



สมุดหัตถ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์

๒๕๕๓
สารนิเทศเป็นต้นฉบับของงานศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๓



สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๔๕

B 9042

**AN ACHIEVEMENT IN APPLICATION OF THE FOUR PATHS
OF ACCOMPLISHMENT TO DUTY WORK : A CASE STUDY OF
THE VILLAGE COMMITTEE IN MUANG DISTRICT,
NAKHONSITHAMMARAT PROVINCE**



ORAPHUN SIRIPORNPRASIT

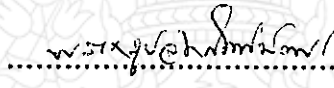
**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2549 (2006)**


หัวข้อสารนิพนธ์ : ถัมถุทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการ
หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
ชื่อนักศึกษา : นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์
สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.สมคิด รัตนพันธุ์
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์นี้เป็นส่วน
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)


คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระครูปลัดดัมพ์พัฒน์วิริยาจารย์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.สมคิด รัตนพันธุ์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.กัณฑ์กมล หนูทองแก้ว)


..... กรรมการ
(ผศ. พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... กรรมการ
(ดร. เดชชาติ ตริทรัพย์)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thematic Title : Achievement in application of the four paths of Accomplishment
to duty work : A Case study of Village Committee in Muang
District, Nakhonsithammarat Province

Student's Name : Mrs. Oraphun Siripornprasit

Department : Government

Advisor : Dr.Somkid Rattanapan

Co-Advisor : Dr. Kantaphon Nuthongkaew

Accepted by the Graduate School, Mahamakut Buddhist University in Partial
Fulfillment of the Requirements for the Master's Degree.

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Dean of Graduate School

(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

Thematic Committee

P. Sampipattanaviriyajarn
..... Chariman

(Phragrupaladsampipattanaviriyajarn)

S. Rattanapan
..... Advisor

(Dr. Somkid Rattanapan)

K. Nuthongkaew
..... Co-Advisor

(Dr.Kantaphon Nuthongkaew)

S. Chaimusik
..... Member

(Asst. Emeritus Prof. Dr. Sukit Chaimusik)

D. Treesap
..... Member

(Dr. Detchat Treesap)

หัวข้อสารนิพนธ์ : สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการ
หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ชื่อนักศึกษา : นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์การปกครอง

อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.สมคิด รัตนพันธุ์

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม : ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว

ปีการศึกษา : ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช และเพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม

สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ชนิด มาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าที (t-test)

ผลการวิจัยพบว่า

๑. สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เสนอแนะการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งในการทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรมีการตระหนักว่า การทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอและเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข ควรทำงาน รวดเร็วถูกต้อง แม่นยำ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

Thematic Title : **Achievement in application of the four paths of Accomplishment to duty work : Case study of Village Committee in Muang District, Nakhonsithammarat Province**

Student 's Name : **Mrs. Oraphun Siripornprasit**

Department : **Government**

Advisor : **Dr.Somkid Rattanapan**

Co-Advisor : **Dr.Kantaphon Nuthongkaew**

Academic Year : **B.E. 2549 (2006)**

ABSTRACT

This research aims to study the level of achievement, compare the level of achievement, and gather suggestions on the application of the four paths of accomplishment in work performance of village boards in Muang district, Nakhon si Thammarat Province.

The sample subjects were 114 members of village boards in Muang district of Nakhon si Thammarat province. The instruments used in data collection were ratingscale questionnaires and interviews. The statistic employed in the study were percentage, mean, standard deviation, and T-test.

The research results indicated that:

1. As a whole and in the individual components, the level of the achievement in application of the four paths of accomplishment in work performance was high.
2. There were no significant differences achievement among the personnel with different service training background.
3. The village boards use the four paths of accomplishment in work performance more or less successfully depending on extrinsic motivation. The level of use depends on the nature of work.

There are suggestions for the use of the four paths of accomplishment in work performance. In doing a job, one needs start with loving the work so that he can enjoy it and do it happily. Administrators should assign the right man to the right job. Personnel should be diligent,

enthusiastic, and attentive to their work and fear no obstacles. They should always seek new source of knowledge and study further. Finally, they should work efficiently and work as a team.



กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ จากการแนะนำช่วยเหลืออย่างยิ่งจากอาจารย์ ดร.สมคิด รัตนพันธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และอาจารย์ ดร.กันตภณ หนูทองแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษา ร่วม ที่ได้กรุณาชี้แนะตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอื้ออาทรตลอดมา ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.สังศรี ชมภูวงส์ อาจารย์ ดร.เดชชาติ ตริทรัพย์ อาจารย์ ดร.ประยงค์ ชูรัมย์ อาจารย์พระมหาธรรมรัฐ อริยชมโม (ยศขุน) อาจารย์สมบูรณ์ ชูดวง อาจารย์ เวศ ศรีละมุน พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล ผู้อำนวยการธงชัย สุขหมั่น คุณชาญชัย อรุณ ที่ได้ กรุณาแนะนำ และถ่ายทอดความรู้และวิธีการที่เป็นประโยชน์ต่างๆ ต่อการทำสารนิพนธ์ ฉบับนี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระคุณเจ้าพระเทพปัญญาสุธี (พร้อม โกวิท) พระราชาธรรมสุธี (สมปอง ปญญาทีโป) พระศรีปริยัติบดี (เจือ กิตติปัญญา) ที่ได้กรุณาช่วยเหลือในการตรวจสอบ ความถูกต้องเหมาะสมและให้ข้อเสนอแนะ ในด้านเนื้อหาและขอขอบพระคุณ ผศ.สมบูรณ์ บุญฤทธิ์ พระมหาเทพรัตน์ อริยวงโส ที่ได้ช่วยเหลือในการตรวจสอบความถูกต้องและให้ ข้อเสนอแนะในด้านแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ ดร.ฉัตรชัย งามเรียบสกุล มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ดร.จิต นวลแก้ว, ดร. พระมหาปรีดา ขนุดิโสภโณ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการเป็น ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบหาคุณภาพของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ นายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช คุณปิยะ ภารตะศิลป์ และคุณมาโนชน์ ปรางเพชร เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองที่ได้กรุณาช่วยเหลือด้านข้อมูล คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอ เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชทุกท่าน ตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหลาย ที่ได้ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณแม่ศรีนาง บุญชูช่วย คุณพ่อวัน บุญชูช่วย มารดา บิดา ผู้เป็นครูคนแรก ผู้ใหญ่วิน สังข์สง จ.ส.อ.พิมล ศิริพรประสิทธิ์ คุณชนัญธิดา และคุณอักรพล ศิริพรประสิทธิ์ คุณรณรงค์ ชัยมงคล และญาติพี่น้องทุกคน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือและเป็น กำลังใจ จนทำให้สารนิพนธ์ นี้สำเร็จได้ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ ที่เกิดจากสารนิพนธ์ ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา แต่ มารดา บิดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน

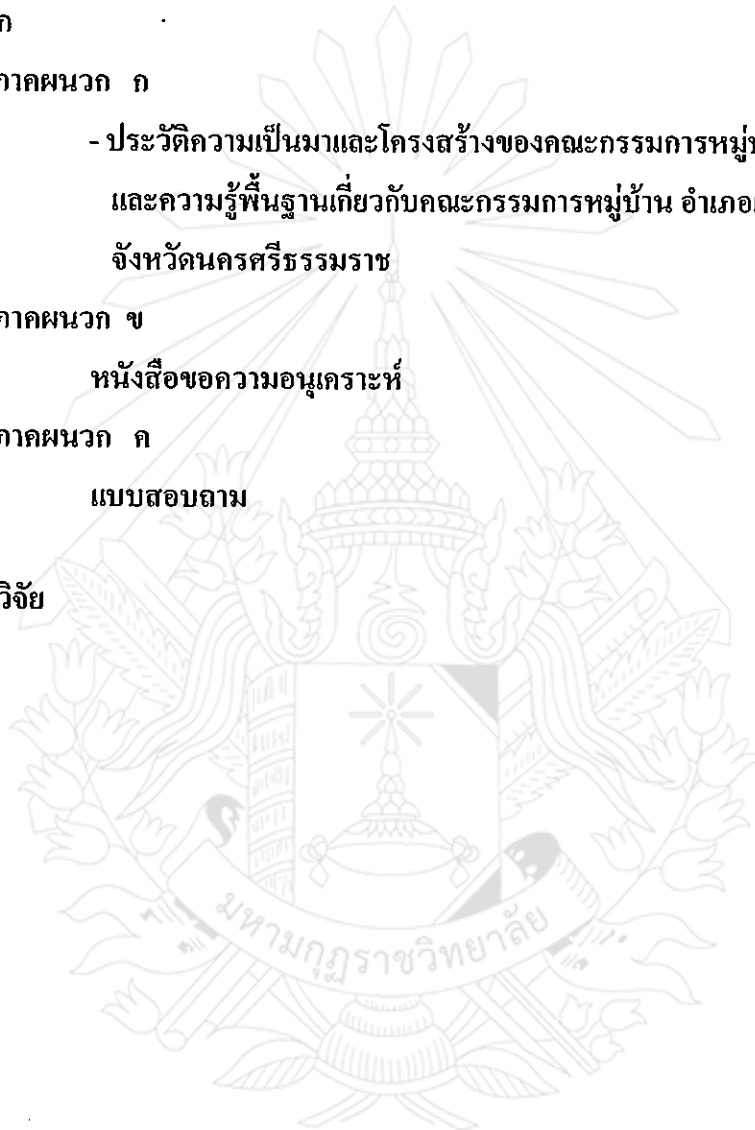
อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
กิตติกรรมประกาศ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภูมิ	ญ
สารบัญคำย่อ	ฉ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๔
๑.๓ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๔
๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๖
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน	๗
๒.๑.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน	๗
๒.๑.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการดำเนินงานตามหลักอิทธิบาท ๔	๑๐
๒.๑.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ	๑๗
๒.๑.๔ แนวความคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน	๒๓
๒.๑.๕ แนวความคิดในการทำงานเป็นทีม	๒๔
๒.๑.๖ แนวความคิดในการฝึกอบรม	๓๓

	๗
๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๑๐๓
๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	๑๐๓
บรรณานุกรม	๑๐๘
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	
- ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของคณะกรรมการหมู่บ้าน และความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	๑๑๓
ภาคผนวก ข	
หนังสือขอความอนุเคราะห์	๑๒๕
ภาคผนวก ค	
แบบสอบถาม	๑๓๑
ประวัติผู้วิจัย	๑๓๓



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑.๑	๘๘
ตารางที่ ๒.๑	๘๕
ตารางที่ ๒.๒	๕๐
ตารางที่ ๒.๓	๕๑
ตารางที่ ๒.๔	๕๒
ตารางที่ ๒.๕	๕๓
ตารางที่ ๒.๖	๕๔

ตารางที่ ๒.๗	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัว แปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป	๕๕
ตารางที่ ๒.๘	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป	๕๖
ตารางที่ ๒.๙	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผล) ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัว แปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป	๕๗
ตารางที่ ๒.๑๐	แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป	๕๘
ตารางที่ ๒.๑๑	แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้ หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม	๕๙
ตารางที่ ๒.๑๒	แสดงผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัว แปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรม	๑๐๐
ตารางที่ ๓.๑	แสดงจำนวนและร้อยละของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่เสนอแนะในประเด็นต่าง ๆ ๕ ประเด็นโดยเรียง ตามลำดับร้อยละจากน้อยไปหามาก	๑๐๑

สารบัญแนกมึ

	หน้า	
แผนภูมิที่ ๑	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนและนอกตน กับการทำงาน	๑๗
แผนภูมิที่ ๒	แสดงลำดับขั้นตอนของการพัฒนาทีมงาน	๒๗
แผนภูมิที่ ๓	แสดงบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำในทีมงาน	๓๓
แผนภูมิที่ ๔	แสดงกรอบแนวคิด	๗๗



สารบัญย่อ

ตำราที่ใช้ศึกษาค้นคว้าหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาฝ่ายเถรวาทสำหรับการเขียน สารนิพนธ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎก ฉบับสยามรัฐภาษาบาลี อักษรไทย ในทางอ้างอิงและใช้ชื่อย่อของคัมภีร์พระไตรปิฎก คัมภีร์อรรถกถา และคัมภีร์กถา ในสารนิพนธ์นี้ มีคำเต็ม ดังนี้

คำย่อ

พระอภิธรรมปิฎก

อภิ.วิ.

ส.ม.

คำเต็ม

อภิธรรมปิฎก วิสุทฺธิมคฺค อฏฐกถา

สํยุตฺตนิคาย มหาวรรค

สำหรับตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อคัมภีร์ มี ๓ แบบ คือ

๑. แบบเลข ๓ ตอน คือ เลขเล่ม/ เลขข้อ / เลขหน้า ตัวอย่างเช่น ที.มหา.๑๐/๒๗๗/๒๖๐
หมายถึง ทีฆนิกาย มหาเวคฺค สุตตนฺตปิฎก เล่ม ๑๐ / ข้อ ๒๗๗ / หน้า ๒๖๐
๒. แบบเลข ๒ ตอน คือ เลขเล่ม / เลขหน้า ตัวอย่าง เช่น วิ.อ. ๓/๗๘ หมายถึง วิสุทฺธิมคฺค อฏฐกถา เล่ม ๓ / หน้า ๗๘
๓. อรรถกถา ตัวเลขที่อยู่หลังชื่อย่อคัมภีร์ หมายถึง ภาค / หน้า ตัวอย่าง ขุ.ธ.อ. ๒/๒๒๔ อ่านว่า ขุทฺทกนิกาย ฐมฺมปทฎฐกถา ภาคที่ ๒ หน้า ๒๒๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ ได้บัญญัติในมาตรา ๙ ว่า หมู่บ้านหนึ่งให้มีผู้ใหญ่บ้านคนหนึ่ง และมีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายปกครอง หมู่บ้านละสองคน เว้นแต่หมู่บ้านใดมีความจำเป็นต้องมีมากกว่าสองคนให้ขออนุมัติกระทรวงมหาดไทย ในหมู่บ้านใด ผู้ว่าราชการจังหวัดเห็นสมควร ให้มีผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน ฝ่ายรักษาความสงบก็ให้มีได้ตามจำนวนที่กระทรวงมหาดไทย จะเห็นสมควร และมาตรา ๒๘ ตีร กำหนดว่า ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะหนึ่ง มีหน้าที่เสนอข้อแนะนำ และให้คำปรึกษาต่อผู้ใหญ่บ้านเกี่ยวกับกิจการที่จะปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้าน คณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้าน เป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง และผู้ซึ่งราษฎรเลือกตั้งเป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนตามที่นายอำเภอจะเห็นสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่าสองคน

บทบาทการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องทำงานใกล้ชิดกับประชาชน การทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์มีพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจ จึงต้องทำหน้าที่การงานของตนให้ดีเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ การทำหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ยกเว้นให้ไม่ได้ว่าไม่ต้องทำ ดังนั้น ควรจะถือว่าหน้าที่การงานเป็นสิ่งที่ประเสริฐหรือศักดิ์สิทธิ์หรือสูงสุดสำหรับความเป็นมนุษย์นั่นเอง ถ้าละเลยข่มขู่เสียดทานความเป็นมนุษย์ที่ถูกต้อง^๑ และเนื่องจากธรรมชาติได้สร้างมนุษย์มาเพื่อทำงาน โดยแท้จริง จะเห็นได้ว่าทุกคนมีมือ มีแขน มีเท้า ทุกส่วนสามารถคว้าได้ จับได้ อดิ้วยะต่างๆ เหล่านี้ จะเป็นเครื่องยก เครื่องหนีบ เครื่องจับ และอื่นๆ อีกหลายชนิดซึ่งก็คือ เครื่องมือในการทำงานนั่นเอง หลายคนเห็นผิติดคิดว่า คนทำงาน เป็นคนเสียบเปรียบส่วนคนเลี้ยงงาน เป็นคนได้เปรียบ จึงไม่คิดอยากทำงาน^๒ การทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ กล่าวคือ มนุษย์จะทำงานและแสดงพฤติกรรมการทำงาน โดยมี

^๑พุทธทาสภิกขุ, การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๒๕-๒๘.

^๒พ.อ. ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๑๔), หน้า ๓๒.

