



การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ
อบต. อำเภอวดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

THE APPLICATION OF IDDHIPĀDA 4 FOR THE PERSONAL IN
MANAGEMENT OF SUB- DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
WATBOT DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

พระธีรวัต จรณธมโม (คณิษฐพันธ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ
อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

พระธีรวัต จรณธมฺโม (คณิศรพัทธ์)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพระพุทธศาสนา

บัณฑิตวิทยาลัย
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE APPLICATION OF IDDHIPĀDA 4 FOR THE PERSONAL IN
MANAGEMENT OF SUB- DISTRICT ADMINISTRATIVE ORGANIZATION
WATBOT DISTRICT, PHITSANULOK PROVINCE

Phra Theerawat Jaraṇadhammo (Khanungsub)

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

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Bangkok, Thailand
C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัย เรื่อง
“การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัด
พิษณุโลก” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา

(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(พระครูโกศลศาสนบัณฑิต, ผศ. ดร.)

กรรมการ

(พระครูสิริรัตนานวัตร, รศ. ดร.)

กรรมการ

(พระครูพิพิธจารุธรรม, ดร.)

กรรมการ

(รศ.ดร., สุทธิชัย ยังสุข)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสิริรัตนานวัตร, รศ. ดร.

ประธานกรรมการ

พระครูพิพิธจารุธรรม, ดร.

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(พระธีรวัต จรณธมโม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ
 อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
 ผู้วิจัย : พระธีรวัต จรณธมโม (คณิงทรัพย์)
 ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (พระพุทธศาสนา)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระครูสิริรัตนานันท์, รศ.,ดร.
 ป.ธ.๕ , พธ.บ. (ภาษาอังกฤษ),
 พธ.ม. (ปรัชญา), Ph.D. (Philosophy)
 : พระครูพิพิธจารุธรรม, ดร.
 พธ.บ. (ปรัชญา), กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว),
 ศน.ด. (พุทธศาสนศึกษา)

วันสำเร็จการศึกษา :/...../๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาสภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ๒) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๓) เพื่อศึกษาแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรไปใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จะเป็นวิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้แก่ข้าราชการประจำและลูกจ้างจำนวน ๑๒๐ คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า

อบต.อำเภอวัดโบสถ์ มีทั้งหมด ๖ แห่ง คือ อบต. ตำบลวัดโบสถ์ อบต.ท่างาม อบต. ท้อแท้ อบต.บ้านยาง อบต.หินลาด และ อบต.คันไช้ ซึ่งในแต่ละ อบต. มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เหมือนกัน ดังนี้

ด้านการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้าน

ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ด้านผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ด้านปัญหาและอุปสรรคในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ พบว่ามีปัญหาและอุปสรรค คือ การทำงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ฟังข้อเสนอของบุคลากร บุคลากรขาดการพัฒนา บุคลากรควรเอาใจใส่ในหน้าที่ของตนเองที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งบุคลากรบางส่วนไม่ค่อยใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ดังนั้น จึงทำให้การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ภายในองค์กรไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะมีดังนี้ ๑. ด้านฉันทะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับการติชม ของผู้มาใช้บริการว่าดีหรือไม่ดี ควรปรับปรุงในด้านใดบ้าง อีกทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองสุดอย่างความสามารถ ๒. ด้านวิริยะ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ๓. ด้านจิตตะ เมื่อมอบหมายงานต่างๆแล้ว บุคลากรควรเอาใจใส่ในงานนั้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน ๔. ด้านวิมังสา การทำงานทุกครั้งนั้นมักมีอุปสรรคนานาประการ เพราะฉะนั้น บุคลากรควรปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพื่อประสานร่วมกันในการปฏิบัติงาน

Thesis Title : The Application of Iddhipāda 4 for the Personal In Management of Sub-District Administrative Organization Watbot District, Phitsanulok Province

Researcher : Phra Theerawat Jaraṇadhammo (Khanungsub)

Degree : Master of Arts (Buddhist Studies)

Thesis Supervisory Committee

Phrakrū Sirirattanānuwat , Assoc. Prof., Dr.
 Pālī V, B.A. (English), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Philosophy)
 Phrakrū Phiphitjārutham, Dr.
 B.A. (Philosophy), M.A. (Guidance Psychology),
 Ph.D. (Buddhist Studies)

Date of Graduation :/...../2017

Abstract

This thesis aims to study the state of the Sub- District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok Province, to compare the views of the personnel on the application of Iddhipāda 4 to management Sub-District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok Province by personal factors and to study the application of the influence of Iddhipāda 4 of the personnel for Used for management development Sub-District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok. The method of research is mix research i.e. the quantitative Research for survey and the qualitative research. It is used In-Depth Interview With the Key Informants. The sampling group of people is used in the study is the personnel performance of Sub-District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok Province C.E. 2015 including civil servants and employees amount of 120 people. Its instrument for data collection is a questionnaire. Its statistics for data analysis is frequency, Percentage and average (\bar{x}) with standard deviation (S.D.) in form of T test (t-test) and one-way analysis of variance (One Way ANOVA)

The results of study were followed:

Sub- District Administrative Organization, Watbot District has a total of six is WatBbt, Tha Ngam, Thothae, Ban Yang, Hin Lat and Khan Chong. The application has Iddhipāda 4 as follows.

The application of Iddhipāda 4 for the personnel in management of Sub-District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok is at a much level.

The considering details of side each. The side of Chanda, Viriya, Citta and Vimamsā found that the application of Iddhipāda 4 for the personnel in management District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok are much level of all sides.

The side of comparison in application of Iddhipāda 4 for the personnel in the management of Sub-District Administrative Organization, Watbot District, Phitsanulok, personally, are showed that one who is gender, age, education, rank and and monthly income is not different statistical significant at the level 0.05. Therefore, it is the negative of research hypothesis.

The problem and obstruction in the application for Iddhipāda 4 is found that sometimes bosses will not listen to proposal of personnel. The personnel lack development. The personnel should intend in the duty of self-assigned. Also, some personnel does not consider the reason. Therefore, the application of Iddhipāda 4 in the organization does not related with this aim. Suggestions are following :- 1) Chanda, the personnel should accepted the criticism from people taking service as good or bad. Any thing should be improved. He is ready to perform at their maximum capacity. 2) Viriya, the personnel should attempt to perform the duties assigned urgently with the free participation. 3) Citta, any work is assigned, he should intend that work for the acceptance of friends and people. 4) Vimamsā, every time of working, it is usually a range of obstacles. Therefore, the personnel should always adjust himself relating with situations for the common benefit, the operation of work in that location.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความเมตตาของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อันประกอบด้วย พระครูสิริรัตนานวัตร, รศ. ดร. และพระครูพิพิธจารุธรรม, ดร. ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษา แนะนำดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณประธานและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในการสอบวิทยานิพนธ์ คือ พระครูโกศลศาสนบัณฑิต, ผศ. ดร., พระครูสิริรัตนานวัตร, รศ.ดร., พระครูพิพิธจารุธรรม, ดร., รศ.ดร. สุทธิชัย ยังสุข ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้อง ทั้งด้านภาษา เนื้อหาระเบียบวิธีวิจัย และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัยช่วยแนะนำแก้ไขให้สมบูรณ์ และสำเร็จได้ด้วยดี

ขอเจริญพรขอบคุณ นางกรรณิกา คงอินทร์ หัวหน้าสำนักงานปลัด (อบต.บ้านยาง), นายวัฒนา สุราษฎร์มณี นักพัฒนาชุมชน ๖ (อบต.บ้านยาง), นายวิระวัฒน์ ตาละนาค หัวหน้าสำนักงานปลัด (อบต.คันไช้), นางณัฐรวี จันเครือดี นักพัฒนาชุมชน (อบต.คันไช้), นางอารีย์ ดลประสิทธิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก (อบต.หินลาด), นางวาสนา บุญช่วยชู ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.หินลาด), นางสาวคณินิต นุ่มเอี่ยม ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.ท้อแท้), นายประทีป ประทุมศิริ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (อบต.ท่างาม), นายวันชัย อุณเรศ พนักงานขับรถยนต์ (อบต.ท้อแท้) และจำสิบเอกวินัย รัตนพงศ์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อบต.วัดโบสถ์) ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและขอเจริญพรขอบคุณ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกที่ให้ความอนุเคราะห์ช่วยตอบแบบสอบถามทุกท่าน

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่องรวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระธีรวัต จรณธมโม (คณิงทรัพย์)

๓๐ มีนาคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อชื่อคัมภีร์	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ สมมติฐานการวิจัย	๕
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๕
๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๖
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗
๒.๑ สภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	๗
๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๑๐
๒.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔	๑๐
๒.๒.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔	๑๔
๒.๒.๓ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔	๑๗
๒.๒.๔ หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก	๑๘
๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๓
๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ	๒๓
๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๒๖
๒.๓.๓ แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม	๒๗
๒.๓.๔ แนวคิด และวิวัฒนาการของการบริหารจัดการ	๒๙
๒.๓.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ	๓๓
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับการองค์การบริหารส่วนตำบล	๓๖
๒.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)	๓๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๔.๒ สภากองศ์การบริหารส่วนตำบล	๔๒
๒.๔.๓ อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล	๔๒
๒.๕ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๔๔
๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔	๔๔
๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	๕๐
๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล	๕๗
๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๖๒
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๖๓
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๖๓
๓.๒ ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง	๖๓
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๖๓
๓.๔ การรวบรวมข้อมูล	๖๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๖๖
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๖๙
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๙
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	๗๑
๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน	๗๖
๔.๔ ผลการวิเคราะห์ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	๘๒
๔.๕ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๘๔
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๘๘
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	๙๐
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๐
๕.๒ อภิปรายผลผลการวิจัย	๙๓
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บรรณานุกรม	๙๘
ภาคผนวก	๑๐๕
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ เครื่องมือวิจัย	๑๐๖
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดย ผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	๑๑๐
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)	๑๑๓
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	๑๑๕
ประวัติผู้วิจัย	๑๒๑

สารบัญตาราง

เรื่อง

ตารางที่ ๔.๑	จำนวน และคำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม	๖๙
ตารางที่ ๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวม	๗๑
ตารางที่ ๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ	๗๒
ตารางที่ ๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ	๗๓
ตารางที่ ๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ	๗๔
ตารางที่ ๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา	๗๕
ตารางที่ ๔.๗	การเปรียบเทียบระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ	๗๖
ตารางที่ ๔.๘	การเปรียบเทียบระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอายุ	๗๗
ตารางที่ ๔.๙	การเปรียบเทียบระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษา	๗๘
ตารางที่ ๔.๑๐	การเปรียบเทียบระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่ง	๗๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

เรื่อง	หน้า	
ตารางที่ ๔.๑๑	การเปรียบเทียบระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	๘๐
ตารางที่ ๔.๑๒	ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๘๑
ตารางที่ ๔.๑๓	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ	๘๒
ตารางที่ ๔.๑๔	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ	๘๒
ตารางที่ ๔.๑๕	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ	๘๓
ตารางที่ ๔.๑๖	ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยารัชมังคลาจารย์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา	๘๓

สารบัญแผนภาพ

เรื่อง		หน้า
แผนภาพที่ ๒.๑	กรอบทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์	๓๔
แผนภาพที่ ๒.๒	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗	๔๐
แผนภาพที่ ๒.๓	แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติ สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖	๔๑
แผนภาพที่ ๒.๔	แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย	๖๓
แผนภาพที่ ๔.๑	องค์ความรู้จากการวิจัย	๘๘

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้อ้างอิงจากคัมภีร์พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลัก โดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระอภิธรรมปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์
๓๕	อภิ.วิ. (ไทย) = อภิธรรมปิฎก	วิมังค์ (ภาษาไทย)

พระสุตตันตปิฎก

เล่ม	คำย่อ	ชื่อคัมภีร์
๙	ที.สี. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย สีสันธวรรค (ภาษาไทย)
๑๑	ที.ปา. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค (ภาษาไทย)
๑๐	ที.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
๑๒	ม.มู. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย มูลปณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๓	ม.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๔	ม.อุ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	มัชฌิมนิกาย อุปริปณาสก์ (ภาษาไทย)
๑๙	สั.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	สังยุตตนิกาย มหาวรรค (ภาษาไทย)
๒๑	อง.จตุกก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๒	อง.ปญจก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๓	อง.อฏฐก. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย อฏฐกนิบาต (ภาษาไทย)
๒๕	ขุ.อิตติ. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย อิติวุตตกะ (ภาษาไทย)
๒๙	ขุ.ม. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย มหานิเทศ (ภาษาไทย)
๓๑	ขุ.ป. (ไทย) = สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย ปฏิสัมภีทามรรค (ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกใช้ระบบระบุ เล่ม/ชื่อ/หน้า เช่น ขุ.อิตติ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑-๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกายะ อิติวุตตกะ ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ชื่อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระพุทธศาสนาในฐานะที่เป็นสถาบันหนึ่งของสังคมไทย “เป็นรัตนที่มีค่าสูงยิ่ง โดยมีหลักพุทธธรรมซึ่งเป็นคำสั่งสอนอันยิ่งใหญ่ของพระพุทธองค์ที่นำมาพัฒนาให้มนุษย์มีความเจริญก้าวหน้าและจัดสรรความเป็นอยู่ของมนุษย์”^๑ เพื่อให้สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างผาสุกในสังคมไทย เพราะโลกทัศน์ของพระพุทธศาสนา มองว่า “สังคมในฐานะที่เป็นตัวเชื่อมสำคัญที่ให้สมาชิกในสังคมมีปฏิสัมพันธ์กันหรือมีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน ถ้าหากสังคมมีความเจริญ มีความถูกต้อง มีความเหมาะสม และเป็นธรรมสังคมจะเป็นเสมือนเครื่องมือหรือเป็นองค์ประกอบที่มีส่วนสำคัญในกระบวนการพัฒนามนุษย์ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีความรู้มีคุณธรรมและมีศักยภาพในอันจะนำไปสู่การพัฒนาสังคมอีกระดับหนึ่ง ซึ่งเป็นรากฐานของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์”^๒ ที่สำคัญที่สุดของประเทศชาติ

เมื่อกล่าวถึงหลักพุทธธรรมหรือคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งในด้านวิถีชีวิตความเป็นอยู่ร่วมกันในสังคม ตลอดจนการปฏิบัติงาน พระพุทธเจ้านั้นพระองค์ได้ทรงวางแผนหรือวางหลักการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เอาไว้โดยทรงมุ่งเน้นการพัฒนาที่จิตใจเป็นสำคัญ เพราะเมื่อมนุษย์ได้รับการพัฒนาอย่างถูกต้องทางด้านร่างกายและจิตใจแล้วก็ได้ชื่อว่ามนุษย์ผู้นั้นได้รับการพัฒนาทุกอย่าง เป็นคนที่มีจิตใจสูงและย่อมจะนำความสุขมาให้แก่ตนเองแก่ผู้อื่นและแก่สังคม อันจะก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุขตลอดทั้งสร้างความสำเร็จก้าวหน้าในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานให้แก่ตนเองได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพเพราะการปฏิบัติงานในวิถีการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่ยกเว้นหรือไม่ปฏิบัติไม่ได้ด้วยเหตุนี้หน้าที่ความรับผิดชอบหรือการปฏิบัติงานจึงเป็นสิ่งที่ประเสริฐ และเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตมนุษย์ถ้าหากละเลยก็ย่อมจะสูญเสียความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้องไป

ดังนั้น การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในสังคมไทยเพื่อดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานให้สำเร็จจึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่บุคคลหรือผู้ปฏิบัติงานควรจะเลือกเฟ้นหัวข้อธรรมหรือหลักธรรมที่เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต และการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐที่ดำเนินการ

^๑ อรศรี งามวิทยาพงศ์, ธรรมะและพระดีที่คนไทยควรรู้จัก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธณัฏ, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

^๒ จรุงโรจน์ ปาโส, “การประยุกต์ใช้พุทธธรรมกับการทำกิจกรรมในชุมชนของพระสงฆ์กลุ่มเสขิยธรรม”, วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิตวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

ให้บริการสาธารณะแก่ ประชาชนในท้องถิ่นจึงควรมีหลักธรรมประจำใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งหลักพุทธธรรมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้นั้นต้องมีคุณสมบัติทั้ง ๔ ประการ ที่เรียกว่าอิทธิบาท ๔ หรือ มูลฐานแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ๔ อย่าง ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้จึงเป็นเสมือนเครื่องมือที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการบรรลุถึงผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้นในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีความมุ่งหมายให้เกิดผลสำเร็จในการปฏิบัติงานจึงควรมียึดหลักอิทธิบาท ๔ นี้ไว้เป็นหลักประจำใจในการปฏิบัติงานซึ่งช่วยให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น

การกระจายอำนาจลงสู่ท้องถิ่นเป็นการจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจหน้าที่ระหว่างราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาคและราชการส่วนท้องถิ่นให้สอดคล้องกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เมื่อสังคมมีการพัฒนาด้านต่างๆ มากขึ้น ประชาชนจึงมีความต้องการความคาดหวังและเรียกร้องการบริการจากรัฐเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่รัฐมีขีดความสามารถและทรัพยากรที่จำกัดในการตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงต้องมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อลดบทบาทของรัฐในส่วนกลางและเพิ่มอำนาจของท้องถิ่น โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการท้องถิ่นเพื่อที่จะตอบสนองต่อการเรียกร้องและความต้องการของท้องถิ่นได้อย่างรวดเร็วทั่วถึง มีประสิทธิภาพและตรงกับความเป็นจริงของชุมชนในท้องถิ่นมากที่สุด ดังนั้น “การกระจายอำนาจจึงไม่เพียงแต่เป็นการปูพื้นฐานการพัฒนาระบบประชาธิปไตยเท่านั้นแต่ยังมีความจำเป็นสำหรับการพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและวัฒนธรรมอีกด้วย”^๓ เพื่อให้มีการปกครองตนเองตามเจตนารมณ์ของประชาชนในท้องถิ่นทำให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชนเป็นไปอย่างทั่วถึงทั้งประเทศ อีกทั้งยังเป็นการให้บริการสาธารณะที่ตรงต่อความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นได้อย่างแท้จริงและมากที่สุด

องค์การบริหารส่วนตำบล เป็นส่วนหนึ่งของการปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทยตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ โดยมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ตลอดจนทั้งมีอิสระในการกำหนดนโยบายการปกครอง การบริหารจัดการการบริหารงานบุคคล และการเงินการคลังของตนเอง โดยยังคงรักษาความเป็นรัฐเดี่ยวและควมมีเอกราชของประเทศ ตลอดจนส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการเมืองการปกครองท้องถิ่นภายใต้ระบบประชาธิปไตย ด้วยเหตุนี้การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลจึงมีรูปแบบที่ชัดเจนมากขึ้นในปัจจุบันทั้งด้านโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ อำนาจหน้าที่ การบริหารบุคคล รายได้ ความสัมพันธ์กับรัฐบาล รวมถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในท้องถิ่น แต่ในด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรยังพบปัญหาและอุปสรรคมากมายซึ่งต้องได้รับความช่วยเหลือจากภาครัฐโดยปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับภารกิจและงานในหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) การขาดงบประมาณที่

^๓ อภิชัย พันธเสน, **พัฒนาชนบทไทย** : สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อมรินทร์พริ้นติ้ง, ๒๕๓๙), หน้า ๑๑.

จะช่วยให้ อบต.พัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ของประชาชนที่อยู่ในเขตความรับผิดชอบให้มีความอยู่ดีกินดีมีพละนามัยสมบูรณ์และมีความสุข

องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก นั้น ประกอบด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม องค์การบริหารส่วนตำบลคันไ้ องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยางและองค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด องค์การบริหารส่วนตำบล มีทั้งหมดรวมเป็น ๖ องค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารพัฒนาท้องถิ่นในด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมและให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละแห่งนั้นมีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานและจะต้องมีรูปแบบในการปฏิบัติงานที่หลากหลายเนื่องจากประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่ที่รับผิดชอบขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกนั้นเป็นชาวไร่ ชาวนา ประกอบด้วยความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันนี้เป็นเหตุผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลกับประชาชนในแต่ละพื้นที่ที่รับผิดชอบนั้นจะต้องมีการปรับตัว ปรับพฤติกรรม ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจของตนเอง ตลอดทั้งวิถีชีวิตและความเป็นอยู่ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานร่วมกับวิถีชีวิตของคนในชุมชนนั้นๆ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จึงต้องเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความแตกต่างที่หลากหลายของแต่ละชุมชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ ตลอดทั้งในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลยังต้องมีการพบปะกับประชาชนที่เป็นประชาชนทั่วไปและตัวแทนหรือผู้นำชุมชนต่างๆที่เข้าไปติดต่อขอรับบริการในเรื่องต่างๆหรือการให้บริการสาธารณะต่างๆของเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานและต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับประชาชนในท้องถิ่นเพื่อประโยชน์ในการให้บริการสาธารณะและสร้างการมีส่วนร่วมของคนในชุมชนต่อการพัฒนาและการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละพื้นที่ที่รับผิดชอบในเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกนั้น ผู้ปฏิบัติงานสามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานซึ่งหลักอิทธิบาท ๔ นี้มีลักษณะเป็นแรงจูงใจใฝ่รู้แบบหนึ่งที่สอนและฝากให้เจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องปฏิบัติงานด้วยความอดทน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความเจริญก้าวหน้าขององค์การบริหารส่วนตำบลและเพื่อประชาชนในท้องถิ่น โดยสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นกับตัวเจ้าหน้าที่เอง ซึ่งเมื่อเจ้าหน้าที่มีความพอใจแล้ว ความเพียรพยายาม ความอดทน ความเอาใจใส่ รับผิดชอบและการพิจารณาไตร่ตรองด้วยเหตุผลตามรูปแบบการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นกับตัวเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลเองซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในการให้บริการสาธารณะที่เป็นประโยชน์และตรงกับความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งเป็นวิธีการที่จะทำให้ได้ทราบถึงการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วน

ตำบลว่ามีการนำมาใช้ในระดับใดตลอดทั้งมีความมุ่งมั่นเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ที่มีประสิทธิภาพมีประสิทธิผลและบรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติงานเช่นไร รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาจิตใจและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบในงานการบริการสาธารณะนั้นเป็นงานที่ต้องอาศัยความพอใจ ความอดทน ความเพียร ความรับผิดชอบและการพิจารณาไตร่ตรองตามเหตุและผลอย่างรอบคอบ ด้วยเหตุนี้การนำหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จะสามารถทำให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลสามารถบรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- ๑.๒.๑ เพื่อศึกษาสภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
- ๑.๒.๒ เพื่อศึกษาเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- ๑.๒.๓ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรไปใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

- ๑.๓.๑ เพื่อทราบสภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
- ๑.๓.๒ เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ว่าแตกต่างกันอย่างไร
- ๑.๓.๓ เพื่อทราบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรไปใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ว่าเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขตคือ ศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายเฉพาะด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรตามกรอบหลักธรรมอิทธิบาท ๔ ประการด้วยฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มเป้าหมาย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดขอบเขต คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ.๒๕๕๘ ได้แก่ ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๒๐ คน โดยผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มศึกษา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

การศึกษาวิจัยครั้งนี้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ องค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำนวน ๖ ตำบล

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินงานตั้งแต่เดือน พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึงเดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๙ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

การประยุกต์ใช้ หมายถึง การนำเอาหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้ให้เข้ากัน หรือการนำหลักธรรมมาประกอบร่วมกันในการพัฒนาและนำมาประยุกต์ใช้เพื่อการบริหารงาน โดยศึกษาเฉพาะอิทธิบาท ๔

การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ความซับซ้อนของระบบสังคม ซึ่งบุคลากรภายในหน่วยงานจะต้องสร้างระดับการปฏิบัติงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การและบรรลุตามเป้าหมายของผู้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ

หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จ แห่งผลที่มุ่งหมาย ประกอบด้วย

(๑) ฉันทะ ความพอใจ หมายถึง ความต้องการที่จะทำให้ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่ เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

(๒) วิริยะ ความเพียร หมายถึง ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย

(๓) จิตตะ ความคิดมุ่งไป หมายถึง ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศกายอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ

(๔) วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทดลอง หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไข ปรับปรุง

องค์การบริหารส่วนตำบล หมายถึง องค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทำให้ทราบสภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

๑.๗.๒ ทำให้ทราบทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหาร จัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๔ ทำให้ทราบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรไปใช้เพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

บทที่ ๒

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง“การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

- ๒.๑ สภาพการของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
- ๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔
- ๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ
- ๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล
- ๒.๕ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- ๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ สภาพการณ์ของ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

อำเภอวัดโบสถ์ เป็นอำเภอหนึ่งใน ๙ อำเภอของจังหวัดพิษณุโลก เดิมเป็นตำบลหนึ่งในอำเภอ พรหมพิรามและวันที่ ๑ มกราคม พ.ศ.๒๔๙๑ ได้ยกฐานะเป็นกิ่งอำเภอ ต่อมาเมื่อวันที่ ๖ มิถุนายน พ.ศ.๒๔๙๙ ได้รับการยกฐานะเป็นอำเภอ อำเภอวัดโบสถ์เป็นถิ่นที่อยู่แห่งหนึ่งของปู่เจ้าฟ้า ซึ่งเป็นปูหายากชนิดหนึ่งในเมืองไทย

อำเภอวัดโบสถ์ห่างจากตัวจังหวัดประมาณ ๕๓ กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอพิชัย อำเภอทองแสนขัน (จังหวัดอุตรดิตถ์) และอำเภอชาติตระการ

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอชาติตระการและอำเภอวังทอง

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอเมืองพิษณุโลก

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอพรหมพิราม

การปกครองส่วนภูมิภาค

อำเภอวัดโบสถ์แบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น ๖ ตำบล ๖๑ หมู่บ้าน ได้แก่

๑. ตำบลวัดโบสถ์ (Wat Bot) มี ๑๐ หมู่บ้าน
๒. ตำบลท่างาม (Tha Ngam) มี ๑๓ หมู่บ้าน
๓. ตำบลท้อแท้ (Tho Thae) มี ๘ หมู่บ้าน
๔. ตำบลบ้านยาง (Ban Yang) มี ๑๑ หมู่บ้าน

๕. ตำบลหินลาด (Hin Lat) มี ๙ หมู่บ้าน

๖. ตำบลคันไช้ (Khan Chong) มี ๑๐ หมู่บ้าน

การปกครองส่วนท้องถิ่น

ท้องที่อำเภอวัดโบสถ์ประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 7 แห่ง ได้แก่

เทศบาลตำบลวัดโบสถ์ ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลวัดโบสถ์ ตำบลท่างาม และตำบลท้อแท้

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลวัดโบสถ์ (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท่างาม (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลท้อแท้ (นอกเขตเทศบาลตำบลวัดโบสถ์)

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านยางทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหินลาดทั้งตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้ ครอบคลุมพื้นที่ตำบลคันไช้ทั้งตำบล

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล มี ๖ แห่ง คือ

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ ตั้งอยู่เลขที่ ๘๙ หมู่ ๙ ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ห่างจากที่ว่าการอำเภอวัดโบสถ์ ประมาณ ๒ กิโลเมตร ห่างจากจังหวัดพิษณุโลก ๒๕ กิโลเมตร วัดโบสถ์ มีเนื้อที่ประมาณ ๔๒.๖๘ ตารางกิโลเมตร หรือ ๔๕,๐๐๐ ไร่

ประชากรตำบลวัดโบสถ์ มีวิถีชีวิตที่เรียบง่าย อุบิสัยเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ โอบอ้อมอารี ตั้งหมู่บ้านอยู่เป็นกลุ่ม มีความสัมพันธ์กันแบบเครือญาติ ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ โดยมีวัดเป็นศูนย์รวมของคนในชุมชน ผู้คนมีความสามัคคียึดมั่นในวัฒนธรรม และประเพณีท้องถิ่นและวัฒนธรรมประเพณี

องค์การบริหารส่วนตำบลวัดโบสถ์ มีข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๒๑๐ คน

๒. องค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม

ตำบลท่างามเป็นตำบลหนึ่งในจำนวน ๖ ตำบลของอำเภอวัดโบสถ์และประวัติความเป็นมาของคำว่า “ท่างาม” นั้น คงจะไม่มีใครทราบได้แน่ชัด แต่จากการบอกกล่าวเล่าขานของผู้สูงอายุในตำบลท่างามทุกท่านได้เล่าให้ฟังโดยสรุปได้ดังนี้ คือ เนื่องจากในฤดูแล้งน้ำในแม่น้ำแควน้อยจะค่อย ๆ ตื้นลงจนสามารถเดินรถบรรทุกข้ามแม่น้ำได้และที่บริเวณหน้าวัดท่างามในปัจจุบันนี้ เมื่อสมัยก่อนโน้นก็สามารถรถบรรทุกข้ามแม่น้ำได้ จึงมีบรรดาสาวงามมาลงข้ามน้ำที่ทำน้ำวัดท่างามและเมื่อมีการสร้างวัด

ขึ้นจึงเรียกกันว่า วัดท่าสาวงาม และในกาลต่าง ๆ มากก็เพี้ยนกลายเป็นวัดท่างาม พอเลยวัดท่างามไปทางใต้จะเป็นวัง ซึ่งน่าจะเป็นวังกร่าง มีน้ำลึกมาก ส่วนชื่อบ้านท่างามนั้นคงจะใช้ตามชื่อของวัดท่างาม

ปัจจุบัน ตำบลท่างาม มีที่ตั้งของพื้นที่เป็นจุดศูนย์กลางของ อำเภอวัดโบสถ์ ซึ่งเชื่อกันว่าเป็นตำบลที่มีความเจริญที่สุดในอดีตมีโบราณสถานและวัตถุโบราณที่สำคัญๆ ประดิษฐานอยู่ โดยเฉพาะพระบรมธาตุของ วัดเสนาสน์ ซึ่งเป็นที่เคารพสักการะของประชาชนทั่วไป

ตำบลท่างาม มีองค์การบริหารส่วนตำบลท่างามเป็นจุดศูนย์กลางแห่งการติดต่อราชการต่างๆ มีข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๒๑๔ คน

