริญเติบโตขององค์กร บุคลากรและสังคม^{๒๓}

๖) การสรรหาและการคัดเลือก (Finding and Selecting)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและการคัดเลือก ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว เป็นกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้เหมาะสม เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีมี คุณภาพ สามารถแยกอธิบายเพื่อประกอบความเข้าใจได้ดังต่อไปนี้

ก. การสรรหากำลังคน กำลังคนที่จะได้นั้นมาจาก ๒ ทางด้วยกัน คือ จากแหล่ง ภายในองค์กรและจากกำลังคนภายนอกองค์กร

การจัดหากำลังคนจากภายในองค์กรมีผลดีหลายประการ เป็นต้นว่า เป็นการ ประหยัดค่าใช้จ่ายในการแสวงหา สามารถทราบรายละเอียดของพนักงานได้ดี ช่วยส่งเสริมและ พัฒนาพนักงาน ก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เพราะเห็นโอกาสความก้าวหน้าแต่อาจมี ข้อเสียที่ว่าไม่ได้ความคิดแปลกๆ ใหม่ ๆ และอาจขาดความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่ง

การจัดหาคนงานจากภายนอก อาจกระทำได้โดยวิธีต่างๆ เช่น

๑. ติดต่อสถาบันการศึกษา เพื่อสรรหาบุคคลตามคุณลักษณะที่ทางองค์กร ต้องการเข้าทำงานในตำแหน่งหน้าที่การงานในองค์กร

๒. ประกาศรับสมัครซึ่งอาจประกาศไว้ที่บริษัท ในหนังสือพิมพ์ หรือสื่อสารมวลชนอื่น

^{๒๒} สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร, “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้บริหารการศึกษามัธยมศึกษาจังหวัด”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

^{๒๓} Walker, J. *Human Resource Planning*, (New York : McGraw – Hill, 1980), p.18.

๓. จากสำนักจัดหางาน หน่วยงาน หรือสมาคมที่เกี่ยวข้องกับการจัดหางาน
อื่น ๆ

๔. จากบุคคลผู้สนใจแสวงหางานและมาสมัครเอง

ข. การคัดเลือก ในการแสวงหากำลังคนนั้น บางครั้งอาจต้องการทำการ
คัดเลือกโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีที่มีผู้สมัครมาก หรือองค์การมีตัวเลือกมาก วิธีการคัดเลือก
โดยทั่วไปมีขั้นตอนดังนี้

๑. กำหนดสถานที่ วันสมัครและวันเวลาสอบ

๒. สัมภาษณ์เบื้องต้น

๓. สอบคัดเลือก

๔. สอบประวัติ

๕. ตรวจสอบสุขภาพ

๖. สอบสัมภาษณ์

๗. แจ้งผลการคัดเลือกตามวันและเวลาที่กำหนด^{๒๔}

ตุลา มหาพสุธานนท์ ให้ความหมายการสรรหา คือ กระบวนการกลั่นกรองและ
คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ คุณวุฒิทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ใน
การทำงาน มีความกระตือรือร้นซึ่งมาสมัครงานในตำแหน่งต่าง ๆ ที่องค์การเปิดรับสมัคร

หลักการสรรหามูลค่าขององค์การ คือ ระบบการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น เริ่มจาก
เงื่อนไขการประกาศรับสมัคร ได้แก่ คุณสมบัติ คุณวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน
และการคัดเลือกจากการสอบคัดเลือก ได้แก่ การสอบความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ
ในขั้นสุดท้ายเป็นการสอบสัมภาษณ์ เพื่อคัดเลือกบุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและ
เหมาะสม เข้าเป็นบุคลากรขององค์การ ตามหลักการที่ว่า "บรรจุกคนให้ถูกต้องและเหมาะสม
กับตำแหน่งงาน" โดยจะต้องคำนึงถึงความสำเร็จขององค์การที่ต้องอาศัยบุคลากรที่ดี
มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประหยัดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนจะสามารถแข่งขันกับองค์การอื่นได้^{๒๕}

สมชาย หิรัญภักดีและสุดา สุวรรณภิรมย์ ได้กล่าวถึงการสรรหาคน คือ การค้นหา
คนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่องค์การต้องการจากแหล่งต่างๆ ผู้มีหน้าที่ในการสรรหา
จะต้องสามารถเข้าถึงแหล่งที่มาของคนและดึงดูดคนที่มีศักยภาพเหมาะสมกับงานให้มาร่วมงาน
กับองค์การภายใต้ข้อจำกัดของระยะเวลาและค่าใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๒๔} Ibid, P.183.

^{๒๕} ตุลา มหาพสุธานนท์ , หลักการจัดการ – หลักการบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
พ.ศ. พัฒนา, ๒๕๔๗) , หน้า ๒๒๓.

การคัดเลือกคน คือ การสรรหาคนที่ใช้ในการตรวจสอบ การพิจารณาและการตัดสินใจรับคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าร่วมงานกับองค์กร^{๒๖}

๗) การจัดบุคคลเข้าทำงาน (Recruitment)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการจัดบุคคลเข้าทำงานของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

อรุณ รักรธรรม ได้กล่าวว่าเมื่อได้จัดแผนงานในองค์กรเสร็จแล้ว ก็จำเป็นต้องบรรจุพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในแผนกต่าง ๆ และเป็นหลักการที่ว่า บุคคลที่จะจัดเข้าทำงานนั้นต้องเป็นบุคคลที่มีความสามารถในหน้าที่การงาน ซึ่งโดยทั่วไปควรมีคุณสมบัติดังนี้

๑. มีสติปัญญาดี มีความคิดก้าวหน้า มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๒. มีจิตใจรักงาน มีความศรัทธาและเต็มใจที่จะทำงาน
๓. มีทักษะความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้น
๔. มีสุขภาพอนามัยดี

กระบวนการในการจัดบุคคลเข้าทำงาน ตั้งแต่แรกเริ่มจนกระทั่งได้ตัวบุคคลตามตำแหน่งหน้าที่ที่กำหนดให้ นั้น ขึ้นอยู่กับนโยบายการจ้างของหน่วยงานในแต่ละกิจการซึ่งจะต้องกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานเอาไว้^{๒๗}

๘) การกำหนดนโยบายการจ้าง (Wage and Salary Policy)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการกำหนดนโยบายการจ้างของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

เสรี นันทวิชรินทร์ ได้กล่าวถึงการกำหนดนโยบายการจ้างว่าต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อที่จะให้องค์กรได้พนักงานที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอตลอดเวลาและให้พนักงานเหล่านั้นทำงานอย่างพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ โดยทั่วไป นโยบายการจ้างควรประกอบด้วย

๑. บุคคลที่จ้างมาควรให้ประโยชน์คุ้มค่างับค่าจ้างที่จ่ายไป หนึ่งเกี่ยวกับการกำหนดเงินเดือนนั้น องค์กรทางธุรกิจจำเป็นต้องมีหลักเกณฑ์ในการตั้งเงินเดือนด้วย มิใช่ว่าจะเอาแต่ได้ฝ่ายเดียวและสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือนนั้น ก็คือหน้าที่ความรับผิดชอบและการตัดสินใจส่วนประกอบของมติทั้ง ๓ มีรายละเอียดตามตารางที่ ๒.๑ แสดงสิ่งที่ควรพิจารณาประกอบการตั้งเงินเดือน ดังนี้

^{๒๖} สมชาย หิรัญภักดีและสุดา สุวรรณภิรมย์, องค์กรและการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๑๕๖.

^{๒๗} อรุณ รักรธรรม, ทฤษฎีองค์กร : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร : สหายบลิ๊กและการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า ๓๔.

มิติ	การวัดคุณค่าในด้าน	ส่วนประกอบ	
หน้าที่	ความยากง่าย	การศึกษา ประสบการณ์ ความสลับซับซ้อนของงาน	
ความรับผิดชอบ	ความรับผิดชอบ	ในหน้าที่ของตน	การรักษาความลับ ความขยันขันแข็ง มนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ
		ในหน้าที่ของผู้อื่น	ลักษณะการบังคับบัญชา จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา
การตัดสินใจ	-	ไหวพริบ ปฏิภาณ ดุลยพินิจ ความคิดริเริ่ม การแก้ไขปัญหา	

๒. ความยุติธรรมในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน ถ้าองค์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถจริงๆ เข้าทำงาน ก็จะเป็นประโยชน์ต่อความเจริญเติบโตขององค์การแต่ถ้ามีการเล่นพรรคีเอาสมัครพรรคพวกเข้าทำงานโดยไม่คำนึงถึงความรู้ความสามารถจะทำให้ไม่ได้คนดีหรือมีคุณสมบัติเพียงพอเข้าทำงาน

๓. มาตรฐานของบุคคล ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณสมบัติของบุคคลที่จะรับเข้ามาทำงาน เพราะจะมีผลถึงความสำเร็จขององค์การ มาตรฐานบางประการที่ควรกำหนด เช่น มาตรฐานในด้านความรู้ คุณสมบัติบางประการ เป็นต้นว่า ผู้หญิง คนถนัดซ้าย คนตัวโต คนตัวเล็ก ฯลฯ

๔. พนักงานเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถ ควรจะได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้นตามความสามารถ

๕. การปฏิบัติงานควรดำเนินตามกฎหมาย ข้อบังคับและตามสภาวะที่เป็นไป เช่น กำหนดเวลาทำงาน การจ่ายค่าแรงงานขั้นต่ำตามกฎหมายแรงงานกำหนด ถ้าน้ำท่วมควรผ่อนผันการเข้าปฏิบัติงานสายหรือหยุดงานได้ถ้าจำเป็น

นอกจากนี้อาจต้องกำหนดนโยบายการจ้างงานในลักษณะอื่นๆ โดยยึดถือเป็นแนวปฏิบัติ เช่น การพิจารณาบรรจุพนักงานทดลองปฏิบัติงาน เข้าเป็นพนักงานประจำภายใน ๖ เดือน การจ่ายเงินเดือนให้พนักงานเป็นประจำตามกำหนด การให้สวัสดิการแก่พนักงานเจ้าหน้าที่ ฯลฯ^{๒๔}

^{๒๔} เสรี นันทวิวัฒน์, แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเงินเดือน, อุตสาหกรรมสารปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๖, (ธันวาคม ๒๕๒๖) หน้า ๓๔.

๙) การบรรจุและการปฐมนิเทศ (Placement and Orientation)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุและการปฐมนิเทศของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวีง เหนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่าเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วก็ถึงขั้นบรรจุบุคคลเข้าทำงานโดยทั่วไปแล้วจะมีการทดลองปฏิบัติงาน แต่จะต้องไม่เกินระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดและโดยปกติมักเป็นช่วงเวลาประมาณ ๖ เดือน ถึง ๑ ปี แต่จะไม่เกิน ๑ ปี ตาม พ.ร.บ.แรงงาน

ก่อนที่บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุเข้าทำงานจะเริ่มปฏิบัติงาน องค์กรต่าง ๆ มักจะให้การปฐมนิเทศเพื่อให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น ๆ เพื่อเขาจะได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในองค์กรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยทั่วไปแล้วการปฐมนิเทศมีวัตถุประสงค์ให้เกิดความรู้เกี่ยวกับสิ่งต่างๆ ดังนี้

๑. ลักษณะงานในหน้าที่
๒. องค์กร งานส่วนรวมและงานส่วนที่เกี่ยวข้องกับตน
๓. บทบาทของตนที่มีต่อองค์กร
๔. ทำความรู้จักกับพนักงานเก่า
๕. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
๖. การชี้แจงและตอบปัญหาข้อสงสัย

การปฐมนิเทศนอกจากจะช่วยให้เขาได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กร งานในหน้าที่ของตนแล้วยังช่วยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศความสัมพันธ์ทางสังคมในลักษณะการเป็นพวกเดียวกันและก่อให้เกิดความอบอุ่นใจในการทำงานมากขึ้น^{๒๙}

พิทยา บวรวัฒนา ได้กล่าวถึงการปฐมนิเทศไว้ว่าเป็นการให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ประวัติเรื่องราวรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรซึ่งจะส่งผลให้เขาสามารถปรับตัวเข้ากับองค์กรได้อย่างเหมาะสมในระยะเวลาที่รวดเร็วและเชื่อว่าความประทับใจในครั้งแรกนั้นจะมีผลต่อการปรับตัวและประสิทธิภาพของคนและความประทับใจนั้นจะฝังอยู่ในความรู้สึกอยากต่อการเปลี่ยนแปลง (ช่วยในการปรับตัว, สร้างความประทับใจ, สร้างการยอมรับ)^{๓๐}

^{๒๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๕-๑๘๖.

^{๓๐} พิทยา บวรวัฒนา, ทฤษฎีองค์การสาธารณะ, (กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒๗.

๑๐) การพัฒนาและฝึกอบรม (Training and Development)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลด้านการพัฒนาและฝึกอบรมของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ฮาร์บิสันและมายเยอร์ (Harbison and Myers) กล่าวว่า "การฝึกอบรมคือกระบวนการที่จะใช้เสริมความรู้ Knowledge ทักษะในการทำงาน Skill และความสามารถ Capacity ของคนในสังคมหนึ่ง เพื่อที่จะเพิ่มปริมาณผลผลิต Productivity, เพื่อที่จะพัฒนาคุณภาพของผลผลิต Quality, เพื่อลดต้นทุนของงาน Cost, เพื่อลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุอันจะส่งผลต่อการลดต้นทุนที่เกี่ยวข้อง Risk, เพื่อลดอัตราหมุนเวียน Turn Over และการขาดงาน Absenteeism ของคน"^{๓๑}

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่าการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงานเจ้าหน้าที่ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ การฝึกอบรมจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ ก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปในแนวที่ฝ่ายบริหารต้องการ

จุดมุ่งหมายของการฝึกอบรม ก็เพื่อความเจริญก้าวหน้าของหน่วยงาน ซึ่งแบ่งเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. แนะนำวิธีการทำงานและความร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน
๒. พัฒนาการทำงานพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนความรู้ของงาน
๓. สร้างความสนใจ กระตุ้นการทำงาน
๔. พัฒนาฝีมือในการทำงาน
๕. ฝึกฝนให้ทันต่อเทคนิคใหม่ๆ เพื่อให้องค์กรมีความก้าวหน้า
๖. วางมาตรฐานของการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานได้มาตรฐาน
๗. ลดอุบัติเหตุของการทำงาน
๘. ลดค่าใช้จ่าย
๙. เพื่อความก้าวหน้าของพนักงานเจ้าหน้าที่ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น

ประโยชน์ของการฝึกอบรม มีมากมายหลายประการ ดังจะได้กล่าวเป็นข้อๆ

๑. เพื่อชี้ให้เห็นถึงคุณค่าตามลำดับคือ
๒. เพื่อเพิ่มพูนทักษะของพนักงานเจ้าหน้าที่
๓. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงงานใหม่หรือเทคโนโลยีในการผลิตเปลี่ยนไป

^{๓๑} <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=wbj&month=09-01-2008&group=29&gblog=12>, เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๔

๔. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในองค์กรการ เช่น อัตราการผลิตลดลง อุบัติเหตุเกิดขึ้นบ่อย ๆ จนบังเกิดความเสียหาย

๕. ขวัญของการทำงานไม่ดี องค์กรขาดระเบียบวินัย

การฝึกอบรมอาจกระทำได้หลายรูปแบบ เช่น การปฐมนิเทศ (Orientation) การฝึกงาน (On the Job Training) การฝึกทักษะในการปฏิบัติงาน (Skill Training) การฝึกอบรมหัวหน้าหน่วยงาน (Supervisor Training) ฯลฯ และเทคนิควิธีหรือเครื่องมือที่ใช้ก็มีหลายวิธี เช่น การใช้บรรยาย การสาธิต การสัมมนา การประชุม ฯลฯ ซึ่งการใช้การฝึกอบรมรูปแบบและใช้เครื่องมือใด ๆ นั้น ย่อมต้องแล้วแต่ลักษณะของกิจกรรมที่จะให้เกิดการเรียนรู้และทักษะแก่ผู้เข้ารับการอบรม เช่น การฝึกอบรมทักษะการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ ก็อาจใช้ทั้งการบรรยาย การสาธิตและการฝึกปฏิบัติ^{๓๒}

๑๑) การโยกย้ายและการเลื่อนชั้น (Transfer and Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้ายและการเลื่อนชั้นของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

นิพนธ์ ศศิธร ได้กล่าวว่า การโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงจากตำแหน่งหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานยังอีกตำแหน่งหนึ่ง การโยกย้ายตำแหน่งต่างกับการเลื่อนตำแหน่งที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวตั้ง (Vertical move) ซึ่งมีลักษณะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีสถานภาพสูงขึ้นและได้รับค่าจ้างเงินเดือนสูงขึ้นด้วย ส่วนการโยกย้ายตำแหน่งเป็นการเปลี่ยนแปลงตามแนวนอน (Horizontal move) กล่าวคือ จะต้องมียอดเงินเดือนเท่าเดิมและมีปริมาณงานและความรับผิดชอบใกล้เคียงกับตำแหน่งเดิม

สำหรับลักษณะของการโยกย้ายอาจกล่าวได้ว่ามี ๒ ลักษณะ คือ การโยกย้ายถาวรและการโยกย้ายชั่วคราว กล่าวคือ การโยกย้ายถาวรนั้นเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งพ้นจากตำแหน่งเดิม เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่การงานใหม่เป็นการแน่นอนในลักษณะถาวร ส่วนการโยกย้ายชั่วคราวนั้นเป็นการมอบหมายให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งไปปฏิบัติหน้าที่การงานแทนบุคคลใดบุคคลหนึ่งในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งเป็นการชั่วคราว เช่น บุคคลที่ดำรงตำแหน่งเดิมเจ็บป่วย เดินทางไปต่างประเทศ หรือมีภารกิจอื่น ๆ ที่จะต้องปฏิบัติในช่วงระยะเวลาหนึ่ง^{๓๓}

^{๓๒} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๗.

^{๓๓} นิพนธ์ ศศิธร, การจัดระเบียบองค์กร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๕๐), หน้า ๖๗.

ระวาง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงการโยกย้าย (Transfer) หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่ง โดยที่ไม่เปลี่ยนระดับเงินเดือนและระดับชั้นของอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนงานเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถหรือเหมาะสมกับความจำเป็นของงานและบุคลากรในองค์กร

การเลื่อนชั้น (Promotion) หมายถึง การเปลี่ยนตำแหน่งและระดับเงินเดือนมักจะสูงขึ้น ด้วย การเลื่อนชั้นเป็นการให้บุคคลไปดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าเดิม

การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารอย่างหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ เพราะเป็นการสร้างความหวังของผู้ปฏิบัติงานในระดับรอง ๆ ที่จะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานมากขึ้น

วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง มีวิธีสำคัญ ๆ ที่ใช้กันดังนี้

๑. ใช้ระบบคุณธรรม (Merit System) โดยใช้หลักความสามารถของบุคคลไม่คำนึงถึงอายุการทำงาน ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพิจารณา

๒. หลักอาวุโสและประสบการณ์ (Seniority and Experience) โดยถือว่าผู้ปฏิบัติงานมานาน ผู้อาวุโสสูงกว่าจะได้รับการพิจารณาก่อน

๓. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) ใช้วิธีการแต่งตั้งจากพวกพ้องของตนโดยไม่คำนึงถึงความสามารถ ทั้งนี้เพื่อเป็นการตอบแทนสินน้ำใจ^{๓๔}

๑๒) หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง (Functional of Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

พรณี ประเสริฐชูวงศ์และคณะ ได้กล่าวว่าเมื่อพนักงานปฏิบัติหน้าที่นานพอสมควร ก็ต้องมีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีดังต่อไปนี้

๑. ความสามารถในการจัดองค์การ
๒. ความสามารถในการควบคุมระเบียบวินัยในการทำงาน
๓. ความสามารถในการให้คำแนะนำแก่พนักงานเจ้าหน้าที่
๔. ความเป็นผู้นำ
๕. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๖. ความสามารถในการสั่งงาน
๗. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

^{๓๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๘๖-๑๘๘.

๘. ความรอบรู้ในหน้าที่การงานของเขา
๙. คุณสมบัติที่เหมาะสมต่าง ๆ เช่น ความซื่อสัตย์ ความจงรักภักดี
๑๐. การใช้ดุลยพินิจ
๑๑. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๑๒. ความสามารถในการแก้ปัญหา^{๓๕}

๑๓) หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน (Salary Promotion)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

บรรจง อภิตติกุล และสุรินทร์ ม่วงทอง ได้กล่าวถึงหลักเกณฑ์ในการเลื่อนเงินเดือนนั้น ควรคำนึงถึงปัจจัยต่อไปนี้

๑. คุณภาพของงาน
๒. ปริมาณของงาน
๓. ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ
๔. ทักษะที่มีต่องาน
๕. การตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
๖. ความยากลำบากของงาน
๗. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน
๘. ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
๙. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
๑๐. ความสามารถในการเรียนรู้งาน
๑๑. การยอมรับในกฎเกณฑ์ ระเบียบแบบแผน^{๓๖}

๑๔) การจัดสวัสดิการ (Welfare)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่าสวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์และบริการต่างๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรของหน่วยงาน ทั้งในขณะที่บุคลากรยังปฏิบัติงานอยู่ หยุดพักชั่วคราวและในระหว่างพ้นจากงานเพื่อบำรุงขวัญของบุคลากรให้บุคลากรได้ทำงานอย่างมีความ

^{๓๕} พรรณี ประเสริฐชูวงศ์และคณะ, การจัดองค์การและการบริหาร, (พระนคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๑๕), หน้า ๘๑.

^{๓๖} บรรจง อภิตติกุล และ สุรินทร์ ม่วงทอง, หลักการจัดการ, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทวัชรินทร์การพิมพ์จำกัด, ๒๕๒๖), หน้า ๔๖.

สบายใจ มีความพอใจกับงาน สวัสดิการอาจเป็นการให้เงินหรือให้เป็นบริการ ความสะดวกต่าง ๆ ก็ได้ แต่จะต้องเป็นการให้พิเศษเพิ่มเติมจากเงินเดือนหรือค่าจ้างปกติ สวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้อาจเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย ความสะดวกสบายต่าง ๆ การศึกษาและข่าวสารประกอบความรู้ ความมั่นคงในทางการเงิน การพักผ่อนหรือสันทนาการ การแนะนำเมื่อมีปัญหาปรึกษาทั้งในด้านส่วนตัวและครอบครัว โดยการให้ผลประโยชน์หรือความสนใจในส่วนที่เกี่ยวกับชุมชนหรือสังคมทั่วไป

วัตถุประสงค์ของการจัดสวัสดิการ ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน อาจจำแนกออกได้ ดังนี้

๑. เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร
 ๒. เพื่อเป็นสิ่งจูงใจในการจัดหาบุคลากรเข้ามาทำงาน
 ๓. เพื่อบำรุงรักษาบุคลากรให้มีความจงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน
 ๔. เพื่อเพิ่มผลผลิตแก่หน่วยงานให้มีปริมาณเพิ่มขึ้น
 ๕. เพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้งระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร
 ๖. เพื่อลดการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของบุคลากร
 ๗. เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานอุทิศเวลาและแรงงานในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่มากยิ่งขึ้นเพื่อยกมาตรฐานการดำรงชีวิตของบุคลากร
 ๘. เพื่อลดการขาดงาน ลางานและเปลี่ยนงานของบุคลากร
 ๙. เพื่อลดความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ๑๐. เพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยงาน
 ๑๑. เพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรให้อยู่ในสภาพปกติ
- การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร ควรคำนึงถึงผลของสวัสดิการที่จะย้อนกลับมาสู่หน่วยงานเป็นสำคัญ คือหน่วยงานให้สวัสดิการไปเพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคลากรรับแต่ประโยชน์และบริการ โดยไม่ตอบสนองหน่วยงานในด้านการปรับปรุงคุณภาพของการทำงานให้ดีขึ้น สวัสดิการก็ไร้ความหมาย หน่วยงานเสียเงินโดยเปล่าประโยชน์
- แนวทางในการจัดสวัสดิการ โดยทั่วไปจะถือปฏิบัติดังมีรายละเอียดต่อไปนี้
๑. หลักความเสมอภาค ให้สวัสดิการโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด
 ๒. หลักแห่งการตอบสนองความต้องการของผู้รับ ถ้าให้สวัสดิการไม่ตรงตามต้องการ ก็มักจะไม่เกิดประโยชน์
 ๓. หลักแห่งการจูงใจ เพื่อให้เกิดกำลังใจที่จะทำงานโดยมีผลประโยชน์แก่ตนเองและแก่หน่วยงาน
 ๔. หลักแห่งความสะดวกรวดเร็ว ในระบบการจัดสวัสดิการ เพื่อให้ผู้รับสะดวกที่จะรับและไม่ยุ่งยาก ชักช้าเสียเวลา

๕. หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจ การจัดสวัสดิการเรื่องใดถ้าไม่ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็ควรงดเว้น ไม่จัดเสียเลยจะดีกว่า^{๓๗}

๑๕) การนิเทศงาน (Supervision)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการนิเทศงานของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

วัลลภา ชัยพิพัฒน์และคณะ ได้กล่าวถึงการนิเทศงาน คือ กระบวนการติดตามผลงานชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เสนอแนะ อบรม ฝึกสอน สังเกต กระตุ้น แก้ไข และส่งเสริมให้ผู้รับการนิเทศสนใจในงานที่รับผิดชอบและปฏิบัติงานนั้นให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลยิ่งขึ้นโดยมิได้มีการสั่งการโดยตรงมาเกี่ยวข้อง^{๓๘}

ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวถึงการนิเทศงาน คือ หน้าที่ในการนำ การประสานงาน และการสั่งงาน ให้บุคคลปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์

ผู้มีหน้าที่นิเทศงานจะต้องนำทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้ได้ผล ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพภายในเวลาที่ต้องการ โดยจะต้องคอยดูแลบุคลากรปฏิบัติงานและแนะนำวิธีการทำงานด้วย

การตรวจนิเทศงาน ไม่ใช่การตรวจเพื่อจับผิด แต่ตรวจเพื่อปรับปรุงงานให้ดีขึ้นผู้ที่ตรวจนิเทศงานจะต้องมีความสามารถดังนี้

๑. ความรู้ความสามารถในทางเทคนิค เพื่อสามารถแนะนำการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรในหน่วยงาน ในการใช้เทคนิควิธีการต่างๆ ใช้อุปกรณ์ต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

๒. ความสามารถในการอธิบายอย่างมีเหตุผล เพื่อให้บุคลากรเห็นจริงเห็นคุณค่าตามเทคนิควิธีใหม่หรือคำแนะนำนั้นๆ

๓. ความสามารถในทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจคนรู้ว่าจะทำงานร่วมกับคนอื่นได้อย่างไร และเข้าใจในหลักการหรือทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์เป็นอย่างดี

๔. มีความรู้ในการประเมินผลงาน และความรู้ขั้นพื้นฐานของผู้บริหารหรือหัวหน้างาน

การนิเทศงาน มุ่งดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ต่าง ๆ ที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ เพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐานที่ต้องการ ผู้นิเทศงานจะต้องทำทุกอย่างที่เหมาะสม เช่น การปรับปรุงวิธีทำงาน การตรวจตราอุปกรณ์ เครื่องมือ อาคารสถานที่ ให้อยู่ใน

^{๓๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๑-๑๙๓.

^{๓๘} วัลลภา ชัยพิพัฒน์และคณะ, เทคนิคการวางแผนและควบคุม, (พระนคร : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, ๒๕๑๕), หน้า ๑๔๑.