วัตถุประสงค์หลักเพื่อจะได้ค่าตอบแทนทางการเงินและผลประโยชน์ซึ่งเกิดขึ้นแก่ตนเองและครอบครัว นอกจากนี้ยังต้องการความสุขในการทำงาน ชื่อเสียงการยอมรับจากสังคม ความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและมนุษย์สัมพันธ์ในกลุ่มงาน ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นประสบความสำเร็จด้วยดี^๓

ในสังคมปัจจุบันการทำงานของบุคคลถูกฝึกให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง แต่เป็นแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ไม่บริสุทธิ์ จึงเป็นการทำงานเพื่อความสำเร็จอันมีแรงจูงใจจากภายนอก ได้แก่ ทรัพย์สินเงินทอง เกียรติยศชื่อเสียง หากไม่มีสิ่งเหล่านี้จะเกิดปัญหาในการทำงาน เป็นการสิ้นเปลืองเวลาและแรงงาน โดยได้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่า แต่ปัญหาเหล่านี้ จะหมดไปหากบุคคลเกิดแรงจูงใจจากตัวของตัวเอง อันเป็นแรงจูงใจให้บุคคลแสวงหาความรู้ ความก้าวหน้าในการทำงาน ดำเนินชีวิตโดยทำงานเพื่องานเพื่อความสำเร็จของงานเท่านั้น^๔ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความสุขความสมดุลกับสภาพสังคมปัจจุบัน

คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แบ่งการบริหารงานออกเป็นฝ่ายกิจกรรมต่างๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจในแต่ละสาขางาน ได้แก่ ฝ่ายกิจการพัฒนาหมู่บ้านและส่งเสริมอาชีพ ฝ่ายกิจการปกครอง ฝ่ายกิจการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย ฝ่ายกิจการการคลัง ฝ่ายกิจการสาธารณสุข ฝ่ายกิจการการศึกษาและวัฒนธรรม ฝ่ายกิจการ สวัสดิการและสังคม และฝ่ายอื่นๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้าน พิจารณาเห็นว่า จำเป็นและได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอ จากฝ่ายต่างๆ ได้กำหนดเป็นภาระงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน คือ การบริหารงานของหมู่บ้าน การพัฒนาหมู่บ้าน พิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้สำหรับคณะกรรมการหมู่บ้าน ดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือและประสานงาน ร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพและกลุ่มอื่นๆ เผยแพร่การค้าเนินงานพัฒนาประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรในหมู่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย จากภาระการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านดังที่ได้กล่าวแล้ว ได้มุ่งมั่นในการทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ แต่จากกรณีที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์คณะกรรมการหมู่บ้านจำนวนหนึ่ง พบว่า กรรมการหมู่บ้าน ยังขาดความมั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะการทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในหมู่บ้าน เนื่องจากรู้สึกว่าการรู้

^๓ พูนพิศ อมาตยกุล, ชีวิตกับการทำงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔), หน้า ๓๘-๔๑.

^๔ พิชณี ศรีทองนาก, การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับขันติ-โสรัจจะ เพื่อเป็นแนวทางในการค้นหาบุคคลภาพธรรมาธิปไตย, ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๓๘, หน้า ๔๒.

ความสามารถ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านมีอยู่และกลัวว่าราษฎรจะขาดความเชื่อถือ ซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุที่ราษฎรไม่ทราบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทได้ หรืออาจรู้แต่ไม่ศรัทธา ไม่แน่ใจในความยุติธรรม และอีกประการหนึ่ง คณะกรรมการหมู่บ้านขาดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงาน เนื่องจากระบบงานกับระเบียบ กฎหมายกำหนดให้มีเอกสารมากเกินไป ความสามารถ และนอกจากนี้เกิดจากปัญหาอุปสรรคอื่นๆ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักเป็นคนของนักการเมือง ทำให้การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นประเด็นปัญหาที่ถูกหยิบยกขึ้นมาเป็นประเด็นว่าราษฎรยังมีความคิดว่าคณะกรรมการหมู่บ้านยังขาดความรู้ความสามารถ ไม่เข้าใจบทบาทอำนาจหน้าที่ ขาดความตั้งใจและความจริงใจ ไม่มุ่งมั่นขยันในการทำงาน ขาดความรับผิดชอบ ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง ขาดวิสัยทัศน์ในการทำงาน มักใช้อำนาจเพื่ออุปถัมภ์ค้ำชูพรรคพวกมากกว่าใช้อำนาจในระบบคุณธรรม และมักเป็นคนของนักการเมือง จึงสรุปกันว่า นั่นคือ สาเหตุหนึ่งที่ทำให้การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านไร้ประสิทธิภาพ

ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้านได้รับการพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน ได้นำความรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ใช้ในการทำงานให้สำเร็จ นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนา ทั้งรูปแบบ วิธีการ และการจัดระบบงานที่ดี โดยการจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อฝึกความเป็นผู้นำผู้ตามที่ดี การนำหลักธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาใช้ในการปกครองตน ครองคน และครองงาน ตามหลักรัฐศาสตร์แนวพุทธทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีความมั่นใจในตนเองสูง ผลที่ตามมาคือ มีความภาคภูมิใจ พอใจในงานที่ทำมีความพากเพียรพยายามมุ่งมั่นในการทำงานเอาใจใส่จดจ่อมีสมาธิในการทำงานและทำงานด้วยความรอบคอบ ไคร่ตรงใช้สติปัญญาพิจารณาอยู่ตลอดเวลา การทำงานด้วยองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) เมื่อคณะกรรมการหมู่บ้านทำงานด้วยหัวใจที่ทุ่มเทให้กับงาน

ผู้วิจัยเชื่อว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้ที่สนใจใฝ่ธรรมะ ซึ่งเป็นพื้นฐานมาจากครอบครัวและมีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่บ่อยครั้ง นอกจากนี้ อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพร้อมทั้งทางด้านสถานที่งบประมาณและวิทยาการในการจัดอบรมให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จึงสามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงานได้และทำให้เกิดความสำเร็จของงานในระดับหนึ่งอย่างแน่นอน และจำนวนครั้งที่ได้เข้ารับการฝึกอบรมน่าจะมีผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นราษฎรในหมู่บ้านที่ ๑ ตำบลปากพูน อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช ได้มีโอกาสใกล้ชิดและสังเกตการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมากพอสมควร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการ หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

๑. เพื่อศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. เพื่อเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการ หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรม

๑.๓ สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีสมมติฐาน ดังนี้

๑. สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก

๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการ ฝึกอบรมต่างกันมีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานต่างกัน

๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการ หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

๑. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้านเป็นเนื้อหาเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในองค์ประกอบ ๔ ด้าน ตามหลักคำ สอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ด้านวิริยะ (ความเพียร พยายามทำในสิ่งนั้น) ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหา เหตุผลในสิ่งนั้น)

๒. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้าน ในเขตท้องที่อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ คน ซึ่งเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดโควตา (Quota Sampling) หมู่บ้านละ ๑ คน

ตัวแปร

๑. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สถานภาพของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้แก่ ประวัติการผ่านการฝึกอบรมแบ่งเป็น ๒ กลุ่ม คือ

- ๑.๑ น้อยกว่า ๔ ครั้ง
- ๑.๒ ตั้งแต่ ๔ ครั้ง ขึ้นไป

๒. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๕ ระดับ ประกอบด้วย ๑ น้อยที่สุด ๒ น้อย ๓ ปานกลาง ๔ มาก ๕ มากที่สุด

๓. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ หมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ หมู่บ้าน

๑.๕ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑. ได้ทราบระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้าน ของหลักอิทธิบาท ๔
๒. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตาม ประวัติการผ่านการฝึกอบรม
๓. ได้ทราบแนวทางในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
๔. สามารถนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัยและพัฒนาโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

๑.๖ คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑. **สัมฤทธิ์ผล** หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการกระทำตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยความสามารถ และกระบวนการที่มีการตรวจสอบประเมินผล สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน หมายถึง การทำงานตามภารกิจของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ใน ๘ ภารกิจ โดยนำหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ว่าด้วย หลักแห่งการทำงาน ให้สำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

๒. **หลักอิทธิบาท ๔** หมายถึง ข้อปฏิบัติที่ช่วยให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ มีอยู่ ๔ อย่าง ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

๓. **ฉันทะ** หมายถึง ความพอใจ ความรัก ความสนใจสิ่งๆ ที่ทำ คือจิตใจรักการทำงาน เมื่อมีหน้าที่รับผิดชอบในกิจการใดแล้ว ก็มีจิตใจรักในการทำงาน มีความตั้งใจที่จะทำ รู้สึกพอใจที่มีโอกาสได้รับผิดชอบ และปฏิบัติในสิ่งนั้น

๔. **วิริยะ** หมายถึง ความขยันหมั่นเพียร พยายามกระทำในสิ่งๆ นั้นมีความมุ่งมั่น พยายามปฏิบัติ ด้วยความอดุสาหะ อดทนทำงาน อย่างเต็มความสามารถและอย่างสม่ำเสมอ

๕. **จิตตะ** หมายถึง การเอาใจใส่ในสิ่งๆ ที่ทำหมั่นตรวจตราดูแล อยู่เสมอ ไม่ทอดธุระจนกว่างานนั้นจะบรรลุตามเป้าประสงค์

๖. **วิมังสา** หมายถึง การพิจารณาใคร่ครวญ โดยใช้ปัญญาพิจารณาหาวิธีการแก้ไขปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

๗. **คณะกรรมการหมู่บ้าน** หมายถึง คณะบุคคลตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ มีหน้าที่ให้คำแนะนำ ปรีกษา และช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านในการปกครองและบริหารงานภายในหมู่บ้าน รวมทั้งฝ่ายกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วยผู้ใหญ่บ้านทำหน้าที่เป็นประธานคณะกรรมการหมู่บ้าน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่ง และกรรมการหมู่บ้าน ผู้ทรงคุณวุฒิผู้ซึ่งราษฎรเลือกตั้ง มีจำนวนตามที่นายอำเภอเห็นสมควรแต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒ คน ปัจจุบันมี ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน ตามมาตรา ๒๘ ตรี แห่งพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗

๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ตามพระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้าน อาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง พระพุทธศักราช ๒๕๒๒

๘. **ฝ่ายปกครอง** หมายถึง ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ และตำรวจในท้องที่

๕. หมู่บ้าน หมายถึง หน่วยการปกครองที่เล็กที่สุด จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ มาตรา ๘ ได้บัญญัติแนวทางจัดตั้งหมู่บ้านโดยกำหนดลักษณะอย่างกว้างๆ ไว้ว่า บ้านหลายบ้านอยู่ในท้องที่อันหนึ่งซึ่งอยู่ในความปกครองอันเดียวกัน ให้เป็นหมู่บ้านหนึ่ง ลักษณะกำหนดหมู่บ้านตามพระราชบัญญัตินี้ให้ถือความสะดวกแก่การปกครองเป็นประมาณคือถ้าเป็นที่มีคนรวมอยู่กันมาก ถึงจำนวนบ้านน้อยให้ถือเอาจำนวนคนเป็นสำคัญประมาณราว ๒,๐๐๐ คน เป็นหมู่บ้านหนึ่ง ถ้าเป็นที่มีคนตั้งบ้านเรือนอยู่ห่างไกลกันถึงจำนวนจะน้อย ถ้าจำนวนบ้านไม่ต่ำกว่า ๕ บ้าน จะจัดให้เป็นหมู่บ้านก็ได้ ในที่นี้ หมายถึง หมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ หมู่บ้าน

๑๐. ผู้ใหญ่บ้าน หมายถึง ตำแหน่งในการบริหารงาน ระดับหมู่บ้านตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗

๑๑. ภาวะผู้นำ หมายถึง ปรากฏการณ์การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่งหรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่น ได้นั่นเอง การแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้นำนั้นสันนิษฐานได้จากการแบ่งกลุ่มหรือการจัดลำดับชั้นภายในกลุ่มและผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษ หลายอย่างที่สามารถจะบังคับบัญชาผู้อื่นได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจหน้าที่ที่ได้จากตัวของเขาเองเป็นเครื่องมือ

๑๒. การใช้หลักอิทธิบาท ๔ หมายถึง การปฏิบัติตามหลักแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ตามหลักคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเรียกว่าหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝึกลงไปในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

๑๓. การเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) หมายถึง การเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มย่อยๆ ตามลักษณะของตัวแปรที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ซึ่งได้แก่ ประวัติการผ่านการฝึกอบรม และกำหนดขนาดของกลุ่มย่อย แล้วลงมือเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีแบบบังเอิญ

๑๔. การทำงาน หมายถึง การกระทำในสิ่งต่างๆ เพื่อให้เกิดรายได้ อันจะนำมาซึ่งปัจจัยสี่อันเป็นพื้นฐาน จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์นอกจากนั้นการทำงานยังให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิตและเป็นตัวกำหนดบทบาทของบุคคลในสังคม

๑๕. การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือทัศนคติของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อที่จะให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ในที่นี้หมายถึง การฝึกอบรมเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของคณะกรรมการหมู่บ้าน รวมทั้ง การอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมในโอกาสต่างๆ ด้วย

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วยหัวข้อที่สำคัญดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๑.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

๒.๑.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔

๒.๑.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ

๒.๑.๔ แนวความคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๒.๑.๕ แนวความคิดในการทำงานเป็นทีม

๒.๑.๖ แนวความคิดในการฝึกอบรม

๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๒.๑ ทฤษฎีอิทธิบาท ๔

๒.๒.๒ ทฤษฎีผู้นำ

๒.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจ

๒.๒.๔ ทฤษฎีค่านิยมจริยธรรม

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ สรุปกรอบแนวความคิด

๒.๑ แนวความคิดที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๑.๑ แนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน

สัมฤทธิ์ผล หมายถึง ความสำเร็จที่ได้จากการกระทำตามเป้าหมายที่วางไว้โดยอาศัยความสามารถและกระบวนการที่มีการตรวจสอบ ประเมินผล สัมฤทธิ์ผล การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ใน ๘ ภารกิจ โดยนำหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ว่าด้วย หลักแห่งการทำงานให้สำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

เกี่ยวกับเรื่องนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวความคิดเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงานไว้ดังนี้

ประทวน สมบูรณ์ ได้ให้แนวความคิดว่า “สัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการใช้ความรู้ความสามารถมีกำลังใจ มีความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน ซึ่งสามารถวัดค่าของความสำเร็จได้เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้”^๕

ณรงค์ สุขประเสริฐ ได้แสดงแนวความคิดว่า “สัมฤทธิ์ผลในการทำงานสอดคล้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ถ้าหากมีการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายให้เหมาะสมและเพียงพอกับการทำงานจะทำให้การทำงานมีสัมฤทธิ์ผลดี”^๖

วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช ได้แสดงแนวความคิดว่า “การทำงานของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันออกไปซึ่งเป็นที่ผู้บริหารควรทราบและต้องมีการพิจารณาถึงความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อจะได้หันเหความตั้งใจ ให้มุ่งปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ได้รับผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนั้น หน่วยงานควรมีการสำรวจทัศนคติของบุคคลในองค์กร ผลของการสำรวจจะทำให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเข้าใจความรู้สึกรักใคร่ของของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อการดำเนินงานในหน่วยงานทำให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปพัฒนาและปรับปรุงสิ่งที่บกพร่องเพื่อให้การบริหารงานเกิดสัมฤทธิ์ผลสูงสุด”^๗

บุญรับ สักดิ์มณี และศักดิ์ชัย นิรัญทวี ได้แสดงแนวความคิดไว้ว่า “สัมฤทธิ์ผลของการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน พฤติกรรมที่แสดงถึงความเป็นพลเมืองดี เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการ โดยมีขอบข่ายว่าพฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมการรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น เอื้อเพื่อเพื่อน ไม่ประพฤติดกฏระเบียบของสังคมปฏิบัติตามกรอบของกฎหมายบ้านเมือง มีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิง

^๕ประทวน สมบูรณ์, ความปลอดภัยในการทำงาน, (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๓๘), ๔๖-๕๐.

^๖ณรงค์ สุขประเสริฐ, ความพึงพอใจในการทำงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๑๒๐-๑๒๘.

^๗วัลย์ลิกา สวัสดิ์นฤเดช, บรรยากาศในการทำงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๑๖๒-๑๖๕.

จริยธรรมสูง ยึดถือกฎเกณฑ์ เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าส่วนตนมุ่งอนาคต คาดการณ์ไกล มีจิตแกร่ง มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย มีสติปัญญาสูงและมีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรม”^๔

สำหรับแนวความคิดของผู้วิจัยคิดว่าทัศนคติจะสามารถทำนายพฤติกรรมได้แม่นยำ สัมฤทธิ์ผลการทำงานสามารถวัดได้จากพฤติกรรมการทำงาน และในการวัดพฤติกรรมการทำงาน นั้นสามารถกระทำได้หลายแบบ อาทิ โดยให้ผู้ทำงานเป็นผู้รายงานเอง เพราะจะได้รู้ถึงพื้นฐาน ศักยภาพของความสามารถของคนในการปฏิบัติงานชัดเจนกว่าผู้อื่น เต็มใจในการให้ข้อมูลมีการ สั้นเปลื้องในการดำเนินการน้อย อย่างไรก็ตามในการวัดสัมฤทธิ์ผลการทำงานของคณะกรรมการ หมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ก็สามารถวัดได้จากพฤติกรรมการทำงานและ พฤติกรรมที่เป็นพลเมืองดี เพราะพฤติกรรมที่เป็นพลเมืองดี ก็สอดคล้องกับการทำงานตามหลัก อธิธรรมา ๔ อยู่แล้วจึงสามารถวัดสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอธิธรรมา ๔ ในการทำงานได้เป็นอย่างดี

สรุปแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน สรุปได้ว่าสัมฤทธิ์ผลใน การปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ขวัญกำลังใจ ความตั้งใจและเต็มใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานพลเมืองดีของตัวผู้ทำงานเอง

๒.๑.๒ แนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานตามหลักอธิธรรมา ๔

การทำงานเป็นกิจกรรมของมนุษย์เพื่อการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม อาชีพการงานที่แต่ละคน ทำนั้น ต้องเป็นงานที่บริสุทธิ์หรือสัมมาชีพ คือ ต้องไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนทำลายใคร ต้องแก้ปัญหาและสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมให้เกิดสันติสุข เกี่ยวกับหลักการทำงานนี้ ได้มีนักวิชาการ แสดงแนวความคิดไว้หลายท่าน ดังนี้

ปัญญานันทภิกขุ ได้ให้แนวความคิดว่า “ชีวิตกับงานเป็นของคู่กัน เราจะอยู่โดยไม่ทำงาน ไม่ได้ ทุกคนต้องทำงานอย่างใด อย่างหนึ่งที่ตนเองถนัด นำความสุข ความเจริญมาให้แก่ผู้ประกอบ งานเสมอ”^๕

^๔ บุญรับ ศักดิ์มณีและศักดิ์ชัย นิรัญเทวี, แบบวัดพฤติกรรมการทำงาน, (กรุงเทพฯ : กลัง วิทยา, ๒๕๓๒), หน้า ๑๒๑-๑๒๘.