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้

องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ ตั้งอยู่ในเขตอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีพื้นที่ ๔๔ ตารางกิโลเมตร ตามลักษณะภูมิศาสตร์ จัดอยู่บริเวณทางทิศใต้ของอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ห่างจากอำเภอวัดโบสถ์ ประมาณ ๕ กิโลเมตรและห่างจากจังหวัดพิษณุโลก ประมาณ ๒๕ กิโลเมตร มีพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่มสองฝั่งแม่น้ำแควน้อยพื้นที่ในการเกษตรประมาณ ๒๓,๙๖๘ ไร่ พื้นที่สาธารณประโยชน์ ๑๐๖ ไร่ พื้นที่อยู่อาศัยประมาณ ๓,๔๒๖ ไร่ รวมพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ ๒๗,๕๐๐ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลท้อแท้ มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๙๘ คน

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง

ตำบลบ้านยางเมื่อ ๑๐๐ ปีที่แล้ว เป็นตำบลที่ขึ้นกับอำเภอพรมพิราม มี ๔ หมู่บ้าน ๕ ปีต่อมาอำเภอวัดโบสถ์ได้ตั้งเป็นอำเภอใหม่และได้แยกตำบลบ้านยาง มาขึ้นกับอำเภอวัดโบสถ์ ช่วงแรกมี ๔ หมู่บ้าน ต่อมาได้ขยายเป็น ๑๐ หมู่บ้าน ปัจจุบันมี ๑๑ หมู่บ้าน เหตุที่ตั้งชื่อว่าตำบลบ้านยาง เพราะมีต้นยางเกิดขึ้นจำนวนมาก

องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านยาง มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๙๘ คน

๕. องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด

องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด ตั้งอยู่ เลขที่ ๘๔/๙ หมู่ที่ ๓ บ้านน้อยใน ตำบลหินลาด อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ห่างจากอำเภอวัดโบสถ์ ประมาณ ๑๔ กิโลเมตรและห่างจากจังหวัดพิษณุโลก ประมาณ ๔๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๒๕๐ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๑๕๖,๒๕๐ ไร่

องค์การบริหารส่วนตำบลหินลาด มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๘๖ คน

๖. องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้

องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้ ตั้งอยู่หมู่ที่ ๓ ตำบลคันไช้ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก อยู่ห่างจากจังหวัดพิษณุโลกประมาณ ๖๐ กิโลเมตร มีเนื้อที่ประมาณ ๖๐๗ ตารางกิโลเมตร พื้นที่ทั้งหมดจำนวน ๓๗๙,๕๐๖ ไร่ สภาพภูมิประเทศโดยทั่วไปพื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบสูงสลับเชิงเขา

ซึ่งครอบคลุมกระจายอยู่ทั่วไปทั้งตำบลและมีพื้นที่ราบลุ่มมีความเหมาะสมแก่การเพาะปลูกเพียงเล็กน้อย มีแหล่งน้ำธรรมชาติที่สำคัญไหลผ่าน ได้แก่ แม่น้ำแควน้อย

องค์การบริหารส่วนตำบลคันไช้ มี ข้าราชการประจำและลูกจ้าง จำนวน ๑๗๙ คน^๑

๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังต่อไปนี้

๒.๒.๑ ความหมายและความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ นั้นศึกษาตามหลักคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้าเพื่อจะใช้หลักการ และแนวคิดให้ประสบความสำเร็จตามหลักอิทธิบาท ที่พระพุทธองค์ได้ตรัสไว้ใน พระไตรปิฎก เพื่อให้ เป็นข้อปฏิบัติ หรือ เป็นแนวทางให้ประสบความสำเร็จ หรือประกอบกิจการงานที่ดีเมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้ กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลูกเร้าและชักจูงด้วยอิทธิบาท ๔

พระพุทธองค์ได้ให้หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ในสุตตันตปิฎกมัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ ไว้ว่า “สาวกทั้งหลายของเราผู้ปฏิบัติตามเจริญอิทธิบาท ๔ ประการ คือ ภิกษุในธรรมวินัยนี้

๑. เจริญอิทธิบาท อันประกอบไปด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะ ความเพียรสร้างสรรค์)
๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะความเพียรสร้างสรรค์)
๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย จิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตความเพียรสร้างสรรค์)
๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบไปด้วย วิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาสมาธิความเพียรสร้างสรรค์) ประการนั้นแล สาวกของเราเป็นอันมากจึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่”^๒

ดังนั้น พระพุทธองค์ได้ตรัสใน สุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรคว่า “พระผู้มีพระภาคผู้ทรงรู้ทรงเห็นเป็นพระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้าพระองค์นั้นทรงบัญญัติอิทธิบาท ๔ ประการนี้และเพื่อเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญในเรื่องความสำเร็จ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จ”^๓

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับอิทธิบาท ๔ ดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้นพอสรุปได้ดังนี้คือ พระพุทธองค์ ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่า เป็นสิ่งเพิ่มพูนความสำเร็จ เพื่อให้ชำนาญ เพื่อพลิกแพลงให้เกิดความสำเร็จเพื่อละกิเลสอันเป็นเครื่องผูกใจ ๔ ประการ

^๑ เทศบาลตำบลวัดโบสถ์, จำนวนบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปี ๒๕๕๙, (เอกสารอัดสำเนา)

^๒ ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒

^๓ ที.ม. (ไทย) ๑๐/๒๘๗/๒๑๙

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า “อิทธิบาท แยกออกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐาน เเชิงรอง ดังนั้นอิทธิบาท จึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา”^๔

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ) ได้กล่าวถึง ความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมี และมีได้โดยไม่รู้สึกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้งสี่ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สึกตัว”^๕

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท คือ ทางจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการ คือ

๑. ฉันทะความพอใจ

๒. วิริยะ ความเพียร

๓. จิตตะ ความเอาใจใส่

๔. วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้า การคิด การทำ ก็ก้าวหน้าต่อไป เพราะเรารักสิ่งนั้น ถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปได้”^๖

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต) ได้กล่าวถึงความหมายของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียร มีสมาธิ จึงทำให้เกิดปัญญา และหัวใจของการบริหารเชิงพุทธ ที่สำคัญที่สุดคือ พรหมวิหาร ๔ ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือ สั่งสอนผู้น้อย ให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเอง มีมุทิตา ปลอ่ยให้เขาเติบโตได้ ไม่เข้าการแทรกแซง และอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝากจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มีที่เป็นนี้คือหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิต และบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐ และบริสุทธิ์”^๗

พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพประการแรก อิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาคนั้นเอง”^๘

^๔ พุทธทาสภิกขุ, *การทำงานที่เป็นสุข*, (กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๙๐.

^๕ พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), *การทำงานที่เป็นสุข*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^๖ พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ), *พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญา นันทะ*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป.), หน้า ๑๕๐.

^๗ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต), “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”, *หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ*, (ฉบับวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

^๘ พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล), *ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข*, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมियो) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบแต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ ยศ และผลงานทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการ คือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดิน ที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น” ^๙

พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตินาโน ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น อิทธิบาท คือ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญานขันธของบุคคลผู้บรรลุธรรมเหล่านั้นเจริญอิทธิบาท คือ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มากซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท” ^{๑๐}

พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตนาโณ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัย คือสิ่งที่ตนประสงค์ นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝัน ที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท ๔” ^{๑๑}

พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ ในปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๒๐ คือ “อิทธิบาทนี้แปลว่าคุณธรรมที่จะทำให้เกิดความสำเร็จถ้าพูดภาษาง่ายๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จ ถ้าเราเดินไปตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จเคยมีคนถามพระพุทธเจ้าว่า ที่พระองค์ ได้ตรัสรู้ สัจธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์ อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์ เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติทันช่วงที่ไม่ชักช้า ไม่เสียเวลา” ^{๑๒}

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ ประการคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะคือความเพียรพยายาม จิตตะ

^๙ พระราชปัญญาภวี่ (สุบิน เขมियो), **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๑๐} พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตินาโน, **พระอภิธรรมปิฎก ๑**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๒๒๐ – ๒๒๑.

^{๑๑} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตนาโณ) , **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

^{๑๒} พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญา นันทภิกขุ), **ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต**, สืบค้นเมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๕๘, [Online], Available VRL: <http://www.panya.iirt.net/read/txt/ 20-09-11>.

คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสาคือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่าพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔”^{๑๓}

พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร์ ธิธมฺโม) ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่า อุตสาหะ แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง”^{๑๔}

พระกวีรญาณ (จ่านงค์ ชุตินฺธโร) ได้กล่าวว่า “หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้น ตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่า อิทธิ = ความสำเร็จ บาท = วิถีทางที่จะนำไปสู่ เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่ง ก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทาง หรือไปสู่ความสำเร็จได้”^{๑๕}

สนอง วรอุไร ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ คือสูตรสำเร็จของชีวิตตามที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่าจิตเป็นรากฐานของสิ่งทั้งหลายจิตประเสริฐกว่าสิ่งทั้งหลายสิ่งทั้งหลายสำเร็จได้ด้วยจิตเพราะฉะนั้นความสำเร็จจึงอยู่ที่ใจไม่ว่าเราจะต้องการอะไรหากเราตั้งใจกำหนดจิตไว้มั่นคงทุกสิ่งจะสำเร็จได้ตั้งใจและอิทธิบาท ๔ ให้ถึงขั้น คือ ทำสิ่งต่างๆ ด้วยใจรักด้วยความพากเพียรด้วยใจจดจ่อและใช้ปัญญาไต่สวนอย่างสม่ำเสมอแล้วความสำเร็จจะไม่หนีไปไหน”^{๑๖}

ปิ่น มุกกันต์ พ.อ. ให้ความหมายว่า “อิทธิบาท อิทธิ แปลว่า ฤทธิ์ บาท แปลว่า ทาง ปฏิบัติ รวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทางปฏิบัติเพื่อ ให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์ เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่า คุณเครื่องสำเร็จ ความประสงค์หรืออีกอย่าง คือ ปฏิปทาแห่งความสำเร็จ”^{๑๗}

ปัญญา ใช้บางยาง ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “อิทธิบาท ๔ มี ๒ นัย คือ นัยแห่งพระสูตรและนัยแห่งพระอภิธรรมจะแสดงหนักไปทางโลกุตตระ ในที่นี้เป็นการแสดงตาม

^{๑๓} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^{๑๔} พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร์ ธิธมฺโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๑๕} พระกวีรญาณ (จ่านงค์ ชุตินฺธโร), อ่างใน พัทธราพร วีรสิทธิ์, “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๖).

^{๑๖} สนอง วรอุไร, ทำชีวิตให้ดีและมีสุข, พิมพ์ครั้งที่ ๑๐, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐), หน้า ๙๗.

^{๑๗} ปิ่น มุกกันต์, พ.อ., แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

นัยแห่งพระสูตร ความหมายของอิทธิบาทมีดังนี้ ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ ความปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสาหะ ความอดทน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ นี้เรียกว่า วิริยะ จิต มโน มานัส วิญญานธาตุ นี้เรียกว่า จิต ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฎฐิ นี้เรียกว่า วิมังสา”^{๑๘}

บุญมี แทนแก้วและคณะ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง ธรรมอันเป็นทางแห่งความสำเร็จ ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จตามความประสงค์เรียกว่า “อิทธิบาท” มี ๔ อย่าง คือ

๑. ฉันทะ : พอใจในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ : เพียรประกอบในสิ่งนั้น
๓. จิตตะ : เอาใจใส่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ
๔. วิมังสา : หมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น”^{๑๙}

อัครเมธี สิริวรานนท์ ได้กล่าวถึงความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “หลักอิทธิบาท ๔ คือ มงคลสูตร ข้อนี้พระพุทธองค์ทรงตรัสไว้ว่าให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้างก็ให้ยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา เพื่อบอกทางแห่งความสำเร็จในชีวิตเกี่ยวกับการงานเมื่อจะทำงานใดๆ ให้ประสบผลสำเร็จแม้จะมีอุปสรรคอยู่บ้าง คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา”^{๒๐}

จากความหมาย และความสำคัญของหลักอิทธิบาท ๔ ที่นักวิชาการแต่ละท่านได้อธิบายไว้สามารถสรุปได้ว่าการทำงานคือการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อันมี ๑) ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรในงาน ๓) ใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์ พัฒนานั่นเอง อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การพัฒนาทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์ การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กร เกิดความสุข และเจริญยิ่งขึ้น

๒.๒.๒ องค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔

ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดความเข้าใจและเข้าถึงหลักอิทธิบาท ๔ อย่างถ่องแท้ ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการที่ได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไปในด้านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) ได้กล่าวถึง “องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้

^{๑๘} ปัญญา ใช้บางยาง, ธรรมอธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๕๐.

^{๑๙} บุญมี แทนแก้วและคณะ, พุทธศาสน์ - ปรัชญา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๕๔.

^{๒๐} อัครเมธี สิริวรานนท์, เปิดโอกาสให้ชีวิตได้รับสิ่งอันเป็นมงคล, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐), หน้า ๙๓.

๑. ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดง่ายๆ ว่ารักงาน และรักจุดหมายของงานพุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะตั้งงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะตั้งงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความตั้งงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้า หรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ชานไม่ส่าย ฉันทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมนั้น ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ แปลว่า ความอาจหาญ แก่ล้ากล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยิวว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านั้นปีเท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ทอดถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ คนที่มีความเพียร เท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็น วิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจิตทำเรื่องนั้น งานนั้น ชลกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวัน ลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ ย่อมนำไปให้สมาธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา แปลว่า การสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าชกองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างไร ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุด

ไหนด ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมมังสาสมาธิซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิ ข้ออื่นๆ” ^{๒๑}

พิฑูร มลิวัดย์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒. วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓. จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญา รู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔. วิมังสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาพิเคราะห์ ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)” ^{๒๒}

แสงอรุณ โปรงธุระ ได้กล่าวว่า “อิทธิบาท หมายถึง หลักธรรมทั่วไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทะ มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้นและ ทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดีแห่งกิจการหรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

๒. วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดถอย

๓. จิตตะ เอาจิตฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

๔. วิมังสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจตราหา เหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่อง ขัดข้อง เป็นต้น ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัตถุประสงค์แก้ไขปรับปรุง” ^{๒๓}

วิเชียร ขาบุตรบุญตริก กล่าวถึงองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ

^{๒๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ - ๘๔๔.

^{๒๒} พิฑูร มลิวัดย์, **แบบเรียนวิชาธรรม และนิกธรรมชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๒๓} แสงอรุณ โปรงธุระ, **พุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารดาราสำนักรส่งเสริมวิชาการสถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘ - ๒๒๙.

๑. ฉันทะ ความพอใจ ความยินดีหรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
๒. วิริยะ ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้น ๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่าย
๓. จิตตะ ความสนใจ เอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจังโดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ
๔. วิมังสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจข้อดี ข้อเสีย ข้อบกพร่อง ตลอดจนปัญหาอุปสรรค และวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรมิใช่ขยันอย่างไรๆ” ^{๒๔}

วิทย์ วิศทเวทย์ และ เสถียรพงษ์ วรรณปก ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ดังนี้ “องค์ประกอบของ อิทธิบาท ๔ ได้แก่

๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
๒. วิริยะ คือ ความเพียรหมั่นประกอบสิ่งนั้น
๓. จิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น
๔. วิมังสา คือ การหมั่นตรិตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้น” ^{๒๕}

จากองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ดังกล่าวสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมที่ทำให้ประสบความสำเร็จตามประสงค์ โดยหวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งๆ เรียกว่า อิทธิบาท มี ๔ ประการ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรประกอบ สิ่งนั้น) จิตตะ (ความเอาใจฝักใฝ่) วิมังสา (การหมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผล)

๒.๒.๓ ประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นธรรมที่คอยสกัดกั้นอุปสรรคต่อความสำเร็จ และเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิเชียร พากเพียร ได้กล่าวถึง “ประโยชน์ของอิทธิบาท ๔ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

๑. ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องาน ไม่ท้อแท้ มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ตนรัก ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่าย ถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจด ไม่ก้าวหน้า
๒. ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จ ขาดความก้าวหน้า มีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ
๓. ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

^{๒๔} วิเชียร ชาบุตรบุญทริก, **พุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

^{๒๕} วิทย์ วิศทเวทย์และเสถียรพงษ์ วรรณปก, **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕**, (กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔), หน้า ๘๙.

๔. ประโยชน์ของวิมิงสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดีถ้าชาววิมิงสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา”^{๒๖}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าประโยชน์ของหลักอิทธิบาท ๔ หมายถึงการมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจ ความขยัน อดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอิทธิบาท ๔ ได้ครบถ้วนก็ถือได้ว่าผลงานที่ได้รับนั้น ประสบความสำเร็จ

๒.๒.๔ หลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาหลักการ และแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ตามหลักคำสอนของพระพุทธเจ้าจุดประสงค์เพื่อจะใช้หลักการ และแนวคิดให้ประสบผลสำเร็จตามหลักอิทธิบาทที่ปรากฏในคัมภีร์พุทธศาสนาเถรวาท ที่ได้ทรงตรัสไว้ใน “พระไตรปิฎก” สำหรับถือเป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแนวทางให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ได้ศึกษาเอกสารอีกมากมายไม่ว่าจะเป็นเอกสารในการปฏิบัติธรรมก็ดี เอกสารในการศึกษาเล่าเรียน หรือแม้จะเป็นเอกสารประกอบการปฏิบัติงานก็ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อที่จะส่งผลให้กิจกรรมที่กระทำนั้นดำเนินไปอย่างเรียบร้อยได้ผลดี พึงควรปลูกเล้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ ถือปฏิบัติให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้น หากปฏิบัติได้อย่างดีแล้ว สมาธิ ปัญญา ความสุข ความสบายใจ และการทำงานก็จะบังเกิดผลขึ้นทันที

จากแนวคิดเบื้องต้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หลักอิทธิบาท ๔ จากพระไตรปิฎก ที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ สามารถอธิบายรายละเอียดได้ ดังนี้

๑. ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับฉันทะ ที่เรียกว่า ฉันทสมาธิประธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วย ฉันทสมาธิประธานสังขาร เป็นอย่างไร

“ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมานนี้เรียกว่าฉันทสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบกความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบกความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิดพยายามปราบกความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามปราบกความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สับสน ความมียอโยยง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสภาวะธรรม

^{๒๖} วิเชียร พากเพียร, การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖, *ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๑).

เหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันท-สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่าง นั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า ฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๒๗}

ในบทเหล่านั้น ฉันทะ เป็นฉน ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม นี้เรียกว่า ฉันทะ สมาธิ เป็นฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบสมาธิในทรีย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขารเป็นฉน การปรารภความเพียรทางใจ ความขมกั้ขมั้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดุสสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยพละ สัมมาวายามะ อันใดนี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

“ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึง เรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๒๘}

คำว่า “อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความทำได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุลหกรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพเจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึง เรียกว่า เจริญอิทธิบาท”^{๒๙}

๒. วิริยะ (ความเพียรพยายามทำ) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาทที่เกี่ยวกับวิริยะ ที่เรียกว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

“ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารเป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้ เรียกว่า วิริยสมาธิ ภิกษุนั้นทำ ฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้นๆ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วๆ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร ,วิริยสมาธิและปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่าวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๐}

^{๒๗} ปิ่น มุกกันต์, แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : คลังวิทยา, ๒๕๑๔), หน้า ๒๒๘.

^{๒๘} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๙๔/๑๒๓๖.

^{๒๙} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๙๕.

^{๓๐} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๐๘/๒๙๕.

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยะสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต
ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิในทริย สมาธิพละ สัมมาสมาธิ

อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

“ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า
ปธานสังขาร ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขาร
ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๑}

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้
ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้องความกระทำให้งัง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น
คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธ ของบุคคลผู้บรรลุนิพพาน
เหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้จึง
เรียกว่า เจริญอิทธิบาท”^{๓๒}

๓. จิตตะ (การเอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาทเกี่ยวกับจิตตะ
ที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

“ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร ถ้าภิกษุหาจิต
ให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้ เอกัคคตา แห่งจิตสมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะ
ให้เกิด พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรม ที่
ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยัง
ไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดขึ้น พยายาม ปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร
เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่ง
กุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขาร, จิตตสมาธิและปธานสังขาร
ดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนี้ว่า จิตตสมาธิปธาน
สังขาร ด้วย”^{๓๓}

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน อันใดนี้
เรียกว่า จิต

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า
ปธานสังขาร

^{๓๑} ส.ม. (ไทย) ๑๘/๒๗๗/๑๑๓๗.

^{๓๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๑/๒๘๗.

^{๓๓} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๒/๒๘๗.

“ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้ว ด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๔}

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรม เหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธวิญญานขันธ ของบุคคลผู้ บรรลุธรรมเหล่านั้น คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท”^{๓๕}

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงหลัก อิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสา ที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้

ก็ภิกษุ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

“ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสา สมาธิ ภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวณความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อ ป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ฯลฯ เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปรรวณความเพียร ประคอง จิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร วิมังสาสมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๖}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉน ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฎฐิ อันใด นี้เรียกว่า วิมังสา

สมาธิ เป็นไฉน ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน การปรรวณความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วย “วิมังสา สมาธิ และปธานสังขาร ดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้”^{๓๗}

“คำว่า อิทธิ ได้แก่ ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึง ซึ่งธรรมเหล่านั้น คำว่า อิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญานขันธ ของบุคคลผู้บรรลุธรรม

^{๓๔} ส.ม. (ไทย) ๑๙/๒๗๗/๑๑๓๘.

^{๓๕} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๔/๒๙๘.

^{๓๖} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๙๘.

^{๓๗} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๙๘.

เหล่านั้น คำว่า เจริญอริยาบท ได้แก่ “ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า เจริญอริยาบท”^{๓๘}

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงบัญญัติการเจริญ หรือการปฏิบัติ อริยาบท ๔ ประการ คือ เจริญอริยาบท ประกอบด้วย “ฉันทสมาธิปธานสังขาร หมายถึงสมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่น เจริญอริยาบท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอริยาบท ประกอบด้วย จิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะ และความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอริยาบท ประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสา และความเพียรสร้างสรรค์”^{๓๙} เพราะฉะนั้นอริยาบท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ “ฉันทะ หมายถึง สร้างความพอใจในกุศลคือความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรม”^{๔๐} “ฉันทสมาธิ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะ วิริยะ หมายถึง การปรารถนาความเพียรทางใจสัมมาวายามะ จิต หมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน และ ปธานสังขาร หมายถึง ความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) ปรารถนาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอย ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยอินทรีย์ วิริยะผละ สัมมาวายามะ วิมังสา หมายถึง ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ความไม่หลง ความวิจยธรรม สัมมาทิฏฐิสมาธิ หมายถึง ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)”^{๔๑}

สัมมปธาน ๔ คือ “ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ผล อันประกอบด้วย (๑) สังวรปธาน เพียรป้องกัน หรือ เพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒) ปหานปธาน เพียรละ หรือ เพียรกำจัดอกุศลที่เกิดแล้วให้ลด และหมดไป (๓) ภาวนापธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (๔) อนุรักษนาปธาน เพียรอนุรักษ์หรือเพียรรักษา และส่งเสริมกุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนานี้จึงได้บรรลุที่สุดแห่งอภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่”^{๔๒}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอริยาบท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง การศึกษาหลักอริยาบท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยโบราณเพื่อประยุกต์ใช้ในปัจจุบันพระพุทธเจ้าทรงตรัสถึงกระบวนการทางหลักอริยาบท ๔ ไว้มากมาย ถือเป็นคำสอนที่ไม่ล้าสมัย สามารถนำมาประยุกต์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยม

^{๓๘} อภ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๗/๒๙๙.

^{๓๙} อจ.เอกก.(ไทย) ๑/๓๙๘/๔๔๕.

^{๔๐} ม.ม.(ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๔๑} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

^{๔๒} ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๙๒.

๒.๓ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

๒.๓.๑ ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ค้นคว้าความหมายและความสำคัญทางการบริหารจัดการ ซึ่งมีนักวิชาการได้ทำการศึกษา และได้อธิบายถึงความหมายทางการบริหารหรือการศึกษาด้านการบริหารจัดการไว้ ดังต่อไปนี้

พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์และศุภวัฒน์นกร วงศ์ธนวุธ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ การบริหารจัดการ หมายถึง ศักยภาพทางการบริหารจัดการซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่

ด้านที่ ๑ ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการ และศักยภาพในการบริหารจัดการของผู้บริหาร โดยที่ศักยภาพของระบบสนับสนุนการบริหารจัดการประเมินได้จากความเข้มแข็งของ ๘ องค์ประกอบทางการบริหาร ซึ่งได้แก่

๑. การวางแผน
๒. การฝึกอบรม
๓. การนิเทศงาน
๔. การบริหารงานบุคคล
๕. ความพร้อมของชุมชน
๖. การบริหารวัสดุครุภัณฑ์
๗. การบริหารระบบสารสนเทศ และ
๘. การเตรียมความพร้อมของชุมชน

ด้านที่ ๒ ศักยภาพของผู้บริหาร ประเมินได้จากความสามารถของผู้บริหารใน ๖ ด้านซึ่งได้แก่

๑. ความสามารถในการจัดหาและระดมทรัพยากรเข้าสู่การบริหารจัดการ
๒. ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมของสมาชิกให้อยู่ในกรอบ
๓. ความสามารถในการจัดสรร และแบ่งปันทรัพยากร
๔. ความสามารถในการบริหารจัดการขวัญ และกำลังใจ
๕. ความสามารถในการบริหารจัดการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน
๖. ความสามารถในการบริหารจัดการพัฒนาที่เบ็ดเสร็จครบวงจร^{๔๓}

อุทัย เลาหวิเชียร กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารหมายถึงกระบวนการอย่างหนึ่งที่มีคนตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมกระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด การบริหารเป็นกิจกรรมที่เกิดขึ้นในส่วนต่างๆ ของระบบสังคม เช่นมีการบริหารในกิจกรรมการเกษตร การสาธารณสุข การศึกษา การทหาร การพาณิชย์การยุติภาพ การอุตสาหกรรม ฯลฯ นอกจากนี้การบริหารก็เป็นกระบวนการอย่างหนึ่งด้วยซึ่งหมายความว่า มีขั้นตอนต่างๆ ในการบริหารเรียกว่า

^{๔๓} พิธีสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์นกร วงศ์ธนวุธ, การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรการบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมขันธ์, ๒๕๔๖), หน้า ๖๑.

“กระบวนการการบริหาร” อันที่จริงกระบวนการบริหารเป็นแนวความคิดที่ได้มีการพัฒนาตั้งแต่อดีต ซึ่งรู้จักกันในอักษรย่อว่า “POSDCORB” อักษรย่อดังกล่าวสามารถขยายความได้ ดังนี้

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดการองค์การ (Organizing)
๓. การจัดการบุคคล (Staffing)
๔. การอำนวยการ(Directing)
๕. การประสานงาน (Coordinating)
๖. การรายงาน (Reporting) และ
๗. การงบประมาณ (Budgeting) ^{๔๔}

ในปัจจุบันเนื่องจากการพัฒนาความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์กระบวนการบริหาร จึงได้เปลี่ยนจาก “POSDCORB” มาเป็น “POLE” ซึ่งก็คือ

๑. การวางแผน (Planning)
๒. การจัดการองค์การ (Organizing)
๓. การเป็นผู้นำ (Leading) และ
๔. การประเมินผล (Evaluating)

อุทัย เลาหวิเชียร ยังได้ให้ความหมายของการบริหาร และกระบวนการของการบริหาร การบริหารเป็นคำกลางๆ ซึ่งอาจใช้กับการบริหารทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชน การบริหารภาครัฐ นิยมเรียกกันว่า “การบริหารรัฐกิจ” ส่วนการบริหารภาคเอกชนเรียกกันว่า “การบริหารธุรกิจ” ดังนั้น การบริหารรัฐกิจ ก็คือการบริหารภาครัฐ ซึ่งหมายถึงการบริหารซึ่งมีสาระ ดังนี้

๑. ครอบคลุมถึงกิจกรรมของฝ่ายบริหารในภาครัฐ
๒. หมายรวมถึงการกำหนดนโยบายและการนำ นโยบายไปปฏิบัติของหน่วยงานภาครัฐ
๓. ครอบคลุมถึงปัญหาเกี่ยวกับการพฤติกรรมของคนและความร่วมมือของคนในกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งของภาครัฐ

ซึ่งการบริหารรัฐกิจ หมายถึง กิจกรรม นอกจากนี้การบริหารรัฐกิจในทางการศึกษายังมีอีกคำหนึ่งที่พบเห็นกันเสมอ คือ คำว่า “รัฐประศาสนศาสตร์” ซึ่งมีความหมายถึงวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารรัฐกิจ รัฐประศาสนศาสตร์ จึงมีความหมายถึงลักษณะวิชา (Discipline) นิยมเขียนว่า “Public Administration”

ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารจัดการที่เป็นคู่มือในการบริหารจัดการภายใต้ความซับซ้อนของระบบข้อมูลข่าวสารได้ชี้ประเด็นสำคัญในการบริหารจัดการให้ประสบความสำเร็จไว้ ๗ ด้าน ได้แก่

๑. การใช้เทคนิควิธีที่มีขอบเขตครอบคลุมวัตถุประสงค์ มีกลยุทธ์ และมีคุณภาพ

^{๔๔} อุทัย เลาหวิเชียร, รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชา และมิติต่างๆ, (สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ม.ป.ท.), หน้า ๑๔.