สภาพใ้การได้อยู่เสมอ การศึกษาคุณภาพของงาน คุณภาพของบุคลากร ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้งานตามเป้าหมาย ทั้งคุณภาพและปริมาณ^{๓๙}

๑๖) การให้ออกจากงาน (Working Leave)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการให้ออกจากงานของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวัง เหนทรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่าเมื่อมีการรับคนงานเข้ามาทำงานในองค์กรแล้วเป็นเรื่องธรรมดาที่จะต้องมีการให้พนักงานเจ้าหน้าที่ออกจากการงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น เกิดจากความบกพร่องของพนักงานเจ้าหน้าที่ หรืออาจเกิดจากองค์กรนั้นๆ ไม่จำเป็นต้องใช้กำลังคน การให้ออกจากงานอาจเกิดจากกรณีใดกรณีหนึ่งซึ่งจะได้อธิบายรายละเอียดดังต่อไปนี้

๑. การลาออก (Resignation) เนื่องจากความประสงค์ของพนักงานเจ้าหน้าที่เองซึ่งอาจจะเกิดขึ้นด้วยสาเหตุต่างๆ กัน เช่น ได้งานที่ดีกว่า ได้รับเงินเดือนน้อย ไม่ได้รับความยุติธรรม เห็นว่างานที่ตนทำอยู่ไม่ก้าวหน้า

๒. การลดจำนวนพนักงาน (Lay off) เนื่องจากองค์กรเห็นว่าจำนวนคนงานมีมากกว่างานที่ทำอยู่ จึงลดจำนวนคนงานลง การลดจำนวนพนักงานอาจกระทำเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่างๆ ดังต่อไปนี้

- ๒.๑) โครงการหรืองานที่ได้กระทำสิ้นสุดลงแล้ว
- ๒.๒) ไม่มีงบประมาณจะจ้างอีกต่อไป
- ๒.๓) ได้นำเอาเทคโนโลยีเข้ามาใช้แทนแรงงานคน
- ๒.๔) มีการปรับปรุงระบบหน่วยงานใหม่

๓. ปลดเกษียณอายุ (Retirement) เนื่องจากองค์กรเห็นว่าพนักงานเจ้าหน้าที่มีอายุมากและอยู่ในสภาพที่ควรออกไปพักผ่อนได้แล้ว จึงให้ออกจากงาน โดยทั่วไปแล้วจะเกษียณอายุเมื่ออายุได้ ๖๐ ปี แต่บางหน่วยงานอาจกำหนดเป็น ๕๕ ปี หรือ ๖๕ ปีก็มี ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่ว่าสังคมนั้นๆ จะกำหนดว่าอายุเท่าใดจึงจะถือว่าเข้าวัยชรา

๔. การไล่ออก (Discharge) เป็นการให้ออกจากงานวิธีสุดท้ายและถือว่าเป็นวิธีรุนแรงที่สุด ผู้ที่ถูกไล่ออกมักกระทำผิดระเบียบอย่างรุนแรง

๕. การตาย (Death) เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ตายก็ต้องให้ออกจากงาน เพื่อหาบุคคลอื่นมาทำหน้าที่แทน โดยทั่วไปเมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ขององค์กรตาย องค์กรนั้นๆ จะต้องปฏิบัติ

^{๓๙} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๓-๑๙๔.

ตามกฎหมายและระเบียบข้อตกลงต่าง ๆ เช่น ต้องจ่ายเงินเดือนต่อไปอีก ๑ เดือน หรือมากกว่า จ่ายเงินสะสม เงินบำเหน็จ ตลอดจนค่าใช้จ่ายในงานศพด้วย^{๔๐}

๑๗) แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relation)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับแรงงานสัมพันธ์ของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

เกษมสันต์ วิลาวรรณ ได้กล่าวว่าแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความเกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติต่อกันระหว่างนายจ้าง องค์กรนายจ้าง กับลูกจ้าง องค์กรลูกจ้าง ตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนออกจากงาน เช่น การทำสัญญาจ้างแรงงาน การมอบหมายงาน การควบคุมการทำงาน การทดลองงาน การปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานการจ่ายค่าจ้างการอบรมพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน การลงโทษการพิจารณาความดีความชอบ การโยกย้าย การยื่นข้อเรียกร้อง การเจรจาข้อเรียกร้อง การนัดหยุดงาน การปิดงาน เป็นความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันเพียง ๒ ฝ่าย คือนายจ้าง กับลูกจ้าง เรียกว่าแรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี อย่างไรก็ตามหากนายจ้างและลูกจ้างมีความขัดแย้งกัน มีข้อพิพาทแรงงาน หรือต้องการให้ภาครัฐเข้าไปมีส่วนร่วมในระบบแรงงานสัมพันธ์ด้วย จะมีฝ่ายที่ ๓ คือภาครัฐเข้าไปในระบบแรงงานสัมพันธ์ เรียกว่า แรงงานสัมพันธ์ระบบทวิภาคี ลักษณะกิจกรรมที่ภาครัฐจะเข้าไปร่วมด้วย เช่น การเจรจาแก้ไขข้อขัดแย้ง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแรงงาน การเข้าไปส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ การร่วมเป็นคณะกรรมการไตรภาคีต่างๆ^{๔๑}

มาลินี วนาไสว ได้กล่าวว่าแรงงานสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับคนงานหรือสหภาพแรงงาน ที่เกี่ยวกับสิทธิและผลประโยชน์ในการทำงาน เช่น การเจรจาต่อรองร่วมกัน การบริหารแรงงานให้เป็นไปตามสัญญาการว่าจ้างแรงงาน การบริหารงานบุคคล การจัดการเกี่ยวกับกำลังคน และเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงาน^{๔๒}

ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวว่าแรงงานสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ในลักษณะต่างๆ ระหว่างคนงานหรือบุคลากรในหน่วยงานกับผู้บริหารหรือผู้จัดการและในปัจจุบันได้รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงานด้วย

ฝ่ายบริหารบุคคล จะต้องศึกษาวิชาแรงงานสัมพันธ์ ศึกษาศิลปะแห่งการอยู่ร่วมกันการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เพื่อผลิตสินค้าและบริการ เป็นการศึกษาเพื่อเข้าใจ

^{๔๐}ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว, ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ, หน้า ๑๙๔-๑๙๕.

^{๔๑}เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๖.

^{๔๒}มาลินี วนาไสว, ธุรกิจกับการบริหารแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมาราช, ๒๕๒๓), หน้า ๒๐๗.

ปัญหาที่เกี่ยวกับการผลิต การจ้าง การใช้และการบริหารแรงงานให้เข้าใจวัตถุประสงค์และวิธีการที่นายจ้างจัดตั้งและบริหารองค์การของตน เพื่อแสวงหาและคุ้มครองประโยชน์ของแต่ละฝ่ายตลอดจนมาตรการของรัฐที่จะประสานประโยชน์ของทั้งสองฝ่ายเข้าด้วยกัน

การที่จะมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างลูกจ้างหรือบุคลากรในองค์การกับนายจ้าง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ มีสิ่งที่จะต้องพิจารณาหลายประการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ได้แก่

๑. ให้โอกาสในความก้าวหน้าของบุคลากรในหน่วยงานมากที่สุด
๒. รักษาระดับค่าจ้างที่มั่นคง มีโครงสร้างของค่าจ้างเงินเดือนที่ดี
๓. ช่วยเหลือบุคลากร ในด้านความปลอดภัย สุขภาพอนามัยและการกินอยู่
๔. พัฒนาบุคลากรทุกระดับชั้น เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ
๕. จัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ เลือกบุคคลที่มีความสามารถไว้ในตำแหน่งที่

เหมาะสมเท่าที่จำเป็น

๖. มีหลักประกันสิทธิของบุคลากรในอันที่จะอุทธรณ์คำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานเพื่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ในปัจจุบันนี้ แรงงานสัมพันธ์จะอ้างถึงความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับสหภาพแรงงาน (Labor Union) ประเทศต่างๆ ที่เจริญแล้ว คนงานเกือบทุกคนจะเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน ค่าจ้างและเงื่อนไขของการจ้างงานจะถูกเจรจา โดยผ่านทางกระบวนการที่เรียกว่า “การเจรจาทอรอง” (Bargaining) ระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายบริหาร

สหภาพแรงงาน เป็นกลุ่มคนกลุ่มหนึ่ง ซึ่งก็คือพนักงาน คนงานในสังคมที่คาดหวังว่าพวกเขาจะได้รับผลตอบแทนเพิ่มขึ้น ได้รับหลักประกันความมั่นคงของงาน ได้รับการคุ้มครองจากการกระทำที่ไม่เป็นธรรมจากฝ่ายนายจ้าง ได้มารวมตัวหรือสมัครเป็นสมาชิกกับสหภาพแรงงานเป้าหมายอันสำคัญของสหภาพแรงงานจะอยู่ที่เรื่องค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ^{๔๓}

๑๘) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง (Relation between Employer and Employee)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ไว้ว่า ถ้าเป็นไปในทางที่ดีย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานประสิทธิภาพของงานจะมีมากขึ้น แต่ถ้าความสัมพันธ์ไม่ดีย่อมก่อให้เกิดความขัดแย้งประสิทธิภาพของงาน

^{๔๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๙๕-๑๙๖.

ตกต่ำ ทำลายความเป็นระเบียบของสังคม คุณภาพของผลิตภัณฑ์ต่ำลง ก่อให้เกิดความเสียหายแก่โรงงาน ทำให้โรงงานมีรายได้ลดลง ลูกจ้างไม่ตั้งใจทำงานและอาจสืบต่อถึงสภาพเศรษฐกิจของประเทศเสียหาย รัฐมีเงินตราเข้าประเทศลดลงเก็บภาษีได้น้อย ฐานะเศรษฐกิจของประเทศทรุดโทรม ดังนั้นแรงงานสัมพันธ์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง มูลเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาแรงงานระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างก็คือ

๑. นายจ้างไม่ปรับสภาพการจ้าง เช่น ไม่ปรับค่าจ้างแรงงานให้เป็นไปตามสภาพค่าครองชีพที่สูงขึ้น ไม่มีวันหยุด ไม่มีสวัสดิการ

๒. นายจ้างขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ทำให้ไม่เกิดความเป็นกันเองและแลดูห่างเหินกันจนเกินไปกับลูกจ้าง

๓. นายจ้างขาดความรู้ทางด้านกฎหมายแรงงาน หรือไม่สนใจกฎหมาย การทำงานจึงมุ่งเอาแต่ประโยชน์อยู่ตลอดเวลา โดยเน้นแต่ความเอาใจเอาเปรียบทุกวิถีทาง

๔. ไม่มีระบบการร้องทุกข์และไม่สนใจในการรับเรื่องราวการร้องทุกข์จากลูกจ้างปัญหาต่างๆ ที่ลูกจ้างต้องการจะบอก นายจ้างกลับไม่ใยดีและไม่รับฟัง

๕. ไม่มีหลักการสนใจในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ชอบใช้อารมณ์ และกระทำอะไรเอาแต่ใจตนเอง ขาดความนึกคิด ไม่รับฟังความคิดเห็นผู้อื่น

๖. ไม่เคารพในสิทธิและเสรีภาพของผู้อื่น ขาดการยกย่องให้เกียรติซึ่งกันและกัน^{๔๔}

๑๙) การบริหารจัดการ (Management)

จากการทบทวนปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการบริหารจัดการของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงรายละเอียดดังนี้

ระวิง เนตรโพธิ์แก้ว ได้กล่าวเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ว่า เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกขับเคลื่อน และตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวลผลกัตัน และกำกับปัจจัยต่างๆ ทั้ง ๓ ประการ ให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ทรัพยากรในการบริหารทั้ง ๔ ประการนี้มีความสำคัญต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากไม่ว่าหน่วยงานใดที่จะประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี หากขาดเสียซึ่งการบริหาร ๔M's ที่ดีใน ข้อหนึ่งข้อใดก็จะทำให้งานนั้นเกิดอุปสรรคและข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อกันและจะทำให้การทำงานนั้นไม่ตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้นๆ และการทำงานของผูปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่จะมีกระบวนการบริหารหรือการจัดการที่ดี

^{๔๔} อ่างแล้ว, หน้า ๑๙๖-๑๙๗.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ ให้ความหมายของการบริหารจัดการว่าหมายถึง กระบวนการของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์การการทำงานร่วมกันโดยใช้บุคคลและทรัพยากร อื่นๆ หรือเป็นกระบวนการออกแบบและรักษาสภาพแวดล้อมมีบุคคลทำงานร่วมกันในกลุ่มให้ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๔๔}

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น การบริหารจัดการจึงเป็นกระบวนการของกิจกรรมที่ ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาช่วยบริหารเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ องค์การ ประเด็นสำคัญของการบริหารจัดการ มีดังนี้

- ๑) การบริหารจัดการสามารถประยุกต์ใช้กับองค์การใดองค์การหนึ่งได้
- ๒) เป้าหมายของผู้บริหารทุกคน คือ การสร้างกำไร
- ๓) การบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มผลผลิต (productivity) โดยมุ่งสู่ประสิทธิภาพ (efficiency) คือ วิธีการใช้ทรัพยากรโดยประหยัดที่สุด และมีประสิทธิผล (effectiveness) คือ บรรลุ เป้าหมายคือประโยชน์สูงสุด

๔) การบริหารจัดการที่สามารถนำมาใช้สำหรับผู้บริหารในทุกระดับชั้นขององค์การ กระบวนการบริหารจัดการ (management process) หมายถึง กระบวนการเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมายขององค์การ โดยมีขั้นตอน ดังนี้ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ การควบคุม การใช้ทรัพยากรต่างๆ ขององค์การ ทรัพยากรประกอบด้วยมนุษย์ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเงิน ตลอดจนทรัพยากรข้อมูลขององค์การ

การนำกระบวนการบริหารมาใช้ในโลกยุคโลกาภิวัตน์นี้ เป็นการเปิดกว้างอย่างยิ่ง สำหรับผู้บริหาร คือ ถือว่าในการบริหารไม่จำเป็นจะต้องกำหนดตายตัวว่าจะใช้เทคนิคใด ใช้กระบวนการใด เพราะมันขึ้นอยู่กับสถานการณ์และเป้าหมายของงานเป็นสำคัญ สถานภาพ ของผู้บริหารเองก็จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และโอกาสเช่นกัน

ผู้บริหารเองจะต้องมีความรู้จริงในทุกกระบวนการ แต่การที่จะนำมาใช้นั้นขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมดังกล่าวแล้วนี้เป็นหลักการบริหารที่สำคัญในโลกสมัยนี้และเราควรปรับหรือสิ่งที่ ไม่เหมาะสมออกไป

สมบัติ กุสุมาวลี ได้กล่าวถึง การจัดการ หรือ การบริหาร คือ การใช้กลยุทธ์เชิงรุกที่มี ความสัมพันธ์กันอย่างต่อเนื่องในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร นั่นคือบุคคลที่ทำงานทั้งกรณีทำงานร่วมกันและกรณีทำงานคนเดียวเพื่อบรรลุเป้าหมายใน การประกอบธุรกิจใดๆ กลยุทธ์ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วไป ตามเวลาและสถานการณ์ จึงต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงตลอดเวลา ด้วยเหตุนี้ในธุรกิจ หลากหลายประเภทและขนาดจึงมีแผนกหรือหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการจัดการทรัพยากร มนุษย์โดยเฉพาะ ซึ่งขนาดของแผนกหรือหน่วยงานนั้น จะมากน้อยก็ขึ้นอยู่กับขนาดของธุรกิจ

^{๔๔}ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, หน้า ๑๘.

เองรวมถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ด้วยว่าสำคัญยิ่งยวดมากน้อยเพียงใด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทั้งทฤษฎีในเชิงวิชาการและแบบปฏิบัติในธุรกิจที่ศึกษาวิธีการบริหารแรงงานทั้งในภาคทฤษฎีและปฏิบัติ^{๔๖}

รีดเดอร์ (Reeder) ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด สิ่งหนึ่ง ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคล รวมไปถึงการศึกษาองค์กรต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไป โดยที่ Reeder ได้แสดงให้เห็นว่า การกระทำของบุคคลนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ ดังนั้น จากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา ๒๕ ปีของ Reeder พบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง (Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคล ซึ่งในเรื่องการกระทำพฤติกรรมของบุคคลเกี่ยวกับการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิดและแนววินิจฉัยในพฤติกรรม โดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อถือและความไม่เชื่อถือ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ จะได้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆ หลายรูปแบบ เพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม และ Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆ รวม ๓ ประเภท คือ ปัจจัยดึง ปัจจัยผลัก และปัจจัยสามารถ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้^{๔๗}

๑) ปัจจัยดึง (Pull Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

(๑) เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้น ผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้า และพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

(๒) ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้น เป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคม ในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อถือที่ตนยึดมั่นอยู่ ซึ่งความเชื่อเหล่านี้ พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่า ความเชื่อ คือ การยอมรับข้อเสนอลักษณะใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริง ความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจ

^{๔๖} สมบัติ กุสุมาลี, *บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร ?*, โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ประชาชาติธุรกิจ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕, หน้า ๖.

^{๔๗} Reeder, William W., *Leadership Development in a Mormon Community*, (New York : Wiley, 1968), pp.1-7.

ในบุคคล ซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้น แต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

(๓) ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเอง ค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งที่มีลักษณะถาวร ค่านิยมของมนุษย์ จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบ ค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจ ในกรณีที่ว่า การกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

(๔) นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้ว สืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้น ส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

๒) ปัจจัยผลัก (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้ คือ

(๑) ความคาดหวัง (Expectation) คือ ทำที่ของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเอง โดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนับถือ ปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้น ในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและทำที่ของบุคคลอื่นด้วย

(๒) ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจาก เขารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

(๓) การบังคับ (Force) คือ ตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้น เพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจจะกระทำสิ่งนั้น เขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่ แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

๓) ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ดังนี้

(๑) โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่า สถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

(๒) ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยทั่วไป และการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

(๓) การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่า จะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้นๆ

แมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ได้ศึกษาเรื่องการกระทำของมนุษย์ (Human Action) โดยให้คำจำกัดความว่าเป็นพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งที่เปิดเผย ลึกลับ ซึ่งบุคคลผู้กำหนดให้มีความหมายเป็นส่วนตัวและตามแนวคิดของ Weber นั้นสามารถแสวงหาความเข้าใจในระดับความหมายที่เกิดขึ้นได้ ๒ ประการ คือ^{๔๘}

๑) ความหมายส่วนตัวจากการกระทำของบุคคลหนึ่ง สามารถเข้าใจได้จากการสังเกตโดยตรง

๒) มีการเข้าใจสิ่งเร้า เราสามารถแสดงความรู้สึกรวมถึงตัวเราเองได้ โดยการให้เหตุผล ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์ของผู้กระทำ หรือถ้าการกระทำของบุคคลไม่มีเหตุผลแล้วอาจจะเข้าใจส่วนประกอบแห่งอารมณ์ที่มีการกระทำเกิดขึ้น โดยอาศัยการเข้าไปมีส่วนร่วม มีความเห็นอกเห็นใจต่อมนุษย์ด้วยกัน ผู้สังเกตไม่จำเป็นต้องมีส่วนเห็นด้วยกับทฤษฎี หรือจุดมุ่งหมายขั้นสูงสุดหรือค่านิยมของผู้กระทำ แต่โดยทางสติปัญญาแล้วเราอาจจะเข้าใจในสถานการณ์และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องได้

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่สนับสนุนการบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการบริหารงานบุคคล เพราะ เป็นปัจจัยต่อการดำเนินงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี รวมทั้งปัจจัยนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้งานสำเร็จไม่มีปัญหาและมีประสิทธิภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนหลักอิทธิบาท ๔ มีนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายของหลักอิทธิบาท ๔

ในพระไตรปิฎก พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย เอกกนิบาต กล่าวไว้ว่า พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท ๔ ประการ คือเจริญอิทธิบาทประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๔๙} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะ^{๕๐} หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทำดียิ่งขึ้น

^{๔๘} Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, (New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974), p. 154.

^{๔๙} อ.จ.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๕๐} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม ฉันทสมาธิ^{๕๑} หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญูณธาตุที่สมกันและปรานสังขาร หมายถึงความเพียรที่มุ่งมั่น (ปราน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๕๒} ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุทธาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยะผละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิ สมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)

สัมมปปธาน ๔ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (๑)สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือ เพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒)ปหานปธาน เพียรละหรือ เพียรกำจัดอกุศลที่เกิดแล้วให้ลดและหมดไป (๓)ภาวนापธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (๔)อนุรักษนปธาน เพียรอนุรักษหรือเพียรรักษาและส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนาจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๕๓}

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปญฺโณ) ได้ให้ความหมายของอิทธิบาทว่า แยกเป็นอิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ ส่วนคำว่า บาท แปลว่า ฐาน เซึ่งรอง ดังนั้น อิทธิบาทจึงแปลว่า รากบานแห่งความสำเร็จซึ่งมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๕๔}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔^{๕๕} สรุปได้ว่าหลักธรรมที่ไม่เคยล้าสมัย หรือหลักธรรมอันเป็นหลักแห่งความสำเร็จ หรือทางแห่งความสำเร็จ ๔ ประการที่ในปัจจุบันแม้เราจะหลงลืมกันไปบ้างว่า คืออะไร แต่ถ้าหากได้ย้อนรำลึกกันบ้างว่ามีอะไร และคืออะไร จะเห็นได้ว่าหลักธรรมอายุ ๒ พันกว่าปีนี้ ไม่มีคราวใดที่จะเรียกว่าล้าสมัย

- ๑) ฉันทะ เพราะเหตุว่าทรงรักสิ่งที่ทรงทำ จึงได้ทำสิ่งที่ทำอยู่ในขณะนี้
- ๒) วิริยะ คือความพากเพียร ความพยายามไม่ย่อท้อ
- ๓) จิตตะ คือความเอาพระทัยจดจ่อในสิ่งที่ทรงทำ เพราะฉะนั้นท่านจึงทำได้
- ๔) วิมังสา ทำงานแล้วไม่ทิ้ง คอยตรวจสอบ ทบทวน ไตร่ตรอง พิจารณา

^{๕๑}ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๕๒}อ.ญ.ปญจก.(ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

^{๕๓}ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๕๔}พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปญฺโณ), **การทำงานที่เป็นสุข**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^{๕๕}ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๑๐/๘๐-๘๑

ดังนั้น หลักความสำเร็จ ปฏิบัติตามหลักธรรม ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการ ที่เรียกว่า อธิธัมมา (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ : รักงาน (การเห็นคุณค่า ความรัก ความพอใจ)

คือ มีใจรัก พอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่ง กิจหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอย่างใดรางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ : สู้งาน (ความเพียร เห็นเป็นความท้าทาย ใจสู้ ขยัน)

คือ พากเพียรทำ ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดยอ ก้าวไปข้างหน้าจนกว่าจะสำเร็จ

๓. จิตตะ : ใส่ใจงาน (ความคิด อุทิศตัวต่องาน ใจจดจ่อ จริงจัง)

คือ เอาจิตผูกใจ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยจิตใจให้ ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ ทำกิจหรืองานนั้นอย่างอุทิศตัวอุทิศใจ

๔. วิมังสา : ทำงานด้วยปัญญา (ไตร่ตรอง พิสูจน์ ทดสอบ ตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข)

คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกิน เลียบบกพร่องขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง เป็นต้น เพื่อจัดการและดำเนินงานนั้นให้ได้ผลดียิ่งขึ้นไป^{๕๖}

สุชีพ ปุญญานุภาพ ได้ให้ความหมายของอธิธัมมา ๔ ไว้ ๒ ทาง คือ ทางหนึ่ง แปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงฤทธิ์ อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ^{๕๗}

จากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอธิธัมมา ๔ จากพระไตรปิฎกและผู้ที่ ให้แนวคิดต่างๆ เกี่ยวกับหลักอธิธัมมา ๔ จึงสามารถอธิบายรายละเอียดได้ดังนี้

ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎก พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ กล่าวว่าหลักอธิธัมมาที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอธิธัมมา อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม บรรเทาความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม บรรเทาความ เพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด

^{๕๖} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), ธรรมนุชชีวิตร, พิมพ์ครั้งที่ ๔๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๕), หน้า ๔๐.

^{๕๗} สุชีพ ปุญญานุภาพ, คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๙.

พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า ฉันทสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๕๘}

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นไฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริยัม สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ทอดย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยทริยัม วิริยพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุ นั้น จึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๕๙}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลुरुธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุ นั้น จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๖๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวว่า ฉันทะ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรัก ความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้อาภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นๆ เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละ

^{๕๘} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๖/๒๙๔.

^{๕๙} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๗/๒๙๔.

^{๖๐} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๙๕.

อย่างกันกับอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพเสวยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าเป็น ตัณหา ความอยากของฉันทะนั้น ให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอ้อมใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำ บรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัส เป็นความจำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบาน ผ่นออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้ สิ่งนั้นมาให้ตนเสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่พองขยายของตัวตน เป็นความจำ ชื่นใจที่เศร้าหมองหมกหมักตัวกีดกันกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวง แหน ห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง

ถ้าสามารถปลุกเร้าให้ฉันทะเกิดขึ้น อย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าดีงาม ความ สมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อ เร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นมั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบ สม่าเสมอ ไม่ซำนไม่ส่าย ฉันทสมาริจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขาร คือ ความ เพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย^{๖๐}

ปิ่น มุกกันต์ ได้ให้ความเห็นว่า จุดเริ่มต้นของการทำงานอยู่ที่ใจ ตามความเข้าใจของ คนทั่วไปเอาการ “ลงมือ” เป็นการเริ่มต้นนั้นความจริงยังไม่ถูกแท้ ที่ถูกแล้วต้อง “ลงใจ” ก่อน “ลงมือ” พุดง่าย ๆ คือ ทำใจเราเองเสียก่อน ความมุ่งหมาย คือ ทำใจให้เกิดฉันทะ คือ มีความรัก งานหรือพอใจกับงานที่จะทำ เมื่อใจรักแล้วจะได้ทำด้วยความเต็มใจและบุคคลจะเกิดความรักใน งานนั้นต่อเมื่อได้เห็นผลงานว่า ถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียหายอย่างไร เมื่อเห็นผลได้เสียแล้ว ฉันทะ ย่อมจะเกิดขึ้น^{๖๑}

วิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายถึงความพอใจในงาน คือ ภาวะการมีอารมณ์ใน ทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงานจะส่งผลถึง ขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต^{๖๒}

^{๖๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

^{๖๑} ปิ่น มุกกันต์, มงคลชีวิต ภาค ๒, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗๕.

^{๖๒} วิชัย โสสุวรรณจินดา, ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๑.

วิญญู อัครนารักษ์ ได้ให้ความเห็นว่า การที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานของตนและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้^{๖๔}

๑) ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ ทั้งนี้รวมถึงว่าองค์กรนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร

๒) สภาพที่ทำงานที่ดี สภาพที่ทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

๓) โอกาสที่จะก้าวหน้า คนทุก ๆ คนมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าจะเป็นงานอะไรก็ตาม ไม่ใช่เพียงแต่เงินเดือนเท่านั้น ที่เป็นสิ่งสำคัญ จะต้องคำนึงอีกด้วยว่างานนั้นจะมีอนาคตไปได้ไกลแค่ไหน

๔) วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่าสิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์อย่างแท้จริง เราก็ตั้งใจทำงานสิ่งนั้นยิ่งกว่างานที่ไม่มีประโยชน์

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่ว สุมโน) ได้ให้ความเห็นว่า ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือ ความเบื่อหน่ายไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้าเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นแล้วมีอันให้ไปต่าง ๆ เมื่อจิตเกิดความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้ว จะปรากฏว่างานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็นมาก งานเบา ก็กลายเป็นงานหนัก เกิดความรวนเร ที่สุดก็ทอดทิ้งทำไม่สำเร็จ ต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่หน้าเบื่อ ก็จะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน ที่ยากก็กลายเป็นง่าย ดังนั้น จึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นเสียก่อน^{๖๕}

เปล่งศรี อิงคนินันท์ ได้ให้ความเห็นว่า บุคคลเมื่อมีความพอใจในการทำงาน จะเกิดความตั้งใจในการทำงานและเต็มใจที่จะอุทิศเวลา ร่างกายและความคิดของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน^{๖๖}

^{๖๔}วิญญู อัครนารักษ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยจังหวัดสตูล, ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, (คณะพัฒนาสังคม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๗), หน้า ๒๐.

^{๖๕}พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ (เหล่ว สุมโน), ทางแห่งความสำเร็จ, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๓.

^{๖๖}เปล่งศรี อิงคนินันท์, การทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด, (กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖), หน้า ๒๗.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ ได้ให้ความเห็นว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจจะก่อให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร^{๖๗}

สรุปได้ว่า ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) หมายถึง พฤติกรรมแสดงถึงการมีความรักในงานที่ทำ มีความพึงพอใจ มีความรู้สึกจริงใจ มีความผูกพัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมาย มีความหมายต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อองค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไปอย่างสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎก พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ กล่าวว่า หลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ปรองคจติไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ปรองคจติไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความภิชัยโยยยิ่งความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร

วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนี้ว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๘}

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะ
สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธินทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

^{๖๗} ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, ๒๕๓๐), หน้า ๑๓๐.

^{๖๘} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๕๕.