^๕ ปัญญานันทภิกขุ, ชีวิตกับการทำงาน, (กรุงเทพฯ : กลังวิทยา, ๒๕๓๗), หน้า ๒๓- ๒๕.

ไพศาล ไกรสิทธิ์ ได้ให้แนวความคิดว่า “การทำงานคือชีวิตการเปลี่ยนรูปแบบของการทำงาน เป็นการเปลี่ยนรูปแบบของชีวิต ชีวิตที่ดี คือ ชีวิตที่ใช้ความรู้ สติปัญญา และทักษะ เพื่อตอบสนองในโลกของการทำงาน”^{๑๑}

สมिता อาชวินิจกุล ได้ให้แนวความคิดว่า “บรรดาบุคคลสำคัญทั้งหลายนั้นส่วนใหญ่จะรักษาการทำงาน ขยันขันแข็งทำงานโดยไม่เห็นแก่นอน น โปเลียนนหาราชทรงใช้เวลาอนเพียงวันละ ๓-๔ ชั่วโมง และใช้เวลาตลอดทั้งวันและคืนในการเผยแพร่ธรรมและอนุเคราะห์แก่สัตว์โลก”^{๑๒}

นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์ ได้ให้แนวความคิดว่า “แผนทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ อันจะนำมาซึ่งปัจจัยสี่อันเป็นพื้นฐานจำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตของมนุษย์ นอกจากนั้นการทำงานยังให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าแก่ชีวิต เป็นตัวกำหนดบทบาทของบุคคลในสังคมในการทำงานจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของงานที่ทำเป็นสำคัญ การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร และใช้สติปัญญาเป็นเครื่องนำทางจะช่วยให้มีคุณภาพดี การทำงานที่ทำด้วยใจรักงานจะก่อให้เกิดความพอใจ และทำให้รู้สึกว่างานช่วยทำให้ชีวิตก้าวหน้า ส่งผลให้ทำงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความพากเพียร การที่คนทำงานมีจุดมุ่งหมายการทำงานที่แตกต่างกันย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าจะจะเป็นกลุ่มที่มีความรู้ระดับเดียวกัน มีสติปัญญาเท่าเทียมกัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกัน ซึ่งส่งผลให้ผลงานแตกต่างกันไปด้วย”^{๑๓}

พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวความคิดว่า “บุคคลส่วนมากเข้าใจว่า การทำงานคือการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อแลกกับผลตอบแทนเป็นทรัพย์สินเงินทอง ไม่ได้คิดถึงผลของการทำงานโดยตรง คิดแต่ผลโดยอ้อมเท่านั้น จึงมีคำกล่าวที่ว่า “งานคือเงิน เงินคืองาน บันดาลสุข” ซึ่งหมายความว่า คนที่ไปทำงานหรือฝ่ายลูกจ้างจะบอกว่า “ฉันทำงานก็ต้องได้เงินนะ” ส่วนฝ่ายนายจ้างก็บอกว่า “เงินคืองาน ฉันให้เงินก็ต้องได้งานให้สมกับเงิน” และลงท้ายทุกคนก็บอกว่า “เมื่อได้เงินมาแล้วที่นี้เงินนั้นจะบันดาลสุข” ซึ่งความสุขที่กล่าวถึงนี้มีใช่ความสุขที่เกิดจากงาน แต่เป็นความสุขที่ได้เงินและเป็น

^{๑๑} ไพศาล ไกรสิทธิ์, วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย, ปรัชญา การศึกษาคุณภูมิบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, ๒๕๒๔), หน้า ๓๘-๔๒.

^{๑๒} สมिता อาชวินิจกุล, โลกของการทำงาน, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๑), หน้า ๓๕๘-๓๕๙.

^{๑๓} นิรันดร์ เอื้อทวีทรัพย์, แผนทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๙), หน้า ๑-๘.

ความสุขแบบชั่วครั้งชั่วคราว เพราะทุกคนคิดว่ามีงานก็ต้องมีเงิน เมื่อได้เงินมาก็นำมาจับจ่ายใช้สอย บำรุงบำเรอปรนเปรอตนเองให้มีความสุข”^{๓๓}

มณูญ วงศ์นารี ได้ให้แนวความคิดว่า “ถ้าทุกคนคิดใหม่ว่า “เงินคือเงิน งานคืองาน บ้านคือสุข” กล่าวคือ เงินก็คือเงิน งานก็คืองาน ตัวเงินและตัวงานเป็นคนละเรื่องกันแต่เกี่ยวข้องกัน ถ้าทุกคนคิดเช่นนี้ การทำงานเพื่องานจริงๆ ทำงานของตนตามหน้าที่ไม่ใช่ทำงานเพื่อเงิน จึงทำให้ไม่มีอคติใดๆ ต่องานและเพื่อนร่วมงาน เรียกได้ว่าเป็นผู้ที่มีธรรมชาติในการทำงานถือว่าเงินทอง ตำแหน่ง ยศฐาบรรดาศักดิ์นั้นเป็นผลพลอยได้จากการทำงาน คือมาทีหลังงาน ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างมีความสุขและเป็นความสุขที่แท้จริง”^{๓๔}

พุทธทาสภิกขุ ได้ให้แนวความคิดว่า “งานคือชีวิต ชีวิต คืองาน บ้านคือสุข” ซึ่งถ้ามองให้ลึกแล้วการทำงานคือการปฏิบัติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไร ระดับไหนถ้าเป็นการงานที่บริสุทธิ์แล้วเป็นการปฏิบัติธรรมอยู่ในตัว”^{๓๕}

พระธรรมปิฎก ได้ให้แนวความคิดว่า “การงานที่บริสุทธิ์นั้นเป็นการหาเลี้ยงชีพที่บริสุทธิ์ (อาชีวะปาริสุทธิ) คือ การหาเลี้ยงชีพในทางที่ถูกต้อง เป็นสัมมาชีพ เป็นอาชีพที่สุจริตไม่ผิดกฎหมาย ดังนั้นสัมมาชีพจึงพึงมีลักษณะดังนี้

๑. เป็นอาชีพการงานที่ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่ก่อเวรภัยหรือสร้างความเดือดร้อนเสียหายแก่สังคม
๒. เป็นอาชีพการงาน ที่ช่วยให้ผู้ทำได้พัฒนาชีวิตของตนให้งอกงามยิ่งขึ้น ทั้งด้านพฤติกรรม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา
๓. เป็นอาชีพการงานที่ไม่ทำลายคุณค่าของชีวิต และไม่เสื่อมเสียคุณภาพชีวิต แต่ทำให้ชีวิตของตนมีคุณค่า นำภาคภูมิใจ
๔. เป็นอาชีพการงานที่ทำให้ได้ปัจจัยเลี้ยงชีพมาด้วยเร็วแรงกำลังกาย กำลังสติปัญญา ความเพียรพยายาม ความสามารถและฝีมือของตน และทำให้ได้ฝึกฝนพัฒนาความเชี่ยวชาญจัดเจน หรือฝึกปรือฝีมือในทางสร้างสรรค์ยิ่งขึ้นไป

^{๓๓} พระธรรมปิฎก, ธรรมะกับการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑), หน้า ๓-๕.

^{๓๔} มณูญ วงศ์นารี, หลักธรรมกับการบริหาร, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๘), หน้า ๗๕-๗๖.

^{๓๕} พุทธทาส, ฆราวาสธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุขกายใจ, ๒๕๓๗), หน้า ๑๑-๑๒.

๕. เป็นอาชีพการงานที่ช่วยแก้ไขปัญหา หรือสร้างสรรค์ชีวิตและสังคมทางใดทางหนึ่ง”^{๑๖}

ดาร์ลิ่ง ตูลู ได้ให้แนวความคิดว่า ในการทำงานนอกจากจะได้ผลของงานโดยตรงแล้ว หากเราทำงานด้วยใจรักย่อมจะมีความสุขจากการทำงานด้วย ซึ่งได้ย้ำถึงการทำงานด้วยหัวใจและศรัทธาว่า เมื่อเราทุ่มเทตนเองให้กับสิ่งที่เรากำลังทำอยู่ ความคิดจากภายนอกความรบกวนต่างๆ จะผ่านไปโดยที่เราไม่ให้ความสนใจเลย ความสนใจของเราทั้งหมดจะทุ่มเทอย่างเต็มที่กับแต่ละขั้นตอนของการทำงาน ชีวิตของเราทั้งหมดจะทุ่มเทให้แก่กระแสน้ำแห่งการทำงานนั้นให้สำเร็จ ในเวลาเช่นนี้ เป้าหมายของเราจะเด่นชัดเจน เมื่องานสำเร็จ ผลของงานนั้นจะแสดงให้เห็นถึงความชัดเจนและความลึกซึ้งของการที่เราได้ไปร่วมกับมัน และเราจะเบิกบานด้วยความสุขอันเกิดจากความสำเร็จและความสุขอันเกิดจากความสำเร็จ และความสุขนี้จะทำให้เรามีความมั่นใจในตัวเองมากขึ้นความสุขที่เกิดขึ้นจะอยู่กับเรา จะให้กำลังใจแก่เรา จะจูงใจให้เราทำงานต่อไปในลักษณะเดียวกัน และยังสนับสนุนคุณภาพอันดีงามให้เกิดขึ้นอีกในงานอื่นๆ ของเราด้วย”^{๑๗}

ลำลี ทองปลิว ได้ให้แนวความคิดว่า “ในทัศนะได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณค่าของการทำงานทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานจะทำให้ชีวิตของตนอยู่กับปัจจุบัน ไม่เคร่งเครียดกังวลเรื่องอนาคต และในขณะที่เดียวกันก็ไม่สับสนฟุ้งซ่านไปกับอดีต เรียกได้ว่าเป็นการฝึกสมาธิวิธีหนึ่งนั่นเอง นอกจากนี้การทำงานยังเป็นการพัฒนาความเป็นมนุษย์อีกวิธีหนึ่ง เนื่องจากทุกคนมีศักยภาพในการทำงานกันทั้งนั้น แต่การที่ใครจะประสบผลสำเร็จในการทำงานมากกว่ากันแต่ไหน”^{๑๘}

บ้านาญ บำรุงรส ได้ให้แนวความคิดว่า “การทำงานมีหลักสำคัญอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตน ด้วยวิธีการต่างๆ ดังนี้

๑.๑ การสร้างความภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เช่น ครูต้องทำตัวให้สมกับเป็น ปุชนิยบุคคลอย่างแท้จริง

๑.๒ การสร้างให้เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานร่วมกัน ให้ทุกคนมีความรู้สึกกว้างานที่ตนปฏิบัตินั้นเป็นของ “พวกเรา”

^{๑๖} พระธรรมปิฎก, พุทธธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑-๑๒.

^{๑๗} ดาร์ลิ่ง ตูลู, การงานอันเบิกบาน, แปลโดยโสรัจจ์โพธิ์แก้ว, (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๘๕.

^{๑๘} ลำลี ทองปลิว, แต่งกับงาน, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐), หน้า ๒-๖.

๑.๓ การช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้บรรลุถึงสัมฤทธิ์ผล และความก้าวหน้าในงานตามความสามารถของแต่ละคน อันรวมถึงความสำเร็จ ความก้าวหน้าในชีวิตและอาชีพ

๑.๔ การได้รับความเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชามีต้องแสดงว่าได้รับรู้และมองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

๑.๕ ความรู้ที่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โดยที่ผู้บังคับบัญชายอมรับนับถือความยุติธรรมให้เข้าร่วมประชุม พบปะสังสรรค์ในระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ได้มีโอกาสในการทำกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน

๑.๖ ปัญหาด้านเศรษฐกิจ ผู้บังคับบัญชาพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านสวัสดิการต่างๆ เท่าที่จะสามารถทำได้

๑.๗ ปัญหาเรื่องครอบครัว และเรื่องส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาควรแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร

๑.๘ การจัดที่ทำงานที่เหมาะสมต่อการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ จัดหาเครื่องอำนวยความสะดวกเท่าที่จะสามารถทำได้

๒. ภาวะผู้นำ และความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นผู้ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือในความ เป็นผู้นำ และสามารถในการบริหารงานด้วย ซึ่งมีข้อพิจารณา คือ

๒.๑ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ในเทคนิคของงานที่ต้องทำอย่างแท้จริง

๒.๒ ผู้บังคับบัญชามีต้องไม่ใช้วิธีการปกครองแบบสร้าง ความแตกแยก เพื่อสะดวกในการปกครอง

๒.๓ ผู้บังคับบัญชามีต้องแสดงตัวให้เป็นที่ประจักษ์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีน้ำใจในการทำงาน รักงาน อุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งาน”^{๑๖}

พูนพิศ อมาตยกุล ได้ให้แนวความคิดว่า “องค์ประกอบของการทำงาน ได้ว่า การทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุถึงสัมฤทธิ์ผลและความก้าวหน้าในการงาน ได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญเข้ามาเกี่ยวข้อง ได้แก่ การสร้างความศรัทธาให้เกิดขึ้นในอาชีพของตนด้วยวิธีการต่างๆ ซึ่งจะช่วยทำให้ผู้ทำงานเกิดความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ เกิดความสำนึกในจุดหมายในการทำงานทั้งส่วนตนและการทำงานร่วมกับผู้อื่นและนอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำก็นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งเหมือนกัน กล่าวคือ ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง

^{๑๖} บำนาญ บำรุงรส, องค์ประกอบของการทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๔), หน้า

พอสมควร จึงจะช่วยทำให้การทำงานขององค์กรนั้นมีสัมฤทธิ์ผลในการทำงานมากขึ้น โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำจะต้องสนใจสอดคล้องดูแลและแสดงให้เห็นว่าได้รับรู้ได้มองเห็นผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสมในการทำกิจกรรมร่วมกัน สนใจและรับทราบพร้อมทั้งพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาด้านเศรษฐกิจ ปัญหาเรื่องครอบครัวและเรื่องส่วนตัว ให้ความเมตตาปราณีในขอบเขตอันควร รวมทั้งการจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ เท่าที่สามารถจะทำได้ และจัดที่ทำงานให้เหมาะสมต่อการทำงาน มีความรอบรู้ในเทคนิคของงานที่ทำอย่างแท้จริง เป็นผู้มีความใจุทิศเวลาและความเหนื่อยยากให้แก่งานไม่สร้างความแตกแยกในองค์กร”^{๒๐}

มีลามีน ได้ให้แนวความคิดว่า “การทำงานเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ พุนพิศ อมาตยกุล และคนอื่นๆ เดิมมนุษย์จะทำงานและแสดงพฤติกรรมการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อจะได้รับค่าตอบแทนทางการเงิน และผลประโยชน์ซึ่งจะเกิดขึ้นแก่ตนเองและครอบครัว ต่อมาความคิดนี้ได้เปลี่ยนไป ผลประโยชน์ไม่ใช่สิ่งจำเป็นเสมอไป หากยังมีความต้องการทางใจ อาทิ ความสุขในการทำงาน ชื่อเสียง การยอมรับจากสังคมความก้าวหน้าทางวิชาการ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง และมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มงานแล้วเป็นปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยความราบรื่น และประสบความสำเร็จด้วยดี

ในการทำงานคนจะมีความสุข และเต็มใจในการทำงานก็ต่อเมื่องานนั้นตอบสนองความต้องการทั้งด้านวัตถุ และจิตใจ แต่เมื่อใดก็ตามถ้างานไม่สามารถตอบสนองในสิ่งที่บุคคลนั้นต้องการ จะส่งผลให้เกิดการขาดงาน โอนย้าย และลาออกจากการทำงานได้ในที่สุด ดังผลการวิจัยที่ได้ศึกษาผลของความจำใจในงานที่มีต่อความพอใจในงาน และการขาดของคณงานในโรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานที่ซ้ำซากและมีปริมาณงานที่น้อยเกินไป ส่งผลต่อความพอใจในงาน และการขาดงาน”^{๒๑}

ธงชัย สันติวงศ์ ได้ให้แนวความคิดว่า “ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นผลมาจากคน คนจึงนับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งย่อมต้องการให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมากด้วยกันทั้งนั้นซึ่งสามารถวัดได้ ทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ”^{๒๒}

^{๒๐} พุนพิศ อมาตยกุล, ชีวิตกับการทำงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๑๒๐-๑๓๒.

^{๒๑} มีลามีน, ความพอใจในงาน, (กรุงเทพฯ : โอเคียนสโตร์, ๑๙๙๕), หน้า ๒๙-๔๒.