๒. การบริหารจัดการในลักษณะเป็นกระบวนการแก้ปัญหา
๓. การมีคณะผู้บริหารที่มีศักยภาพในการตัดสินใจสูง
๔. การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกคน
๕. การนำผลจากการตัดสินใจมาใช้ประโยชน์ได้อย่างรวดเร็ว
๖. การมีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่เหมาะสม
๗. การบริหารจัดการให้ความเหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์” ^{๔๕}

จุฑา เทียนไทย ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารจัดการ หมายถึง การเสริมพลัง/อำนาจในการตัดสินใจ (Empowerment) การรื้อปรับระบบ (Reengineering) การบริหารงานเชิงคุณภาพเบ็ดเสร็จ/โดยรวม (Total Quality Management) และการปรับลดขนาดองค์กร (Dowsizing) โดยผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่การจัดองค์กร (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การวางแผน (Planning) และการควบคุม (Controlling)” ^{๔๖}

สุทิน นพเกตุ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารจัดการ หมายถึง การเสริมสร้างสังคมไทย ไปสู่สังคมที่ปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ตลอดจนเป็นสังคมที่วัฒนธรรม และวิถีชีวิตสิทธิมนุษยชน และสุจริตชนแล้วนั้น สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งคือ กระบวนการในการไปถึงเป้าหมายซึ่งต้องอาศัยการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนัก และความสำนึกในการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา และการยกระดับสังคมไทยของประชาชน และภาคส่วนที่เกี่ยวข้องซึ่งต้องมีการทุ่มเททั้งร่างกาย และแรงใจอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง แม้จะมีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ บุคลากรแต่หากว่าเราได้มองข้าม หรือก้าวผ่าน และมีความเชื่อว่าสิ่งดีงามที่ได้กระทำต่อสังคมไทยนั้นจะนำมาซึ่งการร่วมแรงร่วมใจของทุกๆ คนในสังคมไทยก็จะเป็นแรงบันดาลใจ และกระบวนการที่ปราศจากสิ่งใดมาอุดหนุนในอุดมการณ์ในการสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในสังคม” ^{๔๗}

อานุภาพ อิทธิบันลือ ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ผู้จัดการใช้ศิลปะ และกลยุทธ์ต่างๆ ดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนโดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กร โดยตระหนักถึงความสามารถ ความถนัด และความมุ่งมั่น ด้านความเจริญก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรควบคู่ไปด้วยองค์การจะสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนด” ^{๔๘}

ชาร์เลส แฮนดี (Charles Handy) ได้กล่าวถึงการบริหารจัดการไว้ดังนี้ “การบริหาร หมายถึง การพัฒนาศักยภาพที่เริ่มต้นตั้งแต่การคัดเลือกบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งต้องมีเกณฑ์เพื่อคัดเลือกที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมพร้อมที่จะแสดงบทบาทในชุมชน หรือสังคม และมีภาวะ

^{๔๕} ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ, *วิทยาการบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐), หน้า ๒๔.

^{๔๖} จุฑา เทียนไทย, *การจัดการมุมมองนักบริหาร*, (กรุงเทพมหานคร : แมคกรอฮิล, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๔๗} สุทิน นพเกตุ, *สิทธิมนุษยชน ศักยภาพศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม วิถีชีวิต สิทธิมนุษยชน และสุจริตชน*, (กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๙), หน้า ๕๑.

^{๔๘} อานุภาพ เลหาวิเชียร, *ปั้นดาวให้เป็นดาวรุ่ง*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑), หน้า ๗.

แวดล้อมที่มีผลกระทบต่อองค์การ กล่าวคือจำเป็นจะต้องพิจารณาตั้งแต่ภาวะเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนพิจารณาถึงการมีระบบ และโครงสร้างภายใต้กฎหมาย และมีระเบียบที่จะต้องยึดเป็นแนวทางปฏิบัติ และยังรวมถึงการพิจารณาสัมพันธภาพของกลุ่ม หรือบุคคลภายในองค์การ ทั้งหมดนี้มีผลกระทบต่อการทำให้องค์การมีประสิทธิภาพ และเป็นจุดผลักดันให้องค์การสามารถบริหารจัดการให้มีศักยภาพที่ดีที่สุด”^{๔๙}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้นผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ความหมายและความสำคัญของการบริหารจัดการ หมายถึงการบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นลำดับแรกขององค์การ กล่าวคือ หากมีองค์การก็มักจะมีการบริหารจัดการอยู่ในตัวอยู่แล้ว เพราะองค์การจะเติบโตได้ก็ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีการบริหารจัดการมักจะไม่หยุดนิ่งจะต้องมีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และสภาวะที่เกิดขึ้น องค์การใดก็ตามที่มีการพัฒนาการบริหารจัดการได้ถูกที่ถูกละเวลาก็จะเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จที่จัดว่าอยู่ในระดับสูง ดังนั้น จึงควรที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาระบบการบริหารจัดการอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์การ นั่นเอง

๒.๓.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมายของการบริหารจัดการตามแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

พรเพ็ญ อยู่บำรุง ได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารจัดการไว้ดังนี้ ได้อธิบาย ถึงการจัดการคืออะไร “คำว่าจัดการ หรือที่บางคนเรียกว่าการบริหาร ซึ่งได้แยกประเด็นสำคัญโดยสรุปได้ ๓ ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่หนึ่ง ว่าการบริหารจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้องค์การจาก ความหมายนี้เมื่อพิจารณาแล้วเป็นการมองว่าสมาชิกในองค์การเป็นเช่น วัตถุสิ่งของที่จะต้องปฏิบัติกิจกรรมต่างๆตามที่กำหนดแต่ในความเป็นจริงสมาชิกในองค์การเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ มีความมุ่งหวังในความเจริญก้าวหน้า ในการปฏิบัติงานจำเป็นที่องค์การควรตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้น ทั้งนี้เพื่อองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด จึงเห็นควรปรับปรุงคำว่า การจัดการ ใหม่ว่า การจัดการเป็นศิลปะของการใช้บุคคลอื่นทำงานให้แก่องค์กรโดยการตอบสนองความต้องการ และจัดโอกาสให้เขาเหล่านั้น เจริญก้าวหน้าในการทำงาน

ประเด็นที่สอง การจัดการเป็นกระบวนการ ที่กล่าวว่าการจัดการเป็นกระบวนการนี้มีความสัมพันธ์กับการกำหนดจุดมุ่งหมายขององค์การ และแปรเปลี่ยนจุดมุ่งหมายนั้นสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งความหมายนี้ผู้จัดการ จะทำให้การดำเนินงานกิจกรรมต่างๆ ขององค์การไปสู่เป้าหมายที่กำหนด โดยผ่านกระบวนการที่เป็นระบบ (systematic) มีการประสานงาน (co-ordinated) และความร่วมมือ ร่วมใจ จากทรัพยากรมนุษย์ขั้นตอน และกระบวนการต่างๆที่จะทำให้ให้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายจะมีชื่อต่างๆ กันล้วนแต่มีความหมายแตกต่างกันไป เช่น Henri Fayol ได้แสดงทัศนะว่าการจัดการเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ได้แก่ การวางแผนงาน การจัดองค์การ การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุม

^{๔๙} Charles Handy, *Understanding Organization*, (England : Glays Ltd, 1993), p. 5.

ประเด็นที่สาม การจัดการ คือกลุ่มของผู้จัดการในความหมายนี้องค์การเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่บริหาร คือ การจัดการกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ เป็นผู้ดำเนินการตัดสินใจกำหนดเป้าหมายขององค์การ และประสานงานให้สมาชิกในองค์การดำเนินไปในทิศทางที่เป็นเป้าหมายร่วมกัน คำว่ากลุ่มของผู้จัดการนั้นบ่งบอกว่ามีผู้จัดการหลายคนรวมกัน ทั้งนี้ เพราะองค์การต่างๆ จะมีระดับการบริหารหลายระดับ อาทิ การจัดการระดับสูง การจัดการระดับกลาง และการจัดการระดับล่าง ซึ่งในแต่ละระดับที่กล่าวมาจะมีบุคคลสวมบทบาทเป็นผู้จัดการจึงทำให้เป็นคณะผู้จัดการหรือคณะผู้บริหารที่ดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในองค์การ”^{๕๐}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า แนวคิดของการบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการในการดำเนินงานให้มีระบบ ระเบียบ ขั้นตอน และวิธีการ เพื่อให้การดำเนินงานนั้นๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งการบริหารจัดการที่ดีนั้นมักจะเกิดจากประสบการณ์ทั้งของบุคลากรและผู้บริหารจัดการเองที่จะต้องเฝ้าอำนวยความสะดวกกัน โดยส่วนใหญ่จะมีการบริหารจัดการ และมีสายการบังคับบัญชาเหตุผลเพราะจะทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น

๒.๓.๓ แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม

แนวคิดการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม (classical management approach) เป็นทัศนะการบริหารโดยมุ่งที่ประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งจะเพิ่มความสำเร็จ “เซอร์โต (Certo)”^{๕๑} หรือเป็นทฤษฎีการบริหารจัดการที่มุ่งที่องค์การโดยส่วนรวมตลอดจนวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักสำคัญของแนวคิดนี้มี ๒ ประเด็น คือ

๑. มุ่งประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถในการผลิตผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยการใช้ต้นทุนสำหรับทรัพยากรต่ำสุด

๒. มุ่งประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง ความสามารถขององค์การในการสร้างให้บรรลุวัตถุประสงค์ หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณของทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งแนวคิดแบบดั้งเดิมนี้อาจประกอบไปด้วยการบริหารในแบบต่างๆ ดังนี้

๑) การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific management) เป็นทัศนะการจัดการซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาความรู้ (ศาสตร์) โดยใช้หลักเหตุผลทางวิทยาศาสตร์เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ความเชี่ยวชาญในการทำงาน และการผลิตจำนวนมาก “ซึ่งประกอบด้วย (๑) กฎของการเคลื่อนไหว และเครื่องมือการทำงานที่มีมาตรฐาน (๒) การคัดเลือกและ

^{๕๐} พรเพ็ญ อยู่บำรุง, “งานวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑).

^{๕๑} Certo, Samuetl C, *Modern Management*, (8th ed), (New Jersey : Prentice-Hill 2000), p. 550.

การฝึกอบรมแรงงานอย่างระมัดระวัง (๓) การให้การสนับสนุนบังคับบัญชาแรงงานที่เหมาะสม”^{๕๒} การบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ถือว่าการบริหารจัดการแบบดั้งเดิม ผู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดนี้ได้แก่ เฟรดเดอริค, เฮนรี, และลิเลียน (Frederick W.Taylor Henry Gantt Frankand Lillian Gibreth & Harrington Emerson)

๒) การบริหารจัดการแบบระบบราชการ (bureaucracy) เป็นรูปแบบขององค์การที่ใช้หลักเหตุผล (logic) และประสิทธิภาพ (efficient) โดยยึดอำนาจหน้าที่ตามกฎระเบียบ (order) ตรรกวิทยา (เหตุผล) และอำนาจหน้าที่ตามกฎหมาย (legitimate authority) หรือ “เป็นรูปแบบองค์การในอุดมคติ ซึ่งกำหนดโดยนักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน ชื่อ แม็ก เวปเปอร์ (Max Weber)”^{๕๓}

๓) การบริหารจัดการเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (behavioralmanagementapproach) “เป็นทัศนะการบริหารที่มุ่งที่การเพิ่มความสำเร็จในองค์การโดยมุ่งที่บุคคลภายในองค์การ”^{๕๔} หรือ “เป็นทัศนะความเป็นผู้นำ ซึ่งระบุถึงสิ่งที่ผู้นำควรทำ และสิ่งที่ผู้นำควรเลี่ยง”^{๕๕} หรือ เป็นแนวคิดด้านการบริหารจัดการ ซึ่งมุ่งที่ลักษณะและผลกระทบของแต่ละบุคคล และพฤติกรรมกลุ่มในองค์การ

๔) การบริหารจัดการเชิงปริมาณ (the quantitative management approach) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการซึ่งนำเทคนิคทางคณิตศาสตร์ เครื่องมือสถิติ และข้อมูลเพื่อช่วยในการแก้ปัญหาการบริหารจัดการ การศึกษาเรื่องนี้มีความเชื่อเกี่ยวกับการบริหารจัดการแบบวิทยาศาสตร์ในการวัด และการใช้สูตรคณิตศาสตร์เพื่อการแก้ปัญหาต่างๆ ตัวอย่างเช่น ผู้บริหารฝ่ายอุตสาหกรรมใช้เทคนิคในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตการพัฒนาตลาดในอุตสาหกรรมต่างๆ เช่น อุตสาหกรรมเหล็ก การทอผ้า การค้าปลีก การขนส่ง การดูแลรักษาสุขภาพ ฯลฯ

๕) องค์การแห่งการเรียนรู้ (learning organization) “องค์การซึ่งปฏิบัติการอย่างดีในการริเริ่มสร้างสรรค์ (creating) การได้มา หรือครอบครอง (acquiring) และการถ่ายทอด (transferring) ความรู้ และการปรับพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อความรู้ใหม่ๆ (new knowledge)”^{๕๖} องค์การการเรียนรู้ จะเน้นการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ การทดลองแนวความคิดใหม่ๆ การเรียนรู้จากประสบการณ์และข้อมูลในอดีตการเรียนรู้จากประสบการณ์ของคนอื่น และการโอนถ่ายความรู้อย่างรวดเร็วผ่านองค์การผู้บริหารจึงต้องพยายามสร้างองค์การการเรียนรู้ สร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างสมาชิกทั้งหลายขององค์การ

ดังนั้น ปัจจัยที่สำคัญสำหรับองค์การการเรียนรู้มี ๕ ประการ คือ (๑) การคิดอย่างเป็นระบบ (systems thinking) (๒) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (shared vision) (๓) ความท้าทายของโมเดล

^{๕๒} Scherhorn, John R. Jr., **Management**, (5thed), (USA : John Wiley & Sons, 1999), p. 8.

^{๕๓} Scherhorn, John R. Jr., James G. Hunt & Richard N. Osborn, **Management**, (USA : John Wiley & Sons, 2000), p. 1.

^{๕๔} Certo, Samuetl C, **Modern Management**, p. 550.

^{๕๕} Bateman. Thomas S. & Scott A.Snell, **Mngement : Building Competitive Advantage**, (4thed), (Boston : Lrwin McGraw-Hill, 1999), p. 1.

^{๕๖} Certo, Samuetl C, **Modern Management**, p. 554.

ระดับความสามารถของสมอง (challenging of mental models) ในการแก้ปัญหา (๔) การเรียนรู้เป็นจริง (team learning) และ (๕) ความเชี่ยวชาญส่วนตัว (personal mastery) อย่างไรก็ตามผู้บริหารในยุคปัจจุบันได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่างๆ อย่างต่ำ ๔ ประการคือ (๑) การเป็นโลกไร้พรมแดนหรือโลกาภิวัตน์ (globalization) (๒) การขยายตัวเพิ่มขึ้นของผู้หญิงที่เข้ามาเป็นผู้บริหาร (๓) ความจำเป็นของการรักษาทักษะให้มีความทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และ (๔) ความสามารถในการปรับตัวที่เกิดการเคลื่อนไหวระหว่างงาน กับองค์การทำให้ผู้บริหารของทุกองค์การจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กำลังเกิดขึ้น ดังนั้น การศึกษา และการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร และการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การต่างๆ จึงมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้น

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าแนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิม หมายถึง การบริหารที่มององค์การโดยภาพรวมเป็นการสร้างองค์การให้ทันสมัย อยู่เสมอ และความทันสมัยก็มักจะควบคู่ไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผลเป็นการบริหารที่คอยรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดในยุคปัจจุบันได้อย่างดีเยี่ยม

๒.๓.๔ แนวคิดและวิวัฒนาการของการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการได้พัฒนามาในสองสายควบคู่กันมาในอดีตการบริหารรัฐกิจหรือรัฐประศาสนศาสตร์มีวิวัฒนาการมาก่อนการบริหารในสายธุรกิจ “การบริหารรัฐกิจมีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยการปกครองของจีน อินเดีย กรีก อียิปต์โบราณ แต่นักวิชาการสมัยใหม่แบ่งวิวัฒนาการของทฤษฎีการบริหารรัฐกิจออกเป็น ๓ ระยะ

ระยะเริ่มต้น (๑๘๘๗-๑๙๔๕) โดยเริ่มจากการจัดพิมพ์บทความทางวิชาการที่เป็นระบบของวูดโร วิลสัน (Woodrow Wilson) ชื่อ The Study of Public Administration ออกเผยแพร่ และยังยกย่องให้ วิลสัน เป็นบิดาของวิชารัฐประศาสนศาสตร์ อีกด้วย โดยบทความดังกล่าวมีสาระสำคัญสรุปว่า

๑. การบริหารรัฐกิจควรแยกออกจากการเมือง
๒. ข้าราชการประจำ พึงดำเนินงานด้วยความรอบคอบ โดยจะยึดถือความต้องการของประชาชนเป็นหลัก
๓. พยายามที่จะส่งเสริมให้ประชาชนและข้าราชการในองค์กรได้มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารเพื่อประโยชน์ในการควบคุมการบริหารของรัฐ
๔. การบริหารรัฐกิจเป็นศิลปะอย่างหนึ่งซึ่งบรรดาข้าราชการพึงแสวงหา ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสำคัญของการบริหารรัฐกิจ คือประโยชน์สุขของประชาชน

ระยะกลาง (๑๙๔๕-๑๙๖๘) เป็นยุคที่เน้นการศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ขบวนการและหน้าที่ของการจัดการองค์การอุปนัย กรณีสิ่งแวดล้อมในการบริหารราชการเป็นยุคที่นักวิชาการทางบริหาร ๕ คน คือ เบอร์นาร์ด, ไชมอน, โรเบิร์ต, ดีไวท์ และนอร์ตัน (Chester Barnard, Herbert Simon, Robert Dahl, Dwight Waldo and Norton Long) ได้เสนอทฤษฎี และแนวความคิดที่ทำ

ทนาย และวิจารณ์ทฤษฎีการบริหารรัฐกิจอย่างมากมายกว้างขวาง เช่น ทฤษฎีของการจัดการธุรกิจ ทฤษฎีรัฐศาสตร์ เป็นต้น

ระยะปัจจุบัน (๑๙๖๘-ปัจจุบัน) เริ่มขึ้นเมื่อได้มีการประชุมสัมมนาทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ มินโนบรูก (Minnbrook) เมื่อเดือนกันยายน คศ. ๑๙๖๘ โดยนักรัฐประศาสนศาสตร์กลุ่มนี้เรียกตัวเองว่า New Public Administration หรือรัฐประศาสนศาสตร์ในความหมายใหม่เป็นการพัฒนาทฤษฎีการบริหารรัฐกิจในสายของรัฐกิจในสายของรัฐศาสตร์ โดยมีสาระสำคัญ ๔ ประการคือ

๑. สนใจเรื่องที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
๒. สนใจค่านิยม นั่นคือ นักบริหารไม่ควรเป็นกลางทางการเมือง
๓. สนใจความเสมอภาคทางสังคม นักบริหารต้องเห็นใจผู้ที่เสียเปรียบในสังคม
๔. สนใจเรื่องการเปลี่ยนแปลงนักบริหารต้องเป็นผู้ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงให้ความเสมอภาคทางสังคมประสบผลสำเร็จนอกจากนี้ ในยุคปัจจุบันนักวิชาการทางการบริหารยังมุ่งสนใจเรื่องพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์มากขึ้นเน้นการนำความรู้ทางพฤติกรรมศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน และเน้นการพัฒนาองค์การเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคม ส่วนในสายธุรกิจนั้นอาจกล่าวได้ว่าเริ่มขึ้นเมื่อเกิดปฏิวัติอุตสาหกรรมในปี คศ. ๑๘๙๓ ซึ่งภายหลังการปฏิวัติอุตสาหกรรมแล้ว เทคโนโลยีการผลิต การอุตสาหกรรมเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดความต้องการวิธีการที่ทันสมัยมากขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตให้สามารถตอบสนองระบบอุตสาหกรรมที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วได้”^{๕๗}

วิวัฒนาการของการบริหารธุรกิจ หรือการจัดการอาจแบ่งออกได้เป็น ๔ ระยะ ดังนี้

ระยะที่หนึ่ง การจัดการตามแบบนี้ บางครั้งเรียกว่า Classic school หมายถึง การจัดการที่มีระบบโดยศึกษาหาเหตุผล เพื่อหาวิธีการที่ดีที่สุดจากการทำงานนั้น วิธีการสำคัญเบื้องต้นของการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ คือ (๑) พัฒนาหลักการการทำงานให้ดีขึ้น (develop principles of work) (๒) กำหนดมาตรฐานในการทำงาน (standard of work) และ (๓) กำหนดเครื่องมือในการควบคุมงาน (control of work) นักทฤษฎีที่สำคัญในยุคนี้นี้ ได้แก่ เฟรดดิริก เทลเลอร์ (Frederick W. Taylor) ซึ่งผลงานที่มีชื่อเสียงที่สุดของ เทลเลอร์คือ “The Principles of Scientific Management” (การจัดการแบบวิทยาศาสตร์) หลักสำคัญของการจัดการตามทฤษฎีของ เทอร์ คือ

๑. พัฒนาระบบการทำงานเป็นแบบวิทยาศาสตร์
๒. เลือกคนงานโดยอาศัยวิธีการวิทยาศาสตร์
๓. ให้การอบรมแบบการจัดการวิทยาศาสตร์แก่คนงาน
๔. จัดให้มีการประสานสัมพันธ์อย่างดีระหว่างคนงานกับฝ่ายจัดการ Henri Fayol (๑) การวางแผน (to plan) (๒) การจัดองค์การ (to organize) (๓) การบังคับบัญชา (to command) (๔) การประสานงาน (to coordinate) และ (๕) การควบคุม (to control) นอกจากนี้ เฟย์โยล ยังได้เสนอ

^{๕๗} ชาลวชัย เจนครองธรรม, หลักและทฤษฎีการบริหาร, ในตำราคู่มือสอบของพนักงานเทศบาลฉบับสมบูรณ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สยามรัตนฟิล์ม), หน้า ๓๙๕ -๔๑๔.

รูปแบบการบริหารในลักษณะของลำดับหน้าที่ต่างๆ แบ่งการดำเนินธุรกิจเป็นกิจกรรมด้านต่างๆ เช่น ด้านเทคนิค ด้านพาณิชย์ ด้านการเงิน ด้านความมั่นคง ด้านการบัญชี และด้านการบริหาร เป็นต้น เพ็โยล ได้กำหนดหลักการบริหาร ๑๔ ประการได้แก่ (๑) การแบ่งงานกันทำ (๒) อำนาจหน้าที่ในการทำงาน (๓) ระเบียบวินัย (๔) เอกภาพในการบังคับบัญชา (๕) เอกภาพในการสั่งการ (๖) ประโยชน์ส่วนบุคคล เป็นรองประโยชน์ขององค์กร (๗) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (๘) การรวมอำนาจ (๙) สายการบังคับบัญชา (๑๐) ระเบียบข้อบังคับ และคำสั่ง (๑๑) ความเสมอภาค (๑๒) ความมั่นคงในการทำงาน (๑๓) ความคิดริเริ่ม และ (๑๔) ความสามัคคี Henry L. Gantt เป็นเพื่อนร่วมงานกับ Taylor ในยุคเริ่มต้นต่อมาได้เสนอแนวความคิดทางการบริหารของตนเองเป็นผู้ริเริ่มใช้ระบบแผนภูมิสำหรับการจัดทำตารางเวลาของการผลิต ซึ่งปัจจุบันยังใช้อยู่ เรียก “Gantt’s Chart” และได้เสนอต่อการบริการด้านต่างๆ เช่น (๑) คนเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารซึ่งต้องสนใจกระตุ้นให้รู้หน้าที่ของแต่ละคน (๒) การฝึกอบรมเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ (๓) การกำหนดภาระหน้าที่ การงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องจัดทำ (๔) ต้องจัดความสมดุลของอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ และ (๕) แผนงาน และการควบคุมต้องจัดให้เหมาะสมกับวิธีการ และผลงานที่หวังจะได้รับ

กูลิค และ เออร์วิค (Luter Gulic & Lyndall Urwick) มีความเห็นว่า การบริหาร จะมีประสิทธิภาพได้เมื่อมีการแบ่งงานตามความถนัด และความเหมาะสม โดยได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารอันมีชื่อเสียงคือ POSDCORB ไว้ในหนังสือ “Paper on the Sciences of Administration” ซึ่งกระบวนการดังกล่าวประกอบด้วย

P = Planning คือ การวางแผน

O = Organizing คือ การจัดองค์การ

S = Staffing คือ การสรรหาคนเข้าทำงาน

D = Directing คือ การอำนวยการ

Co = Co-ordination คือ การประสานงานของคน และหน่วยงานต่างๆ

R = Reporting คือ การรายงานผลการปฏิบัติงาน

B = Budgeting คือ การจัดทำงบประมาณของหน่วยงาน

รูปแบบการบริหารแบบราชการ Bureaucracy ว่าวิธีที่ดีที่สุดโดยมีหลักการดังนี้

๑. การบริหารยึดหลักการจัดสายการบังคับบัญชา

๒. ยึดหลักการแบ่งสายงานตามความชำนาญ

๓. กำหนดกฎเกณฑ์ในการทำงานที่แน่นอนเป็นลายลักษณ์อักษร

๔. การไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

๕. ยึดหลักความมีเหตุผลในการบรรจุแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงาน

๖. ยึดหลักความรู้ความสามารถในการเลือกคนเข้าทำงานและกำหนดเงินเดือนและสนับสนุนให้ทำงานเป็นอาชีพ

ระยะที่สอง การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ (human relation approach) การจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนใจมากในตอนปลายคริสต์ศตวรรษที่ ๑๙ ซึ่งเป็นช่วงเศรษฐกิจตกต่ำ การจัดการตามแนวนี้ได้มุ่งพิจารณาในเรื่องความสำคัญของบุคคลในฐานะเป็น

องค์ประกอบของการบริหารพิจารณาบุคคลในลักษณะที่เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงคือเป็นพลวัต (dynamic) แทนการพิจารณาในลักษณะเป็นเพียงองค์ประกอบทางกายภาพ (physical) ขององค์การ ผลการศึกษาด้านนี้ที่มีชื่อเสียงที่สุดคือ การทดลองที่เรียกว่า “Hawthorne Experiment” โดย Elton Mayo และคณะ ณ บริษัท Westem Electric Company ที่เมืองชิคาโก สหรัฐอเมริกา

๑. Room studies เป็นการทดลองเกี่ยวกับใช้แสงสว่างในห้องทำงาน สภาพความชื้น อุณหภูมิในห้องทำงาน เวลาหยุดงาน การเปลี่ยนแปลงการทำงานไม่ให้ซ้ำซาก การเพิ่มค่าแรงงานจูงใจ และการเปลี่ยนแปลงวิธีการควบคุมงาน

๒. Interviewing studies การทดลองโดยใช้การสัมภาษณ์

๓. Observational studies การทดลองโดยอาศัยเทคนิคในการสังเกตการทำงานของคนงาน และปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงการทำงานของคนงาน ผลการทดลองสรุปได้ดังนี้ คือ (๑) ค้นพบความจริงว่า คนงานมิใช่เศรษฐกิจที่ปฏิบัติได้ เช่นเดียวกับปัจจัยทางกายภาพ อื่นๆ แต่คนงานเป็นสิ่งมีชีวิต มีจิตใจ ขวัญกำลังใจ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญในการทำงาน (๒) ปริมาณการทำงานของคนงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับสภาพทางกายภาพ (physical capacity) แต่อย่างเดียวยาก ขึ้นอยู่กับความสามารถทางสังคม (social capacity) ด้วย (๓) รางวัลทางจิตใจมีผลต่อการกระตุ้นในการทำงานและให้ความสุขในการทำงานมากกว่ารางวัลทางเศรษฐกิจโดยเฉพาะพนักงานชั้นสูง (๔) การแบ่งแยกการทำงานตามลักษณะเฉพาะ (specialization) มิได้หมายความว่า จะอำนวยความสะดวกสูงสุดในการทำงานเสมอไป และ (๕) คนงานจะไม่มีปฏิกิริยาสนองต่อการจัดการบรรทัดฐานทางสังคมหรือรางวัลใดๆ เป็นส่วนบุคคลหากแต่จะเป็นการสนองตอบในลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

ระยะที่สาม การจัดการตามแนวทฤษฎีองค์การสมัยใหม่(modern organization theory) การจัดการตามแนวนี้นับว่า การจัดการตามแนวโครงสร้าง เกิดขึ้นเพื่อขจัดช่องว่างระหว่างการจัดการตามแนววิทยาศาสตร์เน้นวิธีการหน้าที่การทำงานและผลผลิตเป็นสำคัญเน้นการศึกษาองค์การตามรูปแบบ (formal organization) กับการจัดการตามแนวมนุษยสัมพันธ์ที่เน้นการศึกษาองค์การออร์แกนิก (informal organization) การศึกษาโดยประสานทั้งสองเข้าด้วยกันโดย Amitai Elzoi เรียกว่า Structuralist Approach โดยมีแนวคิดที่ว่า แม้ว่าการจัดการเป็นเรื่องยุ่งยากซับซ้อน แต่ก็สามารถแก้ไขได้ไม่ควรถูกปัญหาโดยวิธีตัดสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกไปความยุ่งยากเหล่านี้ได้แก่ ความขัดแย้งของความต้องการขององค์การกับปัจเจกชน ระหว่างวินัยกับความมีอิสระ ระหว่างความสัมพันธ์ที่เป็นทางการกับไม่เป็นทางการ และระหว่างคนงานกับระเบียบวิธีการจัดการ เป็นต้น การศึกษาตามแนวการจัดการแบบโครงสร้างนี้ ได้พิจารณาถึงระบบพฤติกรรมในการทำงาน และองค์การแบบราชการ (bureaucracy) ตามข้อเสนอของ เวปเปอร์ นอกจากนี้ยังได้เน้นถึงการศึกษาในด้านการวินิจฉัยสั่งการ โดยนำความรู้ทางคณิตศาสตร์เชิงปริมาณ (quantitative) เพื่อช่วยให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างสมเหตุสมผลและมีหลักเกณฑ์มากขึ้นในสภาวะการณ์ต่างๆ กัน

ระยะที่สี่ การจัดการตามแนวพัฒนาการบริหาร (administration development) แม้ว่าการศึกษาตามแนวการจัดการแผนใหม่จะพยายามแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องของทฤษฎีเก่าๆ

แล้วก็ตาม แต่ทฤษฎีการบริหารก็ยังไม่สามารถนำไปใช้ได้ในท้องถิ่นต่างๆ ได้ จึงเกิดแนวการศึกษาใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการตามแนวพัฒนาการบริหาร” ขึ้นเพื่อให้สามารถนำไปตอบสนองความต้องการการพัฒนาในประเทศด้อยพัฒนาต่างๆ ที่มีปัญหาความด้อยทางการบริหารโดยได้เสนอทฤษฎีการบริหารใหม่ๆขึ้น ที่มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างสรรค์ หรือการดัดแปลง และแก้ไขเพื่อก่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆขึ้นซึ่งจะมีผลต่อการพัฒนาประเทศ การศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆตามแนวพัฒนาการบริหารนี้ เน้นเรื่องการปรับปรุงหรือปฏิรูประบบบริหารที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ฉะนั้นการศึกษาการบริหารตามแนวนี้จึงมุ่งถึงถึงสภาพของสังคมที่กำลังเปลี่ยนไป รวมทั้งอิทธิพลและข้อจำกัดต่างๆที่มีผลกระทบต่อการบริหารที่จะเป็นส่วนช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเมื่อสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไป การบริหารนั้นก็ต้องปรับปรุงกลไกให้รับกับงานเก่า และงานใหม่ด้วยสิ่งเหล่านี้ช่วยให้เกิดกระบวนการพัฒนาบริหารขึ้นเป็นแนวความคิด ทฤษฎีที่สำคัญยิ่งในระบบการบริหารที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า แนวความคิด และวิวัฒนาการของการบริหาร หมายถึง ลำดับขั้นของการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงระบบแนวคิด และทฤษฎีให้เข้ากับยุคสมัย ใกล้เคียงกับการปฏิบัติงานจริงมากที่สุด เพื่อให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม กับสภาพพื้นที่และสภาพองค์การ ในสมัยปัจจุบัน

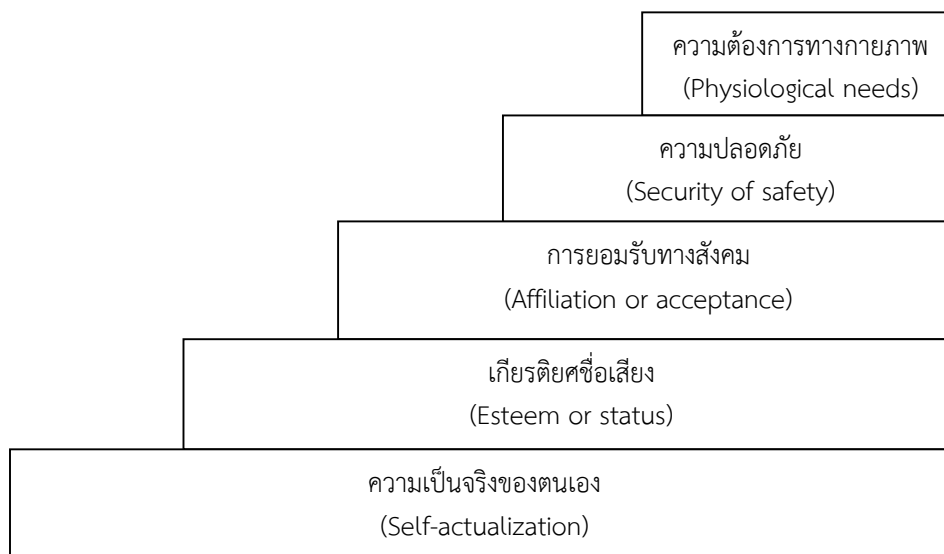
๒.๓.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ

ผู้วิจัยได้รวบรวมทฤษฎีซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องในทางการบริหารจัดการ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์

โดยนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อว่า “มาสโลว์ (Maslow)”^{๕๘} ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์การ โดยมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๕ ระดับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ประกอบด้วย (๑) ความเป็นจริงของตนเอง (๒) เกียรติยศ ชื่อเสียง (๓) การยอมรับทางสังคม (๔) ความปลอดภัย และ (๕) ความต้องการทางกายภาพ โดยสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน ตามแผนภาพที่ ๒.๑ ดังนี้

^{๕๘} มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๔), หน้า ๗๓.