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๙}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ

การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำให้งาม ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๗๐}

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายว่า ความเพียรได้แก่ความอาจหาญ แก่กล้า บากบั่นก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้อะไรสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลู่ถึงได้ ยากนักมีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปี เท่านี้เดือน เขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลาเป็นปีก็หมดแรง ถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบ คู่ไปด้วยกัน^{๗๑}

พระเทพวิสุทธิญาณ (ไพฑูริย์ สุขุมคโธ) ได้อธิบายว่า วิริยะ แปลว่า ความเพียร ประกอบความดี มีความขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุความพอใจไม่ให้ท้อถอยในการทำงาน เพราะว่างานทุกชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะสำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้เบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมถว ปุริโส ยาว อตถสุส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”^{๗๒}

เชวง เพ็ญจันทร์ ได้กล่าวว่า วิริยะนี้มีความจำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ซึ่งเปรียบเสมือนน้ำมันเชื้อเพลิง อันจำเป็นสำหรับรถยนต์ วิริยะนี้เป็นคุณธรรมที่มีอยู่ในใจ ไม่ย่อท้อ รวมถึงความกล้า ความเพียรนี้มีได้หมายความว่าทำงานไม่หยุด แต่หมายถึงถึง

^{๖๙} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๗๖.

^{๗๐} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๗๗.

^{๗๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๘๔๓.

^{๗๒} พระเทพวิสุทธิญาณ (ไพฑูริย์ สุขุมคโธ), อธิบายธรรมวิภาค ประการที่ ๑, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘), หน้า ๘๔-๘๕.

กังวลใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยงการงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุดก็หยุดได้แต่ในใจนั้นยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น^{๗๓}

พ. สุวรรณ ได้อธิบายว่า วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานให้ทำกิจต่าง ๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคน ๆ นั้น เป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้งการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ ย่อมได้ชื่อว่า มีวิริยะ หรือมีความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนคนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนติดเป็นนิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้^{๗๔}

ปิ่น มุกทุกันต์ กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความเกียจคร้านมาเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จ โดยปกติคนเกียจคร้านเป็นคนขลาดต่อเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เรียกว่าชอบอ้างกลัวร้อน กลัวหนาว กลัวแดดลมฝน กลัวหิว กลัวเหนื่อย ฯลฯ รวมความว่า คนเกียจคร้านคือคนขลาด คนกลัว ส่วนคนที่มีวิริยะเป็นคนกล้า คือ กล้าสู้กับความยากลำบากและเหตุธรรมชาติ เพื่อทำงานให้เสร็จสิ้นไป งานทุกอย่างจำเป็นต้องใช้ความเพียร ส่วนงานอย่างใดจะต้องใช้ความเพียรมากน้อยเพียงใด ย่อมแล้วแต่ความมากน้อยหรือความยากง่ายของงานนั้น งานใดเล็กน้อยหรือมีความยุ่งยากน้อย มีความเพียรแต่น้อยก็เพียงพอที่จะทำให้งานสำเร็จได้ แต่งานใดเป็นงานใหญ่หรือยุ่งยากมาก ผู้ทำก็ยิ่งต้องมีความเพียรมากจึงจะสำเร็จได้^{๗๕}

ทองคุณ หงส์พันธ์ ได้กล่าวว่าการฝึกหัดตนให้เป็นคนขยันขันแข็ง และมีความเพียรพยายาม อาจฝึกได้ดังต่อไปนี้^{๗๖}

๑) ให้เป็นที่ชอบนิสัย “ทำเดี๋ยวนี้” สิ่งใดที่สามารถทำได้ จงรีบทำทันทีในวันนั้น ไม่ปล่อยให้ข้ามวัน

๒) มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าเราสามารถพบว่า เราขาดขวัญหรือกำลังใจ เราก็ควรที่จะตั้งความหวังของเราเอง หมั่นคิดว่าเวลาที่ผ่านไปมีประโยชน์ ไม่ปล่อยให้ผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

^{๗๓} เชาวน์ เพ็ญจันทร์, *แนวทางในการค้นหาบุคลิกภาพธรรมชาติไทย*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๘), หน้า ๒๑.

^{๗๔} พ. สุวรรณ, *โพชฌงค์ พุทธศาสดาต่ออายุ*, (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๑), หน้า ๖๐-๖๑.

^{๗๕} ปิ่น มุกทุกันต์, *บันทึกธรรม*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๘๗.

^{๗๖} ทองคุณ หงส์พันธ์, *วิธีการแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคน และครองงาน*, (นครราชสีมา : สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๓๕๘.

๓) รู้จักศิลปะในการทำงาน รักงานที่ทำและมีความอดทนในการทำงาน มีความเพียรพยายามในการทำงาน

๔) ไม่อ้างเหตุใด ๆ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงาน เช่น อ้างว่ายังเข้าอยู่ ค่าแล้ว ดึกแล้วควรจะพักผ่อน ฯลฯ ผู้ที่ขยันขันแข็งยอมสละเวลาให้กับการทำงานแม้จะล่วงเวลาชั่วโมงทำงาน หรือบางคนก็ชอบเอางานไปทำต่อที่บ้าน

๕) ฝึกความกระตือรือร้นและลงมือทำงาน ด้วยความกระฉับกระเฉง ไม่เฉื่อยชา จะหยุดทำงานชั่วขณะก็เพื่อพักผ่อน

วิเชียร รักการ กล่าวว่า ความเพียรเป็นลักษณะของอุตสาหกรรม คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความอุตสาหกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบากบั่น ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ ความกระตือรือร้นและความจริงใจในการทำงานและความมีระเบียบวินัย^{๗๗}

บุญทัน ดอกไธสง ได้ให้ความหมายของความขยันว่า คือ การพากเพียรพยายามในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตามหรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติและความขยันขันแข็งนั้นจะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่วประเทศ เนื่องจากความขยันขันแข็งเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้ชาติมีอยู่มีกิน ความขยันหมั่นเพียรจึงเป็นหลักสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นของบุคคลนั้น^{๗๘}

สรุปได้ว่า วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคนทำงานด้วยความเข้มแข็ง ขยัน และอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ ไม่ปล่อยเวลาให้ล่วงเลยโดยเสียเปล่า มีความกระตือรือร้นต่อการทำงาน มีความพยายามที่จะทำงานในสิ่งที่ตนทำไม่ได้ สอดคล้องกับแนวทางหรือทิศทางที่หน่วยงานนั้นกำหนดเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

^{๗๗}วิเชียร รักการ, วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๓๖.

^{๗๘}บุญทัน ดอกไธสง, กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ริชดา, ๒๕๒๙), หน้า ๑๓๔.

จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎก พระอภิธรรมปิฎก วิกังค์ กล่าวว่า หลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับจิตตะ ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม прารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม прารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

จิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๗๙}

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญูณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๐}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธวิญญูณขันธ ของบุคคลผู้บรรลู่ธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๘๑}

^{๗๙} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๒/๒๗๗.

^{๘๐} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๓/๒๗๗.

^{๘๑} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๔/๒๗๘.

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้บรรยายไว้ว่า ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝึกฝนได้แก่ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้น งานนั้น จะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุ่ยวงอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่ว่าง ทำจนลืมนอน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ย่อมช่วยให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็นจิตตสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดเป็นปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๔๒}

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ) ได้อธิบายว่า จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึง กำลังจิต กำลังสมาธิ หรือคุณภาพจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิต เรียกว่า กำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเฟื่องไปถึงแก่ส่วนที่อบรมดีแล้ว คือ จิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน^{๔๓}

ปิ่น มุกทุกันต์ ได้อธิบายว่า จิตตะ แปลว่า คิดถึงงาน ซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความสนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อยปละละเลยกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ^{๔๔}

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต ได้ให้แนวคิดไว้ว่า คนบางคนเป็นคนแบบมีจิตตะลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา เรียกว่า เป็นเรื่องของเขาแล้วจะเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ ซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ ๓ ข้อ ข้อแรกจะต้องระวังตั้งใจให้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียว ให้ได้ทั้งประโยชน์ตนทั้งประโยชน์ส่วนรวม พร้อมกันนั้นก็ต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา มิให้ความเสียหายเกิดขึ้น ส่วนข้อสาม ซึ่งเป็นข้อสำคัญอย่างยิ่งจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่น มั่นคงและทวีขึ้น ซึ่งมีทางทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะสมอย่างหนึ่งก็โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและส่วนรวมให้มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอย่างนั้น ยิ่งกระทำมากเท่าใด จะช่วยให้เกิดความสามารถและความ

^{๔๒}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม**, หน้า ๘๔๓.

^{๔๓}พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ), **โพธิปักขิยธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

^{๔๔}ปิ่น มุกทุกันต์, **มงคลชีวิต ภาค ๒**, หน้า ๑๘๔.

เชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้น ทั้งเมื่อเคยชินกับการประพฤติปฏิบัติความดีแล้ว ก็จะสามารถป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียทั้งปวงได้อย่างดีที่สุดในที่สุดด้วย^{๔๕}

วิบูลย์ ชูรินทร์ ได้กล่าวถึงความรับผิดชอบในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ การปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบเพื่อเอาใจใส่ต่องานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ คอยหาทางให้งานของตนเองก้าวหน้า ป้องกันไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่^{๔๖}

สรุปได้ว่า จิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้ทำอยู่ สนใจในงานที่ได้รับมอบหมาย มีความตั้งใจในการทำงานและทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ นอกจากนี้ยังมีความมุ่งมั่นมีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

ในพระไตรปิฎก พระอภิธรรมปิฎก วิมังค์ กล่าวว่า หลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับวิมังสาที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิประธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิประธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิชัยยิ่งความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ประธานสังขาร

วิมังสาสมาธิและประธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิมังสาสมาธิประธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๔๗}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน

ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฎฐิ อันใด นี้เรียกว่า วิมังสา

^{๔๕}สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท, (ภูเก็ต : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, ๒๕๔๒), หน้า ๖.

^{๔๖}วิบูลย์ ชูรินทร์, “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒ ภาคใต้, ๒๕๓๖), หน้า ๒๙.

^{๔๗}อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๙๘.

สมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า

ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิมังสา สมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๘๘}

คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความสำเร็จ ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญูณขันธ์ ของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท^{๘๙}

พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต) ได้อธิบายว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อแย้งย้อนแย้งกันเลียบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านี้ ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างไร ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไร จะแก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดเจตตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวกและมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมังสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๙๐}

พระเทพวิสุทธิญาณ (ไพบูลย์ สุมฺงคฺโล) ได้อธิบายว่า วิมังสา แปลว่า ความไตร่ตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ หมายความว่า ใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้งเหตุทั้งผลในความดีต่างๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือ ย้อนกลับไปดูว่าตนได้ทำเหตุ ปลูกฉันทะ ใช้

^{๘๘} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๙๘.

^{๘๙} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๙๘.

^{๙๐} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พุทธธรรม, หน้า ๘๔๓.

วิริยะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้นๆ ไว้มากน้อยเพียงไร แล้วได้ผลเท่าไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวน การทำงานของตนด้วยตน ก็ย่อมเข้าใจตนเอง สามารถปรับตนเองให้ทำงานได้ถูกต้อง^{๕๑}

ปิ่น มุกทุกันต์ ได้ให้ความเห็นว่า ยอดสุดวิธีทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาทข้อ สุดท้ายนี้ คือ วิมังสา ซึ่งแปลว่า การพินิจพิเคราะห์ หมายความว่า ทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไร บากบั่นปานใดและเอาใจใส่อยู่ ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ตั้งค้างอาภูลจนได้ เพราะแม้แต่ขบวนการทำจะสำเร็จไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย ต้องทำกันใหม่ล้าไป เข้าลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันไม่สิ้นสุด^{๕๒}

วันทนา กอวัฒนสกุล ให้ความเห็นในทำนองว่า การทำงานหากเกิดปัญญาหรือ ความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเบื้องหน้านั้นให้ ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของ ความสัมพันธ์นั้นๆ รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจ ในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี^{๕๓}

สรุปได้ว่า วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) หมายถึง การมีพฤติกรรมที่ แสดงออกโดยการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งที่ทำ ตลอดจนมีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปได้ว่าหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักแห่งความสำเร็จ มี ๔ อย่าง คือ (๑) ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่สิ่งนั้น) คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้นความพอใจจะส่งผลไปสู่การ ทำงานด้วยความเพียร (๒) วิริยะ (ความพยายามทำสิ่งนั้น) คือ ความเพียรพยายามการทำงาน ด้วยความเพียรจะนำไปสู่การทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย (๓) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่สิ่งนั้น) คือ การเอาใจใส่ฝักใฝ่ในงานสิ่งนั้นมีการตรวจตรา และระมัดระวังความปลอดภัยสิ่งนี้ จะนำไปสู่ ความมีประสิทธิภาพของงาน (๔) วิมังสา (ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) คือ การ หมั่นตริตรองใช้สติปัญญาพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ ต้องพยายามหาข้อบกพร่อง จากงานนั้นปรับปรุงให้ดีขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งจะนำไปสู่การใช้สติปัญญาแก้ปัญหาต่างๆ ได้อย่าง ถูกต้องเหมาะสม

ดังนั้นในการทำงานใดๆ เพื่อให้ดำเนินไปอย่างได้ผลดี ได้รับผลตอบแทนหรือความ เจริญก้าวหน้าในชีวิต ผู้ทำงานจะต้องมี ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่ทำอยู่ และปฏิบัติอย่าง เต็มที่ วิริยะ คือ ตั้งใจทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเวลา มีจิตตะ ทำงานด้วยความรอบคอบ

^{๕๑} พระเทพวิสุทธินายก (โพนบูลย์ สุมังคโล), อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉทที่ ๑, หน้า ๙๕.

^{๕๒} ปิ่น มุกทุกันต์, มงคลชีวิต ภาค ๒, หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

^{๕๓} วันทนา กอวัฒนสกุล, การบริหารเชิงธรรมะ, (กรุงเทพมหานคร : เพิ่มผลผลิต, ๒๕๔๒), หน้า ๗-๙.

และเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า และมี วิมังสา คือ พิจารณาปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น

จากการทบทวนการปกครองท้องถิ่นของนักวิชาการหลากหลายท่านได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของการปกครองท้องถิ่น

การปกครองท้องถิ่น ถือเป็นรูปแบบหนึ่งที่เป็นพื้นฐานการปกครองในระบบอบประชาธิปไตย มีส่วนสำคัญต่อการฝึกหัดประชาธิปไตยโดยเฉพาะอย่างยิ่งการส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนในการปกครองการบริหารงาน ซึ่งจะสนองต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่ได้อย่างแท้จริง ซึ่งแนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่นมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอไว้ ดังนี้

ชูวงศ์ ฉายะบุตร ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจหรือ กระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองท้องถิ่น เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นนั้น ได้มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนในการบริหารงานท้องถิ่นตามแนวความคิดที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาจากประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลของท้องถิ่นก็ย่อมจะเป็น รัฐบาลของประชาชน โดยประชาชนและเพื่อประชาชน”^{๔๔}

ชูศักดิ์ เทียงตรง ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่น คือ “การปกครองที่รัฐบาลกลางมอบอำนาจให้หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยการปกครองที่เกิดขึ้นจากหลักการกระจายอำนาจได้ มีอำนาจในการปกครองร่วมรับผิดชอบทั้งหมด หรือแต่เพียงบางส่วนในการบริหารภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่และอาณาเขตของตนที่กำหนดไว้ตามกฎหมาย”^{๔๕}

ลิขิต วีระเวทิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่นเป็นหน่วยการปกครองทางการเมืองที่อยู่ในระดับต่ำลงมาจากชาติ หรือระดับมลรัฐและรัฐ (ในกรณีประเทศเป็นสหพันธรัฐหรือรัฐรวม) ซึ่งก่อตั้งโดยกฎหมายและมีอำนาจอย่างเพียงพอที่จะทำกิจกรรมในท้องถิ่นโดยตนเอง รวมทั้งอำนาจเก็บภาษีหรือการให้แรงงานเพื่อบรรลุมัตถุประสงค์ที่วางไว้ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานดังกล่าวนี้ อาจได้รับการเลือกตั้งหรือจากการจัดสรร (แต่งตั้ง) ขึ้นมาโดยท้องถิ่นก็ได้” โดยอธิบายเพิ่มเติมว่า “การปกครองท้องถิ่นนั้นเป็นการปกครองของตนเองของชุมชนแห่งใดแห่งหนึ่งที่มีองค์การเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนดมีอำนาจในการ

^{๔๔}ชูวงศ์ ฉายะบุตร, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๑.

^{๔๕}ชูศักดิ์ เทียงตรง, การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๙.

บริหารงานคลัง มีอำนาจในการวินิจฉัยตัดสินใจและมีสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์กรที่สำคัญขององค์กรนั้น”^{๙๖}

ธเนศวร เจริญเมือง ได้ให้ความหมายการปกครองท้องถิ่นว่า “เป็นการปกครองโดยวิธีการซึ่งหน่วยการปกครองในท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งผู้ทำหน้าที่ปกครองโดยอิสระและได้รับอำนาจโดยอิสระ ซึ่งความรับผิดชอบตนเองที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุมของหน่วยการปกครองส่วนภูมิภาคและส่วนกลาง แต่การปกครองท้องถิ่นยังอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศมิใช่ว่าได้กลายเป็นรัฐอธิปไตยไป”^{๙๗}

วิญญู อังคณารักษ์ ได้ให้ความหมายว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองในรูปแบบลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเองเพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารงานท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้นให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน โดยเหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่นและย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้นโดยมีงบประมาณของตนเอง และมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร”^{๙๘}

วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์ ได้ให้ความหมายว่า การปกครองท้องถิ่นหมายถึง ระบอบการปกครองที่เป็นผลเนื่องมาจากการกระจายอำนาจทางการปกครองของรัฐและในขั้นนี้จะมีองค์กรทำหน้าที่ปกครองท้องถิ่นโดยคนในท้องถิ่นนั้นๆ องค์กรนี้ถูกจัดตั้งและควบคุมโดยรัฐบาล แต่ก็มีอำนาจในการกำหนดนโยบายและควบคุมให้มีการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบายของตนเองได้”^{๙๙}

สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นว่า หมายถึง การปกครองในรูปแบบลักษณะการกระจายอำนาจบางอย่าง ซึ่งรัฐได้มอบหมายให้ท้องถิ่นทำกันเอง เพื่อให้ประชาชนในท้องถิ่นมีโอกาสปกครองและบริหารท้องถิ่นด้วยตนเอง เพื่อสนองความต้องการส่วนรวมของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ให้งานดำเนินไปอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลตรงกับความต้องการของประชาชน โดยให้เหตุที่ว่าประชาชนในแต่ละท้องถิ่นย่อมจะทราบความต้องการของท้องถิ่นนั้นๆ ได้ดีกว่าบุคคลอื่น

^{๙๖}ลิขิต วีระเวทิน, การเมืองการปกครองไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘), หน้า ๑๕๙.

^{๙๗}ธเนศวร เจริญเมือง, การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ๑๗๙ การพิมพ์, ๒๕๓๗), หน้า ๖๒.

^{๙๘}วิญญู อังคณารักษ์, แนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์, ๒๕๓๙), หน้า ๔.

^{๙๙}วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์, การเมืองการปกครองไทย ภาควิชาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๔๑๕.

และย่อมมีความผูกพันต่อท้องถิ่นนั้น โดยมีงบประมาณเป็นของตนเองและมีอิสระในการบริหารงานพอสมควร^{๑๐๐}

อุทัย หิรัญโต ได้ให้คำนิยามว่า “การปกครองท้องถิ่น คือ การปกครองที่รัฐบาลมอบอำนาจให้ประชาชนในท้องถิ่นหนึ่ง จัดการปกครองและดำเนินกิจการบางอย่างโดยดำเนินการเพื่อผลประโยชน์ของท้องถิ่น การบริหารงานของท้องถิ่นที่มีองค์กรที่มีเจ้าหน้าที่ซึ่งประชาชนเลือกตั้งขึ้นมาทั้งหมดหรือบางส่วน ทั้งนี้มีความเป็นอิสระในการบริหารงาน แต่รัฐบาลต้องควบคุมด้วยวิธีต่างๆ ตามความเหมาะสมจะปราศจากการควบคุมของรัฐหาได้ไม่ เพราะการปกครองท้องถิ่นเป็นสิ่งที่รัฐทำให้เกิดขึ้น”^{๑๐๑}

เดเนี่ยล วิท (Daniel Wit) ได้ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่รัฐบาลกลางให้อำนาจ หรือกระจายอำนาจไปให้หน่วยงานการปกครองท้องถิ่นที่เปิดโอกาสให้ประชาชนในท้องถิ่นได้มีอำนาจในการปกครองร่วมกันทั้งหมดหรือบางส่วนในการบริหารท้องถิ่นตามหลักการที่ว่า ถ้าอำนาจการปกครองมาอยู่ที่ประชาชนในท้องถิ่นแล้ว รัฐบาลท้องถิ่นก็ย่อมเป็นรัฐบาลของประชาชน โดยประชาชน เพื่อประชาชน ดังนั้นการบริหารการปกครองท้องถิ่นจำเป็นต้องมีองค์กรของตนเองอันเกิดจากการกระจายอำนาจของรัฐบาลกลางโดยให้องค์กรอันมิได้เป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลกลาง มีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารงานภายในท้องถิ่นในเขตอำนาจของตน”^{๑๐๒}

เบสเน็ค (David Bresnick) ได้ให้ความหมายของการปกครองท้องถิ่นไว้ว่าการปกครองท้องถิ่น หมายถึง “การปกครองที่ผู้บริหารของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมาจากการเลือกตั้งโดยอิสระมีอำนาจและมีความรับผิดชอบที่สามารถใช้ได้ปลอดจากการควบคุมของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือส่วนภูมิภาค แต่ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศ ไม่ใช่รัฐอิสระ”^{๑๐๓}

แฮร์ริส จี. มอนตาญู (Haris G. Montagu) ได้ให้นิยามว่า หมายถึง “การปกครองซึ่งหน่วยการปกครองท้องถิ่นได้มีการเลือกตั้งโดยอิสระ เพื่อเลือกผู้ที่มีหน้าที่บริหารการปกครองท้องถิ่นมีอำนาจอิสระพร้อมความรับผิดชอบ ซึ่งตนสามารถที่จะใช้ได้โดยปราศจากการควบคุม

^{๑๐๐} สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง, **คู่มือปฏิบัติงาน เรื่องการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และเมืองพัทยา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสา รักษาดีนแดนกรมการปกครอง, ๒๕๓๔), หน้า ๕๒.

^{๑๐๑} อุทัย หิรัญโต, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓.

^{๑๐๒} ชงชัย สันติวงษ์, **การบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓๒.

^{๑๐๓} ชูวงศ์ ฉายะบุตร, **การปกครองท้องถิ่นไทย**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑.

ของหน่วยการบริหารราชการส่วนกลางหรือภูมิภาค แต่ทั้งนี้หน่วยการปกครองท้องถิ่นยังต้องอยู่ภายใต้บังคับว่าด้วยอำนาจสูงสุดของประเทศไม่ได้กลายเป็นอิสระใหม่แต่อย่างใด”^{๑๐๔}

จอห์น เจ. คลาร์ก (John J. Clarke) ได้ให้นิยามว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง หน่วยการปกครองที่มีหน้าที่รับผิดชอบให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและหน่วยการปกครองดังกล่าว จัดตั้งและอยู่ในความดูแลของรัฐบาล^{๑๐๕}

วิลเลียม วี. ฮอลโลเวย์ (William V. Holloway) ได้อธิบายว่า “การปกครองส่วนท้องถิ่น หมายถึง การปกครองตนเองของชุมชนแห่งหนึ่งแห่งใด ที่มีองค์กรเกิดขึ้น ทำหน้าที่ในเขตพื้นที่ที่กำหนด มีอำนาจในการวินิจฉัย ตัดสินใจ และสภาพของท้องถิ่นเป็นองค์การสำคัญขององค์กรนี้”^{๑๐๖}

วิลเลียม เอ. ร็อบสัน (William A. Robson) ได้ให้ความหมายไว้ว่า “การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองส่วนหนึ่งของประเทศที่รัฐจัดตั้งขึ้น โดยมีอำนาจอิสระในการปกครองตนเอง (Autonomy) แต่ต้องไม่มากจนมีผลกระทบต่ออำนาจอธิปไตยของรัฐ ซึ่งมีสิทธิตามกฎหมาย (Legal Rights) และมีองค์กรที่จำเป็น (Necessary Organization) เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามความมุ่งหมายของการปกครองท้องถิ่นนั่นเอง”^{๑๐๗}

สรุปได้ว่า การปกครองท้องถิ่น หมายถึง การปกครองที่เกิดขึ้นภายในท้องถิ่น ซึ่งได้จัดตั้งขึ้นตามกฎหมาย เพื่อให้บริการประชาชนในเขตพื้นที่หนึ่งพื้นที่ใดโดยเฉพาะและเป็นองค์การสำคัญขององค์กรหนึ่งที่ได้รับมอบหมายภายในท้องถิ่นนั้นๆ

๒.๓.๒ องค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ พบได้ว่าองค์ประกอบของการปกครองท้องถิ่น มีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

^{๑๐๔} วิพุธ บุญประสาธ, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการจังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๙), หน้า ๒๔.

^{๑๐๕} Jon J. Clarke, **Outline of Local Government of the United Kingdom**, (London : Sir Issac Pitman and Son, Ltd, 1957), pp. 87-89.

^{๑๐๖} อ่างใน หควณ ชูเพ็ญ, เอกสารประกอบการบรรยายวิชาการบริหารองค์กรปกครองท้องถิ่น, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๖), หน้า ๓๔.

^{๑๐๗} William A. Robson, “**Local Government**” in Encyclopedia of Social Science. Vol., (New York : McMillan, 1981), pp. 560.

อรรถัย ก๊กผล ได้กล่าวว่า องค์การปกครองท้องถิ่นถือว่าเป็นรูปแบบหนึ่งของการจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ซึ่งการที่ท้องถิ่นสามารถปกครองตนเองได้นั้น ต้องมีองค์ประกอบอย่างน้อย ๕ ประการ คือ

๑. มีการกำหนดพื้นที่หรือชุมชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้ชัดเจน
๒. มีหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่มาจากประชาชน โดยมีอำนาจในการตัดสินใจและบริหารในเขตความรับผิดชอบ
๓. การมีส่วนร่วมของประชาชนซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปกครองตนเองของการปกครองท้องถิ่น
๔. มีการโอนอำนาจหน้าที่หลากหลายและยืดหยุ่น เพื่อให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น
๕. มีความอิสระในการบริหารโดยมีฐานะทางกฎหมายมีอำนาจในการหารายได้ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย มีแหล่งรายได้และบุคลากร^{๑๑๔}

อูทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า ระบบการปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบ ๘ ประการ คือ

๑. สถานะตามกฎหมาย (Legal Status) หมายความว่า หากประเทศใดกำหนดเรื่องการปกครองท้องถิ่นไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศ การปกครองท้องถิ่นในประเทศนั้นจะมีความเข้มแข็งกว่าการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งโดยกฎหมายอื่น. เพราะข้อความที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญนั้นเป็นการแสดงให้เห็นว่า ประเทศนั้นมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจอย่างแท้จริง
๒. พื้นที่และระดับ (Area and Level) ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นมีหลายประการ เช่น ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ เชื้อชาติ และความสำนึกในการปกครองตนเองของประชาชน จึงได้มีกฎเกณฑ์ที่จะกำหนดพื้นที่และระดับของหน่วยการปกครองท้องถิ่นออกเป็น ๒ ระดับ คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นขนาดเล็กและขนาดใหญ่ สำหรับขนาดของพื้นที่จากการศึกษาขององค์การสหประชาชาติโดยองค์การอาหารและเกษตรแห่งสหประชาชาติ (FAO) องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม (UNESCO) องค์การอนามัยโลก (WHO) และสำนักกิจการสังคม (Bureau of Social Affair) ได้ให้ความเห็นว่าหน่วยการปกครองท้องถิ่นที่สามารถให้บริการและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพได้ ควรมีประชากรประมาณ ๔๐,๐๐๐ คน แต่ก็ยังมีปัจจัยอื่นที่จะต้องพิจารณาด้วย เช่น ประสิทธิภาพในการบริหารรายได้และบุคลากร เป็นต้น

^{๑๑๔} อรรถัย ก๊กผล, **หนวัติ เศรษฐบุตร** : ๖๐ ปี กิริยาจารย์ พิมพ์เพื่อเป็นเกียรติแก่รองศาสตราจารย์หนวัติ เศรษฐบุตร เนื่องในโอกาสอายุครบ ๖๐ ปี, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๑๘๗.