^{๒๒} ธงชัย สันติวงศ์, ความสำเร็จขององค์กร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓),

วิสุทธิ ราชตรี ได้ให้แนวคิดว่า ความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ดังกล่าวไว้ว่า ผลการตอบแทนอันหนึ่งที่ได้มาจากพฤติกรรมของบุคคลย่อมก่อให้เกิดความคาดหวังที่จะได้รับผลตอบแทนเช่นเดียวกัน จากพฤติกรรมอันใหม่ในสภาพที่คล้ายกับสภาพการณ์เดิม ถ้าเหตุการณ์เป็นไปตามที่บุคคลคาดหวังก็จะทำให้ความคาดหวังของบุคคลค่อยๆ ลดลง การลดหรือเพิ่มความคาดหวังนี้จะก่อตัวขึ้นจากพฤติกรรมอย่างหนึ่งก่อนแล้วจึงขยายครอบคลุมพฤติกรรมหรือเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับสภาพการณ์เดิมเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ จนกลายเป็นบุคลิกภาพที่สำคัญในตัวบุคคล ถ้าประสบการณ์ที่ผ่านมาได้รับการเสริมแรงบ่อยครั้งเมื่อแสดงพฤติกรรมเดิมจะทำให้บุคคลนั้นเชื่อว่าสิ่งที่เกิดขึ้นมีผลจากทักษะหรือความสามารถของตน ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจในตน (Internal Locus of Control) ในทางตรงข้ามหากการกระทำมิได้รับการเสริมแรง จะทำให้บุคคลรับรู้ ว่าสิ่งที่ได้รับนั้นไม่ใช่ผลจากการกระทำของตน แต่เป็นเพราะ โชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือสิ่งแวดล้อมบันดาลให้เป็นไป ซึ่งเรียกว่าความเชื่ออำนาจนอกตน (External Locus of Control) ความเชื่อหรือการรับรู้ดังกล่าวนี้จะมีผลย้อนกลับไปสู่ความคาดหวังในผลพฤติกรรมอันใหม่ๆ อีก พฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของบุคคลได้เป็น ๒ ลักษณะคือ^{๓๓}

พฤติกรรมความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ของบุคคลได้แบ่งเป็น ๒ ลักษณะ คือ

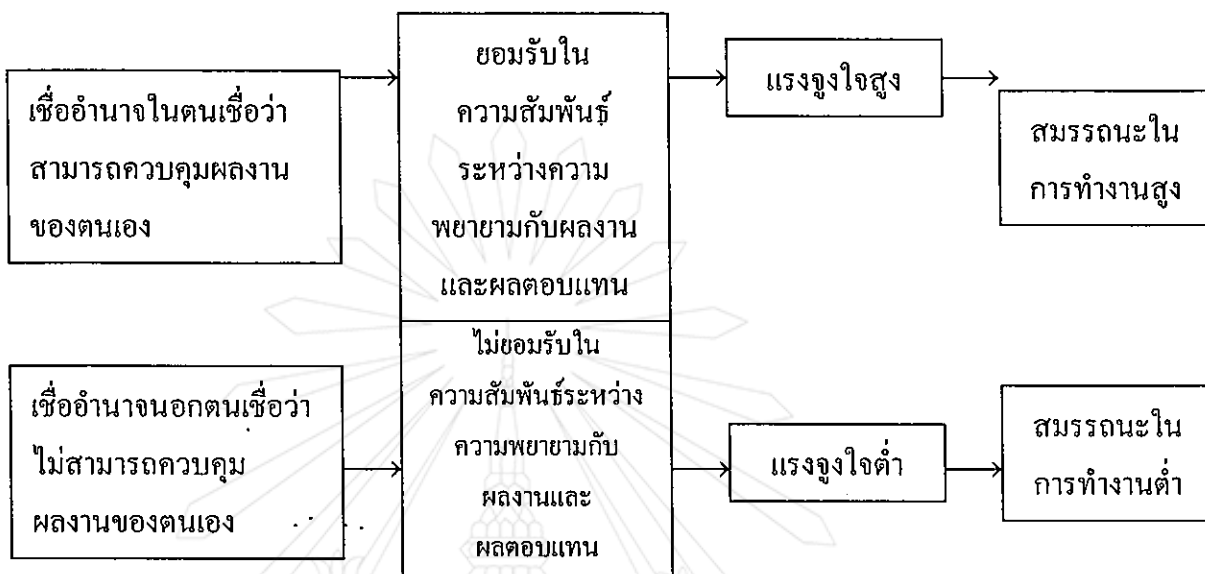
๑) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อหรือรับรู้ว่าการเกิดเหตุหรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้นขึ้นอยู่กับอิทธิพลของอำนาจนอกตนที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น โชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรืออิทธิพลของผู้อื่นบันดาลให้เป็น

๒) บุคคลที่มีความเชื่ออำนาจในตน เป็นบุคคลที่มีความเชื่อ หรือรับรู้ว่าการเกิดเหตุหรือสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับตนนั้น เป็นผลจากการกระทำหรือความสามารถของตน

ลักษณะความเชื่ออำนาจในตน-นอกตนส่วนใหญ่ เกิดจากการได้รับการอบรมเลี้ยงดูจากบิดา มารดา นอกจากนั้นแล้วยังเกิดจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคมที่ส่งผลให้การกระทำและผลที่เกิดขึ้น ไม่สัมพันธ์กันและมีปริมาณไม่สมดุลย์กัน การศึกษาความเชื่ออำนาจในตน-นอกตน ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้น คนที่มีอำนาจในตนจะมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีความเชื่อว่างานทุกอย่างจะทำสำเร็จด้วยความสามารถของตน จึงมีความพยายามมาก มีแรงจูงใจและมีสมรรถนะในการทำงานสูง ส่วนผู้ที่มีอำนาจนอกตนจะมีลักษณะตรงกันข้าม คือมี

^{๓๓} วิสุทธิ ราชตรี, พฤติกรรมศาสตร์, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๔๕.

ความเชื่อว่าการทำงานได้นั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของตนเอง แรงจูงใจในการทำงานจึงต่ำ และมีสมรรถนะในการทำงานต่ำด้วย ดังแสดงความสัมพันธ์ ในภาพประกอบ^{๒๔}



แผนภูมิที่ ๑ แสดงความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตนเอง-นอกตนเอง กับการทำงาน

กรรมการหมู่บ้านสำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวัดจากพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ โดยให้บุคลากรที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นผู้รายงานตามแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแจกให้เพื่อนำข้อมูลมาหาค่าสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน^{๒๕}

สรุปแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับหลักการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ได้ว่า ชีวิตกับงานเป็นของคู่กัน ทุกคนต้องทำงานชีวิตจึงจะมีคุณค่า รูปแบบของงานจะเป็นตัวกำหนดรูปแบบของชีวิตการประกอบสัมมาชีพทำให้ชีวิตมีความสุข การที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน

มณูญ วงษ์นารี ได้ให้แนวความคิดว่า “ความเชื่อ อำนาจในตนเอง นอกตนเอง เป็นกระบวนการรับรู้ อำนาจในการควบคุม ผลของการกระทำและความสอดคล้องของผลการกระทำ”^{๒๖}

^{๒๔} วิจัย เอียดบัว, แคทโคซาก็ แกลนคอน แอนกูด, (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์, ๒๕๓๔), หน้า ๔๓.

^{๒๕} วิสุทธิ ราตรี, คุณค่าแห่งตน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๕๑), หน้า ๒๓.

^{๒๖} มณูญ วงษ์นารี, หลักธรรมกับการบริหาร, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๘), หน้า ๔๒.

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการมาหลายท่าน สำหรับผู้วิจัยมีแนวคิดที่ว่าความเชื่ออำนาจในตนจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลกระทำในสิ่งที่ตนรับผิดชอบให้เกิดสัมฤทธิ์ผลมาก และมีความพยายามกระทำมากกว่า เพราะคนที่เชื่ออำนาจในตนนั้น เชื่อว่า การกระทำของตนจะก่อให้เกิดผลตามต้องการความเชื่ออำนาจในตนจึงส่งผลกับพฤติกรรมที่พึงมีอิทธิพลต่อผลการทำงานและความเจริญก้าวหน้าหรือความสำเร็จในการทำงานของตน ไม่มีลักษณะเฉื่อยชา ท้อแท้ หดหวัง จึงกล่าวได้ว่า

ความเชื่ออำนาจในตนเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนจะมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน พอใจรักใคร่ในงานที่ทำ มีความเพียรพยายามกระทำให้งานนั้นสำเร็จลุล่วง มีความใส่ใจจ่อต่องานที่ทำ และมีการพิจารณาใคร่ครวญไตร่ตรองในงาานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักในการทำงานให้สำเร็จที่พระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงสั่งสอนไว้ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝึ่งฝึ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาไตร่ตรองในสิ่งนั้น)

สำหรับสภาพปัญหาการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จากการที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ยังไม่มีแผนในการทำงาน ขาดความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มักลำเอียงเอื้อประโยชน์ต่อพวกพ้องของตนเอง จึงทำให้เกิดความเสียหายต่องานที่ทำ ส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการทำงาน แต่ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชได้ นำแนวความคิดเกี่ยวกับหลักการทำงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในการทำงานเต็มใจในการทำงาน ทำงานได้เต็มที่เต็มเวลาเต็มความสามารถในที่สุดสามารถทำงานได้สำเร็จ ผู้วิจัยเชื่อว่า จะสามารถทำให้เกิดสัมฤทธิ์ผลการทำงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจอย่างแน่นอน

๒.๑.๓ แนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำ

ผู้นำมีบทบาทสำคัญต่อการอยู่รอดและการพัฒนาความก้าวหน้าขององค์กรมาก ผู้นำที่ดีที่สุดควรจะเป็น ผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและเลื่อนไหลได้ และเห็นว่าปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือสถานการณ์ และในแต่ละสถานการณ์ จะมีรูปแบบภาวะผู้นำที่แตกต่างกันไป มีนักวิชาการ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำไว้ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำว่า “คุณลักษณะที่แตกต่างกันไปของผู้นำมี ๘ ประการ ดังต่อไปนี้

๑. มีความพร้อมทั้งกายใจ และมันสมอง

๒. แสวงหาสถานภาพที่ดียิ่ง

๓. รอบรู้
๔. มีความชำนาญเป็นพิเศษ
๕. ตรงต่อระเบียบ
๖. รู้ที่ต่ำที่สูง
๗. วางทำน่าเอ็นดู
๘. มีอำนาจ”^{๒๑}

นอลสัน และโอนิก ได้ให้แนวความคิดว่า “บุคคลที่จะเป็นผู้นำจะต้องมีลักษณะทางกายภาพและความสามารถพิเศษ ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้สามารถพิจารณาได้จากความคิดริเริ่ม มีนิสัย ไม่เอาอย่างใคร มีความสามารถในการปรับตัว มีพฤติกรรมแบบปิด และพฤติกรรมแบบเปิด มีอำนาจเหนือผู้อื่น มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความมั่นคงในจิตใจ มีทักษะทางสังคม เฉลียวฉลาด คงแก่เรียน”^{๒๒}

เฮาน์ และอดิยา ได้ให้แนวความคิดว่า “ในการคัดเลือกผู้นำให้คำนึงถึงลักษณะของผู้ยิ่งใหญ่ในประวัติศาสตร์ ที่แตกต่างไปจากบุคคลอื่นๆ เช่น ความสูง ความมีคุณธรรม ความฉลาด และความชอบ และบุคคลนั้นสามารถมีอิทธิพล ผลักดันให้ตัวเองเป็นผู้นำได้และคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลนั้นจะต้องเป็นคุณลักษณะที่ถาวร”^{๒๓}

ทอนและอาดิยา ได้ให้แนวความคิดว่า “ภาพลักษณ์ที่มีผลต่อการเป็นผู้นำมี ๗ ประการ ได้แก่ แรงขับ แรงจูงใจผู้นำ ความมั่นคง ความเชื่อมั่นในตน ความฉลาด ความรู้ในงาน วุฒิภาวะทางอารมณ์ และได้อธิบายรายละเอียด ไว้ดังนี้

แรงขับ (Drive) หมายถึง แรงจูงใจภายในที่มีผู้นำจะต้องมีเพื่อให้สิ่งที่กระทำไปถึงจุดมุ่งหมายผู้นำจะต้องเป็นคนที่มีความต้องการเป็นอย่างมากที่จะทำงานให้สำเร็จ สิ่งนี้จะเป็นแรงกระตุ้นให้รู้จักค้นหาวิธีการและหาคำตอบให้ได้ในสิ่งที่ตนสนใจหรือสงสัยมีความต้องการที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา”^{๒๔}

^{๒๑} บุญทัน ดอกไทรสง, กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๕), หน้า ๓๘-๔๐.

^{๒๒} นอลสัน และโอนิก, ทฤษฎีคุณลักษณะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๓๔๕.

^{๒๓} เฮาน์และอดิยา, ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๓), หน้า ๔๐๕-๔๑๔.

^{๒๔} ทอนและอาดิยา, แรงจูงใจผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑, หน้า ๔๒๑.

กัตตุง ได้ให้แนวความคิดว่า แรงจูงใจผู้นำ (Leadership Motivation) ในเรื่องของอำนาจ ผู้นำจะต้องมีอำนาจ เพราะเขาต้องมีอิทธิพลในการชักจูงคนอื่นๆ อย่างไรก็ตามผู้นำยังต้องมีอำนาจทางสังคมด้านอื่นเพราะแรงกระตุ้นของเขาที่ต้องประกอบด้วยความรู้สึกที่เห็นแก่ประโยชน์ของคนอื่นๆ โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนเอง และมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในทางกลับกัน ผู้นำที่ทำงานได้ผลจะพยายามสร้างอำนาจชักจูงผู้อื่น เพื่อทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายซึ่งผลดีก็ตกอยู่กับทีมหรือองค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 5 อย่าง ดังนี้

๑. มีความมั่นคง (Integrity) หมายถึง ความจริงใจของผู้นำ และนิสัยที่ชอบที่จะแปลงถ้อยคำพูด เป็นการปฏิบัติได้จริง มีการศึกษาหลายอย่างได้รายงานว่า ผู้ตามจะเชื่อว่าความจริงใจของผู้นำเป็นลักษณะเด่นที่สำคัญ ผู้นำจะยังคงมีผู้ตามเมื่อยังคงได้รับความเชื่อถือ อันเกิดจากความมั่นคงในจิตใจของผู้นำ^{๓๓}

๒. มีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self - Confidence) ผู้นำจะต้องเชื่อมั่นในทักษะและความสามารถของตนเองในอันที่จะทำให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขณะเดียวกันก็ต้องใช้กลวิธีในการสร้างความนิยมเพื่อให้ผู้ตามเกิดความเชื่อถือ และเกิดความมั่นใจ

๓. มีความฉลาด (Intelligence) ผู้นำจะต้องมีความฉลาดเหนือระดับปกติ และสามารถที่จะจัดเก็บ-ย่อย ข้อมูลได้มากกว่าคนอื่น ผู้นำไม่จำเป็นต้องเป็นผู้ฉลาดล้ำเลิศ แต่ควรจะฉลาดกว่าระดับปกติสามารถที่จะวิเคราะห์ทางเลือกที่ดีกว่าหรือที่ดีที่สุด และสามารถชี้แนะโอกาสที่เป็นไปได้

๔. มีความรู้ในงาน (Knowledge of the works) ผู้นำจะต้องมีความรู้ถึงสภาพแวดล้อมทางงานที่พวกเขากระทำอยู่ความรู้ส่วนที่จะทำให้พวกเขามีความเข้าใจในลางสังหรณ์ ของการตัดสินใจที่จะกระทำและรู้ว่าข้อคิดใดสมเหตุสมผลที่จะช่วยให้ธุรกิจนั้นไปได้รอดและได้รับความสำเร็จ

๕. มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ผู้นำที่ทำงานได้ผลดี จะต้องมีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สูง บุคคลที่มีความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์สามารถรู้ได้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถแยกถึงความแตกต่างได้ และใช้ เป็นข้อมูลนำไปคิดและปฏิบัติ การมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ จะทำให้มีบุคลิกที่เข้มแข็งและควบคุมตนเองได้ เพราะผู้นำต้องเป็นผู้ที่รู้สึกจับไว้ต่อสถานการณ์ที่เป็นเหตุบังชี้ต่างๆ ว่ากำลังเกิดปัญหาและพร้อมที่จะปรับพฤติกรรมของตนได้ อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังต้องสามารถมีอารมณ์ร่วมและเข้าใจถึงความรู้สึกอารมณ์ของผู้อื่น ตลอดจนมีทักษะในทางสังคม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นในการสร้างสัมพันธภาพ ทำให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวจนเกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ร่วมกันเป็นคณะยิ่งไปกว่านั้นผู้นำที่มี

^{๓๓} กัตตุง, ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒๑-๔๒๘.