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์

มาสโลว์ เชื่อว่ามนุษย์โดยทั่วไปจะแสดงความต้องการของตนเองตามระดับขั้นในแต่ละขั้น แต่ช่วงเวลา และความเนิ่นหนักจะขึ้นอยู่กับมนุษย์แต่ละคน ความต้องการของมาสโลว์ มี ๕ ชั้น แบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑. ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา (Biological needs) ซึ่งรวมความต้องการสิ่งจำเป็นทั้งหลาย ทางด้านร่างกายของมนุษย์ ที่จำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ อาหาร น้ำ อากาศ และการพักผ่อนนอนหลับ เป็นต้น ความต้องการทางด้านร่างกายนั้น ปกติจะมีขีดจำกัดอยู่ชั่วระยะหนึ่ง เช่น เมื่อรับประทานอาหารอิ่มแล้ว เป็นต้น เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองอย่างสมควรแล้วมนุษย์ก็จะมีความต้องการในขั้นต่อไปที่สูงขึ้น เช่น ต้องการบ้านเรือน เสื้อผ้า รถยนต์ เครื่องประดับต่างๆ เพื่อแสดงถึงเกียรติยศและฐานะของบุคคลในสังคม

๒. ความต้องการทางจิตใจ (Psychological needs) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมซึ่งอยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ จึงต้องคบหาสมาคมกับมนุษย์ด้วยกันเป็นกลุ่ม เป็นสมาคม เป็นชาติ การเป็นสมาชิกในสถาบันต่างๆ ของสังคม จึงก่อให้เกิดความต้องการในรูปต่างๆ (Security or safety needs) ความต้องการได้รับการยกย่อง (Recognition needs) ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ (Sense of belonging needs) และความต้องการที่ได้รับผลสำเร็จในชีวิต ความต้องการทางจิตใจของมนุษย์นี้ไม่เหมือนกันทุกคนและไม่มีที่สิ้นสุด

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ หมายถึง การอธิบายพฤติกรรมของมนุษย์จากลำดับขั้นของความต้องการทั้ง ๕ ประการ ได้แก่ ความเป็นจริงของตนเอง เกียรติยศชื่อเสียง การยอมรับทางสังคม ความปลอดภัย และความต้องการทางกายภาพ ซึ่งแบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ ความต้องการทางชีวศึกษาวิทยา และความต้องการทางจิตใจ

ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม (Vroom)

วรูม (Vroom) กล่าวว่า “การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผล หรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกันมิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียว โดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ต่อไปนี้ (๑) ผลตอบแทนที่ได้รับ (๒) ความพอใจ และความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (๓) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (๔) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง และ (๕) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม”^{๕๙}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังของ วรูม เป็นทฤษฎี หรือปัจจัยที่บุคคลมุ่งหวัง หรือคาดหวังไว้ ได้แก่ ผลตอบแทนที่ได้รับ ความพอใจ และความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง และทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของ อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (Alderfer's ERG theory)

ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการ ของ อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีความต้องการหรือเรียกอีกอย่างว่า ERG (ERG ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth theory) อัลเดอร์เฟอร์ เป็นทฤษฎีเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG มีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นตอนของ “มาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ได้แบ่งความต้องการไว้ ๓ ประการ ดังนี้

๑. ความต้องการการมีชีวิตอยู่ (Existence needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการการตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ได้รับการตอบสนองทางกาย คือ ต้องการอาหาร เสื้อผ้าที่อยู่อาศัยเครื่องใช้ต่าง ๆ ยารักษาโรค ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการด้วยการให้ค่าตอบแทนเป็นเงินค่าจ้าง เงินพิเศษ รวมถึงความรู้สึกรับประกันความปลอดภัยจากการทำงานได้รับความยุติธรรม มีการทาสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

๒. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรีมีความสัมพันธ์กับบุคคลที่อยู่แวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เกิดสถานภาพที่ยอมรับทางสังคม

๓. ความต้องการความก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้

^{๕๙} ภัทรธิดา ผลงาม, **ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา**, (เลข : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕), หน้า ๔๖-๔๗.

รับผิดชอบต่องานโดยมีหน้าที่งานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน”^{๖๐}

สาระสำคัญของทฤษฎีสรุปได้ว่า “องค์การควรมีการปฏิบัติงานเป็นแบบมีอำนาจร่วมกัน (Power with) มากกว่าการมีอำนาจเหนือกว่า (Power over) ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการทำงานแบบมีส่วนร่วม ระหว่างนักบริหารกับผู้ปฏิบัติงานมากกว่าจะเป็นแบบสายการบังคับบัญชา และควรแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการเชิงบูรณาการ (Integration) คือ วิธีการทำให้เป็นที่พึงพอใจของทั้งสองฝ่าย ระหว่างผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นวิธีการดำเนินงานขององค์การที่มีประสิทธิภาพสูง การบริหารแบบมีส่วนร่วมจัดว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่ยอมรับในยุคปัจจุบันว่าเป็นแนวคิดทางการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัยใหม่สอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะคำนึงถึงความสำคัญของผู้ร่วมงานทุกระดับโดยทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้ มาจากแนวคิดพื้นฐานทางการบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์ และการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์”^{๖๑}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจ : ทฤษฎีความต้องการของ อัลเดอร์เฟอร์ Alderfer (Alderfer’s ERG theory) หมายถึง ทฤษฎีที่ให้ความสำคัญกับความต้องการของมนุษย์โดยไม่ยึดติดว่ามนุษย์จะมีความต้องการสิ่งใดมาก่อนหรือหลัง ซึ่งถือว่าเป็นแนวคิดการบริหารที่เหมาะสมกับยุคสมัย และสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับองค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นไว้ ๒ รูปแบบ คือสภาตำบล (ที่มีอยู่เดิม) กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่จัดตั้งขึ้นใหม่ให้มีสภาพเป็นนิติบุคคล โดยอ้างอิงรูปแบบของราชการบริหารส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งอยู่ก่อนแล้วเป็นหลัก เช่น เทศบาล และสุขาภิบาล รวมทั้งเพิ่มอำนาจหน้าที่บางประการให้องค์กรทั้งสองสามารถริเริ่มได้โดยตนเองบ้าง ทั้งนี้ได้กำหนดรูปแบบการบริหารงานในตำบลที่มีรายได้โดยรวมไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา ติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละหนึ่งแสนห้าหมื่นบาท ให้จัดตั้งเป็นหน่วยงานการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล

๒.๔.๑ องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.)

องค์การบริหารส่วนตำบล คือ หน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล และราชการส่วนท้องถิ่น จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒ มีนาคม ๒๕๓๘ องค์การบริหารส่วนตำบล อบต. นับเป็นองค์กร

^{๖๐} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และ คนอื่นๆ, พฤติกรรมองค์การ, (กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๙-๑๑๔.

^{๖๑} สลักจิต วิรัตน์, "การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสหกรณ์ยางพาราในจังหวัดเลย กรณีศึกษาบ้านเจริญสุข ตำบลนาดินดา อำเภอเมือง จังหวัดเลย", วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๐).

ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับพื้นฐานตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีความเจริญน้อยแต่มีความสำคัญต่อการพัฒนา การเมืองการปกครองในระบบประชาธิปไตย เนื่องจากเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีจำนวนมากที่สุด แต่กว่าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทนี้จะปรากฏรูปร่างเช่นในปัจจุบัน นับว่ามีการ พัฒนาการที่สนใจเป็นอย่างยิ่ง

รูปแบบการบริหารส่วนตำบลก่อนปี พ.ศ. ๒๔๙๙ (๒๔๔๐-๒๔๙๘) “การบริหารตำบล ในช่วงเวลานี้ก่อนที่จะมีการพัฒนาไปสู่การปกครองตนเองของท้องถิ่นเพิ่มมากขึ้นในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ กินเวลายาวนานกว่า ๖๐ ปี นับตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๔๓๕ เมื่อพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ทรงปฏิรูประบบการบริหารการแผ่นดินครั้งใหญ่ ให้มีความทันสมัยแตกต่างจากในอดีต อย่างสิ้นเชิง ซึ่งหนึ่งในนั้นรวมถึงการปกครองในระดับตำบลด้วย

พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนากระทรวงมหาดไทย ในปี พ.ศ. ๒๔๓๕ ซึ่งรวมถึงกระทรวงมหาดไทย และในปีเดียวกันนี้กระทรวงมหาดไทยได้ ทดลองจัดให้ชาวบ้านเกาะบางประอิน ออยุธยา เลือกตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนัน เพื่อให้ทำหน้าที่ ๓ ประการคือ ดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในท้องที่ ป้องกันโจรผู้ร้ายและตัดสินเรื่องทะเลาะวิวาท เล็กๆน้อยๆ ซึ่งจากการทดลองนี้เป็นผลทำให้ในเวลาอีก ๕ ปี ต่อมารัฐบาลได้ตรา “พระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ (พ.ศ. ๒๔๔๐)” กำหนดให้ประชาชนเลือกตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านใน แต่ละตำบล และหมู่บ้าน จึงถือได้ว่าพระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายแม่บทของการจัดระเบียบการ ปกครองตำบล และหมู่บ้านของไทย ต่อมากฎหมายฉบับนี้ก็มีการปรับปรุงแก้ไขเป็น “พระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗” ซึ่งเป็นกฎหมายหลักในการปกครองตำบล และหมู่บ้านจนกระ ทั้งถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม ภายใต้กฎหมายฉบับนี้สถานะของตำบลและหมู่บ้านนับเป็นส่วนหนึ่งของ ระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค ไม่ใช่ระบบบริหารการส่วนท้องถิ่นแต่อย่างใด แม้ว่าพระราชบัญญัติ ลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๔๘๖) ได้กำหนดให้มีคณะกรรมการตำบลขึ้นคณะหนึ่งก็ตาม โดยคณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำและให้คำปรึกษา ต่อกำนัน เกี่ยวกับกิจการปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของกำนัน ซึ่งประกอบด้วย

๑. กำนันท้องที่
๒. ผู้ใหญ่บ้านทุกหมู่บ้านในตำบล
๓. แพทย์ประจำตำบล
๔. ครูประชาบาลในตำบลหนึ่งคน

๕. กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิบ้านละ ๑ คน เป็นกรรมการตำบลผู้ทรงคุณวุฒิ โดยนายอำเภอ เป็นผู้คัดเลือกแล้วรายงานไปยังผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อออกหนังสือสำคัญให้ไว้เป็นหลักฐาน กรรมการ ตำบลผู้ทรงคุณวุฒิอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๕ ปี”^{๖๒}

สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบลในช่วง ๒๔๙๙-๒๕๓๖ หลังจากเกิดการปฏิบัติ สยามเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตยในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ แล้วเป็นเวลาเกือบ ๒๕

^{๖๒} บุญอริ ยีหิมะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ,๒๕๕๐), หน้า ๑๕๗-๑๕๘.

ปี ต่อมา จึงมีการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญต่อการปกครองในระดับตำบลเมื่อจอมพล ป.พิบูลสงคราม ได้เดินทางไปเยือนยุโรปและสหรัฐอเมริกาเมื่อปี พ.ศ. ๒๔๙๘ แล้วเห็นว่าในบรรดาประเทศที่เจริญ แล้วทั้งหลายประชาชนมักจะมีส่วนร่วมในการบริหารท้องถิ่นของตนเองไม่โดยตรงก็โดยอ้อม ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๔๙๙ กระทรวงมหาดไทย ในยุครัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงมี “คำสั่งที่ ๒๒๒/ ๒๔๙๙ เรื่อง ระเบียบบริหารราชการส่วนตำบลและหมู่บ้าน” เพื่อจัดระเบียบบริหารงานระดับ ตำบลและหมู่บ้านเสียใหม่โดยในส่วนของการบริหารงานระดับตำบล มีการจัดโครงสร้างแบ่งออกเป็น ๒ ฝ่ายคือคณะกรรมการตำบล”^{๖๓} และสภาตำบลมีรายละเอียด ดังนี้

๑. คณะกรรมการตำบลมีหน้าที่เป็นฝ่ายบริหารในการดำเนินการของตำบล เป็นการนำ รูปแบบของคณะกรรมการตำบล ภายใต้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พ.ศ. ๒๔๕๗ มา ปรับปรุงแก้ไขโดยขยายโครงสร้างของคณะกรรมการเพิ่มขึ้น

๒. สภาตำบล การจัดตั้งสภาตำบลในครั้งนี้นับเป็นครั้งแรกที่มีการจัดตั้งขึ้นในทุกตำบล นอกเขตเทศบาล และสุขาภิบาล เพื่อให้ราษฎรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร และพัฒนาท้องถิ่น ในสภาตำบลทำหน้าที่ควบคุมการบริหารงานของคณะกรรมการตำบล โดยมีอำนาจในการสอบถาม ข้อเท็จจริง และเสนอความความเห็นต่อคณะกรรมการเกี่ยวกับการดำเนินการในตำบล อีกทั้งยังมี อำนาจในการเสนอ และลงมติตั้งข้อร้องเรียนต่อข้าราชการ หรือเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติงานในตำบลแล้ว เสนอผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อพิจารณาต่อไป

หลังจากมีการจัดระเบียบการบริหารงานระดับตำบลดังกล่าวข้างต้น ตามคำสั่งกระทรวง มหาดไทย ที่ ๒๒๒/๒๔๙๙ ได้ไม่นาน รัฐบาลได้พิจารณาเห็นว่า ตำบลต่างๆ ในประเทศมีระดับความ เจริญ ขนาด และความหนาแน่นของประชากรที่แตกต่างกัน บางตำบลมีลักษณะเป็นชุมชนหนาแน่น และมีความเจริญกว่าตำบลอื่นๆ โดยทั่วไป ซึ่งตำบลในลักษณะนี้น่าจะมีศักยภาพเพียงพอที่จะดำเนิน กิจการของท้องถิ่นเองได้ ดังนั้น ในปีเดียวกันนี้จึงได้มีการตรา “พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ ส่วนตำบล พ.ศ. ๒๔๙๙” มีผลบังคับใช้ในปี พ.ศ. ๒๕๐๐ กำหนดให้ตำบลที่มีความเจริญพอสมควรแต่ ไม่เจริญเพียงพอที่จะจัดตั้งสุขาภิบาลหรือเทศบาลได้จัดตั้งเป็น “องค์การบริหารส่วนตำบล”

ภายใต้กฎหมายฉบับนี้จึงมีการจัดตั้ง “องค์การบริหารส่วนตำบล” ซึ่งเป็นครั้งแรก และทำ ให้การปกครองตำบลเป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และเป็นจุดเริ่มต้นของ การปกครองตนเองของประชาชนในระดับตำบลนอกเขตสุขาภิบาล และเทศบาลเพราะองค์การ บริหารส่วนตำบลมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีพนักงานตำบลเป็นผู้ปฏิบัติงานของตนเอง มีรายได้ และ รายจ่ายของตนเอง สามารถดำเนินกิจการของตำบลได้อย่างอิสระ แต่ทั้งนี้ให้อยู่ภายใต้การควบคุม ของนายอำเภอ และผู้ว่าราชการจังหวัด ตำบลใดสมควรให้มีการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล มี หลักเกณฑ์ดังนี้

๑. เป็นตำบลที่มีเนื้อที่หรือรายได้จากภาษีบำรุงท้องที่ตั้งแต่ ๑๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป
๒. มีพื้นที่ตั้งแต่ ๕๐ ตารางกิโลเมตร

^{๖๓} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๕๘-๑๖๑.

๓. เฉลี่ยความหนาแน่นของพลเมืองตั้งแต่ ๑๐๐ คนต่อตารางกิโลเมตร ทั้งนี้ การจัดตั้งให้กระทำได้ก็ต่อเมื่อ กระทรวงมหาดไทยเห็นสมควรจัดตั้ง

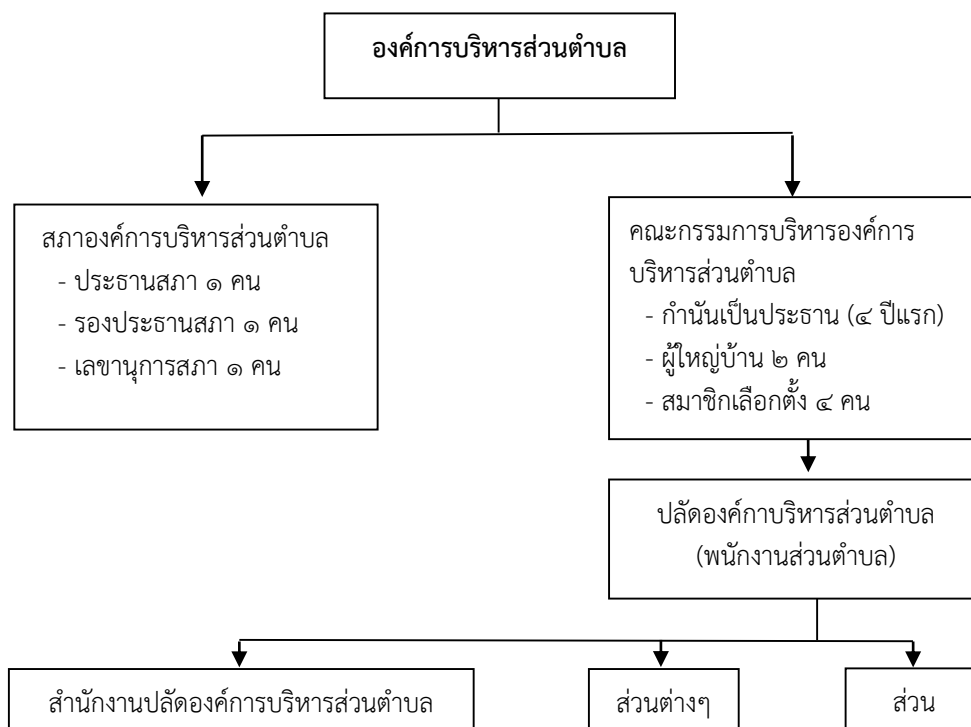
๔. ราษฎรผู้มีสิทธิเลือกตั้งสมาชิกสภาตำบลจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ ใน ๔ ของผู้มีสิทธิเลือกตั้งทั้งหมดร้องขอ

๕. การจัดตั้งให้กระทำโดยประกาศกระทรวงมหาดไทย

สภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ “กระแสดความต้องการปฏิรูปการเมืองที่ดีเกิดขึ้นอย่างกว้างขวางหลังเหตุการณ์เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๓๕ นำไปสู่การประกาศใช้ “พระราชบัญญัติสภาตำบล และองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗” โดยกำหนดให้แต่ละตำบลมีองค์การบริหาร ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคลเรียกว่า “สภาตำบล” แต่ไม่มีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น แม้จะเป็นนิติบุคคลก็ตาม แต่หากเมื่อใดที่สภาตำบลมีความพร้อมที่จะบริหารกิจการท้องถิ่นของตนเองตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดก็สามารถจัดตั้งเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งมีฐานะเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามกฎหมาย”^{๖๔}

องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) แตกต่างจากสภาตำบลตรงที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลที่มีฐานะเป็นทั้งนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น หลักเกณฑ์ในการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล ตำบลนั้นจะต้องมีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมา ติดต่อกัน ๓ ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปี ละ ๑๕๐,๐๐๐ บาท หรือมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด และการจัดตั้งจะทำโดยประกาศของกระทรวงมหาดไทยและให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลประกอบด้วย ๒ ส่วนคือสภาองค์การบริหารส่วนตำบลและคณะกรรมการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ดังที่ปรากฏตามภาพ และมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

^{๖๔} บุษอรีย์ ยี่หะมะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๖๑.



แผนภาพที่ ๒.๒ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗

องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบัน “องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันดำเนินการตาม “พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖” ซึ่งการแก้ไขเพิ่มเติมในครั้งนี้ สาระสำคัญประการหนึ่งก็คือ ที่มาของคณะผู้บริหารหรือผู้บริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล จากเดิมมาจากมติของสภาองค์การบริหารส่วนตำบล แต่ตามกฎหมายใหม่นี้ให้มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนเพื่อให้เหมือนกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นประเภทอื่นๆทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกประเภทของไทยในปัจจุบัน ผู้บริหารมาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชนทั้งสิ้น

องค์การบริหารส่วนตำบลในปัจจุบันมีรายละเอียดต่างๆ ที่สำคัญองค์การบริหารส่วนตำบลที่กระจายอยู่ทั่วประเทศมีขนาดที่แตกต่างกัน โดยใช้เกณฑ์รายได้เป็นหลักในการพิจารณา แต่เดิมกระทรวงมหาดไทยแบ่งองค์การบริหารส่วนตำบลเป็น ๕ ชั้น ตามระดับของรายได้

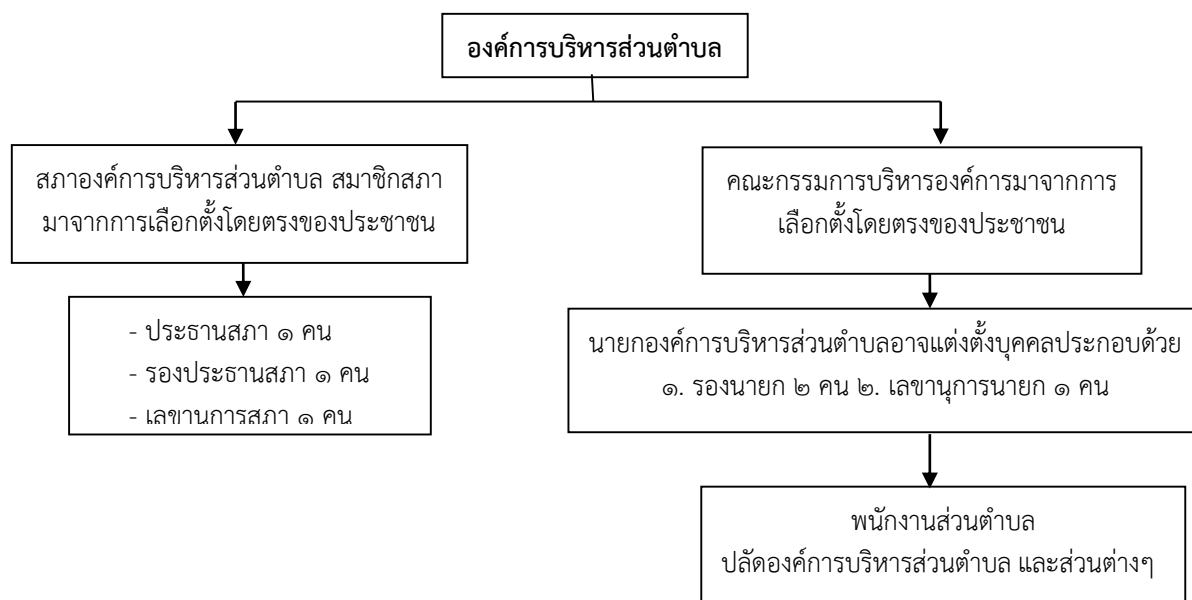
๑. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๑ มีรายได้ตั้งแต่ ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
๒. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๒ มีรายได้ระหว่าง ๑๒-๒๐ ล้านบาท
๓. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๓ มีรายได้ระหว่าง ๖-๑๒ ล้านบาท

๔. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๔ มีรายได้ไม่เกิน ๖ ล้านบาท
 ๕. องค์การบริหารส่วนตำบลชั้นที่ ๕ มีรายได้ไม่เกิน ๓ ล้านบาท”^{๖๕}

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีจำนวนประชากรไม่ถึง ๒,๐๐๐ คน และไม่สามารถจะดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพรวมเข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกัน ภายในอำเภอเดียวกัน และมีการยกฐานะของสภาตำบลหลายแห่งให้เป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ทำให้ในปัจจุบันองค์การบริหารส่วนตำบลมีจำนวนทั้งหมด ๖,๖๑๖ แห่ง ในขณะเดียวกันเกณฑ์ในการแบ่งชั้น และจำนวนชั้นที่ใช้อยู่เดิมมีการยกเลิก ปัจจุบันหลักเกณฑ์และขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบลแบ่งออกเป็นดังนี้

๑. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่ เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๒๐ ล้านบาทขึ้นไป
 ๒. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุน ๖-๒๐ ล้านบาท
 ๓. องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก เป็นองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนต่ำกว่า ๖ ล้านบาท

องค์การบริหารส่วนตำบล ตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖ มีโครงสร้างประกอบด้วย ๒ ฝ่าย ดังที่ปรากฏตามภาพ และมีรายละเอียดดังต่อไปนี้



แผนภาพที่ ๒.๓ แสดงโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลตามพระราชบัญญัติสภาตำบล และ
 องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๔๖

^{๖๕} บุษอริ ยีหมะ, การเมืองท้องถิ่นไทย, หน้า ๑๖๕.