๓. การกระจายอำนาจและหน้าที่ การที่จะกำหนดให้ท้องถิ่นมีอำนาจหน้าที่ที่มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับนโยบายทางการเมืองและการปกครองของรัฐบาลเป็นสำคัญ

๔. องค์การนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นโดยผลแห่งกฎหมายแยกจากรัฐบาลกลางหรือรัฐบาลแห่งชาติ มีขอบเขตการปกครองที่แน่นอน มีอำนาจในการกำหนดนโยบาย ออกกฎ ข้อบังคับ ควบคุมให้มีการปฏิบัติตามนโยบายนั้นๆ

๕. การเลือกตั้งสมาชิกองค์การหรือคณะผู้บริหารจะต้องได้รับเลือกตั้งจากประชาชนในท้องถิ่นนั้นๆ ทั้งหมดหรือบางส่วนเพื่อแสดงถึงการเข้ามีส่วนร่วมทางการเมืองการปกครองของประชาชน โดยเลือกผู้บริหารท้องถิ่นของตนเอง

๖. อีสระในการปกครองตนเอง สามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในการปฏิบัติกิจการภายในขอบเขตของกฎหมายโดยไม่ต้องขออนุมัติจากรัฐบาลกลาง และไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของหน่วยงานทางราชการ

๗. งบประมาณของตนเอง มีอำนาจในการจัดเก็บรายได้.การจัดเก็บภาษีตามขอบเขตที่กฎหมายให้อำนาจในการจัดเก็บเพื่อให้ท้องถิ่นมีรายได้เพียงพอที่จะทำนุบำรุง ท้องถิ่นให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

๘. การควบคุมดูแลของรัฐ เมื่อได้รับการจัดตั้งขึ้นแล้วยังคงอยู่ในการกำกับดูแลจากรัฐเพื่อประโยชน์และความมั่นคงของรัฐและประชาชนโดยส่วนรวม โดยการมีอิสระในการดำเนินงานของหน่วยการปกครองท้องถิ่นนั้น ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่ามีความว่ามีอิสระเต็มที่ที่เดียวคงหมายถึงเฉพาะอิสระในการดำเนินการเท่านั้น เพราะมีฉะนั้นแล้วท้องถิ่นจะกลายเป็นรัฐอธิปไตยไป รัฐจึงต้องสงวนอำนาจในการควบคุมดูแลอยู่^{๑๐๙}

สรุปได้ว่า องค์ประกอบท้องถิ่น หมายถึง รูปแบบการจัดการบริการสาธารณะแก่ประชาชนที่มาจากหลักการกระจายอำนาจภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ อย่างมีระบบตามแบบอย่างของรัฐ ซึ่งเป็นการกระจายอำนาจจากส่วนกลางสู่ส่วนภูมิภาค

๒.๓.๓ อำนาจหน้าที่รับผิดชอบของการปกครองท้องถิ่น

จากการศึกษาเอกสารต่างๆ เกี่ยวกับหน้าที่รับผิดชอบของการปกครองท้องถิ่น ได้มีนักวิชาการกล่าวไว้ ดังนี้

อุทัย หิรัญโต ได้กล่าวว่า เมื่อรัฐบาลได้กระจายอำนาจให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นแล้ว องค์การปกครองท้องถิ่นนั้นก็มิหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการแก่ประชาชนและท้องถิ่น ทั้งนี้ หลักการที่จะกำหนดว่าหน้าที่ใดควรให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นรับผิดชอบดำเนินการ โดยให้ข้อพิจารณา ดังต่อไปนี้

^{๑๐๙} อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, หน้า ๒๒.

๑. การพิจารณาถึงกำลังเงิน กำลังงบประมาณ เพราะในท้องถิ่นหลายแห่งยังประสบกับปัญหาการขาดแคลนงบประมาณ ไม่สามารถดำเนินงานตามหน้าที่รับผิดชอบที่กว้างขวางเกินกำลังของตนได้

๒. การพิจารณาถึงกำลังคน กำลังความสามารถของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพราะกำลังคนและเครื่องมือใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินการบริหารท้องถิ่นให้ได้ทั่วถึง

๓. หน้าที่รับผิดชอบของท้องถิ่น ควรที่จะเป็นสิ่งที่ เป็นประโยชน์ต่อท้องถิ่นอย่างแท้จริง หากกิจการนั้นเกินกว่าภาระหรือเป็นนโยบายซึ่งรัฐบาลต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันทั้งประเทศก็ไม่ควรมอบให้ท้องถิ่นดำเนินการ เช่น การศึกษาในระดับอุดมศึกษาหรืองานทะเบียนที่ดิน ที่สาธารณะ เป็นต้น^{๑๑๑}

การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบให้หน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการที่อยู่ในบางประเทศ มีข้อพิจารณา ดังนี้

๑) เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของท้องถิ่น และงานที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของชุมชน เช่น พิพิธภัณฑสถานท้องถิ่น โบราณสถานของท้องถิ่น ตลอดจนทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรอื่นๆ นอกจากนั้นในด้านการอำนวยความสะดวกในชีวิตความเป็นอยู่ของตนในท้องถิ่น หน้าที่ต้องรับผิดชอบ ได้แก่ การจัดทำถนน สะพาน สะพานคนเดินข้าม สวนสาธารณะ สวนหย่อม การกำจัดขยะมูลฝอย เป็นต้น งานเหล่านี้เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนท้องถิ่นที่จะมารับบริการ จึงควรที่จะเป็นหน้าที่ของหน่วยการปกครองท้องถิ่นดำเนินการ

๒) งานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันภัย รักษาความปลอดภัย (Protective Service) ได้แก่ งานตำรวจ งานดับเพลิง เป็นต้น

๓) งานที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการสังคม (Social Welfare Service) งานด้านนี้เป็นงานที่มีความสำคัญสำหรับคนในท้องถิ่นเป็นอันมาก ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรปกครองท้องถิ่น ต้องจัดให้มีขึ้น หรือต้องรับผิดชอบร่วมกับรัฐบาลเพื่อแก้ปัญหา เช่น การจัดให้มีหน่วยบริการทางสาธารณสุขในท้องถิ่นเพื่อบริการประชาชน การจัดให้มีศูนย์เยาวชน การจัดให้มีสถานสงเคราะห์เด็กและคนชรา คนพิการ รวมทั้งงานที่ให้ความบันเทิงกับประชาชนในชุมชน เช่น การจัดสวนสาธารณะ สำหรับประชาชนหรือจัดห้องสมุดประชาชนในท้องถิ่น เป็นต้น

๔) งานที่เกี่ยวข้องกับการพาณิชย์ของท้องถิ่น (The Trading or Commercial Service) งานประเภทนี้ถือเป็นกิจการที่บริการให้ประชาชน ซึ่งหากปล่อยให้เอกชนเข้าดำเนินการอาจไม่ได้รับผลดีเท่าที่ควร หน่วยการปกครองท้องถิ่นจึงต้องรับมาดำเนินการเอง กิจการเหล่านี้ ได้แก่ การจัดตั้งสถาน ศึกษานูบาล หรือโรงจำนำ การจัดตลาด การจัดบริการเดินรถ เป็นต้น

^{๑๑๑} อุทัย หิรัญโต, สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา - มานุษยวิทยา, (กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัยการปกครอง, ๒๕๓๑), หน้า ๑๖.

และงานต่างๆ นี่เป็นงานที่มีรายได้ โดยสามารถเรียกค่าบริการจากประชาชนได้ลักษณะการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยการปกครองท้องถิ่นรับไปดำเนินการนั้นกระทำได้ ๒ ลักษณะ

๑) บัญญัติไว้ในกฎหมายหรือพระราชบัญญัติอันเป็นการทั่วไป ทั้งนี้ก็เพื่อต้องการความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันหรือความคล้ายคลึงกัน เช่น การบัญญัติหน้าที่ของเทศบาลในพระราชบัญญัติเทศบาลที่กำหนดให้เทศบาลทุกเทศบาลมีหน้าที่ซึ่งแบ่งออกเป็นหน้าที่บังคับให้กระทำและหน้าที่ให้เลือกกระทำได้

๒) บัญญัติไว้ในกฎหมายเป็นการเฉพาะเจาะจง แต่ละหน่วยการปกครองท้องถิ่นในลักษณะนี้รัฐบาลจะตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยการปกครองท้องถิ่น พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่รับผิดชอบขึ้นมาพร้อมๆ กับกฎหมายนั้น เช่น การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๔๘ ก็ได้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบไว้ชัดเจน^{๑๑๑}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการปกครองท้องถิ่น จะยึดหลักการกระจายอำนาจให้แก่ท้องถิ่น ทำให้เกิดการพัฒนาแบบพึ่งตนเอง ทั้งทางการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในท้องถิ่นอย่างเต็มที่ ซึ่งการบริหารการพัฒนาจะประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องมาจากการริเริ่มช่วยเหลือตนเองของคนในท้องถิ่น ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมแรงกันโดยอาศัยโครงสร้างความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนองค์การบริหารส่วนตำบลของนักวิชาการหลากหลายท่านได้กล่าวถึงประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล ไว้ดังนี้

๒.๔.๑ ประวัติความเป็นมาขององค์การบริหารส่วนตำบล

อุดม เขยกิจวงศ์ ได้กล่าวถึงองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) คือ หน่วยการปกครองท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๔๒ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และเป็นราชการส่วนท้องถิ่น โดยราษฎรเลือกตั้งผู้แทนแต่ละหมู่บ้านเข้าไปเป็นสมาชิกสภา อบต. มีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจในการบริหารงานของตำบลตามที่กฎหมายกำหนดไว้จากการที่สภาตำบลได้จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งกระทรวงมหาดไทยที่ ๒๒๒/๒๕๓๙ ลงวันที่ ๘ มีนาคม ๒๕๓๙ เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปิดโอกาสให้ราษฎรได้เข้ามาร่วมกันบริหารงานของตำบลและหมู่บ้านทุกอย่างเท่าที่จะเป็นประโยชน์แก่ท้องถิ่นและราษฎรเป็นส่วนรวม อันจะเป็นทางนาราชฎารไปสู่การปกครองระบอบประชาธิปไตย ด้วยวิธีจัดให้มีสภาตำบลและคณะกรรมการตำบลขึ้นนั้น ต่อมาในวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๐๙ เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน (ฉบับที่ ๒) ขึ้น โดยรวมคณะกรรมการตำบลและสภาตำบล เข้าเป็นองค์กร

^{๑๑๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๗-๑๘.

เดียวกัน เช่นเดียวกับแบบการปกครองของสุขาภิบาล เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับสภาวการณ์ยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับโครงการพัฒนาเมืองในระบบประชาธิปไตยซึ่งคณะรัฐมนตรีได้ลงมติรับหลักการเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๑๕ ได้มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๓๒๖ แก้ไขปรับปรุงระเบียบบริหารของตำบล และให้ปรับปรุงตำบลให้เป็นสภาตำบลตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับนี้ภายใน ๓ ปี เพื่อให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ในขณะนั้น และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน อย่างไรก็ตามสภาตำบลยังไม่เป็นนิติบุคคล แต่ถือเป็นหน่วยหนึ่งขององค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยย่อยขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ตามนัยหนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๗/ว ๔๓๘ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๐๙ หนังสือกระทรวงมหาดไทย ด่วนมาก ที่ มท ๐๓๐๗/ว ๙๙ ลงวันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๑๐ และหนังสือกรมการปกครอง ที่ มท ๐๓๐๗/๑๐๘๙๘ ลงวันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๑๐ ต่อมารัฐบาลได้ปรับปรุงฐานะของสภาตำบลให้เป็นนิติบุคคล เพื่อให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากยิ่งขึ้น ตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ มาตรา ๖ และยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น ประกอบด้วยสภาองค์การบริหารส่วนตำบล และคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดย พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้ประกาศลงในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ ๑๑๑ ตอนที่ ๕๓ ก. ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๓๗ เกณฑ์ที่กำหนดให้สภาตำบลเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปตาม พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ กล่าวคือ สภาตำบลที่มีรายได้โดยไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท หรือตามเกณฑ์รายได้เฉลี่ยนั้น อาจจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลได้ โดยทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ในประกาศนั้นให้ระบุชื่อและเขตขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้ด้วย สำหรับการเปลี่ยนแปลงเกณฑ์รายได้เฉลี่ยของสภาตำบลให้ทำเป็นประกาศของกระทรวงมหาดไทย และให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ๖๑ องค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากสภาพแห่งสภาตำบลนับแต่วันที่กระทรวงมหาดไทยได้ประกาศจัดตั้งขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป และให้โอนบรรดางบประมาณ ทรัพย์สิน สิทธิ สิทธิเรียกร้องหนี้ และเจ้าหน้าที่ของสภาตำบลไปเป็นขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๑๖}

^{๑๑๖} อุดม เชยกีวงศ์, หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อนาคตประชาธิปไตยของชาวบ้าน, (กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ ๑๙๙๑, ๒๕๔๕), หน้า ๓๒-๓๓.

หลักเกณฑ์และขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิทย์ พวงงาม กล่าวไว้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวิวัฒนาการมาจากสภาตำบล เนื่องจากรัฐบาลมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖) ซึ่งได้บัญญัติให้ยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ไม่น้อยในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันสามปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่า ๑๕๐,๐๐๐ บาท โดยไม่รวมเงินอุดหนุนเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล โดยทำเป็นประกาศกระทรวงมหาดไทยประกาศในราชกิจจานุเบกษา มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการส่วนท้องถิ่น

๑. เกณฑ์การแบ่งขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล

ปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล แบ่งออกเป็น ๓ ขนาด

- ๑) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
- ๒) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท
- ๓) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

๒. หลักเกณฑ์สำคัญที่ใช้ในการแบ่งขนาดองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้ คือ

๑) เกณฑ์ระดับรายได้

- (๑) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนสูงกว่า ๒๐ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดใหญ่
- (๒) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดกลาง
- (๓) รายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท เป็น อบต. ขนาดเล็ก

๒) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านค่าใช้จ่ายบุคลากร

๓) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านเศรษฐกิจและสังคม

- (๑) จำนวนพื้นที่
- (๒) จำนวนประชากร
- (๓) จำนวนโครงสร้างพื้นฐาน
- (๔) จำนวนโรงพยาบาล
- (๕) จำนวนตลาดสด
- (๖) จำนวนโรงงานนิคมอุตสาหกรรม
- (๗) จำนวนโรงเรียน
- (๘) จำนวนศูนย์พัฒนาเด็ก
- (๙) จำนวนโรงแรม
- (๑๐) จำนวนศาสนสถาน
- (๑๑) จำนวนสถานพยาบาล
- (๑๒) จำนวนศูนย์การค้า

- (๑๓) การประกาศให้ อบต. เป็นเขตควบคุมอาคาร
- (๑๔) การประกาศให้ใช้บังคับกฎหมายว่าด้วยการรักษาความสะอาดและความ
เป็นระเบียบเรียบร้อย
- (๑๕) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๑๖) จำนวนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือด้านกาจัดขยะและสิ่งปฏิกูล
- (๑๗) จำนวนโครงสร้างราชการ
- (๑๘) จำนวนหน่วยกิจการพาณิชย์
- ๔) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - (๑) ประสิทธิภาพด้านการจัดเก็บรายได้
 - (๒) ประสิทธิภาพด้านการบริหารแผนงานและงบประมาณ
 - (๓) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านงานบุคคล
 - (๔) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้านการบริการ
- ๕) เกณฑ์ตัวชี้วัดด้านธรรมาภิบาล
 - (๑) หลักนิติธรรม
 - (๒) หลักคุณธรรม
 - (๓) หลักความโปร่งใส
 - (๔) การมีส่วนร่วมของประชาชน
 - (๕) หลักความรับผิดชอบ
 - (๖) ความคุ้มค่า^{๑๑๓}

๒.๔.๒ โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบล

โกวิท พวงงาม กล่าวไว้ว่า โครงสร้างองค์การบริหารส่วนตำบลใหม่เกิดขึ้น จากการเสนอแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยหมวดว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ทำให้โครงสร้างของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลเปลี่ยนแปลงไป ดังนี้

๑. สภาองค์การบริหารส่วนตำบล (สภา อบต.) เป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งของประชาชนโดยตรงในแต่ละหมู่บ้านในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นหมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีเขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๑ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วน

^{๑๑๓}โกวิท พวงงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กสเปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕๑-๑๕๓.

ตำบลจำนวน ๖ คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลใดมีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้สภาองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นประกอบด้วยสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวนหมู่บ้านละ ๓ คน เขตเลือกตั้งสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล คือ เขตหมู่บ้าน สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน รองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ๑ คน ซึ่งเลือกจากสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แล้วให้นายอำเภอแต่งตั้งประธานและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลตามมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ประธานและรองประธานดำรงตำแหน่งจนครบอายุของสภาหรือมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสมาชิกขององค์การบริหารส่วนตำบลสิ้นสุดเมื่อ

๑) ถึงคราวออกตามอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือเมื่อมีการยุบสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๒) ตาย

๓) ลาออก

๔) เป็นผู้ได้เสียในทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญากับองค์การบริหารส่วนตำบลที่ตนดำรงตำแหน่งหรือในกิจการที่กระทำให้อบต.

๕) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเกี่ยวกับคุณสมบัติผู้มีสิทธิ์สมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ไม่ได้อยู่ประจำในหมู่บ้านที่ตนได้รับเลือกตั้งเป็นระยะเวลาติดต่อกันเกิน ๖ เดือน

๗) ขาดประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลติดต่อกัน ๓ ครั้ง โดยไม่มีเหตุผลที่สมควร

๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีพฤติกรรมที่เสื่อมเสียหรือก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่องค์การบริหารส่วนตำบล หรือทำให้องค์การบริหารส่วนตำบลเสื่อมเสีย

๙) ราษฎรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้ลงคะแนนเสียงให้พ้นจากตำแหน่ง

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑) ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒) พิจารณาและให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓) ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ให้เป็นไปตามกฎหมายนโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๔) เลือกประธานสภา รองประธานสภา และเลขาธิการสภา อบต.

๕) รับประทานอาหารของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ก่อนนายกองค์การบริหารส่วนตำบลเข้ารับหน้าที่ และรับประทานอาหารแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกปี

๖) ในที่ประชุมองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิ์ตั้งกระทู้ถามต่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเสนอบัญญัติขอเปิดอภิปรายทั่วไป เพื่อให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแถลงข้อเท็จจริง หรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่มีการลงมติได้

๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการเลือกปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลคนใดคนหนึ่งเป็นเลขานุการสภาองค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๑๔}

๒. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล (นายก อบต.)

เป็นองค์กรฝ่ายบริหารเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน ตามกฎหมายว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น นายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีใช้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้ช่วยเหลือในการบริหารงานราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมายได้ไม่เกิน ๒ คน และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอาจแต่งตั้งเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลคนหนึ่ง ซึ่งมีได้เป็นสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีวาระการดำรงตำแหน่ง ๔ ปี และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง แม้ดำรงตำแหน่งไม่ครบระยะเวลา ๔ ปีก็ให้นับเป็นหนึ่งวาระผู้ที่สมัครรับเลือกตั้งเป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังนี้

๑) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๓๐ ปีบริบูรณ์ในวันเลือกตั้ง

๒) จบการศึกษาไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า หรือเคยเป็นสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น นักบริหารท้องถิ่น หรือสมาชิกรัฐสภา

๓) ไม่เป็นผู้มีพฤติกรรมในทางทุจริตหรือพ้นจากตำแหน่งสมาชิกสภาตำบล สมาชิกสภาท้องถิ่น คณะผู้บริหารท้องถิ่น หรือผู้บริหารท้องถิ่น รองผู้บริหารท้องถิ่นหรือเลขานุการหรือที่

^{๑๑๔}โกวิท พวงงาม, สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่ ๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล, (นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗), หน้า ๑๒.

ปรึกษาของผู้บริหารท้องถิ่น เพราะเหตุที่มีส่วนได้เสียไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาหรือกิจการที่กระทำกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังไม่ถึง ๕ ปี นับถึงวันเลือกตั้ง

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๑. ก่อนเข้ารับหน้าที่ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลต้องแถลงนโยบายต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลโดยไม่ต้องมีการลงมติ หากไม่สามารถดำเนินการได้ให้ทำเป็นหนังสือแจ้งต่อสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคน และจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๒. อำนาจหน้าที่ตามมาตรา ๓๕/๕ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดไว้ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๒) สั่งอนุญาตและอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓) แต่งตั้งและถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลและเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔) วางระเบียบเพื่อให้งานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕) รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติขององค์การบริหารส่วนตำบล

๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๓. ควบคุมและรับผิดชอบในการบริหารราชการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามกฎหมาย และเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการและลูกจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

๔. นายกองค์การบริหารส่วนตำบล รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

๕. กรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งประธานองค์การบริหารส่วนตำบลและรองประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลหรือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลถูกยุบตามมาตรา ๕๓ หากมีกรณีที่สำคัญและจำเป็นเร่งด่วนซึ่งปล่อยให้เนิ่นช้าไปจะกระทบต่อประโยชน์สำคัญของราชการหรือราษฎร นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจำต้องดำเนินการไปพลางก่อนเท่าที่จำเป็นก็ได้ในการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นผู้แทนขององค์การบริหารส่วนตำบล และเมื่อนายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ ให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลตามลำดับที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลแต่งตั้งไว้เป็นผู้รักษาราชการแทน นอกจากนั้นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถมอบอำนาจในการสั่ง

อนุญาต อนุมัติ ให้รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือหัวหน้าส่วนราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลปฏิบัติราชการแทนได้

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

๑) ถึงคราวออกตามวาระ

๒) ตาย

๓) ลาออก โดยยื่นหนังสือลาออกต่อนายอำเภอ

๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

๕) กระทำการฝ่าฝืนมาตรา ๖๔/๒ พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๔๖ คือ

(๑) ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่อื่นใดในส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจเว้นแต่ตำแหน่งที่ดำรงตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(๒) รับเงินหรือประโยชน์ใดๆ เป็นพิเศษจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ นอกเหนือไปจากส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ ปฏิบัติกับบุคคลธุรกิจการงานตามปกติ

(๓) เป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมในสัญญาที่องค์การบริหารส่วนตำบลนั้นจะกระทำ บทบัญญัติมาตรานี้มิให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งได้รับเบี้ยหวัด บำเหน็จ บำนาญ หรือเงินปีพระบรมวงศานุวงศ์ หรือเงินอื่นใดในลักษณะเดียวกัน และมีให้ใช้บังคับกับกรณีที่บุคคลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งรับเงินตอบแทนค่าเบี้ยประชุมหรือเงินอื่นใดเนื่องจากการดำรงตำแหน่งกรรมการของรัฐสภา สมาชิกวุฒิสภา สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หรือสภาท้องถิ่นอื่น หรือกรรมการที่มีกฎหมายบัญญัติให้เป็นโดยตำแหน่ง

๖) ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้พ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ หรือมาตรา ๘๒

(๑) การพ้นตำแหน่งตามมาตรา ๘๗/๑ วรรค ๕ คือ การที่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลไม่ยอมนำร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมซึ่งปรับปรุงแก้ไขโดยคณะกรรมการซึ่งตั้งโดยนายอำเภอเพื่อพิจารณาหาข้อยุติความขัดแย้งจากกรณีที่สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่รับหลักการหรือไม่เห็นชอบกับร่างข้อบัญญัติงบประมาณที่เสนอโดยนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในครั้งแรก เสนอต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาใหม่ภายใน ๗ วันนับแต่ได้รับร่างข้อบัญญัติจากนายอำเภอ กรณีนี้ให้นายอำเภอรายงานต่อ ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง^{๑๑๕} (๒) การพ้นจากตำแหน่งตามมาตรา ๘๒ คือ

^{๑๑๕}โกวิท วัฒนงาม, การปกครองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐), หน้า ๑๖๑-๑๖๔.

นายอำเภอสอบสวนแล้วปรากฏว่ากระทำการฝ่าฝืนต่อความสงบเรียบร้อยหรือสวัสดิภาพของประชาชน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามหรือปฏิบัติการณ์ไม่ชอบด้วยอำนาจหน้าที่ กรณีนี้นายอำเภอสามารถเสนอให้ผู้ว่าราชการจังหวัดสั่งให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่ง

๗) ถูกจำคุกโดยทำพิพาทจนถึงที่สุดให้จำคุก

๘) ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้มีสิทธิเลือกตั้งที่มาลงคะแนนเสียงเห็นว่านายกองคการบริหารส่วนตำบลไม่สมควรดำรงตำแหน่งต่อไปตามกฎหมายว่าด้วยการลงคะแนนเสียงเพื่อถอดถอนสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น

๓. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาองค์การบริหารส่วนตำบลกับนายกองคการบริหารส่วนตำบล

โกวิท พวงงาม ได้กล่าวถึงรูปแบบเดิมขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ฝ่ายบริหารมาจากการเลือกกันเองของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล ตามรูปแบบรัฐสภา แต่พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบเดิมมาเป็นรูปแบบประธานาธิบดี เมื่อทั้งสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและนายกองคการบริหารส่วนตำบลมาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนทั้งสองฝ่าย อีกทั้งยังมีผลทำให้ความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่ายมีการเปลี่ยนแปลงไปด้วยดังนี้

๑) ก่อนที่นายกองคการบริหารส่วนตำบลจะเข้ารับหน้าที่ ประธานสภาองค์การบริหารส่วนตำบลต้องเรียกประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อให้นายกองคการบริหารส่วนตำบลแถลงนโยบาย โดยไม่มีการลงมติ ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศผลการเลือกตั้งนายกองคการบริหารส่วนตำบล ทั้งนี้ การประชุมเพื่อแถลงนโยบายให้กระทำโดยเปิดเผยและต้องจัดทำนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรแจกให้สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทุกคนที่มาประชุม

๒) นายกองคการบริหารส่วนตำบลต้องจัดทำรายงานแสดงผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้แถลงไว้ต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นประจำทุกปี

๓) นายกองคการบริหารส่วนตำบล รองนายกองคการบริหารส่วนตำบล หรือผู้ซึ่งนายกองคการบริหารส่วนตำบลมอบหมาย มีสิทธิเข้าประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและมีสิทธิแถลงข้อเท็จจริง ตลอดจนแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตนต่อที่ประชุม แต่ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน

๔) นอกจากสมัยประชุมสามัญแล้ว เมื่อเห็นว่าเป็นการจำเป็นเพื่อประโยชน์ขององค์การบริหารส่วนตำบล นายกององค์การบริหารส่วนตำบล อาจทำคำร้องยื่นต่อนายอำเภอขอเปิดประชุมสมัยวิสามัญได้

๕) นายกององค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจเสนอร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลต่อสภาองค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อพิจารณาอนุมัติ

๖) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เสนอโดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๗) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจในการพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติมที่เสนอโดยนายกององค์การบริหารส่วนตำบล

๘) สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการควบคุมการปฏิบัติงานของนายกององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

๙) ในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีสิทธิตั้งกระทู้ถามนายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือรองนายกององค์การบริหารส่วนตำบลในเรื่องอันใดที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้

๑๐) สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๑ ใน ๓ ของจำนวนสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปในที่ประชุมสภาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบล แถลงข้อเท็จจริงหรือแสดงความคิดเห็นในปัญหาเกี่ยวกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล โดยไม่มีการลงมติ ดังนั้น สภาองค์การบริหารส่วนตำบลไม่สามารถลงมติใดๆ เพื่อให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลพ้นจากตำแหน่งได้

๑๑) ในกรณีของร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม รายละเอียดปรากฏในหัวข้อว่าด้วยกระบวนการตราข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล ในลำดับต่อไป^{๑๖}

๒.๔.๓ อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ และแก้ไขเพิ่มเติมจนถึงฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๔๖

- ๑) มีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม
- ๒) มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

^{๑๖} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๖๕ - ๑๖๖.