ประสิทธิภาพ จะต้องเป็นบุคคลที่สามารถมีการตรวจสอบและควบคุมตนเองได้ดี ตลอดจนมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้นๆ มีนักค้นคว้าได้เตือนเอาไว้ว่าคนๆ นั้นจะทำให้องค์กรได้รับความสำเร็จหรือไม่บุคคลนั้น แสดงถึงความซื่อสัตย์ ความจริงใจ มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีคุณลักษณะเด่นอื่นๆ ของผู้นำ ยิ่งไปกว่านั้นบุคลิกภาพที่เด่นบางอย่างอาจเป็นเพราะผู้ตามคิดไปเองว่า บุคคลผู้นั้นเป็นผู้นำจริงๆ ที่เขาไม่ได้ทำอะไรในบทบาทของผู้นำเลย ตัวอย่าง เช่น เราอาจมองคุณๆ หนึ่งที่ได้รับความสำเร็จแล้วเรียกผู้นั้นว่า เป็นผู้นำแล้วคิดว่าเขามีคุณสมบัติ ที่มองไม่เห็นหลายประการ ที่มีความสำคัญ สำหรับการเป็นผู้นำ ยิ่งใหญ่ เราจึงควรจะได้มีการพูดถึงเรื่องของการสร้างภาพที่ผิดเพี้ยนไปจากความเป็นจริงให้ละเอียด ยิ่งไปกว่านี้ ทักษะเกี่ยวกับความสามารถของผู้นำ ไม่จำเป็นต้องหมายถึงว่าได้เป็นผู้นำมาตั้งแต่เกิด ทางตรงกันข้ามความสามารถมากเหล่านี้ จะเป็นเพียงเครื่องบ่งบอก ให้เห็นถึงการมีศักยภาพของผู้นำแฝงอยู่ คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะเป็นผู้ที่ทำงาน ได้ผลก็ต่อเมื่อเขา ได้มีการพัฒนาและฝึกพฤติกรรมต่างๆ ที่จำเป็นจนเกิดความชำนาญ คนบางคนมีคุณลักษณะพิเศษของการเป็นผู้นำที่น้อย แต่เขาอาจจะกลายเป็นผู้นำที่มีความสำเร็จสูง เพราะเขาได้รับการฝึกและพัฒนาศักยภาพของตนเองสู่ระดับสูงสุด นั่นก็คือว่า องค์กรไม่เพียงแต่จ้างคนที่มีลักษณะผู้นำเท่านั้น แต่ยังคงทำหน้าที่พัฒนา ศักยภาพเหล่านั้นด้วย

สุพัฒนา เตชะติวงศ์ ณ ออยุธยา ได้ให้แนวความคิดว่า “คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร ถ้าองค์กรใดมีผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่มีคุณภาพที่ดีและเหมาะสม องค์กรนั้น ย่อมเจริญก้าวหน้า คุณสมบัติของผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาที่ดี มีดังนี้

๑. มีวุฒิภาวะสูง รู้จักควบคุมตนเอง มีความรับผิดชอบไม่ใช้รับแต่ชอบส่วนผิคนั้นยกให้ลูกน้อง
๒. มีสติปัญญาสูง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และกระตือรือร้นในการทำงาน
๓. มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีแผนการตัดสินใจเด็ดขาด ไม่ลังเล
๔. มีบุคลิกภาพดี
๕. มีสุขภาพดี
๖. มีใจกว้าง รู้จักรับฟังและใช้เหตุผล
๗. มีความสามารถในการสอนและพัฒนาผู้อื่น และทำให้เกิดแรงบันดาลใจ

๘. เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาก้าวหน้า ไม่กีดกันขัดขวางหรือกลัวว่าผู้อยู่ได้บังคับบัญชาจะได้ดีกว่า”^{๒๒}

นอกจากนี้ ได้มีนักวิชาการได้ทำการศึกษาวิจัยถึงเรื่องผู้นำ ได้พยายามประมวลความคิดในเรื่องนี้ออกมาในลักษณะต่างๆ ได้ทำการวิจัยและรวบรวมผลการวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้นำ (Leadership Trait) และได้สรุปผลการวิจัยในเรื่องคุณลักษณะของผู้นำ ทำให้เราได้เข้าใจถึงคุณลักษณะบางประการที่ผู้นำจำเป็นต้องมีประกอบด้วยปัจจัยดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยทางร่างกาย ผู้นำส่วนใหญ่ สูง หนัก ตัวใหญ่ แข็งแรง สุขภาพดีกว่าบุคคลอื่นแตกต่างตัวดี

๒. ปัจจัยทางด้านเฉลียวฉลาด มีเชาว์สูง

๓. ปัจจัยทางด้านลักษณะบุคลิกภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความสามารถในการปรับตัวหรือความกลมกลืนของบุคลิกภาพ มีความเด่น ทางด้านมีอำนาจ เกียรติยศ ชื่อเสียง และเป็นคนที่สร้างประโยชน์แก่กลุ่มในสายตาของคนทั่วไป เห็นว่า เป็นคนดีที่สุด เป็นคนประเภทเปิดเผยมีความสามารถในการเข้าใจในผู้อื่น

สรุปแนวความคิดของนักวิชาการ เกี่ยวกับแนวคิดลักษณะผู้นำ สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำมีความแตกต่างกันไป การคัดเลือกผู้นำต้องคำนึงถึงบุคลิกภาพทางกายและจิตใจ ความมีคุณธรรม ความฉลาด ไหวพริบ ความรู้ในงาน ความเชื่อมั่นในตนและการปรับตัว เป็นคนดีเปิดเผยมีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่นได้ดี

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับลักษณะผู้นำหลายท่าน ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิดที่ว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพดีทั้งทางด้านร่างกายและวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวุฒิภาวะในการเป็นผู้นำสูง เฉลียว ฉลาดรอบรู้ มีไหวพริบดี มีทักษะทางสังคม มีทักษะในการแก้ปัญหาแบบมีส่วนร่วม สามารถปรับตัวได้ทุกสถานการณ์มีค่านิยมที่เหมาะสมเห็นคุณค่าของผู้อื่น ไม่ใช่อำนาจเกินขอบเขตรักการทำงานบริหารงานอย่างมีระบบ และที่สำคัญคือดำเนินชีวิตโดยใช้หลักธรรมนำชีวิตและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ดังนั้น หากคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งเป็นผู้นำในหมู่บ้าน ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะผู้นำไปใช้ในการทำงานและประชาชนในหมู่บ้านเกิดความศรัทธา ไว้วางใจ คณะกรรมการหมู่บ้านเอง ก็จะมี ความมั่นใจในการทำงานมีความภาคภูมิใจ และทำงานอย่างมีความสุข

^{๒๒} สุพัฒนา เดชาติวังศ์, วัฒนธรรมองค์กร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๘), หน้า ๔๐-๔๕.

๒.๑.๔ แนวความคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน

การมีส่วนร่วม (Participation) เป็นหลักการที่สำคัญในการร่วมคิดร่วมทำของบุคคลทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เป็นพลังส่งเสริมให้การจัดการงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

วันชัย วัฒนศัพท์ ได้ให้แนวความคิดว่า “การมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันร่วมกันของสมาชิกในองค์กรในการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อการตัดสินใจ และการควบคุมกำกับดูแลการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน”^{๓๓}

สมยศ นาวิการ ได้ให้แนวความคิดว่า “การมีส่วนร่วมมีผลในทางจิตวิทยาเป็นอย่างยิ่ง กล่าวคือ ผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความคิดเห็นถูกรับฟังและนำไปปฏิบัติเพื่อการพัฒนาองค์กรและที่สำคัญผู้ที่มีส่วนร่วมจะมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ผู้ที่มีความรู้สึก เป็นเจ้าของจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรที่ดีที่สุด”^{๓๔}

สตีเยร์ ได้ให้แนวความคิดว่า “การมีส่วนร่วมทำให้เกิดผลมีในการบริหาร ดังนี้

๑. ทำให้การบริหารหรือการพิจารณาแนวทางในการแก้ปัญหาที่มีความหลากหลายเป็นไปอย่างถี่ถ้วน รอบคอบ เพราะเป็นการระดมแนวคิด จากบุคคลที่มีความหลากหลาย ทั้งความรู้ อาชีพ และประสบการณ์

๒. ทำให้มีการถ่วงดุลอำนาจซึ่งกันและกัน โดยมีให้บุคคลใดบุคคลหนึ่งมีอำนาจมากเกินไปซึ่งอาจนำไปสู่การใช้อำนาจในทางที่ไม่ถูกต้องอันเกิดผลเสียหายแก่องค์กรได้

๓. การให้ผู้มีส่วนร่วมเกี่ยวข้องหรือตัวแทนกลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เป็นการขจัดปัญหาไม่ให้เกิดการดำเนินนโยบายใดๆ มีผลต่อกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งมากหรือน้อยเกินไปซึ่งจะก่อให้เกิดความยุติธรรมในการดำเนินการต่อทุกฝ่ายได้

๔. ก่อให้เกิดการประสานงานที่ดีทั้งภายในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^{๓๓} วันชัย วัฒนศัพท์, การมีส่วนร่วม : หลักการ และเครื่องมือแก้ปัญหา, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๑๒.

^{๓๔} สมยศ นาวิการ, กระบวนการบริหารงานในองค์กร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๖), หน้า ๕๕๖.

๕. การรวมตัวกันของบุคคลเป็นคณะกรรมการจะก่อให้เกิดพลังที่เข้มแข็ง สามารถ
 อำนวยการให้งานดำเนินไปด้วยดี ทุกคนมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร”^๕

สรุปแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับแนวคิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน สรุป ได้ว่า
 การมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบของความเกี่ยวข้องผูกพันกันของสมาชิกในองค์กร ประชุมปรึกษาหารือ
 เพื่อการตัดสินใจ ควบคุมกำกับดูแลและทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยมีแนวความคิดว่า “การทำงานแบบมีส่วนร่วมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการจัดการและ
 บริหารงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน คำว่ามีส่วนร่วม คือบุคคลที่มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือบุคคลที่
 เกี่ยวข้องโดยตรง เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการการดำเนินการและการบริหารงานซึ่งเป็นวิธีการ
 ของระบอบประชาธิปไตยในงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน ถ้าใช้หลักในการทำงาน แบบมีส่วน
 ร่วมซึ่งเป็นหลักในการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี จะทำให้สามารถแก้ปัญหาหรือให้บริการด้าน
 ต่างๆ แก่ประชาชนตรงกับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง เมื่อประชาชนพึงพอใจในการ
 ทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านก็จะให้ความร่วมมือ จึงมีผลทำให้สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท
 ๔ ในการทำงานอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจในที่สุดผู้ทำงานเองก็มีความสุข”

๒.๑.๕ แนวความคิดในการทำงานเป็นทีม

การทำงานเป็นทีมเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแนวทางของการทำงาน
 ในองค์กรต่างๆ มีการยอมรับกันมากกว่า ทีมงานเป็นทางที่ดีที่สุดที่จะต้องพบกันการทำ
 ใหม่ๆ ด้วยการสร้างควมมีคุณภาพให้สูงขึ้น การบริหารที่รวดเร็วมากขึ้น มีความพึงพอใจมากขึ้น
 แนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีมนี้เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งยุค ผู้นำจะต้องรู้จักใช้ความรู้ความสามารถ
 หรือศักยภาพของตนที่มีอยู่ นำพาองค์กรไปสู่ความเติบโต ความก้าวหน้าของการเป็นผู้นำทีมงาน
 จักต้องทำภารกิจ ร่วมกับสมาชิกเพื่อกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งในองค์กร ผู้นำทีมงานนี้ จึง
 จำเป็นต้องกระจายอำนาจให้กับทีมงาน พัฒนาเพื่อนร่วมงานและกระตุ้นให้สมาชิกในทีมงานมี
 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ เกิดขึ้นมาในองค์กรให้มากที่สุด เท่าที่จะทำได้
 เกี่ยวกับแนวคิดในการทำงานเป็นทีมนี้ ได้มีนักวิชาการหลายท่าน ทำการศึกษาและให้แนวความคิด
 ไว้ดังนี้

^๕ สเตียร์, บุคลากรของมนุษย์ในองค์กร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า
 ๑๐๑-๑๐๒.

วินสัน ได้ให้แนวความคิดว่า “ทีมงานคือหน่วยที่ประกอบด้วยคนตั้งแต่สองคนขึ้นไป ที่มา ปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน และมีการประสานกันเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย เฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งมี องค์ประกอบสามประการ ประการแรก ทีมงานเกิดขึ้นจากบุคคลตั้งแต่ ๒ คนขึ้นไป ประการที่สอง บุคคลในทีมงานจะทำงานกันอย่างมีแบบแผน และประการที่สาม บุคคลในทีมงาน จะมีเป้าหมาย ร่วมกัน”^{๑๖}

ซัมบอน ได้ให้แนวความคิดว่า “ทีมงานย่อมมีความต้องการตัวผู้นำทีมงานที่มีคุณภาพ เพื่อให้ผู้นำทีมงานที่มีคุณภาพเพื่อให้ผู้นำได้ใช้คุณลักษณะและกระบวนการของทีมงานเพื่อนำ ทีมงานไปสู่ความมีประสิทธิภาพ”^{๑๗}

โฮป ได้ให้แนวความคิดว่า “ทีมงานจะประสบความสำเร็จได้จะเริ่มต้นจากความน่าเชื่อถือ และความเป็นผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิผลมีการเปลี่ยนแปลงในการสร้างความคิดและพฤติกรรมที่ เคยชินกับการทำงานในองค์กรแบบเก่าๆ ผู้นำต้องเต็มใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองออกจากอดีต และ จะต้องปฏิบัติในสิ่งเหล่านี้ได้แก่

๑. เรียนรู้ที่จะผ่อนคลายความเฉื่อย
๒. ดูแลสมาชิกในทีมงาน
๓. การสื่อสาร
๔. เรียนรู้ที่จะแบ่งปันอำนาจอย่างแท้จริง
๕. ตระหนักถึงความสำคัญของวัตถุประสงค์และค่านิยมร่วมกัน”^{๑๘}

โปแมนและเดล ได้ให้แนวความคิดว่า “การสร้างทีมงาน หมายถึง การสร้างหน่วยงานของ หมู่คณะให้มีค่านิยมและผูกพันยึดติดแน่นร่วมกัน คือ การดำเนินการที่เกิดความรู้สึกนึกคิดมาจาก ใจจริง การสนับสนุนทีมงานนั้นผู้นำจะใช้งานพิธีการ (Ritual) เรื่องราว (Stories) ระเบียบแบบแผน (Ceremanyes) และสัญลักษณ์ต่างๆ (Symbolism) เพื่อสร้างความหมายให้สมาชิกของทีมงานได้รับรู้ และทำให้พวกเขารู้สึกเหมือนกับเป็นเจ้าของหรือเป็นส่วนหนึ่งของความสำคัญในทีมงาน ความสำคัญ ในเรื่องวิสัยทัศน์ และการสร้างวัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมในองค์กรสามารถที่จะนำไป

^{๑๖} วินสัน, การผ่อนคลายและยอมรับความเฉื่อยชา, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๑), หน้า ๑๔.

^{๑๗} ซัมบอน, การดูแลสมาชิกในทีมงาน, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒), หน้า ๘๘-๑๐๑.

^{๑๘} โฮป, การสื่อสาร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๑๙๙๕), หน้า ๔๖-๕๐.

ประยุกต์ใช้กับการเป็นผู้นำทีมงานได้เป็นอย่างดีเพื่อจะสร้างทีมงานนั้นให้เกิดเป็นหน่วยของหมู่คณะที่มีความเท่าเทียมกันและผู้นำก็ต้องรู้จักทำตัวเองให้สูงส่งและช่วยให้คนอื่น ๆ ทำเช่นนั้นด้วย^{๓๕}

บुकและวินสัน ได้ให้แนวความคิดว่า “การมีประสิทธิผลของทีมงาน หมายถึง การบรรลุผลการปฏิบัติ ๔ ประการ ได้แก่ นวัตกรรม (Innovation) การปรับตัว (Adaptation) ประสิทธิภาพ (Efficiency) คุณภาพ (Quality) และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน (Satisfaction) กล่าวคือ ระดับของทีมงานมีผลต่อความสามารถในการตอบสนองต่อความต้องการประสิทธิภาพ (Efficiency) ช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรให้น้อยลง คุณภาพ (Quality) ช่วยเพิ่มความคาดหวังของราษฎรความพึงพอใจ (Satisfaction) ช่วยในการรักษาความกระตือรือร้นและข้อผูกพัน โดยการประชุมพบปะกัน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการส่วนตัวของสมาชิก”^{๓๖}

ทอล์กเกอร์ ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า ผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิผลต้องตระหนักถึงทีมงานใหม่ที่มีความแตกต่างไปจากทีมงานที่เติบโตก้าวหน้าแล้วสมาชิกทุกคนต้องมีส่วนร่วม ต้องรู้จักกับคนอื่น ๆ มีการแบ่งความรับผิดชอบและแบ่งงานให้ชัดเจน ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยให้สมาชิกได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ของทีมงาน ก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยแสดงให้เห็นคุณค่าของลำดับขั้นของการพัฒนาและการช่วยทีมงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นคุณค่าของลำดับขั้นของการพัฒนาและการช่วยทีมงาน ซึ่งสามารถแสดงให้เห็นเป็นขั้นๆ ได้ดังนี้

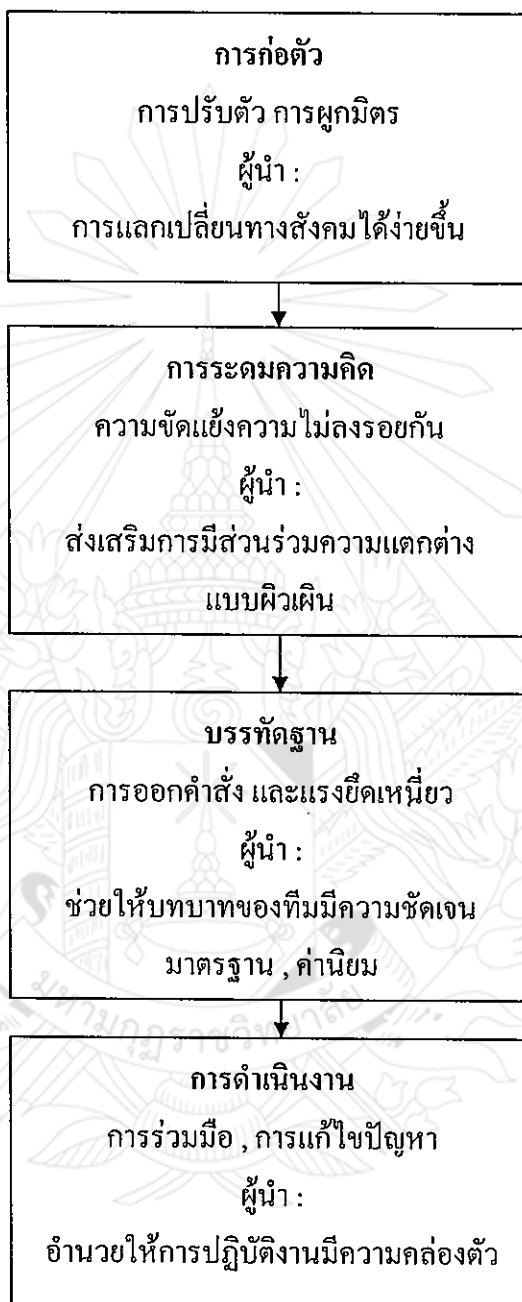
๑. ขั้นการก่อตัว
๒. ขั้นการระดมความคิด
๓. ขั้นบรรทัดฐาน
๔. ขั้นการดำเนินงาน

^{๓๕} โบแมนและเดล, การสร้างทีมงาน, (กรุงเทพฯ : เจริญวิทยาพานิช, ๒๕๕๒), หน้า ๓๔-๔๔.