๒.๔.๒ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล

สภาองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติ สมาชิกสภาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในแต่ละหมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๒ คน ในกรณีที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีเพียง ๒ หมู่บ้าน ให้มีสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล หมู่บ้านละ ๓ คนอายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง สภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

๑. ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารกิจการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๒. พิจารณา และให้ความเห็นชอบร่างข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบลร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และร่างข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่ายเพิ่มเติม

๓. ควบคุมการปฏิบัติงานของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบล เป็นหัวหน้าฝ่ายบริหารขององค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรเช่นเดียวกัน มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง และสามารถดำรงตำแหน่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๒ วาระ แต่จะดำรงตำแหน่งได้อีกครั้งเมื่อพ้นระยะเวลา ๔ ปี นับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง นายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายโดยไม่ขัดต่อกฎหมาย และรับผิดชอบในการบริหารราชการขององค์การบริหารส่วนตำบลให้เป็นไปตามกฎหมาย นโยบาย แผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล ข้อบัญญัติ ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการ

๒. สั่ง อนุญาต และอนุมัติเกี่ยวกับราชการขององค์การบริหารส่วนตำบล

๓. แต่งตั้ง และถอดถอนรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบล และเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบล

๔. วางระเบียบใ้ทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. รักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล

๖. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัตินี้และกฎหมายอื่น

๒.๔.๓ อำนาจและหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล

องค์การบริหารส่วนตำบล “มีบทบาทหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย ดังนี้

๑. มาตรา ๖๖ องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม

๒. มาตรา ๖๗ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบล มีหน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล ดังต่อไปนี้

- ๒.๑ จัดให้มี และบำรุงรักษาทางน้ำ และทางบก
- ๒.๒ รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดิน และที่สาธารณะ รวมทั้งกำจัดขยะมูลฝอยสิ่งปฏิกูล
- ๒.๓ ป้องกันโรค และระงับโรคติดต่อ
- ๒.๔ ป้องกัน และบรรเทาสาธารณภัย
- ๒.๕ ส่งเสริมการศึกษา ศาสนา และวัฒนธรรม
- ๒.๖ ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ
- ๒.๗ คุ้มครองดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ๒.๘ บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น วัฒนธรรมของท้องถิ่น
- ๒.๙ ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็น และสมควร

๓. มาตรา ๖๘ ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย องค์การบริหารส่วนตำบลจัดทำกิจการในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลดังนี้

- ๓.๑ ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภค และการเกษตร
- ๓.๒ ให้มีและบำรุงการไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีอื่น
- ๓.๓ ให้มี และบำรุงรักษาทางระบายน้ำ
- ๓.๔ ให้มี และบำรุงสถานที่ประชุม การกีฬา และสวนสาธารณะ
- ๓.๕ ให้มี และส่งเสริมกลุ่มเกษตรกร และกิจการสหกรณ์
- ๓.๖ ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว
- ๓.๗ บำรุง และส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร
- ๓.๘ การคุ้มครองดูแลรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๙ หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน
- ๓.๑๐ ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม
- ๓.๑๑ กิจการเกี่ยวกับพาณิชย์
- ๓.๑๒ การท่องเที่ยว
- ๓.๑๓ การผังเมือง

๔. มาตรา ๖๙/๑ การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน โดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และให้คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของประชาชนในการจัดทำแผนพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล การจัดทำงบประมาณการจัดซื้อจัดจ้าง การตรวจสอบ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการนั้น และหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด”^{๖๖}

^{๖๖} สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. ๒๕๓๗, (แก้ไข ๒๕๕๓).

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษามานี้สามารถสรุปได้ว่าอำนาจหน้าที่ของ อบต. ที่กล่าวมานั้นไม่เป็นการตัดอำนาจหน้าที่ของกระทรวง ทบวงกรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐ ในอันที่จะดำเนินกิจการใด เพื่อประโยชน์ของประชาชนในตำบลแต่ต้องแจ้งให้ อบต. ทราบล่วงหน้าตามสมควร ในกรณีนี้หาก อบต. มีความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินกิจการดังกล่าว ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือองค์การ หรือหน่วยงานของรัฐนำความเห็นของ อบต. ไปประกอบการพิจารณาดำเนินกิจการนั้นด้วย

๒.๕ ทบทวนเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๕.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้

พระอธิการอภิชาติ อภิชาโต (คุณชัยศรี) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ฉันทะ (ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน), วิริยะ (ความเพียรพยายามปฏิบัติงาน), จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติงาน), วิมังสา (การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน) โดยรวมพบว่า ระดับการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมากทุกด้าน ที่ค่าเฉลี่ย \bar{X} เท่ากับ ๔.๐๔๕

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมนั้น ปัญหาหลักของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรีนั้นคือ การขาดสนธิเรื่องงบประมาณในการใช้จ่ายทั้งเรื่องการทำนุบำรุงอาคารสถานที่ และงบประมาณในเรื่องการส่งเสริมการเล่าเรียนของพระภิกษุสามเณร ซึ่งงบประมาณที่ได้จะได้อาจจากการทอดกฐิน ทอดผ้าป่า ร้อยรายจากห้างร้าน ประชาชนเท่านั้น ขาดการช่วยเหลือและสนับสนุนจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และอีกปัญหาหนึ่งคือ เรื่องของปัญหาหาเสพติดและอบายมุขต่างๆ ที่ไม่สามารถแก้ไขได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นในทุกสังคม แม้แต่ในคณะสงฆ์ด้วย และเป็นปัญหาที่ทำให้เสื่อมเสียเป็นอย่างมาก จึงจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วนตลอดจนเรื่องของการทำวัตรสวดมนต์ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่คณะสงฆ์จำเป็นต้องปฏิบัติเป็นประจำเป็นการทำดีให้กับตนเองและส่วนรวมด้วย^{๒๗}

พระยงยุทธ ดิกขญาโณ (สุดตา) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

^{๒๗} พระอธิการอภิชาติ อภิชาโต (คุณชัยศรี), “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๙๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ในขณะที่ด้านเพศ อายุ และประสบการณ์ ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า บุคลากรบางคนยังเกิดความเบื่อหน่ายต่องานในหน้าที่ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย บางครั้งก็ไม่มีความพยายาม ถูกกดดันจากผู้บริหารและเพื่อนครู ในการปฏิบัติงานบางครั้งก็ขาดความเอาใจใส่ต่องาน และบุคลากรบางคนยังไม่มีภักดีเอาใจช่วยของงานมาเป็นแนวทางการทำงานครั้งต่อไป^{๖๘}

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาภักษ์) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่า การบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙

๒. ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกำแพงแสน 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 ด้าน

^{๖๘} พระยงยุทธ ดิग्ฆญาโณ (สุดตา), “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

วิริยะ พบว่า เพียรพยายามให้มากเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพดี ให้ความสำคัญกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ด้วยความเต็มใจ มีความอดทนขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ไม่ละเลยในหน้าที่ แม้จะไม่ใช่ว่าใน เวลาทำงาน พยายามรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่นก่อนตัดสินใจ ด้านจิตตะ พบว่า มีความเข้าใจถึง ความต้องการใส่ใน และให้ความสำคัญกับงานทุกชิ้นที่เข้ามาหา เอาใจใส่ในการทำงานทั้งตนเอง และ ในทีมงาน รู้คิด และวิเคราะห์ถึงงานที่ทำทุกอย่าง ว่าให้ผลคุ้มค่าเพียงไร ด้านวิมังสา พบว่า พัฒนา วิธีการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของงาน บริการ หาเหตุผล และจุดที่ผิดพลาด และแก้ไขด้วยสติ ปัญญา ความรอบคอบ ต้องมีบรรทัดฐาน หรือ กฎเกณฑ์ ที่ทุกคนยอมรับ และส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตาม กล่าวเสนอแนะเมื่อพบช่องทางที่ดีกว่า จาก เหตุที่ปรากฏและไตร่ตรอง^{๖๙}

พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการ บริหารงานตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบ การณ์การทำงานและรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน^{๗๐}

กัญแก้วหาภรณ์ กลิ่นน้มนวล ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนั กงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนั กงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ ตาม ทิศนะของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๑๙$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้าน ฉันทะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๒๖$) ส่วนด้านวิริยะ จิตตะ และวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๒. ผลการเปรียบเทียบทิศนะของบุคลากรต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนั กงาน จังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ต่างกันมีทิศนะต่อประสิทธิภาพ การบริหารจัดการสำนั กงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันจึง ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทิศนะต่อ

^{๖๙} พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส), “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

^{๗๐} พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด), “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหา วิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลกตามหลัก อธิธิบาท ๔ ด้านวิมังสา แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้หลักอธิธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหาร สำนักงานจังหวัดพิษณุโลก คือ บุคลากรควรมีความต้องการใฝ่ใจรักที่จะปฏิบัติงานอยู่เสมอปรารถนา ที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป มีความขยัน หมั่นประกอบกรงานด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ต้องตั้งจิตรับรู้อในภารกิจที่ได้รับมอบหมายโดยปฏิบัติงานด้วยความคิด เอา จิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่งานที่ปฏิบัติอย่างแท้จริง และหมั่นใช้ ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผล ตรวจสอบข้อที่ยังหย่อนในงานนั้นๆ ที่สำคัญต้องรู้จัก การวางแผนงาน วัดผลและคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา^{๗๑}

นิพนธ์ โอภาซี ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การ บริหารส่วนตำบล ห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหาร ส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย เท่ากับ ๓. ๔๓) เมื่อพิจารณา รายละเอียดแต่ละด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้าน วิมังสา พบว่าประชาชนมีความคิดเห็นต่อ การบริหารงาน ตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การ บริหาร ส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบ ความคิดเห็นของประชาชนต่อ การบริหารงาน ตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์โดยจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลพบว่า ประชาชนที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อการบริหารงาน ตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การบริหารงาน ตามหลักอธิธิบาท ๔ ของ องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าส่วนใหญ่เกิดจาก ผู้บริหารขององค์กร ที่ใช้อำนาจการตัดสินใจฝ่ายเดียว และ ไม่นำข้อมูลปัญหาของท้องถิ่นมาจัดทำ ฐานข้อมูลเพื่อจัดทำแผนงาน และขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน^{๗๒}

บัญชา ท่าทอง ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการใช้หลักอธิธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า ความรับผิดชอบ ตามหลักอธิธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย มีความคิดเห็น โดย

^{๗๑} กัญแก้วพารณ กลินนิ่มนวล, “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลัก อธิธิบาท ๔” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๗๒} นิพนธ์ โอภาซี, “การบริหารงานตามหลักอธิธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้าน ความรับผิดชอบต่อโรงเรียน ความรับผิดชอบตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านการประพฤติตนเป็นคนดี ความรับผิดชอบต่อหลักอิทธิบาท ๔ ด้านความรับผิดชอบต่อชุมชน และประเทศชาติ ความรับผิดชอบต่อหลักอิทธิบาท ๔ ด้านการความรับผิดชอบต่อครอบครัว และความรับผิดชอบต่อหลักอิทธิบาท ๔ ด้านการศึกษา

ผลการเปรียบเทียบข้อมูลการศึกษาความรับผิดชอบต่อหลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย จำแนกตามเพศและอาชีพของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนตามห้องเรียน แผนการเรียน เกรดเฉลี่ยสะสม และสถานภาพของผู้ปกครอง พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕^{๗๓}

วิชญาภา เมธีวรฉัตร ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๙ มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปี คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๕ มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๔ และมีตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นนักเรียน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๕๘ การ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก อิทธิบาท ๔ ของโรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษาและตำแหน่ง ไม่แตกต่างกัน แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ โรงเรียนศรีรังสรรค์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์ บุคลากรต้องยึดหลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะ ส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจ ใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร และตัวบุคลากรเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะนำไปสู่ ความสำเร็จได้ในอนาคต^{๗๔}

ณัฐยา ราชสมบัติ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต ต่อการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๑๒๙ รูป/คน คิดเป็น ร้อยละ

^{๗๓} บัญชา ทาทอง, “ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบต่อของนักเรียนชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๗๔} วิชญาภา เมธีวรฉัตร, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศรีรังสรรค์ วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ วิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

๖๑.๑๔ มีกลุ่มอายุ ๒๐ - ๒๕ ปีจำนวน ๑๐๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๒๔ สถานภาพ เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๒ ระดับการศึกษา ปริญญาตรีจำนวน ๑๙๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๘๙ ตำแหน่ง เป็นนิสิต จำนวน ๑๙๕รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๒ ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิต มีความคิดเห็นต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๔.๐๕$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน พบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตมีความคิดเห็นต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์อยู่ในระดับมากทุกด้าน จำแนกเป็นรายด้านที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านวิริยะ และด้านวิมังสา มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๐๙$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก ด้านจิตตะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๔.๐๗$) ซึ่งอยู่ในระดับมากส่วนรายด้านที่มีระดับน้อยที่สุดคือ ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{x} = ๓.๙๕$) ซึ่งอยู่ในระดับมาก

เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็น ของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลแล้วพบว่า ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนิสิตที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับในด้าน เพศ อายุ สถานภาพและระดับการศึกษามีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน^{๗๕}

พูนสุข ภูสุข ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมี ด้านฉันทะ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ตามลำดับ

๒. ข้าราชการฝ่ายอัยการที่มีการศึกษา ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชน และครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน

๓. แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชน และครอบครัว จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่สำคัญได้แก่ ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ ที่ตนรับผิดชอบอยู่และเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งาน และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำกิจการงานและมุ่งมั่นที่จะทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบหรือกิจการงานอาชีพของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ความอดทน ไม่ย่อท้อต่อ

^{๗๕} ธรรมนูญ ราชสมบัติ, “ศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

ความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตนจึงจะถึงความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้า ใส่ใจในประสิทธิภาพ โดยเอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานรู้จักพิจารณาเหตุ สัมผัสผล ในการปฏิบัติงานของตนเอง และของผู้ร่วมงานว่าดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้ ได้ผลสำเร็จ เมื่อเกิดอุปสรรคหรือปัญหา หาวิธีการบริหารกิจการงานให้สำเร็จ โดยติดตามประเมินผลงาน และนำมาวิเคราะห์วิจัยให้ทราบเหตุผล พิจารณาแก้ไขปัญหานั้น และปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ^{๗๖}

สรุปได้ว่า จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่อง อธิปไตย ๔ จะเห็นได้ว่าการทำงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยกระบวนการ หรือวิธีการต่างๆ มาผสมผสานกันเป็นให้บรรลุตามเป้าหมาย ดังนั้นธรรมชาติของเรื่องอธิปไตย ๔ ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ถือเป็นกลไกอันสำคัญที่ทำให้งานต่างๆ นั้นประสบความสำเร็จ

๒.๕.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

มีนักวิจัยหลายท่านได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารจัดการไว้ดังนี้

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนิงาน) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = ๓.๑๔$, S.D. = ๐.๔๖๗) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{x} = ๓.๘๒$, S.D. = ๐.๘๘๗) รองลงมา คือเข้าทำงาน และเลิกงานตามเวลา กำหนด ($\bar{x} = ๓.๘๐$, S.D. = ๐.๙๒๐) และที่อยู่ในระดับสุดท้าย คือโน้มน้าวหรือเป็นตัวช่วยให้ผู้อื่นปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาได้ ($\bar{x} = ๓.๕๑$, S.D. = ๐.๙๘๓) อยู่ในระดับมาก

๒. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ ตำแหน่ง ระยะเวลาดำเนินการ และทุนจดทะเบียน ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ ระดับการศึกษา ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๓. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการ การใช้แรงงานต่างด้าวของ ผู้ประกอบการขนาดย่อมในกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ประกอบการควรมีให้มีการอบรมเรื่องภาษาแก่ พนักงาน หรือ

^{๗๖} พูนสุข ภูสุข, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอธิปไตย ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

อบรมหัวหน้าพนักงานที่เป็นชาวต่างด้าว เพื่อที่จะได้นำไปถ่ายทอดแก่พนักงาน จะทำให้งานเกิดความผิดพลาดน้อย ควรให้มีการอบรมงานก่อนการเข้าทำงาน อบรมพนักงานให้มีความเข้าใจในระเบียบและวัฒนธรรมความเป็นอยู่ และหน้าที่การเป็นพนักงาน เรื่องตรงต่อเวลาการทำงาน ให้เอาใจใส่ต่องานทุกขั้นตอนที่ทำ เพื่อลดการสูญเสีย เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้เหมาะสมกับค่าแรง ผู้ประกอบการควรพัฒนาทักษะเรื่องการทำงาน ให้มีความคิดสร้างสรรค์โดยให้ รู้จักคิดเอง เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอความคิดเห็นเพื่อพัฒนางาน โดยการจัดการประชุมให้ พนักงานได้เสนอแนวคิด ให้รู้จักแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนในงานที่ง่าย จึงเข้าไปแนะนำในภายหลังให้ รู้จักนำเอาอุปกรณ์, วัสดุเหลือใช้กลับมาใช้ซ้ำ และวิธีบำรุงรักษา ผู้ประกอบการควรรหาโอกาสนั่งคุย กับพนักงานบ่อย เพื่อความเป็นกันเอง และได้ทราบข้อมูลที่เป็นจริง ควรจัดอบรมพนักงานเรื่องการ ประพฤติตัวไม่เหมาะสม ดุด่า กิน เที่ยว แล้วตื่นสายไม่มาทำงาน ขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย และมี ระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันอย่างเป็นระเบียบ ควรรับพนักงานที่มีหนังสือเดินทาง และให้ทำหนังสือ รับรองการเข้าทำงานของคนต่างด้าว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหา มีระเบียบที่แน่นอนเรื่องติดเล่นการพนัน เพราะป้องกันปัญหาตามมาอีกหลายเรื่อง ให้พนักงานรู้จักรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ทั้งขยะให้ เป็นที่ เพื่อเป็นต้นแบบของการนำไปใช้ในที่อยู่อาศัย^{๗๗}

พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” ผลการวิจัยพบว่า

พนักงาน ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการ ตามหลักธรรมาภิบาลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี” จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ทำงาน ที่อยู่ในอำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่าผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบางกรวยมีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๘}

กาญจนา พิมพ์สุขได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น

^{๗๗} พระมหาแพง เตชสีโล (ชานิงาน), “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), บทคัดย่อ.

^{๗๘} พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง), “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

เขต ๑” ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ด้าน สีสสามัญญาตา ด้านทฤษฎีสามัญญาตา ด้านสาธารณโภคี ด้านเมตตาวจกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านเมตตาทายกรรม ตามลำดับ

การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โรงเรียนในเขตพื้นที่ อำเภอเมืองขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑ จำแนกตาม ตำแหน่ง พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกันจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๙}

วันวิสา มหารมย์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า

๑. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชันกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานครทุกด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยตามลำดับดังนี้ ด้านมุทิตา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑) ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๗) ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖) ด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๓)

๒. การบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี วุฒิการศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนการบริหารงานตามหลักพรหมวิหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ สถานภาพ อายุ รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยส่วนมากเสนอว่า ผู้บริหารควรมีเมตตาดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ เกิดความสุขในการทำงาน มีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดสรรงานให้

^{๗๙} กาญจนา พิมพ์สุข, “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”,วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

เท่าๆ กัน และเมื่อ ผู้ได้บังคับบัญชา มีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือ และหาวิธีช่วย หรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา มีมูทิตา จริใจต่อ ความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา อุเบกขาความเป็นกลาง ให้กำลังใจกับ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ทุก คนอย่างเท่าเทียมกันไม่รักชอบเฉพาะผู้ได้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และให้โอกาสทั้งสนับสนุน ผู้ได้บังคับบัญชา ในการที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า สำหรับแนวทางในการพัฒนาการ บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขต ตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ส่วนมากเสนอว่า ควรใช้หลักการทางศาสนา โดยให้ผู้บริหารควรเข้ารับการ ฝึกอบรมพัฒนาด้านคุณธรรม และจริยธรรม เพิ่ม ประสิทธิภาพในการตัดสินใจ สร้างคุณลักษณะให้ เกิดจิตสำนึกของผู้ปฏิบัติงานในการพัฒนาผลของงานมี ความจริงใจในการบริหารงานมีความรักใน องค์กร^{๕๐}

อาจพล วงศ์บุษราคัม ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลัก ธรรมาภิบาล” ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลโดย ภาพรวมอยู่ในระดับมีคุณภาพปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กรมชลประทานให้ ความสำคัญ กับหลักความโปร่งใสมากที่สุด รองลงมาคือหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความคุ้มค่า หลักความ รับผิดชอบ และหลักการมีส่วนร่วม

ปัญหา อุปสรรค ที่พบคือ หลักธรรมาภิบาลทั้ง ๖ หลักในหลักการมีส่วนร่วมการ ปรับปรุง ข้อกฎหมาย บางครั้งไม่ครอบคลุมในปัญหา อุปสรรค ข้อเท็จจริง ที่เกิดขึ้นเนื่องจากไม่ได้เชิญผู้ ปฏิบัติ เข้าร่วมทำงาน ทำให้เมื่อกฎหมายที่ปรับปรุงใหม่ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ หลักความคุ้มค่าการ บริหารเงินงบประมาณของกรมชลประทาน บางส่วนไม่ได้ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์ สูงสุด หลักความรับผิดชอบ การปฏิบัติงานไม่คล่องตัวเนื่องจากปริมาณมีมาก บุคลากรไม่เพียงพอ เกียงความ รับผิดชอบ ขาดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ส่วนหลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลัก ความโปร่งใส มี ปัญหา อุปสรรค น้อย

เมื่อการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการกรมชลประทานต่อการบริหารงาน ด้านกฎหมาย และที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มี เพศ ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมายและที่ดินตามหลัก ธรรมาภิบาล ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ เป็นไปตามสมมติฐานสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ, ระดับ การศึกษา, สถานภาพ, ตำแหน่งปัจจุบัน, ระยะเวลาในการทำงาน และสังกัด ที่ แตกต่างกัน มีระดับความ คิดเห็นต่อการบริหารงานด้านกฎหมาย และที่ดินของกรมชลประทานตาม หลักธรรมาภิบาล ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .๐๕ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

การเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาลผู้วิจัยได้ สังเคราะห์ข้อค้นพบและได้พิจารณาเสนอแนะรูปแบบการบริหารงานของกรมชลประทานด้าน กฎหมาย และที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล ประกอบด้วย ๖ รูปแบบ ได้แก่รูปแบบหลักนิติธรรม

^{๕๐} วันวิสา มหารมย์, “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

รูปแบบหลัก คุณธรรม รูปแบบหลักความโปร่งใส รูปแบบหลักความรับผิดชอบ รูปแบบหลักการมีส่วนร่วม และรูปแบบ หลักความคุ้มค่า ในแต่ละรูปแบบประกอบด้วย ๒ ด้าน คือ ด้านผู้บริหาร และด้านการบริหารจัดการ โดยได้สร้างรูปแบบเป็นวงกลมซึ่งแสดงถึงกิจกรรม และกำหนดตัวชี้วัดการบริหารงานของกรมชลประทาน ด้านกฎหมายและที่ดินตามหลักธรรมาภิบาล^{๕๑}

ปัทมา ปานบุญหอม ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม” ผลการวิจัยพบว่า

ความคิดเห็นของบุคลากร โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๔$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๘๐$) ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๖๙$) ด้านงานแนะแนวและจัดหางาน ($\bar{x} = ๓.๕๙$) ด้านงานธุรการ ($\bar{x} = ๓.๕๖$) ด้านงานวินัยนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๓๗$) และด้านงานกีฬา ($\bar{x} = ๓.๒๓$)

ความคิดเห็นของนักศึกษาเกี่ยวกับการบริหารงานกิจการนักศึกษา โดยภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๒$) สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านงานกิจกรรมนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๗๙$) ด้านงานบริการและสวัสดิการนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๕๖$) ด้านงานธุรการ ($\bar{x} = ๓.๕๔$) ด้านงานแนะแนวและจัดหางาน ($\bar{x} = ๓.๔๔$) ด้านงานวินัยนักศึกษา ($\bar{x} = ๓.๔๐$) และด้านงานกีฬา ($\bar{x} = ๓.๒๘$)^{๕๒}

โกมินทร์ อ่อนเพชร ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการทั่วไปในการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติด มี ๓ รูปแบบ คือ ๑) การบำบัดทางด้านร่างกาย ประกอบด้วย เภสัชบำบัด และวิธีการอื่นๆ เช่น การฝังเข็ม การกระตุ้นด้วยเครื่องกระตุ้นไฟฟ้ากำลังต่ำ และการหักดิบเป็นต้น ๒) การบำบัดทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย วิธีการจิตบำบัด วิธีการศาสนาบำบัด วิธีการอาชีวบำบัด และวิธีการชุมชนบำบัด และ ๓) การผสมผสานการบำบัดรักษาทางด้านร่างกายและทางด้านจิตใจผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อรูปแบบการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติด ตามแนวทางพระพุทธศาสนา โดยใช้ข้อที่บาท ๔ จำแนกตามกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ผู้คุม และผู้เข้ารับการบำบัด พบว่า ผู้คุมให้หลัก จิตตะ เป็นอันดับแรกในการบริหารบำบัดผู้เข้ารับการบำบัด รองลงมา ใช้หลักฉันทะ วิริยะ วิริยะ และสุดท้ายใช้หลักวิมังสา ส่วนผู้เข้ารับการบำบัด พบว่า ผู้เข้ารับการบำบัดใช้หลักจิตตะเป็นอันดับแรกในการเข้ารับการบำบัด รองลงมาใช้หลักฉันทะ และวิริยะ และสุดท้ายใช้หลักวิมังสา ปัญหาสำคัญของผู้คุมคือ บทบาทการนำหลักพระพุทธศาสนามาช่วยในด้านการบำบัดรักษา ยังทำได้ไม่เต็มที่เพราะขาดบุคลากรที่มีความพร้อม และผู้เข้ารับการบำบัดบางรายยังไม่สามารถรับได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เลี้ยงต้องทำ

^{๕๑} อัจฉล วงศ์บุษราคม, การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล, **วิทยานิพนธ์พุทธ ศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ.

^{๕๒} ปัทมา ปานบุญหอม, “การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

หน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันและมีการตัดสินใจในปัญหาต่างๆทำได้ยากจึงทำให้การติดตามดูแล หลังการเข้ารับการรักษาแล้ว และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ควบคู่กันกับการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดยังมีน้อยเกินไปขาดบุคลากรที่มีความพร้อมและผู้เข้ารับการรักษาบางรายยังไม่สามารถรับได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจพี่เลี้ยงต้องทำหน้าที่หลายหน้าที่ในเวลาเดียวกันและมีการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ทำได้ยาก จึงทำให้การติดตามดูแลหลังการเข้ารับการรักษาแล้ว และการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาใช้ควบคู่กันกับการบำบัดฟื้นฟูผู้ติดยาเสพติดยังมีน้อยเกินไป^{๘๓}

พัชรินทร์ นาคอุย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการการเป็นหนี้ และการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หนี้เกิดแต่สัญญาอันเป็นหนี้เกิดจาก “นิติธรรม” คือการตกลงทั้งสองฝ่ายก่อให้เกิดหนี้ขึ้น ส่วนหนี้ที่เกิดแต่จัดการงานนอกสั่ง ลาภมิควรได้ และละเมิด นั้น เป็นหนี้เกิดจาก “นิติเหตุ” คือคู่กรณี การชำระหนี้ถูกต้องจะต้องอยู่ในลักษณะดังนี้คือ ชำระหนี้ให้ถูกต้อง ครบตามวัตถุประสงค์ ชำระหนี้ตามวันกำหนดและชำระหนี้ด้วยความสุจริต จึงถือว่าชำระหนี้ถูกต้อง และลูกหนี้ได้หลุดพ้นจากการเป็นหนี้ การเกิดหนี้มี ๒ สาเหตุ คือหนี้ที่เกิดจากการใช้จ่ายเกินตัว ใช้จ่ายไม่ระมัดระวัง การไม่รู้จักประมาณตัวเองและหนี้ที่เกิดจากเหตุการณ์ฉุกเฉินหรือความจำเป็นทั้งของตัวเองและครอบครัว หลักการและวิธีการติดตามภาระหนี้สิน ผลการศึกษาพบว่า หลักการและวิธีการในการติดตามภาระหนี้สินมี ๘ ขั้นตอน (8 P) คือ ปัญหา (Problem) เป้าหมาย (Purpose) การเตรียมการ (Perparing) การวางแผน (Planning) กระบวนการ (Processing) การปฏิบัติ (Practical) การมีส่วนร่วม (Participating) และผลการดำเนินงาน (Performance) การติดตามภาระหนี้สินของธนาคารโดยใช้หลักพุทธธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า การให้หลักสาราณียธรรมมีประโยชน์ในการติดตามภาระหนี้สินรองลงมา คือ หลักธรรมโลกบาล และหลักธรรมคิหิสุข ตามลำดับ สำหรับข้อเสนอแนะเชิงนโยบายของการศึกษาครั้งนี้ คือ ธนาคารควรมีนโยบายในการนำหลักพุทธธรรม มาประยุกต์ใช้ร่วมกับกฎข้อบังคับในการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารแห่งประเทศไทย โดยนำเอาหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนาเข้ามีส่วนร่วมในการฝึกอบรมพนักงานติดตามภาระหนี้สินของธนาคาร เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างธนาคารกับลูกหนี้^{๘๔}

สุธาดา สนธิเวช ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์” ผลการวิจัยระดับความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่มีต่อการให้บริการในโรงพยาบาลสงฆ์ของพระสงฆ์-สามเณร ด้านระบบการให้บริการ และด้านผู้ให้บริการตามหลักพรหมวิหาร ๔ พระสงฆ์-สามเณร มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์ตามปัจจัย

^{๘๓} โกมินทร์ อ่อนเพชร, “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทางพระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^{๘๔} พัชรินทร์ นาคอุย, “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

ระบบการให้บริการภาพรวมอยู่ในระดับสูง เปรียบเทียบความพึงพอใจของพระสงฆ์ที่เป็นผู้ป่วยในและผู้ป่วยนอกด้านระบบการให้บริการโดยรวม มีความพึงพอใจไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า มีความพึงพอใจแตกต่างกัน ประสิทธิภาพด้านการบริหารจัดการในการให้บริการพระสงฆ์ของโรงพยาบาลสงฆ์ จากหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยนอก และหัวหน้าการพยาบาลผู้ป่วยใน มีแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพคล้ายคลึงกัน เริ่มจากต้องกำหนดแผนงาน ดำเนินการตามแผน ประเมินผลการทำงาน ติดตามประสานงาน และควบคุมให้ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นและเป็นประโยชน์ ต่อองค์กร ตลอดจนการติดตามผลงานอย่างต่อเนื่อง ให้กำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน^{๕๕}