- (๑) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก
- (๒) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะรวมทั้งกำจัดมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล
- (๓) ป้องกันโรคและระงับโรคติดต่อ
- (๔) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย
- (๕) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- (๖) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- (๗) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

๒.๔.๔ ข้อมูลองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

๑) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม

ประวัติความเป็นมา

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหมเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม พ.ศ.๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม พ.ศ.๒๕๓๙

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นพื้นที่ราบ ดินทราย เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีคลองชลประทานเป็นคลองส่งน้ำมาจากเขื่อนวชิราลงกรณ์ จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อส่งน้ำไปหล่อเลี้ยงพื้นที่เกษตรกรรม

อาณาเขตตำบล

ทางทิศเหนือ ติดต่อกับ เทศบาลตำบลกำแพงแสน

ทางทิศใต้ ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง

ทางทิศตะวันออก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว

ทางทิศตะวันตก ติดต่อกับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากรทั้งหมด ๒,๗๒๕ คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมดในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ๙๖๕ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำอาชีพเกษตรกรรม อาชีพประมงและการเลี้ยงสัตว์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดทุ่งกระพังโหม^{๑๑๗}

๒) องค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ

ประวัติความเป็นมา

ตำบลกระต๊อบได้รับการยกฐานะเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย ปัจจุบันเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ชั้น ๔ มี ๘ หมู่บ้าน

สภาพทั่วไปของตำบล

มีเนื้อที่ประมาณ ๑๖,๘๗๕ ไร่ สภาพภูมิประเทศโดยรวมเป็นที่ดอนและที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดต่อกับ ตำบลทุ่งคอก อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดต่อกับ ตำบลสระพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ ตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ ตำบลบ่อสุพรรณ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากร ๙,๐๙๔ คน และมี ๒,๓๑๔ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำไร่นา , รับจ้างทั่วไป

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดทะเลบก หมู่ที่ ๒, วัดโพธิ์งาม หมู่ที่ ๘, สถานีวิทยุกระจายเสียง ๐๑๒ หมู่ที่ ๗, โรงพยาบาลจันทร์เบกษา, สถานีตำรวจภูธรตำบลกระต๊อบ, สถานีอนามัยตำบลกระต๊อบ, โรงเรียนฐานบินกำแพงแสนและโรงเรียนมัธยมฐานบินกำแพงแสน^{๑๑๘}

๓) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลูกนก

ประวัติความเป็นมา

ตำบลทุ่งลูกนกจัดตั้งขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. ๒๔๙๓ สภาพเป็นทุ่งกว้าง มีป่าไม้ล้อมรอบ พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูก โดยเฉพาะทรัพยากรธรรมชาติที่เพิ่มรายได้ให้กับประชากร ต่อมาได้มีชาวบ้านหันมาบุกเบิกจับจองอาศัยเป็นที่ทำกิน และอาศัยทรัพยากรธรรมชาติเหล่านี้ทำประโยชน์จนถึงปัจจุบัน

^{๑๑๗} <http://www.admin@thungkapung.go.th>, [๕ ธันวาคม ๒๕๕๔].

^{๑๑๘} <http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การเพาะปลูกเลี้ยงสัตว์ มีความหนาแน่นของประชากรเฉลี่ย ๑๘.๘๘ คน/ตารางกิโลเมตร

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลทุ่งบัว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลหนองกระทุ่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๒,๕๓๓ คน และมี ๒,๗๐๑ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดไร่แดงทอง,สถานพยาบาลเอกชน,โรงงานอุตสาหกรรม,สถานีตำรวจและสถานีอนามัย^{๑๑๙}

๔) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง

ประวัติความเป็นมา

เมื่อสมัยโบราณนั้นตำบลห้วยขวางมีแต่ป่าและสัตว์ป่านานาชนิด มีลำห้วยไหลผ่านเมื่อคนเห็นสัตว์ลงไปกินน้ำก็ตามลงไป สัตว์ก็วิ่งหนี แต่ไม่สามารถข้ามได้ จึงเรียกว่า ห้วยขวาง

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลห้วยขวาง ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของที่ว่าการอำเภอกำแพงแสน ห่างจากนครปฐม ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอดอนตูม,อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๑,๖๖๐ คน และมี ๒,๕๔๑ หลังคาเรือน

^{๑๑๙} <http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

ข้อมูลอาชีพของตำบล

เกษตรกรรมและรับจ้าง

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดสองห้อง, วัดลาดหญ้าไทร, วัดอ้นน้อย, โรงเรียนประถม/มัธยมศึกษา, สหกรณ์โคนม นครปฐม จำกัดและที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบล^{๒๐}

๕) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง

ประวัติความเป็นมา

ตำบลทุ่งขวาง ก่อตั้งขึ้นมาแล้วประมาณ ๘๐-๙๐ ปี เดิมขึ้นกับอำเภอสามแก้ว จังหวัด นครปฐม ราษฎรส่วนใหญ่อพยพมาจากหลายท้องที่ ปี ๒๔๙๓ อำเภอสามแก้วมาตั้งใหม่เป็น อำเภอกำแพงแสน ตำบลทุ่งขวาง มีท้องทุ่งกว้างขวางแสงอาทิตย์ จึงเรียกว่า “ทุ่งขวาง”

สภาพทั่วไปของตำบล

พื้นที่ทั้งหมดเป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินปนทรายเหมาะสำหรับทำไร่ ทำสวน และทำนา มี คลองธรรมชาติ คลองชลประทาน ทำการเกษตรได้ตลอดปี

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือและทิศตะวันออก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม อำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง องค์การบริหารส่วนตำบลหนอง ภูเหล็ก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

ประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลมี ๕,๓๙๘ คน และมี ๙๙๘ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ไร่และทำนา

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

เมืองเก่ากำแพงแสน, สวนป่าสมุนไพรวัดปลักไม้ลาย, ศูนย์วิจัยพันธุ์พืช, ศูนย์ทดลองการ ใช้น้ำแมกลองใหญ่, ที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง, สถานีอนามัย, ศูนย์ถ่ายทอด เทคโนโลยีเกษตรและศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก^{๒๑}

^{๒๐} <http://www.thaitambon.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

^{๒๑} <http://www.thaitambon.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

๖) องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม

ประวัติความเป็นมา

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม เมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นที่ราบลุ่ม ลักษณะดินเหนียวร่วนปนทราย มีการทำการเกษตรกรรม ประมงและปศุสัตว์ พื้นที่ส่วนใหญ่มีความชุ่มชื้นอุดมสมบูรณ์

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลสระพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมุ่ม มี ๒๔ หมู่บ้าน ๑,๙๙๕ ครัวเรือน มีประชากรทั้งสิ้น ๙,๓๕๔ คน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ทำไร่และทำนา^{๑๒๒}

๗) องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว

ประวัติความเป็นมา

ตำบลทุ่งขวาง ได้แบ่งแยกตำบลโดยใช้คลองท่าสาร-บางปลา เป็นแนวแบ่งเขตโดยทางด้านทิศใต้ เป็นตำบลทุ่งขวางตามเดิมและทางด้านทิศเหนือ เป็นตำบลทุ่งบัว เพื่อความสะดวกในการดูแลทุกข์สุขของราษฎร เนื่องจากตำบลทุ่งขวางมีพื้นที่กว้างขวาง

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลทุ่งบัวส่วนใหญ่ เป็นพื้นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การทำการเกษตร

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลรางพิบูล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

^{๑๒๒} <http://www.sasimum.go.th.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๔,๘๔๙ คน และมี ๙๗๕ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ทำนา และทำไร่

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดนิยมธรรมวราราม,สถานเอนามัยตำบลทุ่งบัว,โรงเรียนวัดนิยมธรรมวราราม,โรงเรียนบ้านหนองไม้งามและองค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว^{๒๓}

๘) องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย

ประวัติความเป็นมา

ตำบลดอนข่อย มีชื่อเรียกขานกันตามลักษณะภูมิประเทศ ชื่อตั้งหมู่บ้านในสมัยนั้นชื่อว่าบ้านดอนทองที่ตั้งหมู่บ้านแต่เดิม ลักษณะพื้นที่เป็นสันดอนยาวเกือบ ๑ กิโลเมตร มีต้นข่อยน้อยใหญ่ที่อยู่เรียงรายตลอดแนวสันดอน จึงได้ชื่อว่า ตำบลดอนข่อย

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลดอนข่อย ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของที่ว่าการอำเภอกำแพงแสน มีจำนวน ๑๖ หมู่บ้าน ๑,๓๑๖ หลังคาเรือน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสี่มุม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ เทศบาลตำบลสามง่าม อำเภอดอนตูม จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ เทศบาลตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๖,๘๐๕ คน และมี ๑,๓๑๖ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

เกษตรกรรม ทำนาทำไร่และทอผ้าไหมประดิษฐ์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

หมู่บ้านท่องเที่ยวเชิงอนุรักษ์วัฒนธรรมไทยทรงดำ^{๒๔}

^{๒๓}<http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

^{๒๔}<http://www.donkoi.go.th.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

๙) องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา

ประวัติความเป็นมา

จัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลสระสั้่มเมื่อวันที่ ๒๙ มีนาคม ๒๕๓๙ ตามประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง จัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ลงวันที่ ๑๙ มกราคม ๒๕๓๙

สภาพทั่วไปของตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนาอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอกำแพงแสน ๑๐ กิโลเมตร มีพื้นที่รับผิดชอบ ๑๔ หมู่บ้าน พื้นที่เป็นที่ราบลุ่มเหมาะแก่การทำเกษตรกรรม

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ทิศใต้และทิศตะวันตก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลสระสั้่ม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากรจำนวน ๖,๙๑๔ คน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ทำไร่และทำนา^{๑๒๕}

๑๐) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง

ประวัติความเป็นมา

ตำบลห้วยหมอนทอง ประกอบไปด้วย ๑๐ หมู่บ้าน มีเนื้อที่ทั้งหมด ๒๐,๒๖๕ ไร่

สภาพทั่วไปของตำบล

พื้นที่ทั้งหมดของตำบลห้วยหมอนทองเป็นที่ราบลุ่ม ดินเป็นดินปนทราย เหมาะสำหรับการทำนา ทำไร่และทำสวน มีคลองชลประทาน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลรางพิบูล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ทิศใต้ ติดกับ ตำบลหนองงูเหลือม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลทุ่งขวาง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม
ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

^{๑๒๕} <http://www.sapattana.go.th.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๗,๘๗๔ คน และมี ๑,๕๔๙ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนา ทำไร่และสวนผลไม้

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดกำแพงแสน, วัดหนองโพธิ์, สถานีอนามัยและลำห้วย ๒ แห่ง คลองชลประทาน^{๑๒๖}

๑๑) องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง

ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วงเดิมเป็นสภาตำบลห้วยม่วงตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจากกระทรวงมหาดไทย

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลห้วยม่วงอยู่ห่างจากอำเภอกำแพงแสนประมาณ ๑๘ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๓๑.๕๑ ตารางกิโลเมตรเป็นที่ราบลุ่ม มีลำคลองตัดผ่านพื้นที่ เหมาะสำหรับการเกษตร

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลดอนมะนาว อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลสระพัฒนา อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลบางหลวง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลกระตี่ อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

มีจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๗,๓๕๐ คน และมี ๑,๖๒๐ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนา ทำสวน ทำไร่ ประมงและเลี้ยงสัตว์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดห้วยม่วง, วัดท่าเสา, วัดปทุมทองสุทธาราม, โรงเรียนวัดห้วยม่วง, โรงเรียนวัดท่าเสา และที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง^{๑๒๗}

^{๑๒๖} <http://www.thaitambon.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

^{๑๒๗} <http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

๑๒) องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน

ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสนเป็นสภาตำบลกำแพงแสนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจากกระทรวงมหาดไทย

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองจำนวนมาก มีพื้นที่รับผิดชอบประมาณ ๖,๖๑๒.๕ ไร่

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลสระสีมูม อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลรางพิบูล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลทุ่งบัว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

มีประชากรประมาณ ๓๗,๓๕๐ คน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ทำไร่และทอผ้าไหมประดิษฐ์

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

เมืองเก่ากำแพงแสน,มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน,โรงเรียนการบินกำแพงแสน,สถานีรถไฟกำแพงแสนและป้ายหยุดรถไฟทุ่งบัว^{๑๒๘}

๑๓) องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิบูล

ประวัติความเป็นมา

องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิบูลเป็นสภาตำบลกำแพงแสนตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ.๒๕๓๗ ได้รับการประกาศจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบลจากกระทรวงมหาดไทย

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นตำบลขนาดเล็ก เป็นที่ราบลุ่มและที่ดอน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลทุ่งบัว อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลห้วยหมอนทอง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

^{๑๒๘} <http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

มีจำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๘๓๙ คน และมี ๑,๒๒๕ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำสวน ทำไร่และเลี้ยงโค

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดประราษฎ์บำรุง, สถานีอนามัยรางพิบูล, โรงเรียนบ้านห้วยด้วน, โรงเรียนบ้านไผ่โหม่ม และโรงเรียนวัดประราษฎ์บำรุง^{๑๒๙}

๑๔) องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม

ประวัติความเป็นมา

เดิมตำบลหนองกระทุ่ม เป็นส่วนหนึ่งของตำบลทุ่งลูกนก ได้แยกมาจากตำบลทุ่งลูกนก สาเหตุที่ใช้ชื่อตำบลหนองกระทุ่ม เพราะมีวัดเก่าแก่ ชื่อวัดหนองกระทุ่ม มีอายุ ๑๐๐ กว่าปี เป็นที่ศรัทธาหนักของชาวบ้านจึงใช้ชื่อตำบลหนองกระทุ่ม

สภาพทั่วไปของตำบล

เป็นตำบลขนาดเล็กมีสภาพภูมิประเทศเป็นที่ราบลุ่ม เหมาะแก่การเพาะปลูก อุดมสมบูรณ์ มีคลองชลประทานไหลผ่านหมู่บ้านตลอดปี

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอสองพี่น้อง จังหวัดสุพรรณบุรี

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลทุ่งลูกนก อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๕,๓๓๒ คน และมี ๑,๐๙๑ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนา ทำสวน ทำไร่ และเลี้ยงสัตว์^{๑๓๐}

^{๑๒๙} <http://www.thaitambon.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

^{๑๓๐} <http://www.tambol.com.>, [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

๑๕) องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว

ประวัติความเป็นมา

ตำบลวังน้ำเขียวเดิมเป็นตำบลทุ่งกระพังโหม ได้แบ่งแยกตำบลใหม่โดยใช้ชื่อว่า ตำบลวังน้ำเขียว และที่มาของ “วังน้ำเขียว” มาจากความเชื่อของชาวบ้านที่มีธารน้ำสายหนึ่งไหลผ่านตำบลซึ่งภายใต้ลำธารนั้นชาวบ้านเชื่อว่ามีวังน้ำซึ่งเป็นที่อยู่ของจระเข้ และเมื่อถึงฤดูแล้งน้ำในลำธารจะเป็นสีเขียว ดังนั้นชาวบ้านบริเวณนั้นจึงเรียกหมู่บ้านนี้ว่า “บ้านวังน้ำเขียว” เมื่อแยกเป็นตำบลใหม่จึงใช้ชื่อ “ตำบลวังน้ำเขียว” เพราะหมู่บ้านวังน้ำเขียวเป็นจุดศูนย์กลางของตำบลในด้านต่างๆ

สภาพทั่วไปของตำบล

ตำบลวังน้ำเขียว ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ห่างจากที่ว่าการอำเภอ ๔ กิโลเมตร ลักษณะพื้นที่เป็นที่ราบลุ่ม มีคลองชลประทานผ่าน

อาณาเขตตำบล

ทิศเหนือ ติดกับ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศใต้ ติดกับ ตำบลห้วยขวาง อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันออก ติดกับ ตำบลดอนข่อย อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

ทิศตะวันตก ติดกับ ตำบลกำแพงแสน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม

จำนวนประชากรของตำบล

จำนวนประชากรในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ๗,๔๙๑ คน และมี ๑,๗๕๘ หลังคาเรือน

ข้อมูลอาชีพของตำบล

ทำนา ทำสวนและทำไร่

ข้อมูลสถานที่สำคัญของตำบล

วัดวังน้ำเขียว, โรงเรียนวัดวังน้ำเขียว, โรงเรียนบ้านคลองตันและองค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว^{๑๓๑}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๕ แห่งของอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมส่วนใหญ่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านสภาพทั่วไป หรืออาชีพของแต่ละตำบลและที่สำคัญองค์การบริหารส่วนตำบลของแต่ละพื้นที่นั้นมีการดำเนินงานไปในรูปแบบเดียวกันเกือบทั้งสิ้น

^{๑๓๑} เรื่องเดียวกัน

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” นี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสารผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

๒.๕.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระมหากุศล เขมวโร ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ๑.ผู้บริหารและอาจารย์แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ๒ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา ด้านการคัดเลือก ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเมื่อพิจารณาตามสถานภาพพบว่า ผู้บริหารมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการสรรหา และด้านการคัดเลือก ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน อาจารย์มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเพียงด้านเดียวคือ ด้านการสรรหา ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือทั้งผู้บริหารและอาจารย์เห็นว่าอยู่ในปานกลาง ๒.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จำนวน ๕ ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสิ่งจูงใจ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการนำบุคลากรเข้าสู่งาน ด้านการไกล่เกลี่ยปัญหาบุคลากร และด้านการให้บริการข้อมูลข่าวสาร ส่วนด้านอื่นๆ ที่เหลือไม่แตกต่างกัน^{๓๒}

สตาร์ตน์ ศิริจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ๑.ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ น้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น โดยรวมมีการ

^{๓๒}พระมหากุศล เขมวโร, “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า ๘๗.

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง ๔ ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านวิชาการ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านบริหารงานบุคคล และด้านงบประมาณ ๒. การเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองน้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีระดับการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เช่นเดียวกัน โดยมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง^{๑๓๓}

สมชาย วิริยะคุปต์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงสุดในแต่ละด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผน คือ การจัดทำแผนงานบุคลากรของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน ด้านการจัดวางบุคลากร คือ จัดทำคำสั่งมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบของครูเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ด้านการบำรุงรักษาบุคลากร คือ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูในโรงเรียน และด้านการพัฒนาบุคลากร คือ การส่งเสริมบุคลากรให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิหรือเข้าประชุมสัมมนาทางวิชาการ ส่วนปัญหาการบริหารงานบุคลากรที่พบในระดับสูงสุดแต่ละด้าน ได้แก่ โรงเรียนไม่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งครูตามสาขาวิชาเอกตามที่โรงเรียนต้องการ โรงเรียนไม่สามารถจัดครูเข้าสอนได้ตามความรู้ความสามารถความถนัดและสาขาวิชาเอก ขาดสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้และขาดแคลนงบประมาณที่จะใช้ในการพัฒนาบุคลากร^{๑๓๔}

รวงทิพย์ สุรวิชัย ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการสาย ข , ค และลูกจ้างประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ๑. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารเห็นว่ากระบวนการสอบ บรรจุ และการแต่งตั้งมีความเหมาะสมแล้ว อย่างไรก็ตามได้ยอมรับว่ายังมีการบรรจุแต่งตั้งที่ยังไม่ตรงกับมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง โดยเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ เพราะขาดอัตรากำลังและขาดงบประมาณที่บรรจุแต่งตั้ง

^{๑๓๓} สดาร์ตัน ศิริจันทร์, “ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอหนองน้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๔๕), หน้า ๓๕.

^{๑๓๔} สมชาย วิริยะคุปต์, “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๗๗.

ผู้บริหารจึงต้องแก้ปัญหาโดยการมอบหมายหน้าที่บุคลากรที่สามารถหาได้ไปปฏิบัติงาน บางอย่างที่ไม่ตรงกับตำแหน่งก็ตาม ทั้งนี้เพื่อให้งานดำเนินไปได้ ๒. ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นข้าราชการ สาย ข, ค และลูกจ้างประจำเห็นว่ากระบวนการบรรจุ แต่งตั้ง และการมอบหมายงานโดยทั่วไปเป็นไปตามกฎระเบียบ แต่ก็มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารควรจะแก้ปัญหาการบรรจุ แต่งตั้งและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้เป็นไปตามมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้เพื่อความก้าวหน้าของบุคลากรและการทำงานที่มีคุณภาพ^{๑๓๔}

จิรพจน์ สุนถวนิชย์กุล ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน เอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาผลการศึกษาพบว่า ๑. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาทั้งในกรุงเทพมหานครและส่วนภูมิภาคพร้อมทั้ง จำแนกตามที่ตั้ง และขนาดโรงเรียน มีความเห็นว่าโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาได้ปฏิบัติตามการบริหารงานบุคคลทั้ง ๖ ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ๒. ผู้บริหารและครูมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา แตกต่างกัน โดยผู้บริหารมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าครู ๓. ผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร กับผู้บริหารและครู โรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน โดยผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาในส่วนภูมิภาคมีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ๔. ผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา ทั้งโดยส่วนรวมและแต่ละ รายด้านแตกต่างกันโดยผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดใหญ่กว่ามีทัศนะต่อสภาพการบริหารงานบุคคลดีกว่าผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติ หน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กกว่า ยกเว้นด้านการคัดเลือกบุคคล แต่ผู้บริหารและครูที่ ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาที่มีขนาดแตกต่างกันมีทัศนะต่อสภาพการ บริหารงานบุคคลไม่แตกต่างกัน^{๑๓๖}

จตุพงศ์ แก้วใส ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวโน้มการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน ประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. ๒๕๔๐-๒๕๔๙) ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบของการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้

^{๑๓๔} รวงทิพย์ สุรวิชัย, “สภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการสาย ข, ค และลูกจ้างประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๔), หน้า ๔๒.

^{๑๓๖} จิรพจน์ สุนถวนิชย์กุล, “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๓), หน้า ๙๕.

ในทศวรรษหน้า (พ.ศ.๒๕๔๐-๒๕๔๙) การสรรหาข้าราชการครู ส่วนกลางมีบทบาท และหน้าที่ ในการกำหนดนโยบาย งบประมาณและการกระจายอำนาจให้แก่จังหวัด จัดตั้งองค์กรพิเศษด้าน การสรรหาครู โดยเน้นให้โรงเรียนและกรรมการโรงเรียนได้มีส่วนร่วมในการสรรหาครู การพัฒนา ข้าราชการครู ให้สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด (สปจ.)และคณะกรรมการข้าราชการครู สามีญประจำจังหวัด (อ.กค.จังหวัด) ร่วมมือกับสถาบันการผลิตครูในการพัฒนาข้าราชการครู การธำรงรักษาข้าราชการครู ให้ สปจ. และอ.กค.จังหวัด ประสานงานกับศูนย์อำนวยการบริหาร จังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) ในการให้สวัสดิการแก่ข้าราชการครูในพื้นที่ การประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการครูในระดับจังหวัดจัดตั้งสภาคณะกรรมการไตรภาคีที่ประกอบด้วย ฝ่ายบริหาร ฝ่ายวิชาการและฝ่ายกรรมการโรงเรียน เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติงานของ ครูจากโรงเรียนไปยังจังหวัดและการพ้นจากงานของข้าราชการครูในระดับโรงเรียน^{๑๓๗}

สุวรรณ เทพจิต ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานภาครัฐ ของคนพิการ : ในทัศนะของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายสาธารณะและผู้แทนคนพิการ ผล การศึกษาพบว่า ทัศนะของประชากรเป้าหมายเห็นว่าการบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงาน ภาครัฐน่าจะมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง ๓ ประการ คือ คนพิการ : ชีตความสามารถ การทำงาน ภาครัฐ : สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (ลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน อุปกรณ์ สำนักงานและสถานที่ทำงาน) และสภาพแวดล้อมภายนอก (ครอบครัว กฎหมาย เจตคติและ ความรู้เรื่องคนพิการของสังคม) การบริหารงานบุคคล : แนวทางและรูปแบบที่คาดว่าจะเอื้อให้ คนพิการมีโอกาสที่เท่าเทียม^{๑๓๘}

อรศรี ปัญญาใหญ่ ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงาน บุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายอาจารย์/เจ้าหน้าที่ พบว่ามีความ คิดเห็นแยกออกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑) ประเด็นความเห็นแย้งกันเนื่องจากทั้งสองฝ่ายมีทัศนคติ และมุมมองที่แตกต่างกัน ๒) ประเด็นความเห็นสอดคล้องกัน และ ๓) ประเด็นความเห็นเฉพาะ

^{๑๓๗} จตุพงศ์ แก้วใส, “แนวโน้มการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดน ภาคใต้ในทศวรรษหน้า (๒๕๔๐-๒๕๔๙)”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐), หน้า ๕๔.

^{๑๓๘} สุวรรณ เทพจิต, “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคนพิการ : ในทัศนะ ของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐและผู้แทนคนพิการ”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐๒.

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ซึ่งสามารถสรุปประเด็นปัญหาได้ ๓ ปัญหาหลัก คือ ปัญหาการสรรหาและการคัดเลือก ปัญหาการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ปัญหาการประเมินผลการทำงาน^{๑๓๙}

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคลนั้น เป็นสิ่งสำคัญมากของทุกองค์กร เพราะทุกองค์กรจะต้องรู้จักบริหารบุคลากรซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กร ที่จะทำให้งานขององค์กรนั้นดำเนินไปได้ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การงานทุกอย่างจะสำเร็จลุล่วงได้การบริหารงานบุคคลนั้นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการบริหารองค์กร แต่การบริหารนั้นก็ต้องการวางแผนให้ถูกต้องเพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

๒.๕.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับอิทธิบาท ๔

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอิทธิบาท ๔ พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้ **พระมหาสมคิด โครธา** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง และระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ส่วนด้านฉันทะ พระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับปานกลาง มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียน แตกต่างกับพระนิสิตที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๑๔๐}

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ศึกษาเรื่อง “การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” เพื่อเปรียบเทียบการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน จากตัวแปรประวัติการฝึกอบรม ผลการวิจัยพบว่าพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และมีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท ๔ มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของงาน วิธีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องต้นแรกก่อนเพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นต้องใช้วิริยะ คือความเพียรพยายามความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตาม

^{๑๓๙} อรศรี ปัญญาใหญ่, “การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒๓.

^{๑๔๐} พระมหาสมคิด โครธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗), หน้า ๒๕.

เป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิม้งสา คือ พิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อ ๆ ไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๔๑}

พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ต่างๆแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้านนั้นหะ วิริยะ จิตตะ และวิม้งสา ไม่แตกต่างกัน^{๑๔๒}

มนู โห้ไทย ได้ศึกษาเรื่อง “อิทธิพลของอิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนบดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)” ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ และองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ แต่ละองค์ประกอบมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยองค์ประกอบทางจิตตะ เป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์มากที่สุด และอิทธิบาท ๔ สามารถพยากรณ์ทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้ร้อยละ ๓๐.๘ และองค์ประกอบสองด้าน คือ ด้านจิตตะและด้านนั้นหะ สามารถรวมกันพยากรณ์ทักษะการเล่น ขลุ่ยรีคอร์เดอร์ได้^{๑๔๓}

สุภาวดี บริกุล ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) ผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ ด้านนั้นหะ และด้านวิม้งสา มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย) โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์เปิดเผย ด้านการบริการลูกค้า ด้านความเป็นเลิศในทางธุรกิจ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านพัฒนา

^{๑๔๑} บุญมี บุญเยี่ยม, “ศึกษานำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”, วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔), หน้า ๔๑.

^{๑๔๒} พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘), หน้า ๓๑.

^{๑๔๓} มนู โห้ไทย, “อิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๕๘.

ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงบวก ในระดับสูง ปัญหาและข้อเสนอแนะ พบว่า ด้านปัญหานั้น บางครั้งมีความเบื่อหน่ายงานที่ทำอยู่ ไม่มีการรอ ไม่ให้โอกาสและเวลา ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบก็ทำให้ขาดแรงจูงใจ เวลากับการทำงานไม่เหมาะสมกัน การไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า ความผูกพันและความเอาใจใส่ น้อย ส่วนด้านข้อเสนอแนะ พบว่า ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของพนักงานแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึงผลประโยชน์ของบริษัท มีความเพียรพยายามให้มาก เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพผลดีให้ ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ทำงานให้ด้วยความเต็มใจ ต้องพัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วย เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการหาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม^{๑๔๔}

ชาติรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านจันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านจันทะ ด้านวิริยะและด้านจิตตะในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทา

^{๑๔๔}สุภาวดี บริกุล, “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดุเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๘๑.

สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ทุกคนต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คืองานป้องกันและบรรเทาสาธารณสุขมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนมีความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินในที่สุด^{๑๔๕}

พนมไพร ไชยรงค์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลของกิจกรรมเพื่อพัฒนาการใช้อิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนานักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ๑. นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก ๒. นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี หลังการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์มากกว่าก่อนการเข้าร่วมกลุ่มสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ๓. นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี ที่มีเพศ ความสามารถทางกีฬา และระดับคะแนนเฉลี่ยสะสมต่างกัน มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนไม่ต่างกัน^{๑๔๖}

พัชรภาพ วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปกครองนักเรียน พระภิกษุ นักเรียนและคณะครู มีความพึงพอใจต่อการบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้ปกครองนักเรียน พระภิกษุและคณะครู เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค การบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วม ระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในทุกด้านลดลง หลังจากที่ทดลองใช้หลักการบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผลตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักเรียน ปรากฏผลคือ กิจกรรมนักเรียนด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ปกครองนักเรียน คณะครูและพระภิกษุได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ กิจกรรมนักเรียนด้านกีฬาและนันทนาการ ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู และพระภิกษุ ได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้เด็กออกกำลังกาย รู้ทักษะในการเล่นกีฬา ส่งเสริมให้เด็กเล่น

^{๑๔๕}ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๑๑.

^{๑๔๖}พนมไพร ไชยรงค์, “ผลของกิจกรรมเพื่อพัฒนาการใช้อิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนานักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันการพลศึกษา, ๒๕๕๓), หน้า ๒๖.

กีฬาพื้นบ้าน กิจกรรมนักเรียนด้านการบำเพ็ญประโยชน์และสังคมสงเคราะห์ คณะครูผู้ปกครอง^{๑๔๗}

วิชาภาา เมธีวรฉัตร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ ผลวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๙ มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และมีตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียรบากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ในอนาคต^{๑๔๘}

สรุปได้ว่า ภารกิจของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล มีความสำคัญอย่างมากเนื่องจากเป็นงานที่ต้องให้บริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเงิน ความสะดวก งบประมาณของรัฐที่ต้องตกมาให้องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำ ซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีนั้น ต้องประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความรู้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ การบรรลุวัตถุประสงค์ของงานและบรรลุวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์การ รวมทั้งมีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ผลตอบแทนมาก หรือเกิดประโยชน์และประหยัดสุด นั่นเอง ผู้วิจัยเห็นว่า สิ่งหนึ่งที่จะมีส่วนเสริมสร้างประสิทธิภาพของการทำงานได้ดี ก็คือ หลักธรรมทาง

^{๑๔๗} พิชราพร วีรสิทธิ์ “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖), หน้า ๗๕.

^{๑๔๘} วิชาภาา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนคีรีวงคีรีวิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๘๙.

พระพุทธศาสนา โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม นั้นจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

ณทพงษ์ วิยะรันดร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี” ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบ พบว่าเพศชายเพศหญิง ไม่แตกต่างกัน ระหว่างผู้มีรายได้ ๕,๐๐๐ บาทและต่ำกว่ากับ ตั้งแต่ ๕,๐๐๑ ขึ้นไป ไม่มีความแตกต่าง อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าอายุ ๑๘-๓๐ ปี และ ๓๑-๕๙ ปี ระหว่างอาชีพเกษตรกร ค่าขาย พนักงานบริษัทห้างร้าน โรงงานอุตสาหกรรมและรับราชการหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจ ไม่มีความแตกต่างกัน และที่อยู่อาศัย หมู่ที่ ๑ หมู่ที่ ๒ หมู่ที่ ๓ หมู่ที่ ๔ หมู่ที่ ๖ และหมู่ที่ ๗ มีความคิดเห็นมากกว่าหมู่ที่ ๕^{๑๔๔}

พระคณพศ กิตติสาร (ประกอบเสียง) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล :กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑.ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี มีจำนวน ๗๒ คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๗ คน มีรายได้ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๘๕ คน มีประสบการณ์ทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๖๘ คนและมีตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๗๕ คน ๒.พนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๓.การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม

^{๑๔๔}ณทพงษ์ วิยะรันดร์, “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘), หน้า ๑๓.

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๔. ปัญหาในการบริหารงานพบว่า บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบข้อกฎหมายหรือหลักธรรมาภิบาลเกี่ยวกับการบริหารงานในแต่ละส่วนขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรบางส่วนยังเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวมและบางส่วนยังเห็นแก่พวกพ้องของตนเองการทำงานในบางเรื่องไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม บุคลากรบางส่วนปฏิบัติงานตามความรู้สึกของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลงานที่ออกมา การจัดสรรงบประมาณขององค์การบริหารส่วนตำบล ไม่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในเขตการปกครอง^{๕๐}

พระมหาเอกมร จิตปัญโญ (คงตางาม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล. ในอำเภอดอนมดแดง. จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพและรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ๓. แนวทางในการนำหลักสาราณียธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พูดยดีต่อกันเพื่อชักนำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีปรองดอง และเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำงานเพื่อส่วนรวม ชื่อตรงต่อตนเอง ต่องาน ต่อบุคคลอื่น เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการหรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเอง รักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วม

^{๕๐} พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๕๐.

ประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่าง ๆ ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ^{๕๑}

อาจารย์รัตน์ เลิศไผ่รอด ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ สาธารณะตามหลักสภาราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙ มีอายุตั้งแต่ ๒๑ - ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๕ มีระดับการศึกษาประถมศึกษาคิดเป็นร้อยละ ๔๘.๙ มีอาชีพ รับจ้าง / เกษตรกรรม คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ เป็นประชาชนในพื้นที่ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๐ มีรายได้ ต่อเดือนไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๔ ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการบริการ สาธารณะตามหลักสภาราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลเปรียบเทียบความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการ สาธารณะหลักสภาราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ว่า ด้านระดับการศึกษา ด้านอาชีพ ด้านรายได้ เป็นไปตาม สมมติฐาน ส่วนด้านเพศ อายุ และตำแหน่งหน้าที่ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ข้อเสนอแนะในการ นำหลักสภาราษฎร มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการสาธารณะขององค์การ บริหารส่วนตำบลหนองกรด อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีดังนี้ ๑) มีความ เชื่อตรงต่อหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะ ๒) สร้างความสามัคคีกลมเกลียวให้เกิดขึ้นทั้งกับ ฝ่ายเจ้าหน้าที่และฝ่ายประชาชน เพื่อความเป็นปึกแผ่นอันหนึ่งอันเดียวกันในการร่วมกันพัฒนา ทั้ง ๓) ส่งเสริมข้อธรรมสาธารณะโภคี คือ การรู้จักเอื้อเพื่อแบ่งปันผลประโยชน์กันด้วยความ ยุติธรรม ช่วยเหลือกัน ไม่เห็นแก่ตัว ๔) ส่งเสริมการมีความคิดเห็นเป็นเอกฉันท์ รู้จัก แสวงหาจุดร่วม และ สงวนไว้ซึ่งจุดต่างของกันและกัน คิดในสิ่งที่ตรงกัน ปรับมุมมองให้ ตรงกัน^{๕๒}

พระจรรุณ ธีรปญโญ (เวฬุวาปี) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมมาภิ บาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ มีอายุตั้งแต่ ๓๑ - ๔๐ ปี คิด เป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ มีระดับการศึกษา ม.๓ - ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐ และมีอาชีพ เกษตรกร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐ และพบว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตาม

^{๕๑} พระมหาเอกมร จิตปญโญ (คงตางาม), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตาม หลัก : สภาราษฎรขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๐.

^{๕๒} อาจารย์รัตน์ เลิศไผ่รอด, “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลักสภาราษฎร ธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสนมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๗๔.

หลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน การนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมได้ ดังนี้ คือ รมรงค์ให้ผู้บริหารและบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย.ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร และสามารถน่านโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้ ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ พัฒนาบุคลากรให้สามารถใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และมีความมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป^{๑๕๓}

สุพจน์ เจริญขำ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัยพบว่า ๑. ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ๒. ผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกันและระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย (Sig = ๐.๐๐) แนวทางการนำหลักธรรมาภิบาลประยุกต์ไปใช้ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลด้านหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส

^{๑๕๓} พระจรรณ ชีรปญโย (เวพฺวาวปี), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๗.

หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า คือ บุคลากรในองค์การ โดยเฉพาะผู้บริหารต้องมีความรอบรู้ข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ รวมทั้งการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนและการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง การปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดหลักความถูกต้องเป็นธรรมกับทุกฝ่ายและมีความเสมอภาค เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบกิจการภายในองค์การ และเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนอย่างตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้ประชาชนรับรู้เพื่อเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาสำคัญและการมีส่วนร่วมทุกมิติ มีการกำหนดเป้าหมายและมาตรฐานโดยวางกรอบความรับผิดชอบขององค์การให้มีขอบเขตที่ชัดเจนครอบคลุมทั้งระบบงาน บริหารงานในองค์การให้เกิดความคุ้มค่า^{๑๕๔}

กาญจนา ภูษา ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัย พบว่า ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้านการเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕ ปัญหา เกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า การให้การช่วยเหลือไม่ทั่วถึง ไม่เท่าเทียมกัน คณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ส่งเสริมด้านการศึกษายังไม่เพียงพอ เด็กและเยาวชนในหมู่บ้านไม่มีอุปกรณ์กีฬา ขาดการสนับสนุนสตรี และเด็กในหมู่บ้าน การบริการไม่รวดเร็ว เพราะผู้ไปติดต่อไม่รู้วิธีดำเนินการ ไม่สนใจชาวบ้าน ขาดคนที่จะมาทำงานเพื่อชาวบ้าน และหมู่บ้านจริง ๆ เข้าไม่ถึงปัญหา ใช้งบประมาณไม่ตรงกับความต้องการของชาวบ้านอย่างแท้จริง ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานไม่ต่อเนื่อง ขาดการสานต่อ ล่าช้า ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ควร

^{๑๕๔} สุพจน์ เจริญช่า, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๓.

ที่จะช่วยให้ทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ส่งเสริมด้านการศึกษาให้เพียงพอและทั่วถึง สนับสนุนอุปกรณ์กีฬาประจำหมู่บ้านเพื่อเด็ก ๆ จะได้ใช้ออกกำลังกาย หากิจกรรมให้เด็ก ๆ ทำเพื่อจะได้ใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ห่างไกลจากยาเสพติด รวมถึงสนับสนุนให้สตรีและเด็กมีงานทำหรืออาชีพเสริม ควรจัดระเบียบการดำเนินการให้เป็นระเบียบและให้คำแนะนำแก่ประชาชนในตำบลให้มากขึ้นเพื่อความสะดวกแก่ทุก ๆ ฝ่าย อยากให้คลุกคลีกับชาวบ้าน ควรเลือกคนที่ทำงานเพื่อชาวบ้านและหมู่บ้านจริงๆ ควรเข้าไปรับรู้ปัญหาจริงๆ จากชาวบ้านเสียก่อน แล้วค่อยย้ะงบประมาณนั้นให้ตรงตามความเป็นจริง คัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ปฏิบัติต่อบุคคลทุก ๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน ทำงานให้ต่อเนื่องและควรสานต่องาน เพื่อให้เสร็จสิ้นลุล่วงได้อย่างรวดเร็วไม่คั่งค้าง และเลือกคนที่ไม่เห็นแก่พวกพ้อง เห็นแก่ญาติมิตร ไม่เห็นแก่หน้าใคร เข้ามาทำงาน^{๑๕๕}

สมบูรณ์ แซ่คำ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่าประชาชนส่วนมากมีความเชื่อตามหลักพระพุทธศาสนาและเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีปฏิสัมพันธ์และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัว และเครือข่ายตลอดจนชุมชน ประกอบอาชีพทำนา อาชีพรองคือทำไร่ยาสูบ มีกลุ่มอาชีพชุมชน รวม ๒๖ กลุ่ม มีโครงการส่งเสริมอาชีพ ๕ โครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพชุมชนโดยปฏิบัติตามระเบียบกฎที่ให้อำนาจไว้ และปัญหาที่พบคือกลุ่มอาชีพชุมชนมีปัญหาที่ยังรวมตัวไม่เข้มแข็งทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ผู้นำกลุ่มขาดภาวะผู้นำ สมาชิกขาดทักษะและการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรม การขาดตลาดรองรับสินค้า แนวทางการพัฒนาต้องสร้างผู้นำที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนแนวคิดแก้ไขปัญหาด้านการตลาดตลอดจนสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ^{๑๕๖}

นภตล สุรหัตถ์ ได้วิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การบริหารส่วนตำบลตามทัศนะของประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในเชิงบวก เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านบุคคล พบว่าประชาชนที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ใน อบต. ไม่แตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยด้านขนาดของ อบต. และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.แตกต่างกัน ส่วน

^{๑๕๕} ภาณุพล ภูษา, “ศตวรรษที่ ๒๑กับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๓๐.

^{๑๕๖} สมบูรณ์ แซ่คำ, “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๖๔.

ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจใน อบต. ไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านขนาดของอบต. ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมในการดำเนินการของ อบต.^{๑๕๗}

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพบปัญหาการขาดการสร้างขวัญและกำลังใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมชาติ เช่น พบปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดระบบและวิธีการประเมินความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจนถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์และปัญหาการพิจารณาจากปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากภาระงานเป็นเกณฑ์ แต่พิจารณาจากโครงสร้างส่วนราชการภายในอบต. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรม และไม่เป็นที่ธรรมระหว่างบุคลากรที่อยู่ต่างส่วนราชการแต่มีภาระงานต่างกัน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องไม่เปิดเผย^{๑๕๘}

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละท้องถิ่นนั้นล้วนแล้วแต่เป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในด้านอุปโภคและบริโภค รวมถึงปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการบริหารราชการ หากประชาชนได้รับความช่วยเหลือดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรเล็กของประเทศองค์กรหนึ่งได้ดี จะส่งผลให้ประเทศชาตินั้นได้รับความเจริญ แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับคุณภาพการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

^{๑๕๗} นพดล บุญมา, “ปัญหาการบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑), หน้า ๙๔.

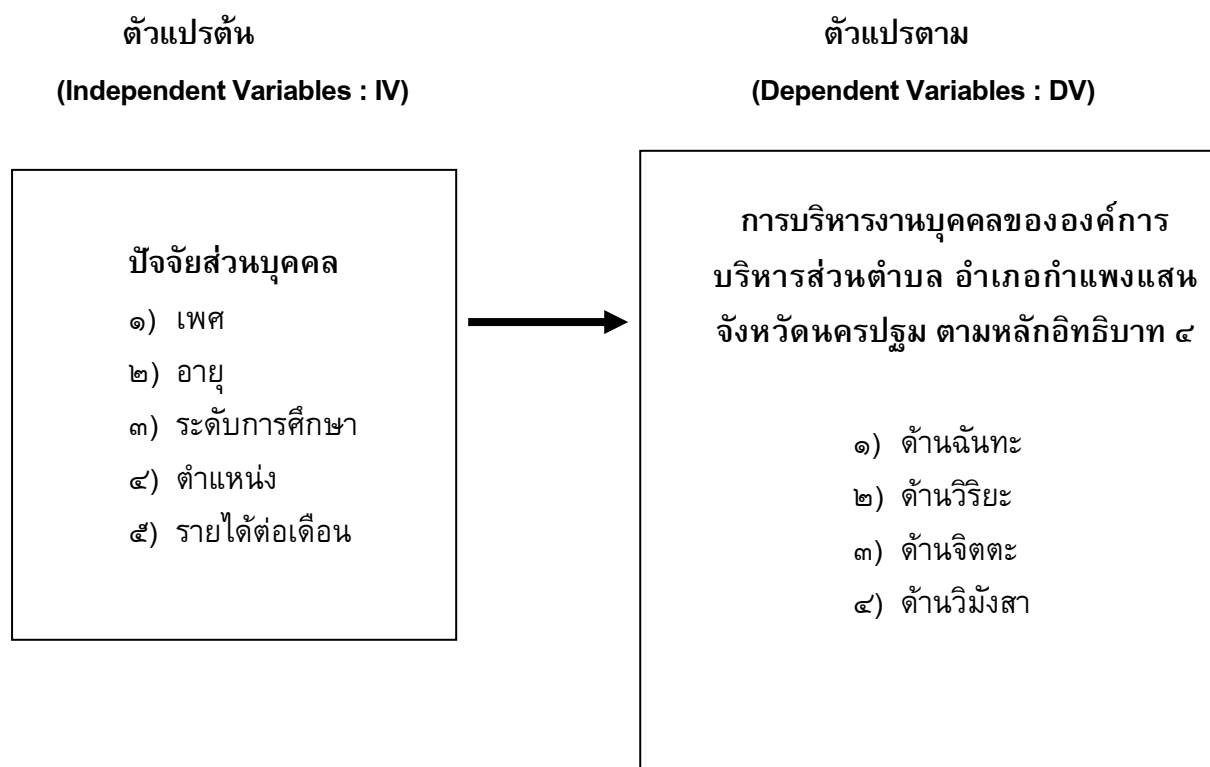
^{๑๕๘} ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๔.

๒.๖ กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยหนังสือต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล จึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยในรูปแบบของความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ เกี่ยวกับความฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) มีวิวัฒนาการและความเป็นมาเช่นเดียวกับสภาตำบล เหตุที่มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนจังหวัดส่วนตำบลขึ้นมาใหม่นั้น เนื่องจากรัฐบาลในช่วงเวลาดังกล่าวมีนโยบายที่จะกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ประชาชนให้มากขึ้น จึงได้พิจารณาปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับ “สภาตำบล” ที่มีอยู่แต่เดิมเสียใหม่และได้มีการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ โดยให้มีการยกฐานะสภาตำบลที่มีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบใหม่ เรียกว่า “องค์การบริหารส่วนตำบล” และต่อมาได้มีการแก้ไขปรับปรุงพระราชบัญญัตินี้มาจนถึง ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นมียานาหน้าที่ ได้แก่ การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง การสาธารณสุข โภค การก่อสร้างอื่นๆ การดูแลรักษาที่สาธารณะ การจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาค และสิทธิเสรีภาพของประชาชน ฯลฯ

การทำงานให้มีประสิทธิผลและให้ดำเนินไปได้โดยราบรื่นนั้นจำเป็นต้องทำ ด้วย ความรับผิดชอบสูง ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ไม่บิดเบือนจุดประสงค์ที่แท้จริงของงานสำคัญที่สุด ต้องเข้าใจความหมายของคำว่า ความรับผิดชอบ เพราะความรับผิดชอบ คือ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ จะหลีกเลี่ยงละเลยไม่ได้

ประโยชน์หรือการสร้างสรรคในทางที่ดีนั้น จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยการลงมือทำ หมายความว่า จะต้องนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่นั้นมาใช้งาน ลงมือใช้เมื่อไรเพียงใด ประโยชน์ก็เกิดขึ้นเมื่อนั้นเพียงนั้น เมื่อยังไม่ลงมือทำ ประโยชน์ก็ยังไม่เกิดขึ้น เพราะฉะนั้นถึงหากจะมีความรู้ความสามารถมากมายสักเพียงใด ถ้าไม่นำมาลงมือทำก็ปราศจากประโยชน์ บ้านเมืองของเราในเวลานี้อยู่ในสภาวะที่ต้องพัฒนาหรือปรับปรุงตัวเองอย่างรวดเร็วในทุกๆ ทางเพื่อให้สามารถก้าวหน้าไปทันผู้อื่นเขาได้อย่างมั่นคงและปลอดภัย โดยเฉพาะผู้มีความรู้ จึงต้อง ขวนขวายทำงานให้เต็มกำลัง

งานพัฒนาบ้านเมืองนั้น ต้องอาศัยบุคคล ๒ ประเภท คือ นักวิชาการกับปฏิบัติ นักวิชาการเป็นผู้วางโครงการ เป็นผู้นำ เป็นผู้ชี้ทาง เป็นที่ปรึกษาของผู้ปฏิบัติ ส่วนผู้ปฏิบัติเป็นผู้ลงมือลงแรงกระทำงาน งานจะได้ผลหรือไม่เพียงไร ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเหล่านี้ทั้งนั้น^๑

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อให้บรรลุถึงเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างยั่งยืน และยังทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในทางกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กร เช่น การวางแผนนโยบาย การดำเนินงานตามนโยบาย การติดตามตรวจสอบประเมินผล ให้เป็นไปโดย ระบบ ระเบียบ เรียบร้อย คือ การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานขององค์กรโดยยึดหลัก ชื่อสัตย์ สุจริต ประการหนึ่ง และอีกประการสำคัญ คือ “อิทธิบาท ๔” ที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ระหว่างบุคคลกับงาน สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีและมีประสิทธิภาพ หากบุคคลปฏิบัติหน้าที่โดยใช้หลัก ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เป็นทางไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ให้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมมีองค์การบริหารส่วนตำบลจำนวน ๑๕ แห่งด้วยกันแต่ละแห่งนั้น มีการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปตามสภาพสิ่งแวดล้อมและความต้องการของประชาชนจึงมีภารกิจและหน้าที่ที่ต้องทำหลายประการ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับงานซึ่งเกิดปัญหาขึ้นในหลายทางไม่ว่าจะเป็นผลของงานที่ทำออกมานั้นขาดประสิทธิภาพ เพราะผู้ปฏิบัติงานไม่เห็นคุณค่าของการทำงาน เพียงแต่ทำให้เสร็จไปแต่เฉพาะหน้า มิได้เห็นถึงความสำคัญของงานนั้นแม้แต่น้อย ไม่มีความขยัน ละเอียดการงานหน้าที่ ไม่ใส่ใจในการทำงาน ยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ชัดข้องในสิ่งที่ทำ ไม่มีการวางแผนในการทำงาน ทั้งเมื่องานเกิดปัญหาชัดเจนก็ไม่ได้ใส่ใจแก้ไข หรือคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงเลยแต่อย่างใด ปัญหาเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ทำให้เกิดปัญหาสังคมตามมา เพราะตัวบุคลากรทั้งสิ้น

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาหลักการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับ อิทธิบาท ๔ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการแก้ไขเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่สำหรับนำไปวางแผน กำหนดนโยบาย การปฏิบัติงานภายในองค์กร เพื่อให้เกิดประโยชน์มากที่สุดแก่บุคลากร ผู้ปฏิบัติหน้าที่ ประชาชน งานและสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภออื่นๆ ได้เป็นอย่างดี

^๑สถาบันบันลือธรรม , พระบรมราชาบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มหาราชเฉลิมฉลอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๗.

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๓ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจาก พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งได้แก่ ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรของการวิจัยไว้ ๒ ประเภท คือ

๑) **ตัวแปรต้น (Independence variables)** ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

๒) **ตัวแปรตาม (Dependence variables)** ได้แก่ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใน ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านประชากร

บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ๑๕ แห่ง จำนวน ๕๕๑ คน โดยจำแนกเป็น

๑. ข้าราชการการเมือง ๒๕๐ คน

๒. ข้าราชการประจำ ๒๐๐ คน

๓. พนักงานราชการ ๑๐๑ คน

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านสถานที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ได้แก่

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งกระพังโหม
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกระต๊อบ
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งลูกนก
๔. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยขวาง
๕. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งขวาง
๖. องค์การบริหารส่วนตำบลสระสีมูม
๗. องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งบัว
๘. องค์การบริหารส่วนตำบลดอนข่อย
๙. องค์การบริหารส่วนตำบลสระพัฒนา
๑๐. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยหมอนทอง
๑๑. องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยม่วง
๑๒. องค์การบริหารส่วนตำบลกำแพงแสน
๑๓. องค์การบริหารส่วนตำบลรางพิกุล
๑๔. องค์การบริหารส่วนตำบลหนองกระทุ่ม
๑๕. องค์การบริหารส่วนตำบลวังน้ำเขียว

๑.๓.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ.๒๕๕๔ ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ ผลการเปรียบเทียบ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างไร

๑.๔.๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง

กัน
สมมุติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง

กัน
สมมุติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง

กัน
สมมุติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง

กัน
สมมุติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่าง

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เงิน วัสดุสิ่งของ และวิธีปฏิบัติงานเป็นอุปกรณ์ในการดำเนินงาน

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การจัดหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าทำงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด แต่ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงความสุขและความพึงพอใจของบุคลากรในหน่วยงานด้วย

อิทธิบาท ๔ หมายถึง หลักธรรมหรือคำสอนในพระพุทธศาสนาที่มุ่งให้ผู้ปฏิบัติตามบรรลุถึงความสำเร็จ หรือธรรมที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อันประกอบด้วยหัวข้อธรรม ๔ ประการ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ความรัก ความชอบ ความสนใจในสิ่งที่ทำ คือ มีใจที่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ประสบความสำเร็จ เมื่อมีหน้าที่ความรับผิดชอบก็มีจิตใจรักและพอใจที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้น

วิริยะ หมายถึง ความขยันหมั่นเพียรที่พึงมี มีความมุ่งมั่นพยายามปฏิบัติด้วยความอุตสาหะอดทน ทำอย่างเต็มที่เต็มกำลังและเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

จิตตะ หมายถึง ต้องการเอาใจใส่ในสิ่งที่ทำ หมั่นตรวจตราดูแลอยู่เสมอ ตั้งใจและจดจ่อกับสิ่งที่ตนทำหรือเรื่องที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

วิมังสา หมายถึง ต้องการพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญา ใคร่ครวญว่าสิ่งไหนที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งไหนทำแล้วไม่เกิดผลดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ และคิดหาวิธีแก้ไขและปรับปรุงให้ดีขึ้น

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การที่บริหารงานท้องถิ่นในตำบล เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบล ท้องกระพังโหม กระดืบ ท้องลูกนก ห้วยขวาง ห้วยขวาง สระสี่มุม ห้วยบัว ดอนข่อย สระพัฒนา ห้วยหมอนทอง ห้วยม่วง กำแพงแสน รางพิบูล หนองกระทุ่ม วังน้ำเขียว

ข้าราชการการเมือง หมายถึง ข้าราชการที่มาจากการเลือกตั้งท้องถิ่นจากประชาชนภายในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม มีวาระการดำรงตำแหน่งเป็นคราวๆ ไป

ข้าราชการประจำ หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นข้าราชการที่บรรจุโดยรัฐ

พนักงานราชการ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลทั้ง ๑๕ แห่งในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นพนักงานที่รัฐจ้างปฏิบัติงานโดยมิได้บรรจุ

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ ทำให้ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑.๗.๔ นำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาส่งเสริมให้บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ปรับปรุงการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องมีเหตุผลและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey
Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นวิธีการ
วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคคลที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ซึ่งประกอบด้วย ๑๕ องค์การบริหารส่วนตำบล มีจำนวน ๕๕๑ คน
ซึ่งปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบแบบแบ่งชั้นมาจากประชากร ได้จำนวน ๒๒๗ คน โดยการเปิดตารางสำเร็จรูปของ R.V.Krejcie กับ D.W.Morgan^๑ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

องค์การบริหารส่วนตำบล	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง
	ข้าราชการการเมือง	ข้าราชการประจำ	พนักงานราชการ	ประชากรรวม	
ทุ่งกระพังโหม	๑๘	๑๕	๙	๔๒	๑๗
กระต๊อบ	๑๔	๑๓	๔	๓๑	๑๓
ทุ่งลูกนก	๑๕	๑๕	๙	๓๙	๑๖
ห้วยขวาง	๑๗	๑๓	๖	๓๖	๑๕
ทุ่งขวาง	๑๔	๑๑	๔	๒๙	๑๒
สระสีมูม	๑๘	๑๔	๗	๓๙	๑๖
รางพิบูล	๑๖	๑๒	๕	๓๓	๑๔
ทุ่งบัว	๑๗	๑๔	๘	๓๙	๑๖
ดอนข่อย	๑๖	๑๒	๘	๓๖	๑๕
สระพัฒนา	๑๕	๑๑	๔	๓๐	๑๒
ห้วยหมอนทอง	๑๓	๑๖	๗	๓๖	๑๕
ห้วยม่วง	๑๙	๑๐	๖	๓๕	๑๕
กำแพงแสน	๒๖	๑๘	๑๐	๕๔	๒๒
หนองกระทุ่ม	๑๙	๑๕	๘	๔๒	๑๗
วังน้ำเขียว	๑๓	๑๑	๖	๓๐	๑๒
รวม	๒๕๐	๒๐๐	๑๐๑	๕๕๑	๒๒๗

^๑รณินทร์ ศิลป์จารุ, การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS, (กรุงเทพมหานคร : บิสิกเนสส์แอนด์ดี, ๒๕๔๑), หน้า ๔๙.