^{๓๖} บุคและวินสัน, การแบ่งปันอำนาจอย่างแท้จริง, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๑๙๙๕), หน้า ๑๕-๑๖.

จากลำดับขั้นตอน ๔ ขั้น นำมาแสดงเป็นแผนภาพได้ดังนี้

แผนภูมิที่ ๒ แสดงลำดับขั้นตอนของการพัฒนาทีมงาน



จะเห็นได้ว่าการพัฒนาทีมงานจะบรรลุผลสำเร็จได้จำเป็นต้องมีขั้นตอนในการพัฒนา^{๑๑}

^{๑๑} คอเล็กเลอร์, การพัฒนาทีมงาน, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๔-๑๖.

เลียฟอร์ดและสปริตเซอร์ ได้ให้แนวความคิดว่า “วัฒนธรรมทีมงาน (Team Culture) ลักษณะที่สำคัญของการเปลี่ยนแปลงทีมงานก็คือ การพัฒนา ค่านิยม และบรรทัดฐานของทีมงาน บรรทัดฐานของทีมงานคือมาตรฐานในการดำเนินการร่วมกันโดยสมาชิกของทีมงาน และซึ่งนำพฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน ผู้นำจะวางรูปแบบของค่านิยมและบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมของทีมงาน เพื่อกำหนดขอบเขตของพฤติกรรมที่สามารถยอมรับได้และกำหนดกรอบการอ้างอิง ถึงสิ่งที่ถูกหรือผิดค่านิยมทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐาน เป็นจุดเริ่มต้นที่จะพัฒนาการปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ขึ้นระหว่างสมาชิกของทีมงานใหม่ ผู้นำจะส่งเสริมและก่อให้เกิดค่านิยมและบรรทัดฐานมี ๓ แนวทางเป็นเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

๑. เหตุการณ์วิกฤติ (Critical Events)

ค่านิยมและบรรทัดฐานมักเกิดขึ้นได้บ่อยครั้ง เมื่อสมาชิกตอบสนองต่อเหตุการณ์วิกฤติ และเหตุการณ์วิกฤติที่สำคัญก็มักจะนำไปสู่การสร้างค่านิยม บรรทัดฐานและความเชื่อ ที่เป็นแนวทางนำไปสู่พฤติกรรมของสมาชิกในทีมงาน

๒. ความสำคัญอันดับแรก (Primacy)

หมายถึง พฤติกรรมแรกที่เกิดขึ้นในทีมงาน เมื่อมีการสร้างเรื่องราวบางอย่างขึ้นมาเพื่อคาดหมายของทีมงาน เช่น การวางแผนการผลิตก็มักจะมีการถามข้อคิดเห็นของสมาชิกในทีมงาน เพื่อให้สมาชิกในทีมงานได้แสดงความคิดเห็นและจัดสรรความเหมาะสม ผู้นำทีมงานจะต้องพัฒนากระเด็นและส่งให้กับทีมงาน เพื่อทำการอภิปราย และให้สมาชิกในทีมงานได้เสนอวิธีแก้ไขและหาทางเลือกเพื่อให้เราสามารถบรรลุถึงวิธีแก้ปัญหานั้น

๓. สัญลักษณ์และถ้อยแถลงที่ชัดเจน (Symbols and Explicit Statements)

ผู้นำหรือสมาชิกในทีมงานสามารถใช้สัญลักษณ์ รวมทั้งถ้อยแถลงที่ชัดเจน เพื่อค่อยๆ ใส่บรรทัดฐานและค่านิยมของทีมงานเข้าไปเพื่อรักษาการเรียนรู้ และความพยายามที่ละน้อยๆ ทุก ๆ วัน”^๒

คาร์รอนและสปิงค์ ได้ให้แนวความคิดว่า “ความยึดเหนี่ยวของทีมงาน หมายถึง การที่สมาชิกรวมตัวกันและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายร่วม สมาชิกที่มีความยึดเหนี่ยวกันของทีมงานสูงจะมีข้อผูกพันกับเป้าหมายและกิจกรรมของทีมงาน โดยรู้สึกร่วมว่าเขาเข้ามาเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่สำคัญและจะมีความสุข เมื่อทีมงานสำเร็จผล สมาชิกของทีมงานที่มีการรวมกลุ่มกันน้อย จะมีความรู้สึกร่วมกับกิจกรรมของทีมงานน้อย โดยทั่วไปแล้วการรวมกลุ่มกัน

^๒ เลียฟอร์ดและสปริตเซอร์, วัฒนธรรมของทีมงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๘), หน้า ๖๔๓-๖๕๖.

ของทีมงานสามารถพิจารณาได้จากลักษณะที่ดึงดูดของทีมงาน ผู้นำสามารถใช้ปัจจัยหลายอย่างที่จะมีอิทธิพลต่อความยึดเหนี่ยวกันของทีมงาน (Interaction) ยังมีการติดต่อกันมากระหว่างสมาชิกในทีมงานและยังใช้เวลาร่วมกันมากเท่าไร ทีมงานก็ยิ่งมีความยึดเหนี่ยวต่อกันสูงขึ้นมากเท่านั้นเมื่อมีการปฏิสัมพันธ์กันบ่อยๆ สมาชิกก็จะรู้จักกันและยอมอุทิศตัวเพื่อทีมงานมากขึ้น อีกปัจจัยหนึ่งก็คือภารกิจและ เป้าหมายร่วมกัน (Shared Mission and goals) เมื่อสมาชิกในทีมงานเห็นพ้องต้องกันในเรื่องเป้าหมาย และทิศทาง พวกเขา ก็ยังมีความยึดเหนี่ยวต่อกัน เพิ่มมากขึ้น ทีมงานที่มีความยึดเหนี่ยวต่อกันสูงสุดก็ได้แก่ทีมงานที่รู้สึกว่าได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับบางสิ่งที่มีความสำคัญ ปัจจัยตัวที่สามคือ แรงดึงดูดส่วนตัวต่อทีมงาน (Personal attraction) หมายถึง ว่าสมาชิกจะค้นหาพื้นฐานร่วมกันและมีทัศนคติและค่านิยมที่เหมือนกัน และสนุกกับการได้อยู่ร่วมกัน สมาชิกจะพอใจและเคารพซึ่งกันและกัน

นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมขององค์การสามารถมีการแข่งขันกับทีมงานอื่นๆ ความยึดเหนี่ยวกันของทีมงานได้ เพื่อทีมงานมีการแข่งขันกับทีมงานอื่นๆ ความยึดเหนี่ยวกันของทีมงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อทีมงานต้องการจะชนะ ท้ายที่สุดการประสบความสำเร็จของทีมงานและการประเมินที่ได้รับ ความชื่นชอบในการทำงานเป็นทีม โดยบุคคลภายนอกก็จะช่วยเพิ่มความยึดเหนี่ยวต่อกันมากขึ้น เมื่อทีมงานประสบผลที่ตามมาของความยึดเหนี่ยวกันของทีมงาน สามารถตรวจสอบได้ ๒ อย่างคือ ขวัญและการปฏิบัติ จะมีสูงมากขึ้น เนื่องมาจากมีการสื่อสารมากขึ้น มีบรรยากาศที่เป็นมิตรมีความจงรักภักดี มีส่วนร่วมของสมาชิกในการตัดสินใจและการทำกิจกรรมมากขึ้น มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกจะเห็นได้ว่าความยึดเหนี่ยวของทีมงานมีความสำคัญต่อทีมงานมาก”^{๔๓}

ทองคุณ หงส์พันธ์ ได้ให้แนวความคิดว่า ความขัดแย้ง หมายถึง ความเป็นศัตรูหรือเป็นปรปักษ์ต่อกัน โดยที่ฝ่ายหนึ่งจะพยายามที่จะขัดขวาง ความตั้งใจของอีกฝ่ายหนึ่งไม่ให้ไปสู่เป้าหมาย ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติและเกิดขึ้นได้ในทุกๆ ทีมงานและในทุกๆ องค์การ อย่างไรก็ตาม ถ้าความขัดแย้งมีมากเกินไปก็สามารถทำลายให้งานพังได้ทำให้ความสัมพันธ์ต่อกันขาดสะบั้น และทำให้การแลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลที่เป็นต่อการพัฒนาทีมงานและความยึดเหนี่ยวกันของทีมงานต้องสลายไป ในบรรดาทักษะทั้งหลายที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิผล ไม่มีทักษะใดสำคัญไปกว่าการจัดการกับความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับสมาชิกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ระหว่างสมาชิกของทีมงาน หรือระหว่างทีมหนึ่งกับอีกทีมหนึ่ง โดยมีสาเหตุจากการแข่งขันแย่งทรัพยากรที่หายาก เช่น เงิน ข้อมูล ทรัพยากร การแบ่ง

^{๔๓} คาสโตรัสและแซนเตอร์, ความยึดเหนี่ยวกันของทีมงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๘), หน้า ๑๑๕-๑๒๐.

ความรับผิดชอบในงานไม่ชัดเจน การลำเอียงของผู้นำ เป็นต้น ผู้นำทีมงานควรมีรูปแบบในการจัดการความขัดแย้งที่เหมาะสม โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการที่มุ่งทำความพอใจให้กับตนเอง และให้กับอีกฝ่ายหนึ่ง การที่สมาชิกแต่ละคนเข้าถึงวิธีการแก้ไขความขัดแย้ง ได้หรือไม่ มีวิธีวัดได้จาก ๒ มิติ คือ การรุกรานกับการร่วมมือ ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะมีรูปแบบในการจัดการกับความขัดแย้งที่แตกต่างกัน เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะอย่าง ดังรูปแบบต่อไปนี้

๑. รูปแบบการแข่งขัน (Competing Style) ซึ่งสะท้อนถึงการรุกรานเพื่อให้ได้มาบนเส้นทางของตน รูปแบบนี้ควรใช้เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจอย่างรวดเร็ว ในปัญหาที่สำคัญ

๒. รูปแบบการหลีกเลี่ยง (Avoiding Style) ซึ่งไม่ได้สะท้อนถึงการรุกรานหรือการประสาน ร่วมมือกันแต่อย่างใด รูปแบบนี้เหมาะสมมากเมื่อมีปัญหาขึ้นเล็กน้อย และเมื่อไม่มีโอกาสเอาชนะได้

๓. รูปแบบการประนีประนอม (Compromising Style) ซึ่งสะท้อนถึงปริมาณการรุกรานและการร่วมมือกันอย่างปานกลาง รูปแบบนี้เหมาะสมเมื่อเป้าหมายทั้ง ๒ ด้าน มีความสำคัญเท่าๆ กัน และเมื่อฝ่ายตรงข้ามมีอำนาจเท่ากัน และทั้ง ๒ ฝ่ายต้องการทำลายความแตกต่างหรือเมื่อผู้คนจำเป็นต้องมายังจุดแก้ปัญหาชั่วคราวภายใต้ความกดดันเวลา

๔. รูปแบบการโอนอ่อนผ่อนตาม (Accommodation) ซึ่งสะท้อนถึงระดับความร่วมมืออย่างสูง รูปแบบนี้เป็นไปได้ดี เมื่อบุคคลคิดว่าตนผิด เมื่อปัญหามีความสำคัญต่อบุคคลอื่นมากกว่าตัวเอง เมื่อมีการสร้างความน่าเชื่อถือทางสังคมมาใช้ หรือเมื่อมีการรักษาความยืดหยุ่นต่อกันว่ามีความสำคัญยิ่ง

๕. รูปแบบการร่วมมือ (Collabovation) ซึ่งสะท้อนถึงทั้งระดับที่สูงของการรุกรานและการร่วมมือกันรูปแบบนี้ทำให้ฝ่ายทั้ง ๒ ชนะ ถึงแม้ว่าพื้นฐานยังต้องมีการสนทนาและการเจรจาเข้ามาใช้และรูปแบบ

๖. วิสัยทัศน์ (Vision) วิสัยทัศน์เชิงบังคับ (Compelling Vision) สามารถดึงผู้คนให้มาร่วมกันได้ ผู้นำควรให้ความสนใจต่อวิสัยทัศน์ของกลุ่มใหญ่ๆ ขององค์การ ความขัดแย้งจะลดลงเพราะได้เห็นภาพรวมอย่างใหญ่และตระหนักว่าพวกเขาต้องทำงานร่วมกันเพื่อความสำเร็จ

๗. การต่อรอง/การเจรจา (Bargaining/Negotiating) การต่อรองและการเจรจามหาความว่า ฝ่ายต่างๆ ที่เข้าไปพัวพันกับฝ่ายอื่นๆ เพื่อพยายามบรรลุถึงวิธีแก้ไขปัญหา อย่างมีระบบพวกเขาจะพยายามแก้ไขปัญหา โดยใช้เหตุผลและแยกแยะและแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งได้อย่างถูกต้อง วิธีนี้ใช้ได้ผลดีหากแต่ละคนสามารถจัดความเป็นปฏิกิริยส่วนตัวและจัดการกับความขัดแย้งโดยวิธีการอย่างนักธุรกิจ

๘. การไกล่เกลี่ย (Mediation) โดยใช้ฝ่ายที่ ๓ แก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ผู้ไกล่เกลี่ยอาจเป็นผู้ควบคุมดูแล ผู้นำทีมงานคนอื่นๆ หรือใครสักคนที่มาจากแผนกทรัพยากรมนุษย์ผู้ไกล่เกลี่ยสามารถลดความขัดแย้งกับแต่ละฝ่ายและแก้ไขปัญหาลงได้หากว่าวิธีแก้ไขปัญหานั้นไม่สามารถทำให้ทุกๆ ฝ่ายพอใจได้ ฝ่ายต่างๆ อาจจะเต็มใจเลิกการขัดแย้ง และปฏิบัติตามวิธีแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของผู้ไกล่เกลี่ยก็ได้

๙. การอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อ (Facilitating Communication) แนวทางที่มีประสิทธิผลมากที่สุดแนวทางหนึ่งในการลดความขัดแย้งก็คือ ช่วยให้ฝ่ายต่างๆ ที่ขัดแย้งกันสื่อสารกัน อย่างเปิดเผย และสุจริตใจเพราะเมื่อฝ่ายที่ขัดแย้งกัน ได้แลกเปลี่ยนข้อมูลและเรียนรู้กันมากขึ้นเกี่ยวกับอีกฝ่ายหนึ่ง ทำให้ข้อสงสัย ลดน้อยลงและนำไปสู่การทำงานเป็นทีมงาน วิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งอีกวิธีหนึ่งก็คือ ใช้การสนทนาและการเจรจาซึ่งได้กล่าวมาแล้วว่าสามารถที่จะทำให้บุคคลซึ่งมีความแตกต่างกันในเรื่องของความรู้และการยอมรับและการให้ความเคารพต่อกัน แต่มากกว่านั้นต้องให้การมองภาพออกว่าใครเป็นคนถูกหรือใครเป็นคนผิด ฝ่ายต่างๆ ต้องช่วยกันค้นหามุมมอง

วิธีการจัดการกับความขัดแย้งทั้ง ๗ รูปแบบ เป็นประโยชน์อย่างมากในการที่ผู้นำทีมงานจะนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุด^{๔๔}

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน สำหรับผู้วิจัยมีแนวคิดว่าการเรียนรู้ถึงการสร้างทีมงานให้มีประสิทธิภาพอยู่ในองค์การและผู้นำสามารถอำนวยความสะดวกในการบริหารจัดการมากกว่าการรอรายงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทีมงานข้ามหน้าที่เป็นแบบอย่างของโครงสร้าง องค์การแบบเก่าทีมงานตามหน้าที่กับทีมงานที่สร้างขึ้นมากเพื่อแก้ไขปัญหาคหรือเพื่อปรับปรุงกระบวนการและเพื่อวัตถุประสงค์พิเศษ อันเป็นตัวแทนก้าวแรกขององค์การนำไปสู่การสร้างทีมงานอันยิ่งใหญ่ ทีมงานข้ามหน้าที่กัน อาจจะพัฒนาการไปสู่การสร้างทีมงานอำนวยความสะดวกด้วยตนเอง

ความสำเร็จของทีมงานเป็นผลสืบเนื่องมาจาก ผู้นำทีมงานเป็นสำคัญเริ่มต้นจากผู้นำทีมงานที่มีประสิทธิภาพ การเป็นผู้นำทีมงานสภาพแวดล้อมของทีมงาน การทำความเข้าใจกับลักษณะของทีมงาน ตลอดจนรวมถึงลำดับขั้นตอนของการพัฒนาทีมงาน อันมีอยู่ด้วยกัน ๔ ขั้นตอน (๑) ขั้นการก่อตัว (Forming) (๒) ขั้นการระดมความคิด (Storming) (๓) ขั้นบรรทัดฐาน (Norming) และ (๔) ขั้นการดำเนินงาน (Performing)