นันทิ หลอดกระโทก ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่า

๑. หลักธรรมสำหรับการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ในการบริหารจัดการของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า หลักธรรมแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ ได้แก่ ระดับพื้นฐาน คือหลักสัจจะ และระดับสูง หลักธรรมระดับพื้นฐาน คือ หลักทิวฏฐัมมิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ คือธรรมที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ในปัจจุบันได้แก่ ๑. อุฏฐานสัมปทา ถึงพร้อมด้วยความหมั่น ๒. อารักขสัมปทา ถึงพร้อมด้วยการรักษา ๓. กัลยาณมิตตตา ความเป็นผู้มีมิตรดี และ ๔. สมชีวิตา ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมหลักอปริหานิยธรรม ๗ คือธรรมอันไม่เป็นที่ตั้งแห่งความเสื่อมเป็นไปเพื่อความเจริญฝ่ายเดียว ได้แก่ ๑. หมั่นประชุมเป็นเนืองนิตย์ ๒. พร้อมเพรียงกันประชุม ๓. ไม่บัญญัติสิ่งที่มีได้บัญญัติ ๔. เคารพผู้อาวุโส ๕. ให้เกียรติ และคุ้มครองสตรี ๖. เคารพสักการะเจดีย์ปูชนียสถาน และ ๗. ให้ความอารักขาคู่ครองแก่บรรพชิต หลักฆราวาสธรรม ๔ คือ ธรรม ของผู้ครองเรือน ได้แก่ ๑. สัจจะความจริง ซื่อตรง ซื่อสัตย์จริงใจ ๒. ทมะ การฝึกการข่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว ให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา ๓. ขันติ ความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การทำงาน ด้วยความขยันหมั่นเพียร ๔. จาคะ ความเสียสละ สละกิเลส สละ ความสุขสบาย และผลประโยชน์ส่วนตน และหลักสัพปุริสธรรม ๗ คือ หลักธรรมของสัตบุรุษ, ธรรมที่ทำให้ เป็นสัตบุรุษ, คุณสมบัติของคนดี, ได้แก่ ๑. ธัมมัญญูตา รู้หลักเหตุผล รู้หลักการ,รู้หลักความจริง ๒. อุตถัญญูตา รู้จักอรอด, รู้ความมุ่งหมาย ๓. อุตตัญญูตา รู้จักตน คือรู้เรานั้นอยู่ในภาวะอะไร ๔. มัตตัญญูตา ความรู้จักประมาณ คือความพอดี ๕. กาลัญญูตา ความรู้จักกาล คือรู้จักกาลอันเหมาะสม ๖. ปริสัญญูตา ความรู้จักบริษัท คือรู้จักชุมชน ๗. ปุคคลัญญูตา ความรู้จักบุคคล รู้จักความแตกต่าง รู้จักอัธยาศัย ส่วน หลักธรรมระดับสูง คือหลักบำบัดหรือหลักควบคุมตนเอง ได้แก่ หลักธรรมอริยทรัพย์ ๗ คือ ทรัพย์อัน ประเสริฐทรัพย์ หรือคุณธรรมประจำใจอย่างประเสริฐ หลักสัมปรายิกัตถสังวัตตนิกธรรม ๔ คือ หลักธรรม ที่เป็นไปเพื่อประโยชน์เบื้องหน้า, ธรรมที่เหตุสมหมาย, ธรรมที่อำนวยความสะดวกสุขขั้นสูงขึ้นไป และ อปปมาทธรรมความไม่ประมาท คือความเป็นอยู่อย่างไม่ขาดสติ หรือความเพียรที่มีสติเป็นเครื่องเร่งเร้าและควบคุม

๒. การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ของกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้ง ๕ ด้าน คือ ด้านวิถีชีวิตตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์ ด้านความคิด ความเห็นต่อการบริหารจัดการ ด้านการบริหารจัดการกลุ่มสัจจะสะสม

^{๕๕} สุธาดา สนธิเวช, “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

ทรัพย์ ด้านประโยชน์ของการเป็นสมาชิกกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และด้านการมีส่วนร่วมกิจกรรมของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ พบว่า มีการบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๓. ปัญหาอุปสรรค และผลกระทบต่อการพัฒนาชุมชนรวมทั้งแนวทางแก้ไข ของกลุ่มสัจจะ สะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ พบว่า กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตั้งขึ้นโดยประชาชน ที่ยังขาดประสบการณ์ ไม่สามารถที่จะให้สมาชิกอยู่ในภาวะเยียบได้ดี ความคิดแตกแยก ไม่เข้าใจในการ บริหารจัดการกลุ่ม เห็นแก่ตัว ขาดความสามัคคีและขาดความกระตือรือร้นและซื่อสัตย์ต่อกัน ผลกระทบ ตามมาต่อการพัฒนาชุมชน คือ กลุ่มเติบโตช้า มีสมาชิกเข้าร่วมในกลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ลดลง ขาดความ เชื่อมั่นต่อตนเอง และกลุ่มที่ได้ทำกิจกรรมร่วมกัน แนวทางแก้ไข ควรให้มีการอบรมสร้างความสามัคคีทำกิจกรรมร่วมกัน และเรียนรู้เกี่ยวกับหลักธรรมและระเบียบต่างๆจากวิทยากรให้บ่อย ๆ เพื่อที่จะเป็นผลดี เกี่ยวกับตนเอง กลุ่มสัจจะสะสมทรัพย์ และการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในท้องถิ่น^{๕๖}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการบริหาร เป็นแนวคิดที่เกี่ยวกับใช้ศาสตร์ หรือทักษะการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะใช้ในการตัดสินใจ เพื่อค้นหาวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินกิจกรรม และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารจัดการมีองค์ประกอบและหลักการการดำเนินงานมากมาย ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญที่ผู้บริหารจำเป็นต้องทราบ และนำมาใช้ประกอบในการตัดสินใจการดำเนินงานในองค์กรของตน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและประโยชน์สูงสุดกับทรัพยากรที่มีอยู่

๒.๕.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบลพบว่า มีผู้ทำการศึกษาวิจัยไว้ดังนี้

พระปลัดรัฐชัย อคคปญโญ (แสงขาวนา) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน คือ ด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับมากทุกด้าน

๒. ปัญหา และอุปสรรคประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก มีปัญหา และอุปสรรค เช่น การ

^{๕๖} นิยม หลอดกระโทก, “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ทำงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ฟังข้อเสนอของลูกจ้างขาดการพัฒนาในด้านของบุคลากรควรเอาใจใส่_ในหน้าที่ของตัวเองที่ได้รับมอบหมายอีกทั้งเจ้าหน้าที่บางส่วนไม่ค่อยใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล ดังนั้นจึงทำให้เกิดประสิทธิผลของการดำเนินงานภายในองค์กรเป็นไปตามวัตถุประสงค์เท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ ๑. ด้านฉันทะบุคลากรที่ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับ และการตีความของผู้มาใช้บริการว่าดีหรือไม่_ดีควรปรับปรุงในด้านใดบ้างอีกทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตัวเองสุดความสามารถ ๒. ด้านวิริยะ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วนพร้อมทั้งอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ๓. ด้านจิตตะ เมื่อมอบหมายงานต่างๆแล้วควรเอาใจใส่_ในงานนั้น เพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้มาติดต่องาน ๔. ด้านวิมังสา การทำงานทุกครั้งมักมีอุปสรรคนานาประการ เพราะฉะนั้น เราควรปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน^{๘๗}

พระจตุณ ธีรปัญญา (เวฬุวาปี) ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๐ มีอายุตั้งแต่ ๓๑- ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๔๐ มีระดับการศึกษา ม.๓ - ม.๖ หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๓๐ และมีอาชีพเกษตรกร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๐ และพบว่าประชาชนมีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = ๓.๕๒$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า ด้านหลักความโปร่งใส อยู่ในระดับปานกลางส่วนด้านอื่นๆอยู่ในระดับมากทุกด้าน

ผลเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชน กลุ่มตัวอย่างต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน^{๘๘}

พระมหาเอกมร ฐิตปัญญา (คงตางาม) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ

^{๘๗} พระปลัดรัฐชัย อคฺคปัญญา (แสงชานา), “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวยทุ่ง จังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

^{๘๘} พระจตุณ ธีรปัญญา (เวฬุวาปี), “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพิกุล จังหวัดนครสวรรค์”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

๓.๓๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสารานียธรรม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

๒. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลักสารานียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล.ในอำเภอดอนมดแดง.จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสารานียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดงจังหวัดอุบลราชธานี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีเพศ อายุต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๓. แนวทางในการนำหลักสารานียธรรม มาประยุกต์ใช้ ในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ควรทำงานรับใช้ประชาชนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย วางแผนการทำงานให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของปัญหาโดยคำนึงถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อส่วนรวมเป็นสำคัญ พูดยึดต่อกันเพื่อชักนำให้ประชาชนเกิดความสามัคคีปรองดอง และเกิดความรักความเห็นใจซึ่งกันและกัน ทำงานเพื่อส่วนรวมชื่อตรงต่อตนเอง ต่องานต่อบุคคลอื่น เว้นจากการแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง และพรรคพวกไม่รับสินบนไม่ทุจริต ให้การช่วยเหลือจัดสวัสดิการ หรือแบ่งปันผลประโยชน์ต่างๆ ให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึงเสมอภาคเท่าเทียมกัน บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยในตนเองรักษากฎระเบียบที่ตั้งไว้ เคารพความคิดเห็นของกันและกัน เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าร่วมประชุมเพื่อเสนอปัญหา และความต้องการในท้องถิ่น แสดงความคิดเห็น วิจารณ์การทำงาน และร้องทุกข์เรื่องราวต่างๆ ได้ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาตนเอง และองค์กรอยู่เสมอ^{๔๔}

ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอแม่ สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน” ผลการวิจัยพบว่า

๑. พนักงานส่วนบุคคลมีความคิดเห็นว่างค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีการบริหารงาน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๘) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานส่วนตำบลมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักสังคหวัตถุ ๔ ในด้านทาน ด้านปิยวาจา ด้านอัสถจริยา และ ด้านสมานัตตตา อยู่ในระดับมากทุกด้าน (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๓, ๓.๕๙, ๓.๕๖, ๓.๕๕ ตามลำดับ)

๒. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารตามหลักสังคหวัตถุ

^{๔๔} พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ (คงตางาม), “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สารานียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๖๐.

๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนพนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย^{๙๐}

ภาณุพล ภูเขา ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการวิจัยพบว่า

ประชาชนที่อาศัยอยู่ในตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นว่า ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

การเปรียบเทียบทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียงอำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวม แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕^{๙๑}

สุพจน์ เจริญขำ ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร” ผลการ วิจัยพบว่า

๑. ประชาชนมีทัศนคติต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{x} = ๓.๗๖$)

๒. ผลเปรียบเทียบทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอลำปางบุรี จังหวัดกำแพงเพชร พบว่าประชาชนที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน และระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย แต่ในส่วนของประชาชนที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีทัศนคติต่อการ

^{๙๐} ธิดารัตน์ ศิละวรรณโณ, “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอมะเข่เรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔), บทคัดย่อ.

^{๙๑} ภาณุพล ภูเขา, “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพรียง อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหา บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). บทคัดย่อ.

บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย (Sig = ๐.๐๐)^๒

สมบูรณ์ แซ่คำ ได้วิจัยเรื่อง “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด” พบว่าประชาชนส่วนมากมีความเชื่อตามหลักพระพุทธศาสนาและเชื่อในสิ่งศักดิ์สิทธิ์ มีปฏิสัมพันธ์ และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในครอบครัว และเครือข่ายตลอดจนชุมชน ประกอบอาชีพทำนา อาชีพรองคือทำไร่ยาสูบ มีกลุ่มอาชีพชุมชน รวม ๒๖ กลุ่ม มีโครงการส่งเสริมอาชีพ ๕ โครงการ องค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ ได้ดำเนินการส่งเสริมอาชีพชุมชนโดยปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายที่ให้อำนาจไว้ และปัญหาที่พบคือกลุ่มอาชีพชุมชนมีปัญหาภัยรวมตัวไม่เข้มแข็งทำกิจกรรมไม่ต่อเนื่อง ผู้นำกลุ่มขาดภาวะผู้นำ สมาชิกขาดทักษะ และการมีส่วนร่วมในการดำเนินการกิจกรรมการขาดตลาดรองรับสินค้าแนวทางการพัฒนาต้องสร้างผู้นำที่เข้มแข็งปรับเปลี่ยนแนวคิดแก้ไขปัญหาทางการตลาดตลอดจนสร้างเครือข่ายอย่างเป็นระบบ^๓

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้วิจัยเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าองค์การบริหารส่วนตำบลพบปัญหาการขาดการสร้างความขวัญ และกำลังใจในเรื่องที่เกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรมเช่น พบปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดระบบ และวิธีการประเมินความดีความชอบที่มีหลักเกณฑ์และวิธีการที่มีเกณฑ์มาตรฐานชัดเจนถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ และปัญหาการพิจารณาจากปัญหาการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากภาระงานเป็นเกณฑ์ แต่พิจารณาจากโครงสร้างส่วนราชการภายในอบต. ทำให้เกิดปัญหาความไม่ยุติธรรมและไม่เป็นธรรมระหว่างบุคลากรที่อยู่ต่างส่วนราชการแต่มีภาระงานต่างกัน ซึ่งเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ รวมถึงปัญหาการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเรื่องไม่เปิดเผย^๔

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบลในแต่ละท้องถิ่นล้วนแล้วแต่เป็นศูนย์กลางในการบริหารราชการส่วนภูมิภาคที่มีภารกิจในการดูแลความเป็นอยู่ของประชาชนทั้งในด้านอุปโภค และบริโภค รวมถึงปัจจัยต่างๆ ในการดำเนินชีวิตของประชาชนจึงถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดในระดับท้องถิ่นซึ่งเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนการบริหารราชการ หาก

^๒ สุพจน์ เจริญข้า, “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔). บทคัดย่อ.

^๓ สมบูรณ์ แซ่คำ, “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐), หน้า ๖๔.

^๔ ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอผาง จังหวัดเชียงใหม่”, *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐), หน้า ๑๐๔.

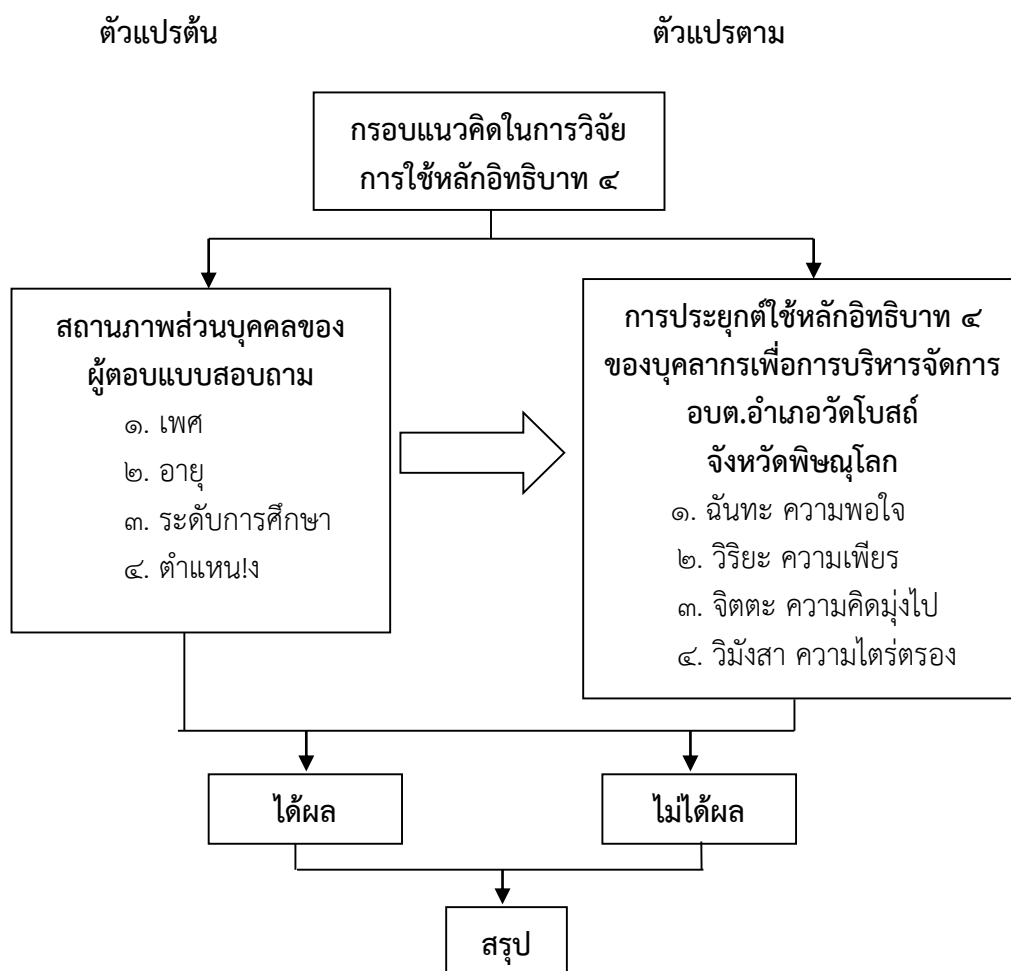
ประชาชนได้รับความช่วยเหลือดูแลจากองค์การบริหารส่วนตำบลซึ่งเป็นองค์กรเล็กของประเทศ องค์กรหนึ่งได้ดี จะส่งผลให้ประเทศชาตินั้นได้รับความเจริญแต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับ การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๖ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก” โดยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ซึ่งได้อธิบายเป็น กรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร เพื่อให้ความเข้าใจที่ชัดเจนดังต่อไปนี้

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่ง

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลกคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา



แผนภาพที่ ๒.๔ แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอดำรงวิทยารบช จังหวัดพิษณุโลก” ใช้ระเบียบการวิจัยแบบผสม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- ๓.๑ รูปแบบการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Research) โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เชิงสำรวจ (Survey Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอดำรงวิทยารบช จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้แก่ ข้าราชการประจำและลูกจ้าง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) จำนวน ๑๒๐ คน ใช้เป็นกลุ่มศึกษา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๓.๑ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอดำรงวิทยารบช จังหวัดพิษณุโลก” การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิง

คุณภาพซึ่งเก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

๑. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากร เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านฉันทะ พอใจและความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่
๒. ด้านวิริยะ ความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่
๓. ด้านจิตตะ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่
๔. ด้านวิมังสา การพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญาด้วยเหตุผลในการปฏิบัติ

หน้าที่

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ได้กำหนดระดับทัศนคติให้มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Numerical Rating Scales)^๑ แบ่งระดับในการวัดออกเป็น ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- ๕ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลากร อยู่ในระดับ มากที่สุด
- ๔ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลากร อยู่ในระดับ มาก
- ๓ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลากร อยู่ในระดับ ปานกลาง
- ๒ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลากร อยู่ในระดับ น้อย
- ๑ หมายถึง ทัศนคติของบุคคลากร อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่เป็นปลายเปิด (Open ended Question) แยกออกเป็น ๔ ด้านคือ ๑. ด้านฉันทะ ๒. ด้านวิริยะ ๓. ด้านจิตตะ และ ๔. ด้านวิมังสา ให้เลือกตอบแบบเสรี

๒. แบบสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

^๑ ชูติระ ระเบียบ และคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, (กรุงเทพมหานคร :สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

๓.๓.๒ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๑.๒ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธาน และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๓ ท่าน ได้แก่

๑) ดร.ประพัฒน์ ศรีกุลกิจ อาจารย์สอนประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) ดร.สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล อาจารย์สอนประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ดร.เจริญ มณีจักร อาจารย์สอนประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ

๑.๓ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)^๒ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ต้องมีค่ามากกว่า ๐.๘๐ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๑๕๒

๑.๔ นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

๒. แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๒.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

^๒ สีน พันธุ์พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๒.๒ นำแบบสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ให้คณะกรรมการ
ควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๒.๓ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับแก้ไขเพื่อนำไป
สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ การรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอน ดังนี้

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

๑. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธ
ศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงนายก อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลนั้นๆ

๒. นำแบบสอบถาม ที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถาม
จำนวน ๑๒๐ ฉบับ แจกกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอวัด
โบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองแล้วนำมา
ตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมดจำนวน ๑๒๐ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ของ
จำนวนแบบ สอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทาง
สังคมศาสตร์ต่อไป

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์ตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอนหนังสือจากผู้อำนวยการ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การ
บริหารส่วนตำบล ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์

๒. นำแบบสัมภาษณ์เชิงลึกไปทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)
จำนวน ๑๐ ท่าน

๓. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา
ประกอบปริบท (Content Analysis Techniques)

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย
ทางสังคมศาสตร์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และพรรณนาระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการอบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก สถิติที่ใช้คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตรการคำนวณร้อยละ

$$P = \frac{F \times 100}{n}$$

เมื่อ	P	แทน	ร้อยละ
	F	แทน	ความถี่ที่ต้องการแปลค่าให้เป็นร้อยละ
	n	แทน	จำนวนความถี่ทั้งหมด

สูตรการคำนวณเฉลี่ย

$$\text{สูตร } \bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

\bar{X} แทนค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ คูณ คะแนน

n = แทน ผลรวมทั้งหมดของความถี่ซึ่งมีค่าเท่ากับจำนวนข้อมูลทั้งหมด

สูตรการหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$S = \sqrt{\frac{n \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	n	แทน	จำนวนคู่ทั้งหมด
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มข้อมูล
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของความแตกต่างของคะแนนแต่ละคู่

สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบที่คะแนนของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้คือ การทดสอบค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่ม และการทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไปเมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheff') เกณฑ์การพิจารณาค่าเฉลี่ยดังนี้

เกณฑ์ที่ใช้แปลผลข้อคำถามที่ได้จากการประเมินผลมีดังนี้

ระดับทักษะของบุคลากร	ระดับคะแนน	ช่วงค่าเฉลี่ย
มากที่สุด	๕	๔.๕๑-๕.๐๐
มาก	๔	๓.๕๑-๔.๕๐
ปานกลาง	๓	๒.๕๑-๓.๕๐
น้อย	๒	๑.๕๑-๒.๕๐
น้อยสุด	๑	๑.๐๐-๑.๕๐ ^๓

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นคำถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนเป็น ความเรียง และจัดกลุ่ม โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique)

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์ (In-Depth Interview) ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)^๔

^๓ ชูศรี วงศ์รัตน์, เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑), หน้า ๗๕.

^๔ ชูติระ ระบอบ และคณะ, ระเบียบวิธีวิจัย, หน้า ๑๑๐.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ ทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์ทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ทำงานอยู่ที่ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๒๐)		
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๕๒
	หญิง	๖๘
	รวม	๑๒๐
อายุ	๑๘ - ๓๐ ปี	๒๗
	๓๑ - ๔๐ ปี	๒๕
	๔๑ - ๕๐ ปี	๓๒
รวม	๑๒๐	๑๐๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

๕๑ ปีขึ้นไป	๓๖	๓๐.๐๐
รวม	๑๒๐	๑๐๐
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๙๓	๗๗.๕๐
ปริญญาตรี	๑๙	๑๕.๘๐
ปริญญาโท	๘	๖.๗๐
รวม	๑๒๐	๑๐๐
ตำแหน่ง		
ข้าราชการประจำ	๑๖	๑๓.๓๐
ลูกจ้างตามภารกิจ	๕๖	๔๖.๗๐
ลูกจ้างชั่วคราว	๑๘	๑๕.๐๐
ลูกจ้างเหมางาน	๑๖	๑๓.๓๐
อื่นๆ.....	๑๔	๑๑.๗๐
รวม	๑๒๐	๑๐๐
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท	-	-
๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท	๗๘	๖๕.๐๐
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท	๑๘	๑๕.๐๐
๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป	๒๔	๒๐.๐๐
รวม	๑๒๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” จำแนกได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน ๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๐ และเป็นชายจำนวน ๕๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๓๐

อายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ รองลงมาคืออายุ ๔๑-๕๐ ปี มีจำนวน ๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๗๐ และน้อยที่สุดคือผู้มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีจำนวน ๒๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๘๐

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี มีจำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๘๐ และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับปริญญาโท มีจำนวน ๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๗๐

ตำแหน่ง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างตามภารกิจมีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ รองลงมาคือ ลูกจ้างชั่วคราวมีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ และน้อยที่สุดคือ ตำแหน่งอื่นๆที่นอกเหนือจากที่กล่าวไว้ มีจำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๐

รายได้ต่อเดือน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐ รองลงมา คือ มีรายได้ ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไปต่อเดือน มีจำนวน ๒๔ คนคิดเป็นร้อยละ ๒๐.๐๐ และน้อยที่สุดคือ มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาทต่อเดือนขึ้นไป มีจำนวน ๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๐๐ ส่วนผู้ที่มีรายได้น้อยกว่า ๕,๐๐๐ บาทต่อเดือนนั้น ไม่มีบุคลากรใดมีเงินเดือนที่น้อยกว่านี้ตอบคำถาม

ตอนที่ ๒ ทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ระดับทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การบริหารจัดการ อบต.อำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา แสดงด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทักษะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลกโดยภาพรวม

(n = ๑๒๐)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อ การบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก	ระดับทักษะ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ด้านฉันทะ	๔.๑๐	๐.๓๖๖	มาก
๒.	ด้านวิริยะ	๔.๐๑	๐.๓๙๑	มาก
๓.	ด้านจิตตะ	๔.๐๗	๐.๔๐๐	มาก
๔.	ด้านวิมังสา	๔.๐๘	๐.๓๔๓	มาก
	รวม	๔.๐๗	๐.๓๐๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าทักษะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอดุสิต จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D = ๐.๓๐๖) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าทักษะของบุคลากร ด้านฉันทะ มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๓๖๖) รองลงมาคือด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๓๔๓) รองลงมาคือ ด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๔๐๐) และ ด้านวิริยะ มีระดับทักษะของบุคลากรน้อยที่สุดคือ ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๓๙๑) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ

(n = ๑๒๐)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ	ระดับทัศนคติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และ มุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	๔.๐๗	๐.๕๔๖	มาก
๒.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม	๔.๑๔	๐.๕๐๗	มาก
๓.	ท่านรัก สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	๔.๑๗	๐.๖๙๐	มาก
๔.	ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	๔.๐๗	๐.๗๖๔	มาก
๕.	ท่านสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุด ความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือ ความสามารถ	๔.๐๘	๐.๗๒๙	มาก
๖.	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดย ไม่หวังผลตอบแทน	๔.๐๗	๐.๖๘๓	มาก
	รวม	๔.๑๐	๐.๓๖๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๑๐$, S.D. = ๐.๓๖๖) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านรัก สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติ อยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมากมีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๗$, S.D. = ๐.๖๙๐) รองลงมาคือ ท่านยินดี รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม ($\bar{X} = ๔.๑๔$, S.D. = ๐.๕๐๗) รองลงมา คือ ท่านสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D. = ๐.๗๒๙) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และมุ่งหวังใน ผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๕๔๖) ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๗๖๔) และ ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยไม่หวังผลตอบแทน ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D. = ๐.๖๘๓) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรมในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ

(n = ๑๒๐)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ	ระดับทัศนคติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ท่านเพียรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย	๓.๙๗	๐.๗๐๔	มาก
๒.	ท่านเพียรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอ จนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึง ความเหนื่อยยาก	๔.๐๓	๐.๖๔๗	มาก
๓.	ท่านเพียรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับ มอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และ ไม่ละทิ้งงาน	๔.๐๒	๐.๖๘๖	มาก
๔.	ท่านเพียรปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมี อุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	๓.๙๕	๐.๖๙๖	มาก
๕.	ท่านเพียรมานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๔.๐๒	๐.๖๗๙	มาก
๖.	ท่านเพียร อดทน และตั้งใจฝึกฝน เพื่อ พัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	๔.๐๗	๐.๗๔๒	มาก
	รวม	๔.๐๑	๐.๓๙๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๑$, S.D. = ๐.๓๙๑) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านเพียร อดทนและตั้งใจฝึกฝน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.= ๐.๗๔๒) รองลงมา คือ ท่านเพียรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก ($\bar{X} = ๔.๐๓$, S.D.= ๐.๖๔๗) ท่านเพียรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D.= ๐.๖๘๖) ท่านเพียรมานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D.= ๐.๖๗๙) ซึ่งมีระดับเท่ากัน ท่านเพียรปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ($\bar{X} = ๓.๙๕$, S.D.= ๐.๗๐๔) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ท่านเพียรปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ($\bar{X} = ๓.๙๕$, S.D.= ๐.๖๙๖) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ

(n = ๑๒๐)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ	ระดับทัศนคติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ท่านเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	๔.๐๔	๐.๗๑๕	มาก
๒.	ท่านใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่ เป็นนิตย์ ทั้งใน และนอกเวลางาน	๔.๐๗	๐.๗๐๗	มาก
๓.	ท่านจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน หรือ ภารกิจไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๐๙	๐.๗๒๒	มาก
๔.	ท่านสนใจรับรู้ และรับผิดชอบในงาน อย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๔.๐๕	๐.๗๐๘	มาก
๕.	ท่านเอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข	๔.๐๗	๐.๖๗๐	มาก
๖.	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๑๓	๐.๖๘๑	มาก
	รวม	๔.๐๗	๐.๔๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D = ๐.๔๐๐) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๓$, S.D.= ๐.๖๘๑) รองลงมา คือ ท่านจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน หรือภารกิจไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ ($\bar{X} = ๔.๐๙$, S.D.= ๐.๗๒๒) ท่านใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งใน และนอกเวลางาน ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.= ๐.๗๐๗) ท่านเอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.= ๐.๖๗๐) ซึ่งมีระดับเท่ากัน ท่านสนใจรับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค ($\bar{X} = ๔.๐๕$, S.D.= ๐.๗๐๘) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ท่านเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D.= ๐.๗๑๕) ซึ่งอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ระดับทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา

(n = ๑๒๐)