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๑. ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒. กำหนดกรอบแนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือการวิจัย

๕. นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรเพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (CheckList) หรือตรวจสอบรายการโดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน จำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ คือ ด้านจันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะและด้านวิมังสา โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นในระดับไม่เคย ^๒

ตอนที่ ๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน ประกอบด้วย

๒.๑) อาจารย์ ดร.พิเชฐ ทังโต รองหัวหน้าภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๒) อาจารย์ ดร.ประสิทธิ์ ทองอ่อน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔) พระมหาสม กลยาโณ, Ph.D อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๕) พระมหาโยตะ ปยุตโต อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruency Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

^๒ สุวีริย์ ศิริโกการภิมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๔๐.

๓.หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากร ที่ไม่ใช่ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ คน ที่องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านใหม่ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา(α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๗๕

๔.นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อใช้แจกประชากรจริงในการวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามจำนวน ๒๒๗ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล เก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืน

๒. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๒๒๗ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องแล้ว ทำการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓.๕.๒ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักกฤษฎีกา ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ใช้สถิติการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

^๓สิน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่ง จำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีที่ตัวแปรต้นมี ๒ ค่า และค่าเอฟ (F-test) โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มี ๓ ค่าขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างหลายคู่ โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๔) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะแนวทางในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ วิเคราะห์โดยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Technic)

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๗ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และร้อยละ ของปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๒๗)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๑๐๐	๔๔.๐๕
หญิง	๑๒๗	๕๕.๙๕
๒. อายุ		
ต่ำกว่า ๓๐ ปี	๘๑	๓๕.๖๘
๓๑ - ๔๐ ปี	๑๐๒	๔๔.๙๓
๔๑ - ๕๐ ปี	๒๖	๑๑.๔๕
มากกว่า ๕๑ ปี	๑๘	๗.๙๔
๓. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา/ปวช.	๖๕	๒๘.๖๓
ปวส./อนุปริญญา	๗๒	๓๑.๗๒
ปริญญาตรี	๗๙	๓๔.๘๐
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๑	๔.๘๕
๔. ตำแหน่ง		
ข้าราชการการเมือง	๕๐	๒๒.๐๓
ข้าราชการประจำ	๑๓๘	๖๐.๗๙
พนักงานราชการ	๓๙	๑๗.๑๘
๕. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๖	๗.๐๕
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๓๕	๕๙.๔๗
๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท	๔๖	๒๐.๒๖
มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท	๓๐	๑๓.๒๒
รวม	๒๒๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๕ ส่วนเพศชายมีจำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๐๕

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๓ รองลงมามีอายุอยู่ระหว่างต่ำกว่า ๓๐ ปี มีจำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๖๘ และที่มีอายุมากกว่า ๕๑ ปีมีเพียง ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๙๔

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีมีจำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐ รองลงมามีการศึกษาอยู่ระดับ ปวส./อนุปริญญา มีจำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๗๒ และที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีเพียง ๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๘๕

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นข้าราชการประจำมีจำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๙ รองลงมามีตำแหน่งเป็นข้าราชการฝ่ายการเมืองมีจำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๓ และที่มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างชั่วคราวมีเพียง ๓๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๘

รายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๗ รองลงมามีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท มีจำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๒๖ และที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท มีเพียง ๑๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๐๕

๔.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑)ด้านฉันทะ ๒)ด้านวิริยะ ๓)ด้านจิตตะ ๔)ด้านวิมังสา โดยภาพรวมและรายด้าน รายละเอียดแสดงในตารางที่ ๔.๒- ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยรวม

(n = ๒๒๗)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลัก อิทธิบาท ๔ โดยรวม	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. ด้านฉันทะ	๓.๗๗	๐.๕๐๔	มาก
๒. ด้านวิริยะ	๓.๙๖	๐.๔๙๗	มาก
๓. ด้านจิตตะ	๓.๕๔	๐.๔๙๕	มาก
๔. ด้านวิมังสา	๓.๔๘	๐.๕๙๓	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๖๙	๐.๔๓๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในอันดับสูงที่สุด ($\bar{X} = ๓.๙๖$) และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = ๓.๔๘$)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใน
ด้านฉันทะ

(n = ๒๒๗)

ด้านฉันทะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้อ ความสามารถ	๓.๕๗	๐.๗๙๒	มาก
๒. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความชำนาญ ความถนัด	๓.๖๒	๐.๗๔๖	มาก
๓. การปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	๓.๙๙	๐.๗๓๒	มาก
๔. ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓.๙๕	๐.๘๘๔	มาก
๕. มีความมั่นคงในอาชีพและจะอยู่กับองค์กรนี้จน กระทั่งเกษียณอายุ	๓.๙๒	๐.๙๗๔	มาก
๖. รายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	๓.๐๕	๐.๙๙๗	ปานกลาง
๗. ในกรณีที่ปฏิบัติหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาได้ตำหนิก ยินดีปรับปรุงตนเองและยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ	๓.๘๕	๐.๗๕๗	มาก
๘. มีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป	๔.๒๒	๐.๖๘๘	มาก
ภาพรวม	๓.๗๘	๐.๕๐๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การ
บริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ
ในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ
พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ อยู่ใน
อันดับที่สูงที่สุด ในข้อการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง ($\bar{X} = ๓.๙๙$)
รองลงมาคือ ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X} = ๓.๙๕$) และที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ
รายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = ๓.๐๕$)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของ
องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใน
ด้านจริยะ

(n = ๒๒๗)

ด้านจริยะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. มีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	๔.๑๕	๐.๖๓๙	มาก
๒. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่ำเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ	๔.๑๐	๐.๖๒๖	มาก
๓. เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วก็มุ่งมั่นทำงานจน สำเร็จด้วยดี	๔.๑๐	๐.๖๔๐	มาก
๔. พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยไม่ให้คั่งค้าง	๔.๐๗	๐.๖๗๑	มาก
๕. ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ไม่เคยคิดที่จะทอดทิ้งในการ ปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน	๓.๙๕	๐.๖๗๓	มาก
๖. หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลาปกติ ก็ยินดีอุทิศเวลาส่วนตนให้กับงานในหน้าที่โดยไม่เคยบ่น	๓.๗๙	๐.๗๕๕	มาก
๗. ถึงแม้ไม่มีค่าตอบแทนล่วงเวลา แต่ก็ยินดีในการ ปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าเวลาราชการ	๓.๓๗	๑.๐๒๐	ปานกลาง
๘. มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่	๔.๑๓	.๗๔๑	มาก
ภาพรวม	๓.๙๖	๐.๔๙๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจริยะในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อ มีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง อยู่ในอันดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๕$) รองลงมาคือ มีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ สำหรับ

การปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๑๐$) และมีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ ถึงแม้ไม่มีค่าตอบแทนล่วงเวลา แต่ก็ยินดีในการปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าเวลาราชการ ($\bar{X} = ๓.๓๗$)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในด้านจิตตะ

(n = ๒๒๗)

ด้านจิตตะ	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. มีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	๓.๘๖	๐.๖๓๖	มาก
๒. สามารถนำประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี	๓.๙๒	๐.๖๖๗	มาก
๓. ในการปฏิบัติหน้าที่ใช้ความคิดอย่างรอบคอบ	๔.๐๕	๐.๖๔๐	มาก
๔. ไม่เคยลั้งเล สงสัย ในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่	๓.๗๐	๐.๗๑๕	มาก
๕. เคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น	๒.๘๓	๑.๑๗๙	ปานกลาง
๖. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	๓.๐๓	๐.๙๘๔	ปานกลาง
๗. ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเกิดกรณีที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง จะขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	๓.๔๕	๐.๙๐๓	ปานกลาง
๘. ในการแก้ไขสถานการณ์ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี	๓.๔๕	๐.๙๖๐	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๕๔	๐.๔๙๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อ ในการปฏิบัติหน้าที่ใช้ความคิดอย่างรอบคอบอยู่ในอันดับสูงที่สุด ($\bar{X} = ๔.๐๕$) รองลงมาคือ สามารถนำ

ประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี ($\bar{X} = 3.72$) และมีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใน ด้านวิมังสา

(n = ๒๒๗)

ด้านวิมังสา	ระดับความคิดเห็น		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
๑. มักจะทำการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	๓.๓๔	๐.๗๗๖	ปานกลาง
๒. ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	๓.๗๖	๐.๖๗๗	มาก
๓. เพื่อนร่วมงานปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	๓.๓๒	๐.๘๖๑	ปานกลาง
๔. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	๓.๒๕	๐.๙๔๖	ปานกลาง
๕. มักจะมีความพยายามในการหาสาเหตุ วิธีการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่	๓.๗๑	๐.๗๐๐	มาก
๖. ในที่ทำงานของท่าน มีการประชุมเพื่อสรุปผลการ ปฏิบัติหน้าที่ และหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	๓.๒๖	๐.๙๗๘	ปานกลาง
๗. ขั้นตอนและวิธีการทำงาน ต้องเริ่มต้นการปรับปรุง ที่ส่วนหลักขององค์กร (ได้แก่ กรุงเทพมหานคร, สำนัก, กอง)	๓.๘๘	๑.๐๓๐	มาก
๘. องค์กรมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและ วางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ	๓.๑๐	๑.๐๓๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๔๘	๐.๕๙๓	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = ๓.๔๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นในข้อ ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว ($\bar{X} = ๓.๙๖$) รองลงมาคือ ขั้นตอนและวิธีการ ทำงาน ต้องเริ่มต้นการปรับปรุงที่ส่วนหลักขององค์กร ($\bar{X} = ๓.๘๘$) และมีความเห็นใน อันดับต่ำที่สุดคือ องค์กรมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ ร่วมกันเสมอ ($\bar{X} = ๓.๑๐$)

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นการทดสอบสมมติฐานโดย การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปรต้นได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อ เดือนกับตัวแปรตาม ได้แก่ การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยการทดสอบค่าที (t – test) สำหรับตัวแปรที่มี ๒ ค่าและทดสอบค่าเอฟ (F-test) โดยใช้ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มี ๓ ค่าขึ้นไป เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีหาผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ – ๔.๑๑

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมจำแนกตามเพศ

(n = ๒๒๗)

การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักอิทธิบาท ๔		เพศ				t	Sig.
		ชาย (๑๐๐ คน)		หญิง (๑๒๗ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านนันทะ	๓.๗๒	๐.๖๒	๓.๕๕	๐.๕๙	๑.๗๒	๐.๐๙
๒)	ด้านวิริยะ	๓.๗๕	๐.๖๔	๓.๕๙	๐.๕๗	๑.๖๑	๐.๑๑
๓)	ด้านจิตตะ	๓.๖๗	๐.๖๖	๓.๕๖	๐.๖๑	๑.๐๗	๐.๒๙
๔)	ด้านวิมังสา	๓.๗๑	๐.๖๔	๓.๗๐	๐.๗๗	๐.๘๕	๐.๙๓
ภาพรวม		๓.๗๑	๐.๖๔	๓.๖๐	๐.๖๔	๑.๓๑	๐.๓๖

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมจำแนกตามอายุ

(n = ๒๒๗)

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักอิทธิบาท ๔		อายุ								F	Sig.
		ต่ำกว่า ๓๐ ปี (๘๑ คน)		๓๑ - ๔๐ ปี (๑๐๒ คน)		๔๑ - ๕๐ ปี (๒๖ คน)		มากกว่า ๕๑ ปี (๑๘ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านนันทะ	๓.๘๐	๐.๖๐	๓.๖๖	๐.๖๔	๓.๖๔	๐.๖๑	๓.๖๖	๐.๖๑	๐.๖๖	๐.๕๗
๒)	ด้านวิริยะ	๓.๗๓	๐.๕๘	๓.๖๗	๐.๖๖	๓.๗๑	๐.๖๓	๓.๗๘	๐.๖๒	๐.๒๒	๐.๘๙
๓)	ด้านจิตตะ	๓.๗๐	๐.๖๑	๓.๖๗	๐.๗๐	๓.๖๑	๐.๖๕	๓.๖๒	๐.๕๙	๐.๑๘	๐.๙๑
๔)	ด้านวิมังสา	๓.๘๘	๐.๖๕	๓.๗๖	๐.๓๘	๓.๕๙	๐.๖๔	๓.๗๐	๐.๖๑	๑.๑๗	๐.๑๕
รวม		๓.๗๘	๐.๖๑	๓.๖๙	๐.๖๐	๓.๖๔	๐.๖๓	๓.๖๙	๐.๖๑	๐.๕๖	๐.๖๓

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา มีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลัก
 อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔
 ในภาพรวมจำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๒๒๗)

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักอิทธิบาท ๔		ระดับการศึกษา								F	Sig.
		มัธยมศึกษา/ปวช. (๖๕ คน)		ปวส./อนุปริญญา (๗๒ คน)		ปริญญาตรี (๗๙ คน)		สูงกว่าปริญญาตรี (๑๑ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านนันทะ	๓.๘๕	๐.๗๕	๓.๖๐	๐.๕๗	๓.๖๒	๐.๖๕	๓.๘๐	๐.๖๙	๑.๘๓	๐.๑๔
๒)	ด้านวิริยะ	๓.๗๔	๐.๘๙	๓.๖๕	๐.๕๒	๓.๖๗	๐.๖๗	๓.๖๒	๐.๘๒	๐.๑๗	๐.๙๒
๓)	ด้านจิตตะ	๓.๗๒	๐.๗๗	๓.๖๑	๐.๕๑	๓.๗๒	๐.๖๔	๓.๗๕	๐.๗๖	๐.๓๙	๐.๗๖
๔)	ด้านวิมังสา	๓.๗๕	๐.๗๓	๓.๗๒	๐.๕๖	๓.๗๐	๐.๖๙	๓.๘๒	๐.๖๙	๐.๒๘	๐.๘๔
รวม		๓.๗๗	๐.๗๙	๓.๖๕	๐.๕๔	๓.๖๘	๐.๖๖	๓.๗๕	๐.๗๔	๐.๖๗	๐.๖๗

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่ง มีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมจำแนกตามตำแหน่ง

(n = ๒๒๗)

การบริหารงาน บุคคลของ องค์การบริหาร ส่วนตำบล ตาม หลักอิทธิบาท ๔	ตำแหน่ง						F	Sig.
	ข้าราชการ ประจำ (๑๓๘ คน)		ข้าราชการฝ่าย เมือง (๕๐ คน)		ลูกจ้าง (ชั่วคราว) (๓๙ คน)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑) ด้านฉันทะ	๔.๒๗	๐.๕๒	๔.๑๑	๐.๖๕	๔.๐๑	๐.๖๗	-๑.๑๗	๐.๒๔
๒) ด้านวิริยะ	๔.๑๑	๐.๖๕	๔.๔๔	๐.๕๘	๔.๔๔	๐.๔๗	-๐.๐๘	๐.๙๓
๓) ด้านจิตตะ	๔.๒๔	๐.๕๗	๔.๒๔	๐.๕๗	๔.๓๔	๐.๕๒	-๑.๒๗	๐.๒๐
๔) ด้านวิมังสา	๔.๔๔	๐.๕๘	๔.๒๗	๐.๕๒	๔.๓๔	๐.๔๕	-๐.๘๗	๐.๓๘
ภาพรวม	๔.๒๗	๐.๕๘	๔.๒๗	๐.๕๘	๔.๒๘	๐.๕๓	-๐.๘๕	๐.๔๔

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ มีการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในภาพรวมจำแนกตามรายได้

(n = ๒๒๗)

การบริหารงานบุคคลของ องค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักอิทธิบาท ๔		รายได้								F	Sig.
		น้อยกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท (๑๖ คน)		๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท (๑๓๕ คน)		๑๕,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท (๔๖ คน)		มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท (๓๐ คน)			
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
๑)	ด้านฉันทะ	๓.๗๔	๐.๘๙	๓.๖๕	๐.๕๑	๓.๖๗	๐.๖๗	๓.๖๒	๐.๘๒	๐.๑๗	๐.๙๒
๒)	ด้านวิริยะ	๓.๖๕	๐.๗๐	๓.๖๔	๐.๕๘	๓.๕๙	๐.๖๕	๓.๗๒	๐.๖๘	๐.๓๖	๐.๗๙
๓)	ด้านจิตตะ	๓.๖๗	๐.๖๖	๓.๖๘	๐.๕๔	๓.๗๓	๐.๖๔	๓.๗๗	๐.๖๗	๐.๒๓	๐.๘๗
๔)	ด้านวิมังสา	๓.๗๒	๐.๗๗	๓.๖๑	๐.๕๑	๓.๗๒	๐.๖๔	๓.๗๕	๐.๗๖	๐.๓๙	๐.๗๖
รวม		๓.๗๐	๐.๗๖	๓.๖๕	๐.๕๔	๓.๖๘	๐.๖๕	๓.๗๒	๐.๗๓	๐.๒๙	๐.๘๔

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่มีความแตกต่างกันในทุกด้าน

๔.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการบริหารงานบุคคลของบุคคลองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่ได้จากคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลโดยเขียนเป็นความเรียงประกอบตารางตามรายด้าน ดังนี้

๔.๔.๑ ด้านฉันทะในการบริหารงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๑๒ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. บางครั้งมีความเบื่อหน่ายที่ทำอยู่	๑. ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
๒. มีแต่่งานด่วนต้องได้เดี๋ยวนี้ ไม่มีการรอ ไม่ให้โอกาสและเวลา	๒. พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนอยู่เสมอ
๓. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด และข้อมูลที่สนับสนุนไม่เพียงพอ รวมถึงงานที่ไม่ชอบ และลักษณะการทำงานที่ต้องความรับผิดชอบสูงเกินไป	๓. มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน
๔. พอใจในหน้าที่ที่ได้รับแล้ว แต่รายได้ไม่เพียงพอ ต้องฝืนใจทำหน้าที่อื่นเพิ่ม	๔. ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร

๔.๔.๒ ด้านวิริยะในการบริหารงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิริยะ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิริยะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบก็ทำให้ขาดแรงจูงใจ การทำงานจึงออกมาล่าช้า	๑. เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิผลดี
๒. เวลากับการทำงานไม่เหมาะสมกัน ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มที่	๒. ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทน
๓. เพียรทำ หางานใหม่ ๆ แต่อุปสรรคภายนอกมาก กฎระเบียบภายในมาก ทำให้อึดอัด	๓. ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช้ในเวลาดำเนินงาน
๔. การไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า	๔. พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ

๔.๔.๓ ด้านจิตตะในการบริหารงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ไม่ค่อยมีเท่าไร	๑. มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ในและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา
๒. มีการอบรม และทดสอบมากเกินไป	๒. เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในที่มงาน
๓. ทำงานกันอย่างไม่มีความมุ่งมั่นหมายและผลของงานว่าจะออกมาดีหรือไม่ดี	๓. รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร

๔.๔.๔ ด้านวิสัยทัศน์ในการบริหารงานบุคคล

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิสัยทัศน์ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวิสัยทัศน์

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. บางครั้งในช่วงที่งานยุ่งๆ ก็จะไม่ค่อยได้ทำการประเมินตรวจสอบงานที่ทำ	๑. พัฒนารูปแบบการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ
๒. การแก้ปัญหาซ้ำเกินไป	๒. หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วยสติ ปัญญา ความรอบคอบ
๓. ไม่มีหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน	๓. ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม
๔. หัวหน้าเอาความคิดเห็นของตนเป็นใหญ่	๔. ถ้าเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและได้ตรง

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ ซึ่งในการศึกษารั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จำนวน ๑๕ แห่ง ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๒๗ คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร ๒ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันและค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า ๒ ตัวเมื่อพบว่ามีค่าแตกต่างจริงทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยมีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕.๑ สรุป

จากการศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ สามารถสรุปได้ ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน ๑๒๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๕ มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๙๓ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๘๐ มีตำแหน่งเป็นข้าราชการประจำ จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๗๙ และมีรายได้ ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๓๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๗

๕.๑.๒ ผลการวิเคราะห์การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า บุคลากรใช้ อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$, S.D. = ๐.๔๓๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สรุปได้ดังนี้

(๑) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๘$, S.D. = ๐.๕๐๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่อันดับที่สูงที่สุดในข้อมีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปและที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

(๒) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๖$, S.D. = ๐.๔๙๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่อันดับที่สูงที่สุดในข้อมีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้งและที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือถึงแม้ไม่มีค่าตอบแทนล่วงเวลา แต่ก็ยินดีในการปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าเวลาราชการ

(๓) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๔$, S.D. = ๐.๔๙๕) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่อันดับที่สูงที่สุดในข้อในการปฏิบัติหน้าที่ใช้ความคิดอย่างรอบคอบและที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ และหาช่องทางในการขอโอน/ย้ายไปหน่วยงานอื่น

(๔) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๔๘$, S.D. = ๐.๕๙๓) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่อันดับที่สูงที่สุดในข้อปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผลมากกว่าความรู้สึกส่วนตัวและที่มีความเห็นในอันดับต่ำที่สุดคือองค์กรมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็น และวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ

๕.๑.๔ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔ มีดังนี้

๕.๑.๔.๑ การบริหารงานบุคคลตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านจรรยาบรรณ ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ บางครั้งมีความเบี่ยงเบนหน้าที่ทำอยู่ มีแต่งงานด่วนต้องได้เดี๋ยวนี้ ไม่มีการรอไม่ให้ออกและเวลาได้รับมอบหมายงานที่ไม่ถนัด และข้อมูลที่สนับสนุนไม่เพียงพอ รวมถึงงานที่ไม่ชอบและลักษณะการทำงานที่ต้องความรับผิดชอบสูงเกินไป พอใจในหน้าที่ที่ได้รับแล้ว แต่รายได้ไม่เพียงพอต้องฝืนใจทำหน้าที่อื่นเพิ่ม

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่ ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบากและพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนเองอยู่เสมอ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร

๕.๑.๔.๒ การบริหารงานบุคคลตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านวินัย ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ เมื่อได้รับมอบหมายงานที่ไม่ชอบก็ทำให้ขาดแรงจูงใจ การทำงานจึงออกมาล่าช้า เวลากับการทำงานไม่เหมาะสมกัน ทำให้ปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มที่ เพียรทำ หางานใหม่ๆ แต่อุปสรรคภายนอกมาก กฎระเบียบภายในมากทำให้อึดอัด การไม่ได้รับการยอมรับความคิดเห็นจากหัวหน้า

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่ เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพผลดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจมีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่วิธีในการทำงาน

๕.๑.๔.๓ การบริหารงานบุคคลตามหลักกฤษฎีกา ๔ ด้านจิตตะ ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ความผูกพันน้อยและความเอาใจใส่ไม่ค่อยมีเท่าไร มีการอบรมและทดสอบมากเกินไป

ข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการ ได้แก่ มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ใจและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเองและในทีมงานรู้จักคิดและวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร

๕.๑.๔.๔ การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ปัญญา อุปสรรค ได้แก่ บางครั้งในช่วงที่งานยุ่งๆ ก็จะไม่ค่อยได้ทำการประเมินตรวจสอบงานที่ทำ การแก้ปัญหา ซ้ำเกินไป

ข้อเสนอแนะแนวทางในการจัดการ ได้แก่ พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏ และไตร่ตรอง

๕.๒ อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ผู้วิจัยพบประเด็นของผลการวิจัยที่สามารถนำมาเสนอเพื่อทำการอภิปรายและประกอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๕.๒.๑ จากการศึกษาเกี่ยวกับทางการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๖๙$, S.D. = ๐.๔๓๗) และในแต่ละด้าน พบปัญหาทางการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นประเด็นจากข้อคำถามในแบบสอบถาม ที่กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นอยู่ในระดับต่ำที่สุดของแต่ละด้าน ดังกล่าวนี มีประเด็นในการอภิปรายผลดังนี้

๑) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ

การบริหารงานบุคคลด้านฉันทะจากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใช้ อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ มีความถนัด มีความคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมั่นคงในอาชีพ รายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และมีความพอใจในการปฏิบัติ

หน้าที่ให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปัญญา พวงมาลัย^๑ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการสืบสวนจับกุมคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย การได้รับการสนับสนุนกำลังตำรวจเมื่อร้องขอ การพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม และความภาคภูมิใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม อยู่ในระดับมาก

๒) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ

การบริหารงานบุคคลด้านวิริยะจากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่าเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วก็มุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จด้วยดี และมีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม/ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้/ทักษะ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาญณรงค์ ชันประกอบ^๒ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมีการปฏิบัติหน้าที่โดยมีความเพียรพยายามที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหามากที่สุด และเมื่อพิจารณากับเกณฑ์แล้วจัดได้ว่ามีการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก

๓) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ

การบริหารงานบุคคลด้านจิตตะจากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมสามารถนำประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี มีการใช้ความคิดอย่างรอบคอบ ไม่ลังเล สงสัย ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติหน้าที่

^๑ปัญญา พวงมาลัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุม ตามทัศนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓), หน้า ๑๗.

^๒ชาญณรงค์ ชันประกอบ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดหนองคาย”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐), หน้า ๘๗.

ทุกครั้งและในการแก้ไขสถานการณ์ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ มีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะ โตสกุลวงศ์^๓ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ และ ๒” ผลการวิจัยพบว่า ทศนคติของพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนผู้ต้องหาและพยาน ด้านการสอบสวนผู้ต้องหา ด้านการรวบรวมพยานหลักฐาน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับความแนวความคิดที่ใช้ในการสอบสวนตามกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ได้มีการปรับปรุงเพื่อให้เข้ากับสภาพการณ์ของสังคมในปัจจุบัน ซึ่งกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ปรับปรุงรูปแบบการทำสำนวนร่วมกับสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้พนักงานสอบสวนได้รับความสะดวกในการทำสำนวนการสอบสวน ซึ่งส่งผลให้ประชาชนได้รับความสะดวกมากขึ้น

๔) การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา

การบริหารงานบุคคลด้านวิมังสาจากการศึกษา พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมใช้ อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้ เนื่องจากการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว มีความพยายามในการหาสาเหตุ วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ และองค์กรมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของเฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ^๔ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” ผลการวิจัยพบว่า ในการศึกษาความพร้อมในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ พบว่ามีความพร้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ

^๓ปิยะ โตสกุลวงศ์, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีสถานีตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล ๑ และ ๒”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๒๑.

^๔เฉลิมศักดิ์ สุขสำราญ, “ความพร้อมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๔๗), หน้า ๑๐๘.

พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่และด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดตำรวจภูธรภาค ๑ มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการเผชิญกับการปฏิบัติหน้าที่สติปัญญา และด้านร่างกายค่อนข้างมาก เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรทุกคนได้รับการฝึกอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีความรักสามัคคีในหมู่คณะ มีระเบียบวินัย มีความเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย และมีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างชัดเจน มีการฝึกฝนให้มีนิสัยรักในการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอและเน้นให้รักษาความสะอาดสถานที่พักอาศัยและระเบียบวินัยในการแต่งเครื่องแบบและการเตรียมพร้อมด้านอุปกรณ์การออกปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

๕.๒.๒ จากผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สิทธิและหน้าที่ภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมทั้งเพศชายและเพศหญิงบริหารงานโดยมุ่งหมายความสำเร็จขององค์กรร่วมกันทั้งชายและหญิง จึงไม่ส่งผลต่อความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของจิตรภาณุ สรรค์วิวัฒน์^๕ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ เพศ สาขาที่จบการศึกษา จำนวนปีที่ปฏิบัติงานและคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับการประสบอันตรายในอุตสาหกรรมการผลิตอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

^๕จิตรภาณุ สรรค์วิวัฒน์, “การศึกษาการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยที่มีผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในอุตสาหกรรมการผลิต : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดในเขตภาคเหนือตอนล่าง”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๓๗), หน้า ๑๒๓.