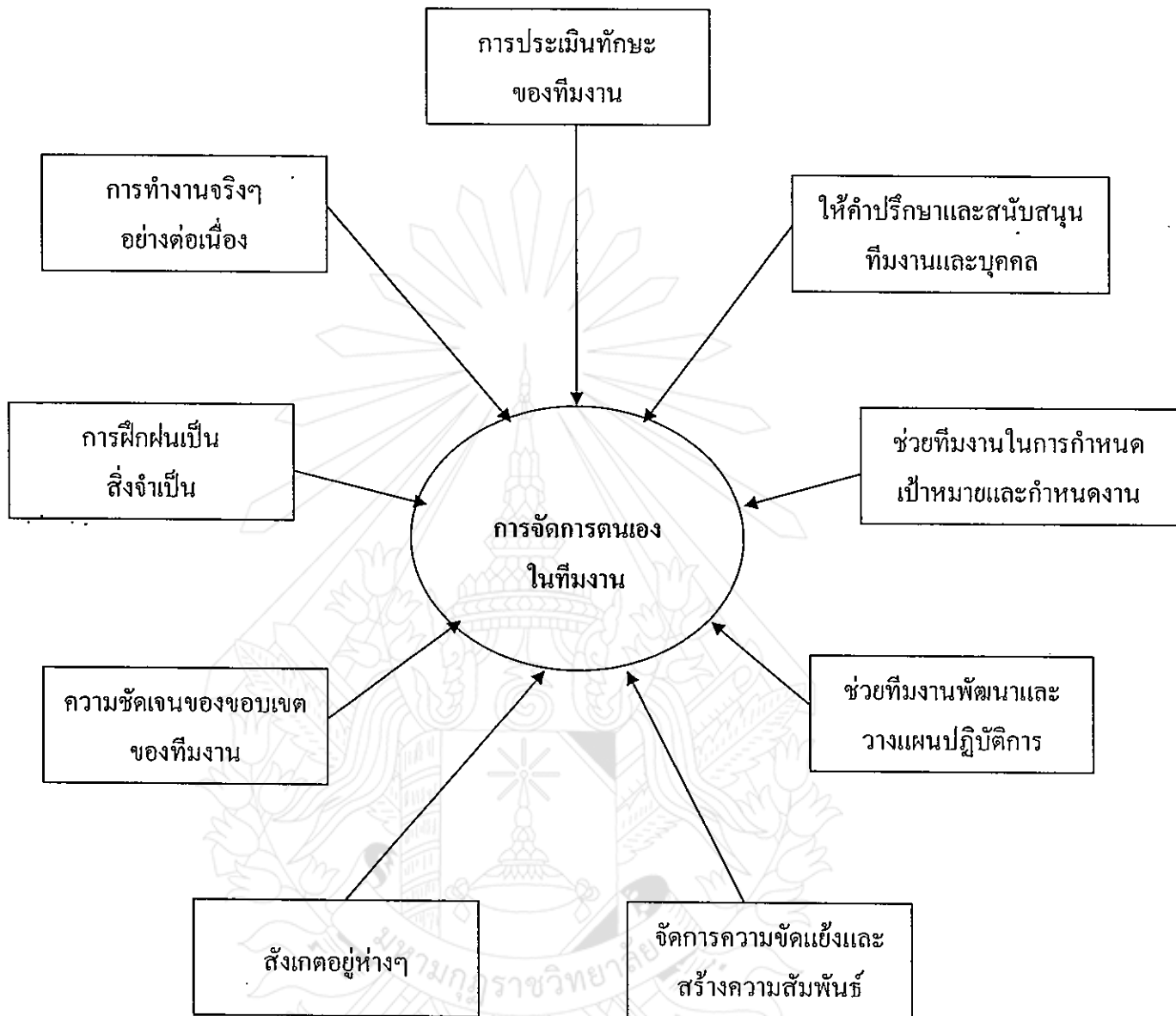
^{๔๔} ทองคุณ หงส์พันธ์, การจัดการกับความขัดแย้งของทีมงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๑.

ทุกๆ ทีมงานมักจะประสบกับความขัดแย้งอันเนื่องมาจากทรัพยากรที่หายาก ความรับผิดชอบ การสื่อสารที่ผิดพลาด ข้อขัดแย้งของเป้าหมาย ความแตกต่างทางสถานภาพ หรือความขัดแย้งเรื่อง บุคลิกภาพ การจัดการกับความขัดแย้ง ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญมากที่สุดของความเป็นผู้นำทีมงาน ผู้นำ จะเผชิญกับความท้าทายที่ยิ่งใหญ่ในการนำทีมงานไปสู่ความเป็นสากลในระดับโลก และไปใน ทิศทางใด ขึ้นอยู่กับว่าเขารู้จักที่จะดึงศักยภาพนั้นๆ ออกมาใช้เต็มที่หรือไม่ และการทำงานนี้เองที่เป็นเครื่องมือที่ดีที่สุดที่จะดึงเอาศักยภาพในตัวมนุษย์ออกมา ได้ให้เห็นในทำนองเดียวกันว่า ปัจจัยในการพัฒนาอยู่ที่การทำงานของคน เพราะการทำงานของคนทำให้เกิดการใช้ ทรัพยากรธรรมชาติและการสะสมทุน นอกจากนั้นการทำงานยังทำให้เกิดองค์การทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองที่นำไปสู่การพัฒนาประเทศ

ดังนั้น ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้าน ได้นำแนวคิดในการทำงานเป็นทีมไปใช้ในการทำงาน ตามหลักอิทธิบาท ๔ แล้วจะสามารถพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานให้อยู่ ในระดับมากได้อย่างแน่นอน

สรุปแนวความคิดของนักวิชาการเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม สรุปได้ว่าการทำงาน เป็นทีม ให้ประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการวางแผนในการทำงานบุคคลในทีมงานต้องมีเป้าหมาย ร่วมกัน มีผู้นำทีมงานที่มีคุณภาพ สมาชิกในทีมงานทุกคนมีความจริงใจต่อกัน จึงจะทำให้สามารถ พัฒนาทีมงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

แผนภูมิที่ ๓ แสดงบทบาทหน้าที่ของภาวะผู้นำในทีมงาน



๒.๑.๖ แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรม

ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ คือ การที่องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและมีศักยภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการที่จะทำให้นุคลากรมีคุณภาพและมีศักยภาพนั้น วิธีการหนึ่งคือการฝึกอบรมได้มีนักวิชาการหลายท่านให้แนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมไว้ว่า “การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและหรือทัศนคติของบุคลากรทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร และเป็นกรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่ ที่อยู่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น”^{๔๔}

บุญญ์ สาทร ได้ให้แนวความคิดไว้ว่าการอบรมเป็นกระบวนการที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และความชำนาญเพื่อวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะขององค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ และเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการทำงานของพนักงานเพื่อให้มีเจตคติ ความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นมีรายละเอียดดังนี้

ในด้านเจตคติ (Attitude) เป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้นในทางสร้างสรรค์ภายหลังการฝึกอบรม เจตคติจะสร้างขึ้นจากการเลียนแบบจากตัวอย่างที่ดีและเกิดจากการฝึกอบรมพนักงานจะเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงเจตคติจากการสังเกตในสิ่งที่ทำ

ด้านความรู้ (Knowledge) ความรู้เป็นส่วนหนึ่งของข้อเท็จจริง ความคิดรวบยอด และวิธีการที่ช่วยให้มองเห็นว่าจะต้องทำอะไรและทำไม ถ้าผู้ฝึกอบรมสามารถเข้าใจงานทั้งหมดและความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับงานได้ดีก็จะมีโอกาสที่ดีที่จะทำงานได้สำเร็จจะต้องเข้าใจหลักการหรือทฤษฎีไปสู่การปฏิบัติโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรม การรู้ว่าควรทำอะไรเป็นสิ่งจำเป็น แต่การที่สามารถประยุกต์ความรู้ได้ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่สุด

ด้านทักษะ (Skills) เมื่อเราประยุกต์ความรู้ไปใช้ เราจะต้องแสดงออกถึงทักษะในด้านต่างๆ อาจเป็นทักษะในด้านเทคนิค ทักษะในด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะในด้านความคิดรวบยอด ทางที่ดีที่สุดในการสอนทักษะ คือให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ปฏิบัติจริงได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติซ้ำๆ คือ หัวใจของการฝึกทักษะ และระหว่างการฝึกควรมีผู้นิเทศก์อย่างใกล้ชิดเพื่อคอยแก้ไขข้อบกพร่องและสร้างความมั่นใจให้กับผู้ฝึกทักษะ”^{๔๕}

น้อย ศิริโชติ ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับความสำคัญของการฝึกอบรมไว้ว่าการฝึกอบรมเป็นกระบวนการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะ เจตคติ ให้กับ

^{๔๔} ธงชัย สันติวงษ์, การบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๗. (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗), หน้า ๔๒๕.

^{๔๕} บุญญ์ สาทร, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๔๒๒.

บุคลากร ได้นำไปปฏิบัติ อันจะช่วยให้การทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

๑. การฝึกอบรมช่วยป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น โดยการสร้างเสริมความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน

๒. การฝึกอบรมเป็นการสร้างเสริมวิทยาการอันทันสมัย ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน เนื่องจากในปัจจุบันวิทยาการต่างๆ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจึงจำเป็นต้องฝึกอบรมเพิ่มเติมอยู่เสมอ

๓. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีช่วยแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้ว โดยการสร้างเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา และฝึกปฏิบัติการแก้ปัญหานั้นๆ

๔. การฝึกอบรมช่วยประหยัดรายจ่าย เนื่องจากการฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จัดขึ้นในระยะสั้น ภายในงบประมาณจำกัด และได้ผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์

๕. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมประสบการณ์โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่องานประจำที่ปฏิบัติอยู่ เนื่องจากการฝึกอบรมใช้ระยะเวลาในการจัดในเวลาหรือนอกเวลาทำงาน

๖. การฝึกอบรม เป็นกรรมวิธีที่ก่อให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากรที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน เนื่องจากการฝึกอบรมเปิด โอกาสให้บุคลากร ได้แลกเปลี่ยนทัศนะซึ่งกันและกัน และก่อให้เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น

๗. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่ช่วยให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาท่าที หรือบุคลิกภาพของตนเองให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

๘. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีที่จะช่วยให้บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความพร้อมในการทำงาน กล้าเผชิญอุปสรรค

๙. การฝึกอบรมเป็นกรรมวิธีสนับสนุนการศึกษาตลอดชีวิต

๑๐. เพิ่ม โอกาสที่จะประสบความสำเร็จ ในระหว่างการฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะได้รับความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น ช่วยลดข้อบกพร่องและเพิ่มคุณค่าให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมเอง ได้เรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนุกกับงาน เมื่อฝึกอบรมแล้วทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถแก้ไขปัญหา และลดความหวาดกลัวหรือไม่มั่นใจได้

๑๑. เพิ่มแรงจูงใจในการทำงานหลังจากฝึกอบรม และได้รับการแนะนำแนวทางการพัฒนาแล้วผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะค้นพบวิธีลดภาระในการทำงาน แต่ได้งานเพิ่มขึ้น และไม่ต้องใช้

ความพยายามมากนั้กในการทำงาน ความสำเร็จที่เกิดขึ้นในการทำงานจะเป็นกำลังใจให้ทำงานมากขึ้น

๑๒. ส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับตนเอง เมื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้นก็มีโอกาสจะได้รับการพัฒนาให้ทำงานพิเศษหรือเลื่อนให้ไปทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๑๓. ปรับปรุงคุณธรรมจริยธรรมให้ดีขึ้น ผลการฝึกอบรมก่อให้เกิดความเข้าใจรักและผูกพันกับหน่วยงานมากขึ้น มองเห็นว่าตนเองมีส่วนสำคัญของหน่วยงานและมีส่วนช่วยให้หน่วยงานมีความสำเร็จได้ เมื่อแต่ละคนมีคุณธรรมจริยธรรมมากขึ้นก็จะทำให้เกิดการรวมเป็นกลุ่มในหน่วยงานที่เพิ่มคุณธรรมจริยธรรมให้กับการทำงานในหน่วยงาน ช่วยให้หน่วยงานประสบความสำเร็จมากขึ้น

๑๔. ผลผลิตเพิ่มขึ้น การผลิตจะมีปัญหาน้อยลง ลดการสูญเสียวัสดุและแรงงาน ผลผลิตมีคุณภาพสูงขึ้น และจะส่งผลดีมาสู่บุคลากรในหน่วยงานและหน่วยงาน โดยตรง

จะเห็นได้ว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อการทำงานมากช่วยทำให้การทำงานมีสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้^{๔๖}

นางนุช วงศ์สุวรรณ ได้ให้แนวความคิดไว้ว่า การปฐมนิเทศจะช่วยให้บุคลากรได้รู้จักองค์การ รู้จักกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การ แนวทางการพัฒนาขององค์การในอนาคต เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในฐานะเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ มองเห็นทิศทางความก้าวหน้าขององค์การและของตนเอง นอกจากนี้ยังมีการจัดฝึกอบรมภายในของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการอบรมเกี่ยวกับวิชาการและวิชาชีพที่ปฏิบัติอยู่ โดยรุ่นพี่จะสอนรุ่นน้องหรืออาจเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญจากภายนอกมาให้ความรู้ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ ความชำนาญและประสบการณ์ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจยิ่งขึ้น^{๔๗}

จากการศึกษาแนวความคิดของนักวิชาการหลายท่าน สำหรับผู้วิจัยมีแนวคิดเกี่ยวกับการฝึกอบรมว่าการฝึกอบรมมีความสำคัญต่อบุคลากรและหน่วยงาน โดยจะช่วยให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ อันจะช่วยในการพัฒนาตนเองและองค์การ ให้เจริญยิ่งขึ้น ในส่วนของคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราชนั้น ได้มีการจัดฝึกอบรมให้กับกรรมการหมู่บ้านทุกคนโดยเฉพาะเมื่อกรรมการหมู่บ้านเข้ามาทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จะได้รับการปฐมนิเทศกรรมการหมู่บ้านใหม่ เพื่อที่ ต้องการให้กรรมการหมู่บ้านได้มีความรู้เรื่องต่างๆ ไปของ

^{๔๖} น้อย ศิริโชติ, เทคนิคการฝึกอบรม, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๔), หน้า ๖-๗.

^{๔๗} นางนุช วงศ์สุวรรณ, การปฐมนิเทศ, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๒), หน้า ๑๘๕.

คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้เข้าใจลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบ ตลอดจนเป้าหมายของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการฝึกอบรม เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีความรู้ความเข้าใจ ในบทบาทหน้าที่ของตน มีความมั่นใจในการทำงานมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ช่วยให้การทำงานสำเร็จ เพื่อเป็นสิ่งนำทางทำให้การทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านมีสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับมากบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สรุปแนวคิดของนักวิชาการ เกี่ยวกับแนวคิดการฝึกอบรมสรุปได้ว่า การฝึกอบรมเป็นกระบวนการที่จัดขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อหาทางให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม หรือทัศนคติของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น ช่วยในการทำงานมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๒ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน

๒.๒.๑ ทฤษฎีอิทธิบาท ๔

อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการทำงานให้สำเร็จ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ตรัสรู้แล้วทรงนำหลักอิทธิบาท ๔ นี้มาสอนชาวโลกให้รู้จักจริงและนำไปใช้ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

จากหนังสือพระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง^{๕๖} ได้กล่าวถึงอิทธิบาทวิภังค์ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ

๑. ภิกษุในศาสนานี้ เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร
๒. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร
๓. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร
๔. เจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร

จากข้อความข้างต้น ได้มีผู้อธิบายอิทธิบาท ๔ ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า อิทธิบาทแยกเป็น อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ บาท แปลว่า ฐานเชิงรอง ดังนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่ารากฐานแห่งความสำเร็จ ซึ่งมี ๔ อย่างคือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๕๗}

^{๕๖} กรม. การศาสนา, พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎกวิภังค์คัลปกรณ์, เล่มที่ ๓๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๑), หน้า ๘๕-๘๗.

^{๕๗} พุทธทาสภิกขุ, การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๕๐.

พระธรรมปิฎก ได้อธิบายว่า อิทธิบาท แปลว่า ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ (ฤทธิ์หรือความสำเร็จ) หรือธรรมที่เป็นเหตุให้ประสบความสำเร็จ หรือแปลง่ายๆ ว่าทางแห่งความสำเร็จมี ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) และวิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) แปลให้จำง่ายตามลำดับว่า มีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝั ใ้ปัญญาสอบสวน^{๕๐}

อิทธิบาทนั้นพระพุทธเจ้าตรัสพัวพันไว้กับเรื่องสมาธิ เพราะอิทธิเป็นข้อปฏิบัติที่ทำให้เกิดสมาธิ และนำไปสู่ผลสำเร็จที่เป็นจุดหมายของสมาธิ สมาธิเกิดจากอิทธิบาทข้อใด ก็มีชื่อเรียกตามอิทธิบาทข้อนั้น โดยนัยนี้จึงมีสมาธิ ๔ ข้อ คือ

๑. ฉันทสมาธิ สมาธิที่เกิดจากฉันทะ หรือสมาธิที่มีฉันทะเป็นใหญ่
๒. วิริยสมาธิ สมาธิที่เกิดจากวิริยะ หรือสมาธิที่มีวิริยะ หรือสมาธิที่มีวิริยะเป็นใหญ่
๓. จิตตสมาธิ สมาธิที่เกิดจากจิตตะ หรือสมาธิที่มีจิตตะเป็นใหญ่
๔. วิมังสาสมาธิ สมาธิเกิดจากวิมังสา หรือสมาธิที่มีวิมังสาเป็นใหญ่^{๕๑}

อนึ่งสมาธิเหล่านี้ จะเกิดมีควบคู่ไปด้วยกันเป็นความเพียรพยายามที่เรียกว่า ปธานสังขาร ปธานสังขารแปลว่าสังขารที่เป็นตัวความเพียร หรือความเพียรที่เป็นเครื่องปรุงแต่ง ขอแปลง่ายๆ ว่าความเพียรที่เป็นแรงสร้างสรรค์

สมาธิเกิดจาก ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา หรือจากคามมีใจรัก พากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝั ใ้ปัญญาสอบสวน ได้อย่างไร มีแนวความเข้าใจดังนี้

๑. ฉันทะ ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใ้รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากใ้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่ายๆ ว่ารักงานและรักจุดหมายของงาน พุดใ้ลึกลงไป ในทางธรรมว่า ความรักความใ้ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึง ได้ด้วยการกระทำนั้น อยากใ้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงามที่ประณีต ที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากใ้ภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้น เกิดมีเป็นจริงขึ้น อยากทำใ้สำเร็จผลตามจุดมุ่งหมายที่ดีงามนั้น

ความอยากที่จะเป็นฉันทะนี้ เป็นคนละอย่างกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพเสวย หรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่งซึ่งเรียกว่าเป็นตัณหา ความอยากของฉันทะนั้นใ้เกิด

^{๕๐} พระธรรมปิฎก, ธรรมเครื่องให้ถึงอิทธิ, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๘-

๕๐.