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา	ระดับทัศนคติ		
		\bar{X}	S.D.	แปลผล
๑.	ท่านได้ตรงหาข้อดี ข้อดี ในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป	๔.๐๔	๐.๗๒๖	มาก
๒.	ท่านได้ตรง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๔.๑๖	๐.๖๖๑	มาก
๓.	ท่านได้ตรงพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจน	๔.๐๒	๐.๗๒๒	มาก
๔.	ท่านค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๔.๑๘	๐.๕๙๔	มาก
๕.	ท่านได้ตรงตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	๔.๐๗	๐.๖๗๖	มาก
๖.	ท่านได้ตรงคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุ และผล	๔.๐๒	๐.๖๕๔	มาก
	รวม	๔.๐๘	๐.๓๔๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอดำรงวิทยะ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๘$, S.D = ๐.๓๔๓) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ท่านค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน มีระดับสูงสุด ($\bar{X} = ๔.๑๘$, S.D.= ๐.๕๙๔) รองลงมา คือ ท่านได้ตรง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = ๔.๑๖$, S.D.= ๐.๖๖๑) ท่านได้ตรงตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ ($\bar{X} = ๔.๐๗$, S.D.= ๐.๖๗๖) ท่านได้ตรงหาข้อดี ข้อดี ในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป ($\bar{X} = ๔.๐๔$, S.D.= ๐.๗๒๖) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ท่านได้ตรงพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจน ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D.= ๐.๗๒๒) และท่านได้ตรงคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุ และผล ($\bar{X} = ๔.๐๒$, S.D.= ๐.๖๕๔) ซึ่งมีระดับเท่ากัน และอยู่ในระดับมากเช่นกัน

ตอนที่ ๓ การทดสอบสมมติฐาน

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีกลุ่มเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามเพศ

(n = ๑๒๐)

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม. ใน อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๕๒)		หญิง (๖๘)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านฉันทะ	๔.๐๒	๐.๓๕๔	๔.๑๕	๐.๓๖๘	-๒.๐๑๗	๐.๖๓๒
ด้านวิริยะ	๓.๙๓	๐.๔๒๓	๔.๐๗	๐.๓๕๔	-๒.๐๒๘	๐.๑๐๘
ด้านจิตตะ	๔.๐๑	๐.๔๔๘	๔.๑๒	๐.๓๕๕	-๑.๕๔๑	๐.๑๔๑
ด้านวิมังสา	๔.๐๑	๐.๓๗๔	๔.๐๙	๐.๓๒๐	-๐.๓๕๗	๐.๑๗๘
รวม	๔.๐๐	๐.๓๒๖	๔.๑๑	๐.๒๘๓	-๑.๘๕๗	๐.๑๗๒

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t - test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๑๗๒) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรที่มีเพศต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบรม. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีกลุ่มอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามอายุ

(n = ๑๒๐)

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๐	๓	๐.๐๑๓	๐.๐๙๗	๐.๙๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๙๓๒	๑๑๖	๐.๑๓๗		
	รวม	๑๕.๙๗๒	๑๑๙			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๖๙	๓	๐.๐๒๓	๐.๑๔๘	๐.๙๓๐
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๐๘๒	๑๑๖	๐.๑๕๖		
	รวม	๑๘.๑๕๒	๑๑๙			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔๑	๓	๐.๐๘๐	๐.๔๙๖	๐.๖๘๖
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๐๓	๑๑๖	๐.๑๖๒		
	รวม	๑๙.๐๔๔	๑๑๙			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๕๖	๓	๐.๐๕๒	๐.๔๓๖	๐.๗๒๘
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๘๔๔	๑๑๖	๐.๑๑๙		
	รวม	๑๔.๐๐๐	๑๑๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๑๙	๓	๐.๐๐๖	๐.๐๖๘	๐.๙๗๗
	ภายในกลุ่ม	๑๑.๐๙๗	๑๑๖	๐.๐๙๖		
	รวม	๑๑.๑๑๖	๑๑๙			

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๙๗๗) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกันทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีกลุ่มระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๑๒๐)

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๕๔๙	๒	๐.๒๗๕	๒.๐๘๓	๐.๑๒๙
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๔๒๓	๑๑๗	๐.๑๓๒		
	รวม	๑๕.๙๗๒	๑๑๙			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๓๕๓	๒	๐.๑๗๖	๑.๑๕๙	๐.๓๑๗
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๗๙๙	๑๑๗	๐.๑๕๒		
	รวม	๑๘.๑๕๒	๑๑๙			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๓	๒	๐.๐๖๖	๐.๔๑๑	๐.๖๖๔
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๙๑๑	๑๑๗	๐.๑๖๒		
	รวม	๑๙.๐๔๔	๑๑๙			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๐๔๒	๒	๐.๐๒๑	๐.๑๗๗	๐.๘๓๘
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๙๕๘	๑๑๗	๐.๑๑๙		
	รวม	๑๔.๐๐๐	๑๑๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๙	๒	๐.๐๗๕	๐.๗๙๗	๐.๕๕๓
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๙๖๗	๑๑๗	๐.๐๙๔		
	รวม	๑๑.๑๑๖	๑๑๙			

จากตารางที่ ๔.๙ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๔๕๓) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกันทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก จำแนกตามตำแหน่ง

(n = ๑๒๐)

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๗๒	๔	๐.๐๖๘	๐.๔๙๙	๐.๗๓๗
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๗๐๐	๑๑๕	๐.๑๓๗		
	รวม	๑๕.๙๗๒	๑๑๙			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๐๕	๔	๐.๒๐๑	๑.๓๓๔	๐.๒๖๒
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๓๔๗	๑๑๕	๐.๑๕๑		
	รวม	๑๘.๑๕๒	๑๑๙			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๔๖	๔	๐.๐๓๗	๐.๒๒๒	๐.๙๒๕
	ภายในกลุ่ม	๑๘.๘๙๘	๑๑๕	๐.๑๖๔		
	รวม	๑๙.๐๔๔	๑๑๙			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๒๔๐	๔	๐.๐๖๐	๐.๕๐๒	๐.๗๓๔
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๗๖๐	๑๑๕	๐.๑๒๐		
	รวม	๑๔.๐๐๐	๑๑๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๑๓๐	๔	๐.๐๓๒	๐.๓๔๐	๐.๘๕๐
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๙๘๖	๑๑๕	๐.๐๙๖		
	รวม	๑๑.๑๑๖	๑๑๙			

จากตารางที่ ๔.๑๐ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. = ๐.๘๕๐) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกันทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบระดับทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก **จำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

(n = ๑๒๐)

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลก	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	ms	F	Sig.
๑. ด้านฉันทะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๒๗	๓	๐.๓๐๙	๒.๓๘๒	๐.๗๓
	ภายในกลุ่ม	๑๕.๐๔๕	๑๑๖	๐.๑๓๐		
	รวม	๑๕.๙๗๒	๑๑๙			
๒. ด้านวิริยะ	ระหว่างกลุ่ม	๐.๘๙๗	๓	๐.๒๙๙	๒.๐๑๑	๐.๑๑๖
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๒๕๔	๑๑๖	๐.๑๔๙		
	รวม	๑๘.๑๕๒	๑๑๙			
๓. ด้านจิตตะ	ระหว่างกลุ่ม	๑.๐๙๖	๓	๐.๓๖๕	๒.๓๖๒	๐.๐๗๕
	ภายในกลุ่ม	๑๗.๙๔๘	๑๑๖	๐.๑๕๕		
	รวม	๑๙.๐๔๔	๑๑๙			
๔. ด้านวิมังสา	ระหว่างกลุ่ม	๐.๙๒๖	๓	๐.๓๐๙	๒.๗๔๐	๐.๐๖๗
	ภายในกลุ่ม	๑๓.๐๗๔	๑๑๖	๐.๑๑๓		
	รวม	๑๔.๐๐๐	๑๑๙			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	๐.๗๗๗	๓	๐.๒๕๙	๒.๙๐๗	๐.๐๙๘
	ภายในกลุ่ม	๑๐.๓๓๙	๑๑๖	๐.๐๘๙		
	รวม	๑๑.๑๑๖	๑๑๙			

จากตารางที่ ๔.๑๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ ๐.๐๕ พบว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๙๘) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ไม่แตกต่างกันทั้ง ๔ ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบทัศนคติของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ระดับนัยสำคัญ	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	เพศ	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลกทั้ง ๔ ด้าน	t - test	๐.๐๕		✓
๒.	อายุ	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลกทั้ง ๔ ด้าน	F - test	๐.๐๕		✓
๓.	ระดับการศึกษา	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลกทั้ง ๔ ด้าน	F - test	๐.๐๕		✓
๔.	ตำแหน่ง	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลกทั้ง ๔ ด้าน	F - test	๐.๐๕		✓
๕.	รายได้ต่อเดือน	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ใน อ.วัดโบสถ์ จ. พิษณุโลกทั้ง ๔ ด้าน	F - test	๐.๐๕		✓

จากตารางที่ ๔.๑๒ สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ตอนที่ ๔ วิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ
เกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.
อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของบุคลากรเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อ
การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัด
พิษณุโลก

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามปลายเปิดของบุคลากร มีปัญหา อุปสรรคและ
ข้อเสนอแนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์
จังหวัดพิษณุโลก จำแนกรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๓ - ๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๓ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์
ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ในด้านฉันทะของบุคลากรในระดับ ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทำงานไม่เข้ากัน กับผู้ใต้บังคับบัญชา บางท่านมีความ อนุเคราะห์ดี บางท่านเข้มงวดในกฎเกณฑ์	๑. ควรจัดให้มีการประชุมกันของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบความต้องการของกันเพื่อ ทราบนโยบายพร้อมนำไปปฏิบัติ
๒. การทำงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ ฟังข้อเสนอของลูกจ้าง	๒. ควรให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา
๓. บุคลากร ทำงานยังไม่เต็มความสามารถ ของตัวเองที่ถนัด	๓. ควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความถนัดของ แต่ละบุคคล

ตารางที่ ๔.๑๔ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์
ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ยังขาดจุดยืนที่ชัดเจนในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	๑. ควรวางแผน และมอบหมายงานในแต่ละ หน่วยให้ทราบถึงเป้าหมาย
๒. ขาดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเกินเวลา ทางราชการจะไม่ทำงานที่ค้างต่อ	๒. ควรจัดให้รางวัลกับพนักงานที่ทำล่วงเวลา ราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ
๓. ขาดการพัฒนาในด้านของบุคลากร	๓. ควรส่งเสริม และส่งพนักงานเข้าอบรม

ตารางที่ ๔.๑๕ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก **ด้านจิตตะ**

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ทางบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีจิตใจช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่	๑. ควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา เข้าร่วมกิจกรรม
๒. ควรตรวจสอบความเรียบร้อยของงานทุกครั้ง	๒. ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง
๓. ควรเอาใจใส่ในหน้าที่ของตัวเองที่ได้รับ มอบหมาย	๓. ควรให้กำลังใจแก่ผู้กระทำความดีทุกครั้งที่มีโอกาส

ตารางที่ ๔.๑๖ ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะของบุคลากร เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก **ด้านวิมังสา**

ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
๑. ผู้บริหารไม่มีการประเมินการทำงานของ ผู้ได้บังคับบัญชา	๑. ควรมีการประเมินการทำงานของผู้ได้ บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
๒. ยิงขาดการชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่าง ถูกต้อง	๒. ควรชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ ถูกต้องและครบถ้วนอยู่เสมอ
๓. การทำงานบางส่วนใช้การพิจารณาใคร่ครวญ หาเหตุผลน้อย	๓. การตัดสินใจในการทำงานต้องใช้การ พิจารณาหาเหตุผลตรงประเด็น
๔. การปรับปรุงระบบ ระเบียบ แบบแผนต่างๆ ในองค์กร ควรมีคณะกรรมการในการทำงาน ร่วมตัดสินใจ	๔. ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของคนๆ เดียวมา ตัดสินใจในการทำงาน

๔.๕ สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์พัฒนาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ใน อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) จำนวน ๑๐ ท่าน ดังต่อไปนี้

“การปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรที่ทำงานอยู่ในอบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกจะสำเร็จตามเป้าหมายต้องอยู่บนพื้นฐานของความพอใจของผู้ปฏิบัติงานหากผู้ปฏิบัติงานพอใจความรักงานและเห็นความสำคัญของงานแล้วก็จะเกิดความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ การกำหนดมีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อให้ผู้ที่ได้รับมอบหมายได้เข้าใจตั้งใจในการปฏิบัติงานเกิดประสิทธิผล ความเอาใจให้ความสนใจ หรือให้ความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานแล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความสุขและมีจิตอาสาที่จะบริการหรือช่วยเหลือ พร้อมทั้งจะพัฒนาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามเป้าหมายที่ได้มอบหมายให้ดียิ่งขึ้น และงานที่ทำมีหลายด้าน มีทั้งด้านดี (พอใจถูกใจ) ด้านไม่ดี (ไม่ถูกใจ) ให้มองเฉพาะด้านดีแล้วจะมีกำลังใจมุ่งมั่นทำงานต่อไป โดยเฉพาะให้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยโอกาสกว่าเราหรือไม่มีโอกาสได้ทำงานอย่างเราอย่าไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่เหนือกว่าเราหรือดีกว่าเราแต่ให้เอาสิ่งดีกว่าบุคคลอื่นมาเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่าง”^๑

“ฉันทะ (ความพอใจ) ตามความคิดเห็นจากประสบการณ์ตรงในการทำงานมาหลายปี จะสังเกตได้ดังนี้ คือบุคลากรที่เข้าใหม่ หรือที่ทำงานเงินเดือนน้อย มีตำแหน่งน้อยส่วนใหญ่จะมีความเอาใจใส่ในการทำงานมากจะมีเพียงเล็กน้อยเท่านั้นที่มีความเอาใจใส่ในการทำงานค่อนข้างน้อย

วิริยะ (ความเพียร) บุคลากรจะต้องมีความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพื่อที่จะให้เป็นที่พอใจของผู้บริหาร

จิตตะ (การเอาใจใส่) การเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรนั้นจะเอาใจใส่ค่อนข้างมาก เป็นบางครั้งที่มีความเมื่อล้าก็มีกรลาและพักผ่อนกันบ้าง

วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ความไตร่ตรองในการทำงานของบุคลากรมีบ้างพอควร แต่บางครั้งการทำงานอาจจะเร่งรีบ งานที่ออกมาอาจจะผิดพลาดบ้าง”^๒

“ฉันทะ (ความพอใจ) บุคลากรทุกคน จะปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จของงาน มีความยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน สนุกและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก

^๑ สัมภาษณ์ นางกรรณิกา คงอินทร์ หัวหน้าสำนักงานปลัด (อบต.บ้านยาง), ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๒ สัมภาษณ์ นายวัฒนา สุราษฎร์มณี นักพัฒนาชุมชน ๖ (อบต.บ้านยาง), ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙.

วิริยะ (ความเพียร) บุคลากรจะเพียรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ ปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงาน

จิตตะ (การเอาใจใส่) การเอาใจใส่ในการทำงานของบุคลากรนั้นจะรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งใน และนอกเวลางาน มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วิมังสา (ความไตร่ตรอง) ความไตร่ตรองในการทำงาน บุคลากรจะไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลาและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีมาก”^๓

“บุคลากรจะปฏิบัติงานอย่างเอาใจใส่อย่างยิ่ง มีจิตใจจดจ่อต่องานอย่างจริงจัง มีสติและมีสมาธิ ไม่ปล่อยใจลอย เพราะอาจทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ความเอาใจใส่การปฏิบัติงานด้วยจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมในงาน พัฒนางานคือจะทำให้งานสำเร็จมีคุณภาพและต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีสมาธิแน่วแน่ หนักแน่น ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่เป็นคนคิดเล็กคิดน้อยเรื่องหุ้มนหุ้มน คิดเฉพาะเรื่องใหญ่ๆ มอบหมายงานให้บุคคลอื่นทำ เท่าที่สามารถทำได้ ทำสิ่งต่างๆ ให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี”^๔

“การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนยึดมั่นในหลักธรรมอยู่แล้ว หลักอริยาบท ๔ นั้น บุคลากรส่วนมากจะนำมาปฏิบัติ เพื่อความก้าวหน้าของตัวเอง และขององค์กร”^๕

“บุคลากรจะปฏิบัติงานด้วยความพอใจรักงานและเห็นความสำคัญของงานมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จ การกำหนดมีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจนตั้งใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล ให้ความสนใจ หรือให้ความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงานแล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความสุข และมีจิตอาสาที่จะบริการหรือช่วยเหลือพร้อมที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้มอบหมาย”^๖

“บุคลากรทุกท่านปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจเพราะงานที่ทำนั้นถือว่าเป็นงานที่ตัวเองรักมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตัวเองบางครั้งก็มีการท้อบ้างต่องานที่ทำแต่เป็นงานที่ตัวเองรัก ยังไงท้อ แต่ก็ไม่ถอย และพยายามไตร่ตรองในการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น”^๗

“บุคลากรจะทำงานด้วยความสมัครใจและมุ่งหวังในผลสำเร็จ ยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน จริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่และเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ส่วนด้านความเพียรในการทำงานนั้น บุคลากรเกือบทุกคนปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนาน ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จ แม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและอดทนและตั้งใจพัฒนาทักษะ

^๓ สัมภาษณ์ นายวีระวัฒน์ ตาละนาค หัวหน้าสำนักปลัด (อบต.คันไช้), ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๔ สัมภาษณ์ นางณัฐวิ จันเครือดี นักพัฒนาชุมชน (อบต.คันไช้), ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๕ สัมภาษณ์ นางอารีย์ ดลประสิทธิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก (อบต.หินลาด), ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๖ สัมภาษณ์ นางวาสนา บุญช่วยชู ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.หินลาด), ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^๗ สัมภาษณ์ นางสาวคนึงนิต นุ่มเอี่ยม ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.ท้อแท้), ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙.

ฝีมือให้เกิดความชำนาญมากขึ้น ด้านการเอาใจใส่ในการทำงานนั้นบุคลากรจะใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน และสนใจรับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ ด้านความไตร่ตรองในการทำงานนั้น บุคลากรจะหาข้อดี ข้อด้อย ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน และคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล”^{๘๘}

“บุคลากรทุกคน ตั้งใจทำงานดีทุกอย่าง ชยัน อดทน มีความอดสาหะในการทำงาน และทำงานด้วยความไตร่ตรอง ใช้เหตุผลในการทำงาน”^{๘๙}

“บุคลากรทุกท่าน จะรักงานในตำแหน่งและหน่วยงานที่ทำอยู่ แต่จะมีบางท่านที่ท้อกับงานเพราะเพิ่งเข้าทำงานใหม่ แต่เมื่อชินและเข้าใจกับงานแล้วก็จะมีความรักงานไปเอง ส่วนเรื่องเพียรพยายามในการทำงาน ทุกท่านชยันทำงานดี เมื่อไม่เข้าใจในงานก็จะถามกับผู้จัดการของหน่วยงานนั้นๆ ด้านการเอาใจใส่ บุคลากรจะเอาใจใส่กับงานนั้นๆ เพื่อให้ผลงานที่ตนทำนั้นออกมาได้ดี ไม่เข้าใจก็ถามหัวหน้าหน่วยงาน ก่อนที่จะทำงานใดงานหนึ่ง เมื่อบุคลากรไม่เข้าใจกับงานก็จะถามกับหัวหน้างาน เมื่อสอบถามและไตร่ตรองกับงานแล้ว จึงเริ่มทำงานนั้นๆ ส่วนจุดอ่อนต่างๆ ผู้บริหารจะทำงานประชุมบุคลากรบ่อยครั้งเมื่อเกิดปัญหา”^{๙๐}

สรุปจากการสัมภาษณ์บุคลากร อบต. ในเขต อ.วัดโบสถ์ จ.พิษณุโลก ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ บุคลากรทุกท่าน จะพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน รัก สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือ สิ่งอื่นใด มีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะมีเฉพาะ บุคลากรใหม่ๆที่ยังปรับตัวกับงานไม่ได้ แต่เมื่อทำไปสักพักก็จะชิน และรักงานไปเอง

๒. ด้านวิริยะ บุคลากรทุกท่าน จะปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ไม่เบื่อง่าย ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดย จะปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะมีเฉพาะบุคลากรที่ยังไม่เข้าใจกับงานเลยมีความท้อต่องาน แต่เมื่อมีการอธิบายแล้วจึงเลิกท้อ จึงเพียรพยายามทำงานจนงานสำเร็จจุล่งไปด้วยดี

^{๘๘} สัมภาษณ์ นายประทีป ประทุมศิริ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (อบต.ท่างาม), ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

^{๘๙} สัมภาษณ์ นายวันชัย อุดมเรศ พนักงานขับรถยนต์ (อบต.ท้อแท้), ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

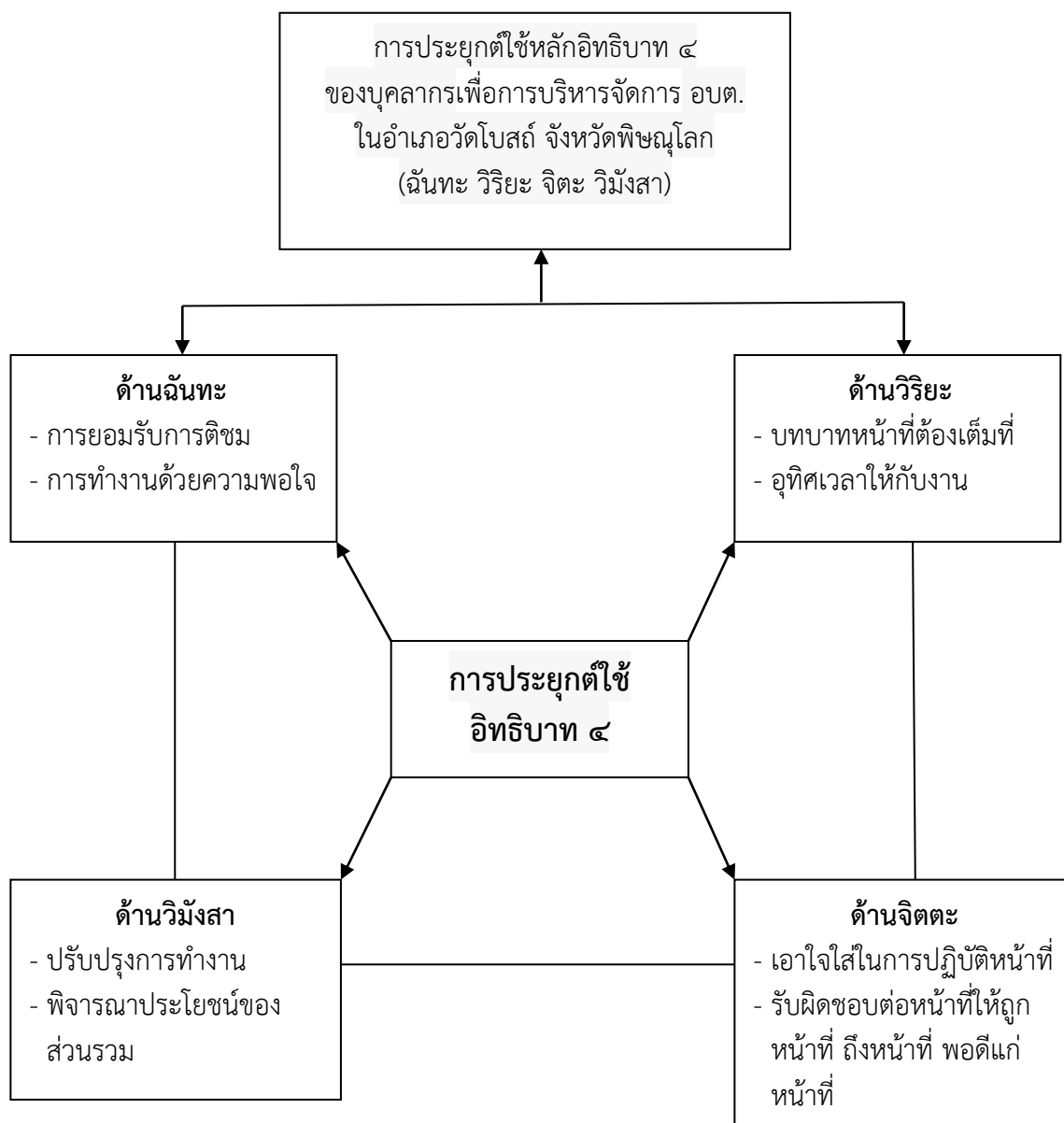
^{๙๐} สัมภาษณ์ จำลิสเอกวินัย รัตนพงษ์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อบต.วัดโบสถ์), ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

๓. ด้านจิตะ บุคลากรทุกท่านจะเอาใจใส่และจดจ่อต่องานที่ทำ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน เอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น บางครั้ง บางคนก็ไม่เอาใจใส่ในรายงานของตน โดยเฉพาะบุคลากรที่เข้างานใหม่ ไม่เคยทำงานที่อื่นมาก่อน และยังชอบที่จะสนุกสนานอยู่จึงต้องมีการปรับตัวสักระยะหนึ่ง

๔. ด้านวิมังสา บุคลากรทุกท่านจะไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อย ในการปฏิบัติงาน ตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานและคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน ส่วนจุดอ่อนของบุคลากรนั้น จะเป็นเฉพาะตอนที่งานรีบเร่ง จะเป็นกันทุกหน่วยงาน งานทำไม่สำเร็จตามเวลาจะต้องรีบทำงาน รีบส่งงาน แต่เมื่อทำงานเสร็จแล้วรีบส่ง ขาดการเช็ค เมื่อไม่ได้เช็ค แสดงว่าตอนที่ทำงานขาดการไตร่ตรอง เพราะฉะนั้นจึงเป็นที่ตำหนิของทางผู้บริหาร

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ผลจากการวิจัยสามารถนำมาสรุปเป็นองค์ความรู้/จากการวิจัย (Body of Knowledge) ได้/ตามแผนภาพที่ ๔.๑



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้จากการวิจัย

แผนภาพที่ ๔.๑ จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ที่จะได้ผลมากที่สุดควรนำหลักอิทธิบาท ๔ นำไปปฏิบัติมี ๔ ด้านดังนี้

๑. ด้านฉันทะ บุคลากรที่ปฏิบัติงานควรมีการยอมรับและการติชมของผู้มาใช้บริการว่าดีหรือไม่ดีควรปรับปรุงในด้านใดบ้าง อีกทั้งพร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองสุดความสามารถ

๒. ด้านวิริยะ บุคลากรควรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายอย่างเร่งด่วน พร้อมทั้งอุทิศเวลาเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

๓. ด้านจิตตะ เมื่อมอบหมายงานต่างๆแล้วควรเอาใจใส่ในงานนั้นเพื่อเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และผู้ที่มาติดต่องาน

๔. ด้านวิมังสา การทำงานทุกครั้งมักมีอุปสรรคนานาประการเพราะฉะนั้นเราควรปรับปรุงให้เข้ากับสถานการณ์อยู่เสมอ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งในการปฏิบัติงาน

ฉะนั้น หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ฉันทะ คือความพอใจและความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ วิริยะ คือความเพียรพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ จิตตะ คือการเอาใจใส่ในการปฏิบัติหน้าที่ และวิมังสา คือการพิจารณาไตร่ตรองโดยใช้สติปัญญา ด้วยเหตุผลในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งที่กำลังข้างต้นจึงเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา“การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและแนวทางการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mix Research) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ปี พ.ศ. ๒๕๕๘ ได้แก่ข้าราชการประจำและลูกจ้างจำนวน ๑๒๐ คน ผู้วิจัยใช้เป็นกลุ่มศึกษาวิเคราะห์ข้อมูล โดย ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different : LSD.) และการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิงจำนวน ๖๘ คนคิดเป็นร้อยละ ๕๖.๗๐ มีอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป มีจำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๐๐ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีจำนวน ๙๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างตามภารกิจมีจำนวน ๕๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๗๐ และส่วนใหญ่มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาทต่อเดือน มีจำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๐๐

๕.๑.๒ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก บุคลากรมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปได้ ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ ทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒. ด้านวิริยะ ทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓. ด้านจิตตะ ทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๐๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔. ด้านวิมังสา ทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา โดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย ๔.๐๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าทศนะของบุคลากรต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน เพื่อนำไปสู่การทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีทศนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๑๗๒) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีทศนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.=๐.๙๗๗) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีทศนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๔๕๓) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีทศนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๘๕๐) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีทศนะต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ โดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig.= ๐.๐๙๘) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

๕.๑.๔ สรุปปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะซึ่งจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

๑. ปัญหา อุปสรรค ด้านฉันทะ

- ในด้านฉันทะของบุคลากรในระดับผู้บริหารและเจ้าหน้าที่จะทำงานไม่เข้ากันกับผู้ใต้บังคับบัญชา บางท่านมีความอนุเคราะห์ดี บางท่านเข้มงวดในกฎเกณฑ์
- การทำงานในบางครั้งผู้บังคับบัญชาจะไม่ฟังข้อเสนอของลูกจ้าง
- บุคลากร ทำงานยังไม่เต็มความสามารถของตัวเองที่ถนัด

ข้อเสนอแนะ

- ควรจัดให้มีการประชุมกันของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบความต้องการของกันเพื่อทราบนโยบายพร้อมนำไปปฏิบัติ
- ควรให้ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ควรจัดบุคลากรให้ตรงกับความถนัดของแต่ละบุคคล

๒. ปัญหา อุปสรรค ด้านวิริยะ

- ยังขาดจุดยืนที่ชัดเจนในการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- ขาดการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเกินเวลาทางราชการจะไม่ทำงานที่ค้างต่อ
- ขาดการพัฒนาในด้านของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

- ควรวางแผน และมอบหมายงานในแต่ละหน่วยให้ทราบถึงเป้าหมาย
- ควรจัดให้รางวัลกับพนักงานที่ทำล่วงเวลาราชการเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ
- ควรส่งเสริม และส่งพนักงานเข้าอบรม

๓. ปัญหา อุปสรรค ด้านจิตตะ

- ทางบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ควรมีจิตใจช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่
- ควรตรวจสอบความเรียบร้อยของงานทุกครั้ง
- ควรเอาใจใส่ในหน้าที่ของตัวเองที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าร่วมกิจกรรม
- ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างทั่วถึง
- ควรให้กำลังใจแก่ผู้กระทำความดีทุกครั้งที่มีโอกาส

๔. ปัญหา อุปสรรค ด้านวิมังสา

- ผู้บริหารไม่มีการประเมินการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- ยังขาดการชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับอย่างถูกต้อง
- การทำงานบางส่วนใช้การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลน้อย
- การปรับปรุงระบบ ระเบียบแบบแผนต่างๆในองค์กร ควรมีคณะกรรมการในการทำงานร่วมตัดสินใจ