๒) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่บริหารงานภายในองค์กรนั้นได้คำนึงถึงเกียรติ ศักดิ์ศรีและเคารพในสิ่งที่ควรเคารพทุกช่วงอายุ จึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกัมพล จรุงสำราญ^๖ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางด้านอายุ สถานภาพ ยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งรับผิดชอบ การอบรม/สัมมนาเรื่องสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา ความรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และทัศนคติในเรื่องสิทธิมนุษยชน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในงานสืบสวนสอบสวน ตามสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาต่างกัน

๓) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรที่บริหารงานภายในองค์กรนั้นมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบ ระเบียบ ซึ่งบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันต้องบริหารงานตามหลักขององค์กรเป็นหลัก จึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของประสาน บุญเหมือน^๗ ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยภูมิหลังทางเศรษฐกิจสังคมกับตัวแปรความพึงพอใจเกี่ยวกับปัจจัยภายนอกและ ภายใน พบว่า อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน

^๖กัมพล จรุงสำราญ, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวนตามหลักสิทธิมนุษยชนในกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารงานยุติธรรม)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๓๔.

^๗ประสาน บุญเหมือน, “ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ”, *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๔๕.

ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งสารวัตร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ยกเว้น เพศ และต้นสังกัด มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

๔) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการมอบหมายงานให้บุคลากรไม่ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง แม้ว่าแต่ละบุคลากรจะมีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงเช่นเดียวกัน อาจทำให้เกิดความเข้าใจว่าการปฏิบัติหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของขวัญใจ มีทิพย์^๕ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ” ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ กองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (Commando) กองทัพอากาศ พบว่า อยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยจูงใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ สำหรับปัจจัยด้านอื่น ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการวางแผน การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ (อัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษ) ระดับชั้นยศและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการพิเศษ

๕) จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากการปรับเงินเดือน หรือพิจารณาให้เงินเดือนจากระดับการศึกษาหรือจากอายุงานเป็นสำคัญ จึงไม่ส่งผลต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของชาติรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนัก

^๕ขวัญใจ มีทิพย์, “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีกองพันปฏิบัติการพิเศษ ๑ (คอมแมนโด) กองทัพอากาศ”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชารัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๖๗.

ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่ง ที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๕

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) **ด้านจันทะ** ควรสร้างความสัมพันธ์ให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน พยายามศึกษางานของตนเอง มีความอดทนต่อความยากลำบาก และพยายามเพิ่มพูนความรู้ของตนเอง อยู่เสมอ มอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ต้องไม่ยึดติด กับบุคคล หรืองานนั้น แต่ควรคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กร

๒) **ด้านวิริยะ** เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมายทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่วิชาการทำงาน

๓) **ด้านจิตตะ** มีความเข้าใจถึงความต้องการใส่ในและให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และในทีมงานรู้จัก และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่างว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร

๔) **ด้านวิมังสา** พัฒนาวิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงานบริการ หาเหตุผลและจุดที่ผิดพลาดและแก้ไขด้วย สติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือกฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับและส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จากเหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง

^๕ชาติรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), ๗๘.

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะการดำเนินการวิจัยในลักษณะดังต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาบุคลากร โดยรวมจากหน่วยงานอื่น เพื่อศึกษาข้อมูลว่ามีการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ เกี่ยวกับการบริหารงานที่มีความเหมือนกัน หรือแตกต่างกัน จากการวิจัยครั้งนี้

๒) ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานกับอิทธิบาท ๔ ของหน่วยงานอื่นว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่

๓) ควรศึกษาการนำหลักพุทธธรรมอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน เช่น พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารงานภายในองค์กร

๔) ควรศึกษาการบริหารงานตามแนวทางภายในองค์กรตามหลักพุทธศาสนา ให้สอดคล้องกับยุคปัจจุบัน

๕) ควรศึกษาการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทุกระดับ ให้สามารถนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

โกวิท พวงงาม. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท, ๒๕๕๐.

_____. สารานุกรมการปกครองท้องถิ่นไทย หมวดที่๓ พัฒนาการและรูปแบบการปกครองท้องถิ่นไทย ลำดับที่ ๔ องค์การบริหารส่วนตำบล. นนทบุรี : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๗.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การบริหารการปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘.

ชูวงศ์ ฉายะบุตร. การปกครองท้องถิ่นไทย. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

เด่น ชะเนติยัง. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท., ๒๕๓๓.

ตุลา มหาพสุชานนท์. หลักการจัดการ – หลักการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์พัฒนา, ๒๕๔๗.

ดิน ปรัชญพฤทธิ. ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๕.

ทองคุณ หงส์พันธุ์. วิธีการแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคนและครองงาน. นครราชสีมา : สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ดี.เค.ปริ้นติ้ง เวิลด์ จำกัด, ๒๕๕๒.

ธงชัย สันติวงศ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒.

ธเนศวร์ เจริญเมือง. การกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ๑๗๙ การพิมพ์, ๒๕๓๗.

นิพนธ์ ศศิธร. การจัดระเบียบองค์การ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ประสานมิตร, ๒๕๕๐.

นุรักษ์ คุณชล และคณะ. **คู่มือเตรียมสอบเข้าศึกษาต่อปริญญาโท**. กรุงเทพมหานคร : ชมรม
มหาบัณฑิตราม, ๒๕๔๓.

บุญทัน ดอกไธสง. **กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย**. พิมพ์
ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๙.

บรรจง อภิตติกุล. **หลักการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวัชรินทร์การพิมพ์ จำกัด,
๒๕๒๖.

ปิ่น มุกทุกันต์. **แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรหลักธรรมตรี**. กรุงเทพมหานคร :
คลังวิทยา, ๒๕๑๔.

_____. **มงคลชีวิต ภาค ๒**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. **บันทึกธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๒๖.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**, กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ,
๒๕๓๐.

เปล่งศรี อิงคนินันท์. **การทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุด**. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖.

พุทธทาสภิกขุ (พุทธทาส อินทปัญโญ). **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา,
๒๕๓๗.

_____. **โพธิปักขิยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.

พยอม วงศ์สารศรี. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๒.

พระเทพวิสุทธิญาณ (ไพบูลย์ สุมังคโล). **อธิบายธรรมวิภาค ปรีเฉทที่ ๑**. พิมพ์ครั้งที่ ๕.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระธรรมวิสุทธิทศจารย์ (เหล่ว สุมน). **ทางแห่งความสำเร็จ**, กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา,
ม.ป.ป.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**.
พิมพ์ครั้งที่ ๑๒. กรุงเทพมหานคร : บริษัท สหธรรมิก จำกัด, ๒๕๔๖.

_____. **ธรรมนุญชีวิต**. พิมพ์ครั้งที่ ๔๖. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา
กรมศาสนา, ๒๕๔๕.

พรณี ประเสริฐชูวงศ์และคณะ. **การจัดองค์การและการบริหาร**. พระนคร :
โรงพิมพ์คุรุสภา, ๒๕๑๕.

พิทยา บวรวัฒนา. **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพมหานคร : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์, ๒๕๔๓.

- ภิญโญ สาธร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- มาลินี วนาไสว. ธุรกิจกับการบริหารแรงงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๓.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร, ๒๕๔๒.
- ลิขิต ธีระเวคิน. การเมืองการปกครองไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๘.
- วัลลภา ชัยพิพัฒน์และคณะ. เทคนิคการวางแผนและควบคุม. พระนคร : โรงพิมพ์วิบูลย์กิจ, ๒๕๑๕.
- วิชัย โถสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ, ๒๕๓๕.
- วิศิษฐ์ ทวีเศรษฐ์. การเมืองการปกครองไทย ภาควิชาการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคาแหง. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคาแหง, ๒๕๔๓.
- วิญญู อังคนารักษ์. แนวความคิดในการกระจายอำนาจการปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.
- วิเชียร รักษการ. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๗.
- วันทนา กอวัฒนสกุล. การบริหารเชิงธรรมะ. กรุงเทพมหานคร : เพิ่มผลผลิต, ๒๕๔๒.
- ศักดิ์ชัย มูลชอบ. "ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดจันทบุรี และตำรวจภูธรจังหวัดตราด". วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๕.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ. (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร), ๒๕๔๕.
_____. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และไซเท็กซ์, ๒๕๔๒.
- ศรีอรุณ เรศานนท์. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๒๔.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑.
- สมชาย หิรัญภักดีและสุดา สุวรรณภิรมย์. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสาร, ๒๕๔๕.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๓.

สมาน ริงสิโยกฤษฎ์. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๒.

สถาบันบันลือธรรม. พระบรมราชโองการพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดช มหาราชเฉลิมฉลอง ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ม.ป.ป., ๒๕๕๐.

สาคร สุขศรีวงศ์. การจัดการ : จากมุมมองนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บริษัท จี.พี. ไซเบอร์พริ้นท์ จำกัด, ๒๕๕๒.

สุจิตรา ธนानันท์. ค่าจ้าง เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทไทย วัฒนาพาณิชย์ จำกัด, ๒๕๕๐.

เสนาะ ดิยาวี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : คณะพณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๔.

โสภา ชูพิกุลชัย. การศึกษารูปแบบของชุมชนที่พึงปรารถนาของผู้อาศัยในชุมชนแออัดใน เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนักสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยใน พระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๓๔.

สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต. โครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาล. ภูเก็ต : สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภูเก็ต, ๒๕๔๒.

สำนักงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง. คู่มือปฏิบัติงาน เรื่องการ จัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลและเมืองพัทยา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อสาธาธิศึกษาดินแดนกรมการปกครอง, ๒๕๓๔.

อรทัย ก๊กผล. นรนิติ เศรษฐบุต : ๖๐ ปี กิตติยาจารย์. พิมพ์เพื่อเป็นเกียรติแก่ รองศาสตราจารย์นรนิติ เศรษฐบุต เนื่องในโอกาสอายุครบ ๖๐ ปี. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๔.

อุดม เขยกีวงศ์. หนังสือยุคปฏิรูปการศึกษา : อนาคต. ประชาธิปไตยของชาวบ้าน. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ ๑๙๙๑, ๒๕๔๕.

อุทัย หิรัญโต. การปกครองท้องถิ่น. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

_____. สารานุกรมศัพท์สังคมวิทยา - มานุษยวิทยา. กรุงเทพมหานคร : วิทยาลัย การปกครอง, ๒๕๓๑.

อุทัย เลาหวิเชียร. เอกภาพการบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือน. กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สหายบล็อกและการพิมพ์, ๒๕๓๓.

อรุณ รักธรรม. ทฤษฎีองค์การ : ศึกษาเชิงมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : สหายบล็อก และการพิมพ์, ๒๕๔๐.

(๒) วารสาร :

สมบัติ กุสุมาวาลี. **บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไปเพื่ออะไร ?**. โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ประชาชาติธุรกิจ วันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๔๗ ปีที่ ๒๘ ฉบับที่ ๓๖๔๕.

เสรี นันทิวชิรินทร์. **แนวคิดเกี่ยวกับการตั้งเงินเดือน**. อุตสาหกรรมสารปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๖, ๒๕๒๖.

(๓) วิทยานิพนธ์ :

กัญแก้วพารณ์ กลิ่นนิ่มนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

จตุพงศ์ แก้วใส. “แนวโน้มนโยบายบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษาใน ๕ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทศวรรษหน้า (๒๕๔๐-๒๕๔๙)”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, ๒๕๔๐.

จิรพจน์ สุนถวนิชย์กุล. “สภาพการบริหารงานบุคคลในโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครูโรงเรียนเอกชนอาชีวศึกษา”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๓.

ชาติรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

ชิต ปุริโสดม. “การจูงใจของวิทยาลัยครูในสหวิทยาลัยทักษิณ”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช, ๒๕๓๑.

ณทพงษ์ วิยะรันดร์. “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองข้างคอก อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ๒๕๔๘.

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.

นพดล บุญมา. “ปัญหาการบริหารการคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๑.

- บุญมี บุญเยี่ยม. “ศึกษาการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบิน ภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๔.
- เบญจวรรณ วันดีศรี. “การศึกษาความเป็นธรรมาภิบาลของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๖.
- พนมไพโร ไชยรงค์, “ผลของกิจกรรมเพื่อพัฒนาการใช้อิทธิบาท ๔ เพื่อการพัฒนา นักศึกษาชั้นปีที่ ๔ คณะศึกษาศาสตร์ สถาบันการพลະศึกษา วิทยาเขตสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันการพลະศึกษา, ๒๕๕๓.
- พัชราภรณ์ วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๘.
- พระคณพศ กิตติโสโร (ประกอบเสียง). “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลัก ธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัด นนทบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระจรุณ ธีรบุญโธ (เวฬุวาปี). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหาร ส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอตากฟ้า จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหากุศล เขมวโร. “ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ มหาสารคาม, ๒๕๔๕.
- พระมหาสมคิด โคธธา. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗.
- พระมหาเอกมร จิตบุญโธ (คงตางาม). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตาม หลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัด อุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

- ภาณุพล ภูษา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางป๋อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- มนู โห้ไทย. “อิทธิบาท ๔ ที่มีต่อทักษะการเล่นขลุ่ยรีคอร์เดอร์ของนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียน บดินทรเดชา (สิงห์ สิงหเสนีย์)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- รวงทิพย์ สุรวิชัย . “สภาพการบริหารงานบุคคล ข้าราชการสาย ข, คและลูกจ้างประจำ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๔.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. “การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิโรฒภาคใต้, ๒๕๓๖.
- วิพุธ บุญประสาธ. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการความช่วยเหลือทางกฎหมายของสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการจังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๗.
- สตาร์ตัน ศิริจันทร์. “ระดับการปฏิบัติงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามความคิดเห็นของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอน้ำพอง สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏมหาสารคาม, ๒๕๕๕.
- สมชาย วิริยะคุปต์. “การบริหารงานบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดปราจีนบุรี”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓.
- สมบูรณ์ แซ่คำ. “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

- สิทธิพงษ์ พิรุณ. “การศึกษาคุณธรรมในการบริหารงานผู้บริหารโรงเรียนเอกชนตามทัศนะของ
ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาเอกชน จังหวัดกำแพงเพชร”.
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สุพจน์ เจริญขำ. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า
อำเภอเขาฉกรรจ์บุรี จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- สุภาวดี บริกุล. “ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ กับประสิทธิภาพการ
ทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท ดูเม็กซ์ จำกัด (ประเทศไทย)”. **วิทยานิพนธ์พุทธ
ศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
๒๕๕๓.
- สุวรรณ เทพจิต. “การบริหารงานบุคคลที่เอื้อต่อการทำงานในภาครัฐของคณพิการ : ในทัศนะ
ของนักวิชาการ ผู้กำหนดนโยบายของภาครัฐและผู้แทนคณพิการ”. **วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- สุพจน์ พันธุ์ชูเพชร. “การศึกษากระบวนการบริหารงานของผู้อำนวยการสามัญศึกษาจังหวัด”.
วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,
๒๕๓๘).
- โสพจน์ รุ่งเรือง. “การศึกษาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ตามทัศนะของผู้บริหาร ผู้ช่วยบริหารและอาจารย์โรงเรียนเทศบาล เขตการศึกษา ๑๐”.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏ
อุบลราชธานี, ๒๕๔๓.
- อรศรี ปัญญาใหญ่. “การสำรวจวิเคราะห์ความคิดเห็นการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๕.
- อาภรณ์รัตน์ เลิศไฝรอด. “ความพึงพอใจของประชาชนต่อการบริการสาธารณะตามหลัก
สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบลหนองกรด จังหวัดนครสวรรค์”,
วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา
จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๔) สื่ออิเล็กทรอนิกส์ :

<http://www.admin@thungkapung.go.th>, [๕ ธันวาคม ๒๕๕๔].

<http://www.tambol.com>., [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

<http://www.thaitambon.com>., [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

<http://www.sasimum.go.th>., [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

<http://www.donkoi.go.th>., [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

<http://www.sapattana.go.th>., [๒๖ กันยายน ๒๕๕๔].

๒. ภาษาอังกฤษ :**(I) Book :**

Don Hellriegel. **Management** third edition. Addison - Wesley Publishing Company.Imc., 1982.

Dale Yoder. **Personnel Principles and Policies**.fourth printing. Englewood Cliffs : New Jersey Prentice - Hall Inc. 1956.

E.N. Chapman. **Supervisor Survival Kit**. second edition. California : Science Research Associates Inc., 1995.

Ernest Dale.**Management : Theory and Practice**. New York : McGraw-Hill,1973.

Jon J. Clarke. **Outline of Local Government of the United Kingdom**. London : Sir Issac Pitman and Son. Ltd, 1957.

Max Weber. **The Theory of Social and Economic Organization**. New York : The Free Press and Falcon's Win Press, 1974.

Nigro, Felix. A. and Nigro Lloyd. **The new public personal administration**.llinois : F.E Peacock Pubeshers,1977.

Reeder, William W.**Leadership Development in a Mormon Community**. (New York : Wiley), 1968.

Walker,J. **Human Resource Plannning**. New York : McGraw – Hill,1980.

William A. Robson. "**Local Government**" in Encyclopedia of Social Science. Vol. New York : McMillan, 1953 .

ภาคผนวก

**ผลการวัดชี้ความสอดคล้อง (IOC) แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔**

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านฉันทะ)								
๑	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรูความสามารถและตรงกับงานองค์กร	๑	๑	๑	๑	-๑	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความชำนาญ ความถนัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้เป็นการตัดสินใจที่ถูกต้อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๔	ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๕	ท่านคิดว่ามีความมั่นคงในอาชีพและจะอยู่กับองค์กรนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๖	ท่านคิดว่ารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๗	ในกรณีที่ท่านปฏิบัติหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาได้ตำหนิต่าน ท่านก็ยินดีปรับปรุงตนเองและยังปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๘	ท่านมีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านวิริยะ)								
๙	ท่านมีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ ทุกครั้ง	๑	๐	๑	๑	๑	๔	๐.๘๐	ใช้ได้
๑๐	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่ำเสมอ แม้ไม่มีใครบังคับ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๑	เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้ว ท่านมุ่งมั่นทำงานจนสำเร็จด้วยดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๒	ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ท่านไม่เคยคิดที่จะทอดทิ้งในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๓	หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลาปกติของท่าน ยินดีอุทิศเวลาส่วนตนให้กับงานในหน้าที่โดยไม่เคยบ่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๔	ถึงแม้ไม่มีค่าตอบแทนล่วงเวลา แต่ท่านยินดีในการปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าเวลาราชการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๕	ท่านมีความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรม / ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ / ทักษะ สำหรับการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๖	ท่านมียินดี และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ยากและหนักโดยที่ไม่เคยคิดทอดทิ้งเลยซักครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านจิตตะ)								
๑๗	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๘	ท่านสามารถนำประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๑๙	ในการปฏิบัติหน้าที่ท่านใช้ความคิดอย่างรอบคอบ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านจิตตะ)								
๒๐	ท่านไม่เคยลังเล สงสัย ในระหว่าง การปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๑	ท่านเคยเกิดความเบื่อบ่าเหนื่อยใน การปฏิบัติหน้าที่และหาช่องทางใน การขอโอน / ย้ายไปหน่วยงานอื่น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๒	ผู้บังคับบัญชาเปิดให้โอกาสท่าน ตัดสินใจด้วยตนเองในการปฏิบัติ หน้าที่ทุกครั้ง	๐	๑	๑	๑	๐	๓	๐.๖๐	ใช้ได้
๒๓	ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเกิดกรณี ที่ไม่สามารถแก้ปัญหาได้ด้วย ตนเอง ท่านจะขอคำแนะนำจาก ผู้บังคับบัญชาเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๔	ในการแก้ไขสถานการณ์ระหว่าง ปฏิบัติหน้าที่ ท่านมีความเชื่อมั่น และศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชาเป็น อย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านวิมังสา)								
๒๕	ท่านมักจะทำการสรุปผลการ ปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๖	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัย เหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๗	เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติ หน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่า ความรู้สึกส่วนตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๒๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติ หน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่า ความรู้สึกส่วนตัว	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญท่านที่					สรุปและแปลผล		
		๑	๒	๓	๔	๕	รวม	ค่า IOC	แปลผล
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ด้านวิมังสา)								
๒๙	ท่านมักจะมี ความพยายามในการหาสาเหตุ วิธีการป้องกันและแก้ไข ปัญหาอุปสรรคของการปฏิบัติหน้าที่	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๐	ในที่ทำงานของท่าน มีการประชุมเพื่อสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ และหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๑	ขั้นตอนและวิธีการทำงานของท่าน ต้องเริ่มต้นการปรับปรุงที่ส่วนหลักขององค์กร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้
๓๒	องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกันเสมอ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient)

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	139.85	276.054	.821	.975
A2	139.85	271.900	.742	.974
A3	139.78	270.103	.724	.974
A4	139.85	276.362	.647	.975
A5	139.74	277.507	.690	.975
A6	140.04	261.499	.805	.975
A7	139.74	276.046	.862	.974
A8	139.70	280.601	.819	.975
A9	139.78	278.026	.859	.975
A10	139.67	277.308	.809	.975
A11	139.67	281.692	.850	.975
A12	139.85	275.900	.837	.975
A13	139.93	279.840	.828	.975
A14	139.93	281.148	.850	.976
A15	139.85	274.516	.859	.974
A16	139.89	273.795	.717	.974
A17	139.89	270.487	.651	.974
A18	139.89	277.026	.702	.975
A19	139.74	276.430	.554	.975
A20	139.93	270.379	.288	.974
A21	139.96	275.499	.695	.976
A22	140.04	271.960	.705	.974
A23	139.93	264.610	.601	.974
A24	139.96	275.268	.678	.975
A25	140.04	271.499	.703	.975
A26	139.81	277.003	.809	.975
A27	140.07	265.071	.805	.974
A28	139.96	265.499	.678	.974
A29	139.74	275.661	.681	.974
A30	139.78	270.718	.623	.974
A31	139.74	271.661	.862	.974
A32	139.89	269.179	.702	.974

Reliability Coefficients**N of Cases = 30.0****N of Items = 32****Alpha = .975**

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย**เรื่อง**

**การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔**

คำชี้แจง

ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปกปิดเป็นความลับ แต่จะนำไปวิเคราะห์ เพื่อนำผลการวิจัยไปแก้ไขปรับปรุงเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมต่อไป

แบบสอบถามแบ่งเป็น ๓ ตอนดังนี้ คือ

ตอนที่ ๑ บั้จจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักกฤษฎีกา ๔

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง

การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน
จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

ตอนที่ ๑ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๑. เพศ

- () ชาย
- () หญิง

๒. อายุ

- () ต่ำกว่า ๓๐ ปี
- () ๓๐ - ๔๐ ปี
- () ๔๑ - ๕๑ ปี
- () มากกว่า ๕๑ ปี

๓. ระดับการศึกษา

- () มัธยมศึกษา/ปวช.
- () ปวส./อนุปริญญา
- ()ปริญญาตรี
- () สูงกว่าปริญญาตรี

๔. ตำแหน่ง

- () ข้าราชการการเมือง
- () ข้าราชการประจำ
- () พนักงานราชการ

๕. รายได้/เดือน

- () ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท
- () ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท
- () ๑๕,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท
- () มากกว่า ๒๐,๐๐๐ บาท

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอ
กำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (ฉันทะ)	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย
๑	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับ ความรู้ความสามารถและตรงกับงานองค์กร					
๒	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับ ชำนาญ ความถนัด					
๓	ท่านคิดว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้เป็นการ ตัดสินใจที่ถูกต้อง					
๔	ท่านคิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร					
๕	ท่านคิดว่ามีความมั่นคงในอาชีพและจะอยู่กับ องค์กรนี้จนกระทั่งเกษียณอายุ					
๖	ท่านคิดว่ารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่นี้เพียงพอ ต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
๗	ในกรณีที่ท่านปฏิบัติหน้าที่แล้วผู้บังคับบัญชาได้ ตำหนิต่าน ท่านก็ยินดีปรับปรุงตนเองและยัง ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ					
๘	ท่านมีความพอใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป					
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (วิริยะ)	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย
๙	ท่านมีความกระตือรือร้น ในการมาปฏิบัติหน้าที่ ทุกครั้ง					
๑๐	ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท สม่่าเสมอ แม้ ไม่มีใครบังคับ					
๑๑	เมื่อได้รับมอบหมายหน้าที่แล้วท่านมุ่งมั่น ทำงานจนสำเร็จด้วยดี					
๑๒	ถึงแม้จะเหน็ดเหนื่อย ท่านไม่เคยคิดที่จะ ท้อถอยในการปฏิบัติหน้าที่ปัจจุบัน					

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (วิริยะ)	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย
๑๓	หากมีงานที่ต้องปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนเกินเวลา ปกติของท่าน ยินดีอุทิศเวลาส่วนตนให้กับงาน ในหน้าที่โดยไม่เคยบ่น					
๑๔	ถึงแม้ไม่มีค่าตอบแทนล่วงเวลา แต่ท่านยินดีใน การปฏิบัติหน้าที่เกินกว่าเวลาราชการ					
๑๕	ท่านมีความสนใจในการเข้ารับการศึกษาอบรม / ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ / ทักษะ สำหรับ การปฏิบัติหน้าที่					
๑๖	ท่านมียินดี และมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานที่ยากและ หนักโดยที่ไม่เคยคิดท้อถอยเลยซักครั้ง					
	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (จิตตะ)	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย
๑๗	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
๑๘	ท่านสามารถนำประสบการณ์มาใช้เพื่อปฏิบัติ หน้าที่ได้อย่างดี					
๑๙	ในการปฏิบัติหน้าที่ท่านใช้ความคิดอย่าง รอบคอบ					
๒๐	ท่านไม่เคยลังเล สงสัย ในระหว่างการปฏิบัติ หน้าที่					
๒๑	ท่านเคยเกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ และหาช่องทางในการขอโอน / ย้ายไปหน่วยงาน อื่น					
๒๒	ผู้บังคับบัญชาเปิดให้โอกาสท่านตัดสินใจด้วย ตนเองในการปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง					
๒๓	ในการปฏิบัติหน้าที่ เมื่อเกิดกรณีที่ไม่สามารถ แก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ท่านจะขอคำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชาเสมอ					
๒๔	ในการแก้ไขสถานการณ์ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ท่านมีความเชื่อมั่นและศรัทธาต่อผู้บังคับบัญชา					

ลำดับ ที่	ความพึงพอใจในการบริหารงานบุคคล (วิมังสา)	ระดับการปฏิบัติ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	ไม่ เคย
๒๕	ท่านมักจะทำการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ทุก ครั้ง					
๒๖	ท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยเหตุผล มากกว่า ความรู้สึกส่วนตัว					
๒๗	เพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัย เหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว					
๒๘	ผู้บังคับบัญชาของท่านปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัย เหตุผล มากกว่าความรู้สึกส่วนตัว					
๒๙	ท่านมักจะมี ความพยายามในการหาสาเหตุ วิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาคุศลของการ ปฏิบัติหน้าที่					
๓๐	ในที่ทำงานของท่าน มีการประชุมเพื่อสรุปผล การปฏิบัติหน้าที่ และหาวิธีการปรับปรุงขั้นตอน การทำงาน อย่างสม่ำเสมอ					
๓๑	ขั้นตอนและวิธีการทำงานของท่าน ต้องเริ่มต้น การปรับปรุงที่ส่วนหลักขององค์กร					
๓๒	องค์กรของท่านมีการประชุมเพื่อระดมความ คิดเห็นและวางแผนปฏิบัติงานต่างๆ ร่วมกัน เสมอ					

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วน
ตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔

๑. ด้านฉันทะ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๒. ด้านวิริยะ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๓. ด้านจิตตะ

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

๔. ด้านวิมังสา

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

ข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา.....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ (ตอบแบบสอบถาม)

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล : พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส์)
 วัน เดือน ปีเกิด : วันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๑๐
 ที่อยู่ปัจจุบัน : วัดไร่แตงทอง ๙๙/๑ ม.๑๕ ต.ทุ่งลูกนก
 อ.กำแพงแสน จ.นครปฐม ๗๓๑๔๐
 โทรศัพท์ ๐๘๑ – ๙๔๒๐ - ๕๙๔
 E-mail : chon9990@Gmail.com
 ตำแหน่ง : เจ้าอาวาสวัดไร่แตงทอง

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. ๒๕๒๔ : สำเร็จการศึกษาระดับประถมศึกษาที่โรงเรียนบ้านห้วยปลากด
 พ.ศ. ๒๕๓๖ : สอบได้นักธรรมชั้นเอก
 พ.ศ. ๒๕๔๘ : สำเร็จหลักสูตรประกาศนียบัตรการบริหารกิจการคณะสงฆ์
 (ป.บส.) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 พ.ศ. ๒๕๕๒ : สำเร็จหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชา
 พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 พ.ศ. ๒๕๕๓ : เข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
 ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