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการประเมินการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ
- ควรชี้แจง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถูกต้องและครบถ้วนอยู่เสมอ
- การตัดสินใจในการทำงานต้องใช้การพิจารณาหาเหตุผลตรงประเด็น
- ไม่ควรใช้ความคิดเห็นของคนๆ เดียวมาตัดสินใจในการทำงาน

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” มีประเด็นการอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ จากผลการวิจัย การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีทักษะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย $\bar{X} = ๔.๐๗$ แสดงว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระกวีวรรณ ชุตินธโร** ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม” ได้กล่าวไว้ว่า หลักในการทำงานให้สำเร็จนั้นตามหลักพระพุทธศาสนาเรียกว่า “อิทธิบาท” มาจากคำว่าอิทธิ=ความสำเร็จ บาท= วิธีทางที่จะนำไปสู่เมื่อ “อิทธิบาท” เป็นชื่อของธรรมหมวดหนึ่งก็หมายความว่า ธรรมหมวดนั้นแหละเป็น “หลักการ” สำคัญที่จะนำเราไปสู่จุดหมายปลายทางหรือไปสู่ความสำเร็จได้และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานตาม หลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานในการ บริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่าพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยเป็นรายด้านสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

๑) ด้านฉันทะ พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านฉันทะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีความต้องการที่จะทำในสิ่งที่ทำให้ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอและปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆขึ้นไป ซึ่งได้สอดคล้องกับหลักธรรมที่กล่าวไว้ของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)** ที่กล่าวไว้ว่า ฉันทะ หมายถึง ความพอใจ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือ สิ่งนั้นบรรลุ พุดง่าย ๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่า ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมันหรืออยากให้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นและสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พิฑูร มลิวลีย์** ที่ได้กล่าวไว้ว่า ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น นั่นคือ เมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ) และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระยงยุทธ ดิกขญาโณ (สุดตา)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร” พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๒) ด้านวิริยะ พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิริยะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย ซึ่งได้สอดคล้องกับหลักธรรมที่กล่าวไว้ของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)** ที่กล่าวไว้ว่า วิริยะ หมายถึง ความอาจหาญ แก้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปีเท่านี้เดือนเขาก็ไม่ท้อถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ ทำให้สำเร็จและสอดคล้องกับหลักธรรมของ **วิเชียร ชาบุตรบุญธรรม** ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิริยะ หมายถึง ความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้นๆ โดยไม่มีคำว่าท้อแท้หรือเบื่อหน่ายและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด)** ได้ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๓) ด้านจิตตะ พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านจิตตะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีความคิดมุ่งไป หมายถึง ตั้ง

จิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดเอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุตศกาย อุตศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ซึ่งได้สอดคล้องกับหลักธรรมที่กล่าวไว้ของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)** ที่กล่าวไว้ว่า จิตตะ หมายถึง ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อย ไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจและสอดคล้องกับหลักธรรมของ **แสงอรุณ โปร่งธนะ** ที่ได้กล่าวไว้ว่า วิริยะ หมายถึง เอาใจฝักใฝ่ คือตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ณัฐยา ราชสมบัติ** ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ศึกษาการประกันคุณภาพ การศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์” พบว่าความคิดเห็นของผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และนิสิต ต่อการศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔) ด้านวิมังสา พบว่าบุคลากรมีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ด้านวิมังสา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรของ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก มีความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง ซึ่งได้สอดคล้องกับหลักธรรมที่กล่าวไว้ของ **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)** ที่กล่าวไว้ว่า วิมังสา หมายถึง การสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อน เกินเลย บกพร่องหรือ ขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลอง และคิดค้นหาทางแก้ไขและปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญา ชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยากคนมีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไร ก็คิดพิจารณาทดสอบไปและสอดคล้องกับหลักธรรมของ **พิฑูร มลิวัดย์** ที่กล่าวไว้ว่า วิมังสา หมายถึง ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำอะไรด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาพิจารณาเหตุผล ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ) และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาสุวิทย์ สิริวฑฺฒโน (พรหมเกิด)** ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช” พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอทุ่งสง จังหวัดนครศรีธรรมราช วิมังสา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๒.๒ ผลการเปรียบเทียบ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย เมื่อพิจารณาแล้วมีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีทัศนคติต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก โดยรวม ไม่แตกต่างกัน น่าจะสอดคล้องกับความเป็นจริง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรมีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ มีการประสานงานภายในองค์การบริหารส่วนตำบลอย่างเป็นระบบและให้บริการ

ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีการจัดลำดับการทำงานเป็นขั้นตอน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อด้วยการตอบข้อซักถามและให้คำแนะนำต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส)** ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีต่อการบริหารงานบุคคลขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ พบว่าการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๖๙ ผลการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน อำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔ ทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างตัวแปร พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน มีผลให้ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ไม่แตกต่างกัน จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยทุกข้อที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรภายใน อ.บ.ต. และประชาชนผู้สนใจจะเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย

๑. สร้างจิตสำนึกให้บุคลากรทุกคนมีความรักความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย โดยการรณรงค์ให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ใช้หลักธรรมอิทธิบาท ๔ ในการบริหารงานภายในองค์กรอย่างจริงจัง

๒. ในด้านการให้บริการควรให้ความเสมอภาคแก่ทุกฝ่าย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

๓. ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มีแผนแม่บทอย่างชัดเจน เพื่อเป็นลายลักษณ์อักษรและสามารถน่านโยบายไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมได้

๔. ควรเปิดโอกาสให้ประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลได้มีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกัน การดำเนินงานต่างๆ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้

๕. ควรจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ให้กับชุมชน หรือ ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบล

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

๑. ควรนำผลการศึกษานี้ไปเป็นข้อมูลในการวางแผนการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลให้มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๒. ควรนำปัญหาที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นปัญหาให้มีความชัดเจนมากขึ้น

๓. ในองค์การมุ่งเน้นและพัฒนาการเรียนรู้แบบบูรณาการตามกระบวนการของอิทธิบาท ๔ ที่ควบคุมทั้งด้านกายและจิตใจ รวมไปถึงสติปัญญา แล้วนำหลักการเหล่านั้นไปใช้ในชีวิตประจำวันที่จะเกิดประโยชน์แก่ตนเอง องค์กรและสังคม

๔. ผู้นำควรให้ความสำคัญ นำหลักอิทธิบาท ๔ และนำหลักธรรมอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการทำงานและบริหารการทำงานขององค์กรของตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของตนเอง และรักษาความเป็นแบบอย่างทางวัฒนธรรมการทำธุรกิจที่ดี

๕. สถาบันศาสนา พระสงฆ์ในฐานะผู้ที่ศึกษาและสืบทอดพระพุทธศาสนา พึงศึกษาหลักคำสอนในทางพระพุทธศาสนาให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริงและนำหลักการเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้อบรมสั่งสอน เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่สามารถนำมาใช้ได้จริง

๖. ควรจัดอบรมบุคลากรเพิ่มเติมอย่างน้อยเดือนละ ๒ ครั้ง

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา อบต. ภายในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก เป็นพื้นที่เดียวในการศึกษา สำหรับการวิจัยครั้งต่อไปนั้นควรทำการศึกษา ดังนี้

๑. ควรศึกษาการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลอื่นๆ เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่าง หรือความสอดคล้องกันในระดับของการบริหาร

๒. ควรนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาในหัวข้อธรรมอื่นๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบล

๓. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานตามอิทธิบาท ๔

๔. ควรทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลโดยเปลี่ยนพื้นที่ศึกษาวิจัยเป็นจังหวัดอื่น

๕. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

- โกวิท พวงงาม. **มติใหม่การปกครองท้องถิ่นวิสัยทัศน์การกระจายอำนาจ และการบริหารงานท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๕๐.
- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. **มาตรฐานการก่อสร้าง บูรณะ และการบำรุงรักษาแหล่งน้ำ**. กรุงเทพฯ มหานคร : กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๔๙.
- จุฬา เทียนไทย. **การจัดการมุมมองนักบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : แมคกรอฮิล, ๒๕๔๘.
- ชูชัย ศุภวงศ์ และยุวดี คาคการณ์ไกล. **องค์การบริหารส่วนตำบลในแนวทางประชาคม**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, ๒๕๒๔.
- ชาญชัย เจนครองธรรม. **หลักและทฤษฎีการบริหาร ในตำราคู่มือสอบของพนักงานเทศบาลฉบับสมบูรณ์**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สยามรัตนฟิล์ม.
- ชูติระ ระบอบ และคณะ. **ระเบียบวิธีวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๒.
- ชูวงศ์ ฉายะบุตร. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : สมาคมนิสิตเก่ารัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. **การบริหารการปกครองส่วนท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๘.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร : เทพเนรมิตร, ๒๕๔๑.
- ธงชัย วงศ์ชัยสุวรรณ. **วิทยาการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมศาสตร์, ๒๕๔๐.
- บุษอริ ยี่หะมะ. **การเมืองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- บุญมี แทนแก้ว และคณะ. **พุทธศาสน์ – ปรัชญา**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๘.
- ปัญญา ใช้บางยาง. **ธรรมาธิบายหลักธรรมในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.

- ปิ่น มุกข์กันต์, พ.อ.. **แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.
- ประทาน คงฤทธิศึกษากร. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : พีระพัฒนา, ๒๕๒๖.
- ประหยัด หงส์ทองคำ. **การปกครองท้องถิ่นไทย**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖.
- พิฑูร มลิวัดย์, **แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี**. กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐.
- พุทธทาสภิกขุ. **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, ๒๕๓๗
- พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิรมโม). **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ). **อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ). **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญา นันทะ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ ธรรมสภา, ม.ป.ป..
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). “ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ”. **หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**, ฉบับวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑.
- พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ). **การทำงานที่เป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙.
- พระมหาณรงค์ศักดิ์ ฐิตญาโณ. **พระอภิธรรมปิฎก ๑**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคล). **ความสำเร็จหลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕.
- พระราชปัญญาภาวีกวี (สุบิน เขมियो). **ประมวลบทพระธรรมเทศนา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และศุภวัฒน์กร วงศ์ธนวิ. **การพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ขอนแก่น : โรงพิมพ์พระธรรมชั้นดี, ๒๕๔๖.
- ภัทรธิดา ผลงาม. **ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา**. เลย : สถาบันราชภัฏเลย, ๒๕๔๕.
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. **ประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๔๔.
- วิเชียร ชาบุตรบุญธรรม. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๓๕.
- วัชรာ ไชยสาร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๔๔.

วิทย์ วิศทเวทย์ และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **หนังสือเรียนวิชาพระพุทธศาสนาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๕.**

กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์, ๒๕๔๔.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคนอื่นๆ. **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์ม และ ไชเท็กซ์, ๒๕๔๒.

แสงอรุณ โปร่งธนะ. **พุทธศาสน์.** กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารดาราสำนักรส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙.

สุทิน นพเกตุ. **สิทธิมนุษยชน ศึกษาพุทธศาสตร์สู่การสร้างวัฒนธรรม วิถีชีวิต สิทธิมนุษยชน และสุจริตชน.** กรุงเทพมหานคร : คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, ๒๕๔๙.

สำนักประชาสัมพันธ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. **รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๔๐.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, ๒๕๔๐.

สิน พันธุ์พินิจ. **เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : บริษัทจูนพับลิชชิงจำกัด, ๒๕๔๗.

สนอง วรอุไร. **ทำชีวิตให้ดีและมีสุข** พิมพ์ครั้งที่ ๑๐. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์, ๒๕๕๐.

อัครเมธี สิริวรรณนท์. **เปิดโอกาสให้ชีวิตให้ได้รับสิ่งอันเป็นมงคล.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อุทยานความรู้, ๒๕๕๐.

อุทัย เลาหวิเชียร. **รัฐประศาสนศาสตร์ : ลักษณะวิชา และมิติต่างๆ.** สำนักพิมพ์เสมอธรรม. ม.ป.ท.

อุทัย หิรัญโต. **การปกครองท้องถิ่นไทย.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓.

อานภาพ เลาหวิเชียร. **ปั้นดาวให้เป็นดาวรุ่ง.** กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๑.

อภิชัย พันธเสน. **พัฒนาชนบทไทย : สมุทัยและมรรค แนวคิด ทฤษฎีและภาพรวมของการพัฒนา.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อัมรินทร์พรินติ้ง, ๒๕๓๙.

อรศรี งามวิทยาพงศ์. **ธรรมะและพระดีที่คนไทยควรรู้จัก.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธนรัช, ๒๕๔๓.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กัญแก้วพากรณ์ กลิ่นนันทนวล. “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

กาญจนา พิมพ์สุข. “การประยุกต์ใช้หลักสารานุกรม ๖ ในการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต ๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

- โกมินทร์ อ่อนเพชร. “การประเมินผลการบริหารจัดการในการบำบัดผู้ติดยาเสพติดตามแนวทาง พระพุทธศาสนา : ศึกษาเฉพาะกรณีวัดสะพานพระโขนง กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- จรูญโรจน์ ปาโส. “การประยุกต์ใช้พุทธธรรมกับการทำกิจกรรมในชุมชนของพระสงฆ์กลุ่มเสขิยธรรม”. **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕.
- ณฐยา ราชสมบัติ. “ศึกษาการประกันคุณภาพการศึกษาตามหลักอิทธิบาท ๔ ของ วิทยาลัยสงฆ์ นครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย เชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- ธิดารัตน์ ศิลาวรรณโณ. “ความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลต่อการบริหารงานขององค์การบริหาร ส่วนตำบล ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ กรณีศึกษาอำเภอแม่สะเรียง จังหวัดแม่ฮ่องสอน”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- นิพนธ์ โอภาสี. “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลห้วยถั่วเหนือ อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- นันทิ หลอดกระโทก. “การบริหารจัดการตามแนวทางพุทธเศรษฐศาสตร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- บัญญัติ ท่าทอง. “ศึกษาการใช้หลักอิทธิบาท ๔ พัฒนาความรับผิดชอบของนักเรียนชั้นมัธยม ศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนอยุธยาวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.
- ปัทมา ปานบุญห้อม. “การบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.
- พัชรภาพร วีรสิทธิ์. “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท ๔ ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๖.
- พัชรินทร์ นาคอุย. “การบริหารจัดการการติดตามภาระหนี้สินของธนาคารตามหลักพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พูนสุข ภูสุข. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พรเพ็ญ อยู่บำรุง. “งานวิจัยเรื่องการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทศบาลตำบลในเขตจังหวัดสมุทรสาคร”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น : วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๑.

พระจรรุณ ชีร์ปญโญ (เวฬุวาปี). “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพยนต์ อำเภอดงพญาไฟ จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระคณพศ กิตติสารโร (ประกอบเสียง). “การบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลตามหลักธรรมาภิบาล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกรวยจังหวัดนนทบุรี”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

พระปลัดรัฐชัย อคคปญโญ (แสงชานา). “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอบางกระทุ่ม จังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระปลัดสายชล จิตตกาโร (อาจปักษาส). “การบริหารงานบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม ตามหลักอิทธิบาท ๔”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระมหาแพง เตชสีโล (ชำนาญ). “การบริหารจัดการการใช้แรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการขนาดย่อมใน เขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗.

พระมหาสุวิทย์ สิริวิฑูโน (พรหมเกิด). “การบริหารงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระมหาเอกมร ฐิตปญโญ (คงตางาม). “ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารงานตามหลัก : สาราณียธรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล ในอำเภอดอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

พระยงยุทธ ดิกขญาโณ (สุดตา). “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระอธิการอภิชาติ อภิชาติ (คุณชัยศรี). “ประสิทธิภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ โดยประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของพระสังฆาธิการ ในอำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ภาณุพล ภูษา. “ทศพิธราชธรรมกับการบริหารงานองค์การบริหารส่วนตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลบางเพ็ญ อำเภอบางบ่อ จังหวัดสมุทรปราการ”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

วิชญาภา เมธีวรฉัตร. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักอิทธิบาท ๔ : กรณีศึกษาโรงเรียนศิรีวงศ์วิทยา จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

วิเชียร พากเพียร. การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖. **ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๑.

วิญญู อังคนารักษ์. **แนวความคิดในการกระจายอำนาจปกครองท้องถิ่น**. เอกสารประกอบการบรรยายฉบับพิมพ์โรเนียว, ๒๕๑๙.

วันวิสา มหารมย์. “การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. “ผลการประเมินความพร้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจและกำกับดูแลตรวจสอบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยและพัฒนา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๗.

สุธาดา สนธิเวช. “ความพึงพอใจของพระสงฆ์ต่อการบริหารจัดการโรงพยาบาลสงฆ์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

สุพจน์ เจริญขำ, รตท.. “การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลขององค์การบริหารส่วนตำบลปางมะค่า อำเภอขามเฒ่าบุรี จังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.

สมบูรณ์ แซ่คำ. “องค์การบริหารส่วนตำบลกับการส่งเสริมอาชีพชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลสะอาดสมบูรณ์ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

สลักจิต วิรัตติยา. “การพัฒนาแนวทางการบริหารจัดการสหกรณ์ยางพาราในจังหวัดเลย กรณีศึกษาบ้านเจริญสุข ตำบลนาดินดา อำเภอเมือง จังหวัดเลย”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, ๒๕๕๐.

อาจพล วงศ์บุษราคัม. การบริหารงานของกรมชลประทานตามหลักธรรมาภิบาล. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.

(๓) บทสัมภาษณ์:

จำลองเอกวิชัย รัตนพงศ์ เจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย (อบต.วัดโบสถ์), ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

นางกรรณิกา คงอินทร์ หัวหน้าสำนักงานปลัด (อบต.บ้านยาง), ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นางณัฐรวี จันเครือดี นักพัฒนาชุมชน (อบต.คันไ้). ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นางวาสนา บุญช่วยชู ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.หินลาด), ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นางสาวคณินิต นุ่มเอี่ยม ผู้ช่วยเจ้าหน้าที่ธุรการ (อบต.ท้อแท้), ๒๕ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นายประทีป ประทุมศิริ รองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลท่างาม (อบต.ท่างาม), ๒๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นายวัฒนา สุราษฎร์มณี นักพัฒนาชุมชน ๖ (อบต.บ้านยาง), ๑๖ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นายวันชัย อุดมเรศ พนักงานขับรถยนต์ (อบต.ท้อแท้), ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๙.

นายวีระวัฒน์ ตาละนาค หัวหน้าสำนักงานปลัด (อบต.คันไ้). ๑๘ มิถุนายน ๒๕๕๙.

นางอารีย์ ดลประสิทธิ์ ครูผู้ดูแลเด็ก (อบต.หินลาด), ๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๙.

๒. ภาษาอังกฤษ :

Bateman. Thomas S.& Scott A.Snell. **Mngement : Building Competitive Advantage**. (4thed), (Boston : Lrwin McGraw-Hill, 1999.

Certo, Samuetl C. **Modern Management**. (8thed). New Jersey : Prentice-Hill 2000.

Schemerhorn. John R. Jr.. James G. Hunt & Richard N. Osborn. **Management, USA** : John Wiley & Sons, 2000.

Schemerhorn, John R. Jr.. **Management**. (5thed), (USA : John Wiley & Sons, 1999.

Charles Handy. **Understanding Organization**. England : Glays Ltd, 1993.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช โทร. ๐-๕๕๒๘ ๗๒๔๕-๖ ต่อ ๑๓๕

ที่ ศธ ๖๑๑๖/๑๔๘ วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.ประพัฒน์ ศรีกุลกิจ

ด้วย พระธีรวัต จรณธมโม รหัสประจำตัว ๕๕๒๔๔๐๕๐๐๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระครูสิริรัตนานันต์,รศ.ดร.และพระครูพิพิธจารุธรรม,ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้เพื่อนิสิตจะนำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระศรีรัตนมณี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อนุเคราะห์
ดร. ประพัฒน์ ศรีกุลกิจ
๑๓ พ.ย. ๕๘



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช โทร. ๐-๕๕๒๘ ๗๒๔๕-๖ ต่อ ๑๓๕

ที่ ศธ ๖๑๑๖/ว๔๘

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล

ด้วย พระธีรวัต จรณธมโม รหัสประจำตัว ๕๕๒๔๔๐๕๐๐๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๕ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อดต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระครูสิริรัตนานันดร,รศ.ดร.และพระครูพิพิธจารุธรรม,ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้เพื่อ นิสิตจะนำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระครูรัตนมนี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(ดร.สุนทร สุขทรัพย์ทวีผล)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช โทร. ๐-๕๕๒๘ ๗๒๔๕-๖ ต่อ ๑๓๕

ที่ ศธ ๖๑๑๖/ว๕๔

วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ดร.เจริญ มณีจักร์

ด้วย พระธีรวัต จรณธมโม รหัสประจำตัว ๕๕๒๔๔๐๕๐๐๙ นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยู่ระหว่างดำเนินการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว โดยมี พระครูสิริรัตนานูวัตร,รศ.ดร.และพระครูพิพิธจารุธรรม,ดร. กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ ศูนย์บัณฑิตศึกษาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้เพื่อนิสิตจะนำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเจริญพรมมาเพื่อพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(พระศรีรัตนมณี)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๖๒๕๗๒๖๖๖

๑๕.๖.๕๕๕๕
๘ ม.ค. ๕๕๕๕

ภาคผนวก ข
ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่			สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	ค่า IOC	แปลผล
ด้านฉันทะ (ความพอใจ)						
๑.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือ สิ่งอื่นใด	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านรัก สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านวิริยะ (ความเพียร)						
๑.	ท่านเพียรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่อง ยาวนานไม่เบื่อหน่าย	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านเพียรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านเพียรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านเพียรปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านเพียรมานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านเพียร อดทน และตั้งใจฝึกฝน เพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ข้อ	รายการ	ผู้เชี่ยวชาญ / คนที่			สรุป/แปลผล	
		๑	๒	๓	ค่า IOC	แปลผล
ด้านจิตตะ (เอาใจใส่)						
๑.	ท่านเอาใจใส่ ไม่ปล่อยให้ฟังชัน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งใน และนอกเวลางาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน หรือภารกิจไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านสนใจรับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านเอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)						
๑.	ท่านไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อย ในการปฏิบัติงาน ทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๒.	ท่านไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๓.	ท่านไตร่ตรองพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๔.	ท่านค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๕.	ท่านไตร่ตรองตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพ และประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้
๖.	ท่านไตร่ตรองคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล	๑	๑	๑	๑.๐๐	ใช้ได้

ภาคผนวก ค
ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance Total Deleted	Corrected Item- if Item Correlation	Alpha Deleted
Pch1	102.8000	4.2345	-.3168	-.6425
Pch2	102.7667	3.9092	-.1742	-.8023
Pch3	102.8000	3.1310	.2381	-1.2604
Pch4	102.9000	3.8172	-.1296	-.8468
Pch5	102.8667	4.2575	-.3337	-.6503
Pch6	102.9000	3.9552	-.1961	-.7808
Pv1	102.8000	3.7517	-.0982	-.8789
Pv2	102.9333	3.9264	-.1816	-.7957
Pv3	102.9000	4.0241	-.2285	-.7495
Pv4	103.0000	3.8621	-.1605	-.8127
Pv5	103.0667	3.6506	-.0531	-.9283
Pv6	102.8000	3.9586	-.2063	-.7601
Pj1	103.0000	3.8621	-.1464	-.8314
Pj2	102.8667	4.2575	-.3221	-.5995
Pj3	102.6667	3.8851	-.1581	-.8203
Pj4	102.7333	3.5126	.0295	-1.0126
Pj5	102.7667	3.4954	.0354	-1.0210
Pj6	102.8333	3.3851	.0491	-1.0657
Pw1	102.8000	3.4759	.0065	-1.0109
Pw2	102.9000	3.1621	-.2885	-.6727
Pw3	102.8000	3.8897	-.1775	-.7921
Pw4	102.7333	3.7885	-.1138	-.8628
Pw5	103.0667	3.7885	-.1804	-.7803
Pw6	102.9667	3.1368	-.1383	-1.2159

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 24

Alpha = .9152

ภาคผนวก จ
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง : การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอ
วัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง :

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก” เป็นการวิจัยระดับ
มหาบัณฑิต วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามฉบับนี้ ใช้สำหรับเก็บข้อมูลในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และการตอบแบบ
สอบถามจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ตอบ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง

ผลการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก
ที่จะนำไปใช้ในการพิจารณาปรับปรุงและพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาก
ยิ่งขึ้น ซึ่งแบบสอบถามฉบับนี้ มี ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทัศนคติของบุคลากรที่ทำงานใน อบต.ในอำเภอวัด
โบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอ
วัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

๕ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง ทัศนคติของบุคลากรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้
ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงทัศนคติอย่างอิสระ

ขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

พระธีรวัต จรณธมโม (คณิงทรัพย์)

นิสิตปริญญาโท สาขาพระพุทธศาสนา

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง () และกรอกข้อความตามความเป็นจริง

- | | | |
|-------------------|------------------------|------------------------|
| ๑. เพศ | () ชาย | () หญิง |
| ๒. อายุ | () ๑๘ - ๓๐ ปี | () ๓๑ - ๔๐ ปี |
| | () ๔๑ - ๕๐ ปี | () ๕๑ ปีขึ้นไป |
| ๓. ระดับการศึกษา | () ต่ำกว่าปริญญาตรี | () ปริญญาตรี |
| | () ปริญญาโท | |
| ๔. ตำแหน่ง | () ข้าราชการประจำ | () ลูกจ้างตามภารกิจ |
| | () ลูกจ้างชั่วคราว | () ลูกจ้างเหมางาน |
| | () อื่น ๆ ระบุ..... | |
| ๕. รายได้ต่อเดือน | () ไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท | () ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท |
| | () ๑๐,๐๐๑- ๑๕,๐๐๐ บาท | () ๑๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป |

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับทักษะของบุคลากรที่ทำงานใน อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

คำชี้แจง : โปรดประเมินการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก

โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับทักษะของท่าน

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหารจัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	ระดับทักษะ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยมาก
๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจ)						
๑.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ และมุ่งหวังในผลสำเร็จของงานเหนือ สิ่งอื่นใด					
๒.	ท่านยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน และพร้อมปฏิบัติตาม					
๓.	ท่านรัก สนุก และจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ แม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก					
๔.	ท่านมีความเต็มใจในการช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน					
๕.	ท่านสมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ					
๖.	ท่านพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน					
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)						
๑.	ท่านเพียรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย					
๒.	ท่านเพียรปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก					
๓.	ท่านเพียรปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน					
๔.	ท่านเพียรปฏิบัติงานแม้งานนั้นจะมีอุปสรรค และต้องใช้ระยะเวลายาวนาน					
๕.	ท่านเพียรมานะ บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง					

ข้อที่	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบริหาร จัดการ อบต. ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก	ระดับทักษะ				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย มาก
๒. ด้านวิริยะ (ความเพียร)						
๖.	ท่านเพียร อดทน และตั้งใจฝึกฝน เพื่อพัฒนา ทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ					
๓. ด้านจิตตะ (เอาใจใส่)						
๑.	ท่านเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ ปฏิบัติงาน					
๒.	ท่านใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็น นิตย ทั้งใน และนอกเวลางาน					
๓.	ท่านจิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องาน หรือภารกิจไม่คิด เรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ					
๔.	ท่านสนใจรับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค					
๕.	ท่านเอาใจใส่ในงาน และเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบ ปัญหาที่พร้อมที่จะแก้ไข					
๖.	ท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมาย					
๔. ด้านวิมังสา (ความไตร่ตรอง)						
๑.	ท่านไตร่ตรอง หาข้อดี ข้อด้อย ในการปฏิบัติงาน ทุกครั้งเพื่อเป็นแนวทางครั้งต่อไป					
๒.	ท่านไตร่ตรอง และตรวจสอบข้อบกพร่องของการ ปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา					
๓.	ท่านไตร่ตรองพิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อ สร้างระบบ และขั้นตอนที่ชัดเจน					
๔.	ท่านค้นคว้า และวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูน ความสามารถในการปฏิบัติงาน					
๕.	ท่านไตร่ตรองตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพ และ ประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ					
๖.	ท่านไตร่ตรองคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุและผล					

ตอนที่ ๒ ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง ให้ท่านตอบคำถามตามทัศนะของท่าน เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ ในการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของบุคคลากรเพื่อการบริหารจัดการ อบต.ในอำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลกมาพอสังเขป

๑. ฉันทะ : ความพอใจ หมายถึง มีใจรัก คือพอใจจะทำสิ่งนั้น และทำด้วยใจรัก ต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จ อดีแห่งกิจการ หรืองานที่ทำ มิใช่สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร

ปัญหา-อุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๒. วิริยะ : ความเพียร หมายถึง ขยันหมั่นประกอบ หมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ไม่ทอดย

ปัญหา-อุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๓. จิตตะ : เอาใจใส่ หมายถึง ตั้งใจรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลือนลอย ใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ

ปัญหา-อุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

๔. วิมังสา : ความไตร่ตรอง หมายถึง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบตราหาเหตุผล ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักทดลอง วางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ปัญหา-อุปสรรค

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

ขอบคุณทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือ

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	: พระธีรวัต จรณธมฺโม (คณิงทรัพย์) รหัสนิสิต ๕๕-๒๔๔๐๕๐๐-๙
เกิด	: ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๐
สถานที่เกิด	: ๒๑๗/๒ แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร ๑๐๙๐๐
การศึกษา	: ประกาศนียบัตรวิชาชีพ พาณิชยการสันติราษฎร์ กรุงเทพมหานคร : พ.ศ. ๒๕๕๓ พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์ ด้านผลงาน	: ครูพระสอนศีลธรรม : ได้รับเกียรติวิทยานิพนธ์อันดับ ๒ และได้ทุนเล่าเรียนหลวง ปี พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๖๓๘ หมู่ ๔ ตำบลวัดโบสถ์ อำเภอวัดโบสถ์ จังหวัดพิษณุโลก เบอร์โทร ๐๘-๓๖๒๓-๑๗๗๙
เข้าศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๕๕
สำเร็จการศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๖๐