^{๕๑} ถึ.ม. ๑๕/๑๑๕๐/๓๔๓.

ความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมัน หรือพูดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับโสมนัสเป็นความจำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไป เป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชม เมื่อได้สิ่งนั้นมาให้เสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่ พองขยายของตัวตนเป็นความจำชื่นใจที่เส้าหมองหมกหมักตัว กัดกินกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงเหวนกักร้าวเสียดายและหวั่นกลัวหวาดระแวง

เมื่อเด็กเล็กๆ คนหนึ่งอยู่ตามลำพัง เด็กนั้นอาจกำลังเขียนภาพอย่างประณีตบรรจงด้วยใจรัก ตั้งใจให้ภาพนั้นดีงามสมบูรณ์ที่สุด หรืออาจกำลังเอาของเล่นที่เป็นชิ้นส่วนมาต่อกันเข้าเป็นรูปร่างต่างๆ อย่างระมัดระวังให้เรียบร้อยดีที่สุดในรูปร่างที่หมายใจไว้วันนั้น เด็กนี้มีความสุขเมื่องานเขียนหรืองานต่อชิ้นส่วนนั้นดำเนินไปด้วยดี มีความสำเร็จทีละน้อยๆ ไปเรื่อยๆ ยิ่งเมื่อการเขียนหรือต่อชิ้นส่วนนั้นเสร็จสิ้นบรรลุจุดหมาย เขาจะดีใจมีความสุขมากอาจถึงโกลดเด็น

เด็กนี้ทำงานนั้นด้วยจิตใจแน่วแน่ ตั้งมั่น พุ่งตรงต่อจุดหมายเขามีความสุขด้วยงานและความสำเร็จของงานนั่นเอง เป็นความสุขที่มีใจเกิดจากการเสพเสวยรสสิ่งใด ไม่จำเป็นต้องอาศัยอามิสตอบแทน และไม่จำเป็นต้องมีใครอื่นมากอดคอกอดชมพะนอตัวตนของเขา คือ ไม่ต้องอาศัยรางวัลทั้งที่เป็นกามและที่เป็นภพ แต่เมื่อทำสำเร็จแล้วเขาอาจอยากเรียกให้ใครๆ มาดู หรือเอาภาพนั้นไปอวด (เพื่อแผ่) ให้คนอื่นได้ชื่นชมกับความดีงามความประณีตสมบูรณ์ของภาพหรือรูปที่เขาต่อชิ้นนั้นบ้าง

ในกรณีเช่นนี้ ถ้าผู้ใหญ่ที่ดูหรือรับการอวดนั้นจะแสดงความชื่นชมต่อความดีงามสมบูรณ์ของภาพหรือสิ่งนั้นด้วย หรือแสดงความเอาใจใส่ต่อคุณค่าของสิ่งนั้นตามสมควร หรือเสริมบ้ำงว่าน่าทำอย่างนี้อีก และหนุนให้ทำดียิ่งขึ้นไป ก็น่าจะเป็นการถูกต้องเพียงพอ แต่การที่จะชมหรือเอาใจใส่เกินเลยไปจนกลายเป็นการหันจากความดีงามความสำเร็จของงานไปเป็นการพะนอ (ความยึดมั่น) ใน ตัวตนของเด็กในรูปใดรูปหนึ่ง น่าจะไม่ใช่เป็นการถูกต้อง เพราะจะกลายเป็นการแปรฉันทะของเด็กให้กลายเป็นตัณหา เปลี่ยนจากกุศลธรรม เป็นอกุศลธรรมไป อาจเป็นการสร้างนิสัยเสียให้แก่เด็ก คือเมื่อเกิดมีฉันทะขึ้นเมื่อใด ก็จะเกิดตัณหาตามมาด้วย ทำให้ฉันทะของเด็กนั้นเป็นปัจจัยของตัณหาสืบไป การฝึกรบมเด็กในลักษณะเช่นนี้ คงจะมีอยู่มีใช่น้อยถ้าสังคมเป็นเช่นนี้ คนที่จะมีความสุขได้ด้วยฉันทะจะมีน้อยลงและคนที่จะมีความสุขได้ต่อเมื่อมีการสนองตัณหา จะมีจำนวนมากขึ้น และสังคมก็จะเดือดร้อนมากขึ้น

การที่เด็กอยากชวนคนอื่นมาชื่นชมสิ่งที่พบเห็นหรืออยากอวดแสดงนั้น ไม่จำกัดเฉพาะสิ่งที่เป็นความสำเร็จของเด็กเองเท่านั้น แต่จะมีต่อสิ่งทั้งหลายโดยทั่วไป ทั้งที่เป็นของมนุษย์ปรุงแต่ง

และที่เป็นธรรมชาติ แม้แต่เม็ดหินกรวดทรายใบหญ้า และแมลงเล็กๆ ที่เขามองเห็นความงดงาม สมบูรณ์แฝงอยู่ ความรู้สึกเช่นนี้จะเห็นได้ไม่ยากแม้ในผู้ใหญ่ทั่วไป เมื่อมองเห็นธรรมชาติอันงดงาม ผลงานที่ประณีตน่าชื่นชม การแสดงออกของคนซึ่งทำได้อย่างยอดเยี่ยมสมบูรณ์เป็นต้น คนมักจะอยากชวนคนอื่นให้มาดูมาชมมาสร้างความรู้สึกร่วมกันที่ตนได้รับด้วย ในการที่เขาชวนใครๆ นั้น เขามิได้ต้องการจะเสกเสวยอะไร หรือจะเอาอะไรเพื่อตนเอง คนที่ได้มองเห็นคุณค่าความจริงแท้ของธรรม ก็จะมีความรู้สึกทำนองเดียวกันนี้ อันทำให้ธรรมมีคุณสมบัติเป็น เอหิปัตติโก คือชวนให้เชิญกันมาดู

ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมเสียสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เจ้าขุนนาง เศรษฐี พราหมณ์ คนหนุ่มสาวมากมายในพุทธกาล ยอมสละวัง ทรัพย์สมบัติและโลกาภิสมภมาขายออกบวชได้ ก็เพราะเกิดฉันทะในธรรม เมื่อได้สดับทราบบ้างคำสอนของพระพุทธเจ้าแม่คนทั้งหลายที่ทำงานด้วยใจรักก็เช่นเดียวกัน เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่หวั่นพะวักกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่นมั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไม่ช้าน ไม่สาย ฉันทสมาธิจึงเกิดขึ้น โดยในนี้ และพร้อมนั้นปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒. วิริยะ ความเพียร ได้แก่ ความอาจหาญ แก้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากยิ่ง มีอุปสรรคหรืออาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปี เท่านี้เดือน เขาก็ไม่ท้อถอยกลับเป็นสิ่งที่ทำท้อที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ

ตัวอย่างเช่น นักบวชนอกศาสนาหลายท่าน ในสมัยพุทธกาลเมื่อศึกษาพุทธธรรมแล้วเลื่อมใสชอบรรพชาอุปสมบท ครั้นได้รับทราบว่ามีผู้เคยเป็นนักบวชนอกศาสนาจะต้องประพฤติวัตรทดสอบตนเองก่อน เรียกว่าอยู่ปริวาส (ตติยปริวาส) เป็นเวลา ๔ เดือน ใจก็ไม่ท้อถอย กลับกล้าเสนอตัวประพฤติวัตรทดสอบเพิ่มเป็นเวลาดัง ๔ ปี ส่วนผู้ขาดความเพียร อยากรบรรลุความสำเร็จเหมือนกันแต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลานานเป็นปีก็หมดแรงถอยหลังถ้าอยู่ระหว่างปฏิบัติก็ฟุ้งซ่าน จิตใจวุ่นวาย ปฏิบัติได้ผลยาก คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง ฟุ้งตรงต่อจุดหมาย สมาธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓. จิตตะ ความมีจิตจจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ ความมีจิตผูกพัน จจ่อ เผื่อคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง คนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุ่ยง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกาย การแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรจะเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจจ่อฝักใฝ่อุทิศตัวอุทิศใจให้เช่นนี้ ย่อมทำให้สามารถเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน่ แนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะกิจนั้น เรียกว่าจิตตสมาธิ พร้อมนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔. วิมังสา ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหา เหตุผล และตรวจข้อข้อย่อยน เกินเลยบกพร่อง หรือขัดข้อง เป็นต้น ในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิ ซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากเหตุอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ผลคราวนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้น ถ้าองค์ประกอบนี้ออกเสียจะเป็นอย่างไร ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทนจะเกิดผลอย่างไร ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ

ในการปฏิบัติธรรมก็ชอบพิจารณาใคร่ครวญสอบสวนเช่นว่า ธรรมข้อนี้ๆ มีความหมายอย่างไร มีความมุ่งหมายอย่างไร ควรใช้ใน โอกาสอย่างไร ควบคู่สัมพันธ์กับข้อธรรมอื่นข้อใด ปฏิบัติคราวนี้ไม่ค่อยก้าวหน้า อินทรีย์ใดอ่อนไป อินทรีย์ใดเกินไป คนในสมัยปัจจุบันอยู่ในสภาพอย่างนี้ ขาดแคลนธรรมข้อใดมากจะนำธรรมข้อนี้เข้าไปควรใช้วิธีอย่างไร ควรเน้นความหมายด้านไหน เป็นต้น

การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตให้คอยกำหนดและติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดใจตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวกและมีกำลังเรียกว่า เป็น วิมังสาสมาธิซึ่งก็จะมมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ

ความจริงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ เกื้อหนุนกันและมักมาด้วยกันเช่น เกิดฉันทะมีใจรักแล้วก็ทำให้พากเพียร เมื่อพากเพียรก็เอาใจจจ่อใฝ่ใจอยู่เสมอ และเปิดช่องให้กับปัญญาพิจารณาไตร่ตรองแต่ที่แยกพิจารณาแต่ละข้ออย่างนี้ก็คือด้วยถือเอาภาวะที่เด่นเป็นใหญ่ เป็นตัวนำ เป็นตัวชักจูงข้ออื่นฯ ในแต่ละกรณี ตัวอย่างเช่น เมื่อฟังธรรมด้วยกัน คนหนึ่งชอบศึกษาธรรมฟังด้วยความรักความพอใจในธรรม อยากรู้อยากเข้าใจธรรมให้ยิ่งขึ้นไป (หรือแม้เพียงแต่ชอบใจธรรมที่แสดงในคราวนั้น

หรือชอบผู้แสดงคราวนั้น) จึงฟังด้วยจิตใจแน่วแน่ก็มีฉันทะเป็นตัวเด่นชักนำสมาธิและกุศลธรรมอื่นๆ

อีกคนหนึ่งมีนิสัยหรือความรู้สึกเกิดขึ้นในขณะนั้นว่า เมื่อพบอะไรที่ฟังทำก็ต้องสู้เอาชนะ ต้องเข้าเผชิญและทำให้สำเร็จจึงฟังด้วยความรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายจะต้องพยายามเข้าใจให้ได้ก็มี วิริยะเป็นธรรมเด่น

อีกคนหนึ่ง มีนิสัยเอาใจใส่รับผิดชอบ ไม่ว่าจะอะไรที่ตนเกี่ยวข้องก็ต้องใส่ใจเอาจิตจดจ่อติดตาม จึงตั้งใจฟังเอาจิตติดตามเนื้อความไป ก็มีจิตตะเป็นใหญ่

อีกคนหนึ่ง คิดจะตรวจสอบว่าธรรมที่แสดงนั้นจริงหรือไม่ ดีหรือไม่ หรือจะค้นหาเหตุผลในธรรมที่ฟัง ฟังไปก็คิดใคร่ครวญพิจารณาสอบสวน จึงนิ่งแน่วแน้อยู่กับธรรมที่ฟังก็มีวิมังสาเป็นใหญ่ด้วยเหตุนี้ บางแห่งท่านจึงเรียกอิทธิบาท ๔ นี้ว่าเป็นอิทธิคติหรืออิทธิปไตย ๔ โดยกำหนดเอาภาวะที่เป็นใหญ่ เป็นหัวหน้าในกรณีนั้นๆ สาระของการสร้างสมาธิตามหลักอิทธิบาท ก็คือเอางาน สิ่งที่ทำ หรือจุดหมายที่ต้องการเป็นอารมณ์ของจิตแล้วปลุกเร้าระดมฉันทะ วิริยะ จิตตะ หรือวิมังสา เข้านำหนุนสมาธิก็เกิดขึ้นและมีกำลังแข็งแกร่ง ช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

โดยนัยนี้ในการปฏิบัติธรรมที่ดีในการเล่าเรียนศึกษา หรือประกอบกิจการงานอื่นใดก็ดี เมื่อต้องการสมาธิเพื่อให้กิจที่ทำนั้นดำเนินไปอย่างได้ผลดีก็พึงปลุกเร้าและชักจูงอิทธิบาท ๔ อย่างนี้ให้เกิดเป็นองค์ธรรมเด่นนำขึ้นสักข้อหนึ่ง แล้วสมาธิความสุข ความสบายใจและการทำงานที่ได้ผลก็เป็นอันหวังได้เป็นอย่างมากว่าจะเกิดมีตามมาเองพร้อมกันนั้น การฝึกสมาธิหรือการปฏิบัติธรรมส่วนหนึ่งก็จะเกิดขึ้นในห้องเรียน ในบ้าน ในทุ่งนา ในที่ทำงาน และในสถานที่ต่างๆ แห่ง

ตัวอย่างเช่น เมื่อจะสอนวิชาใดวิชาหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ครูก็ทำตนเป็นกัลยาณมิตร โดยอาจชี้แจงให้นักเรียนเห็นคุณค่าความดีของวิชานั้นหรือเรื่องราวนั้น ให้มองเห็นว่าวิชานั้นมีประโยชน์อย่างไร อาจเป็นประโยชน์ของตัวผู้เรียนเองเกี่ยวกับการหางานทำ การได้รับผลตอบแทน หรือความเจริญก้าวหน้าในชีวิต เป็นต้น (ใช้โลภะเป็นปัจจัยแก่ฉันทะ) ก็ได้ หรือถ้าจะให้ดีควรเป็นประโยชน์ของส่วนรวม เช่น ความเกื้อกูลแก่เพื่อนมนุษย์ (ฉันทะบริสุทธิ์) ก็ได้จนทำให้นักเรียนเกิดความรักความพอใจอยากเรียนเพราะอยากรู้วิชานั้น เรียกว่าปลุกฉันทะให้เกิดขึ้น หรืออาจปลุกเร้าในแง่ที่เป็นสิ่งท้าทายสติปัญญาความสามารถ ทำให้เกิดความเข้มแข็งก็กักที่จะเรียน หรือกล่าวถึงตัวอย่างการกระทำสำเร็จของผู้อื่น ให้เกิดกำลังใจผู้ เป็นต้น เรียกว่าปลุกเร้าวิริยะขึ้นมา หรืออาจปลุกเร้าในแง่ของความรู้สึกเกี่ยวกับหน้าที่หรือความรับผิดชอบ ให้เห็นความเกี่ยวข้องและความสำคัญของเรื่องนั้นต่อชีวิตหรือต่อสังคม เช่น เรื่องเกี่ยวกับภัยอันตรายและความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งแม้นักเรียนจะมิได้ชอบมิได้รักเรื่องนั้น แต่ก็เอาใจใส่ตั้งจิตจดจ่อเรียนอย่างแน่วแน่ เรียกว่า

ทำจิตตะให้เกิดมีขึ้น หรือครูอาจสอนตามแนวของการสำรวจตรวจสอบสืบสวนทดลองหรือค้นคว้าหาเหตุผล เช่น ตั้งเป็นปัญหาหรือคำถามเป็นต้น ซึ่งทำให้นักเรียนต้องใช้วิมังสานักเรียนก็จะเรียนอย่างมีสมาธิได้เหมือนกัน เรียกว่าใช้วิธีแห่งวิมังสา

ยิ่งถ้าครูจับลักษณะนิสัยของนักเรียนได้ แล้วปลูกเร้าอิทธิบาทข้อที่ตรงกับลักษณะนิสัยอย่างนั้น ก็ยิ่งดีหรืออาจปลูกอิทธิบาทหลายๆ ข้อไปพร้อมกันก็ได้ นอกจากนี้ ผู้เรียนหรือผู้ทำงานที่ฉลาดอาจใช้โยนิโสมนสิการปลูกเร้าอิทธิบาทขึ้นมาใช้สร้างผลสำเร็จได้ด้วยตัวเอง ขอบกข้อความจากบาลีมาเป็นเครื่องทบทวนความเข้าใจเริ่มตั้งแต่ความหมายของคำว่า ‘อิทธิ’ ไปทีเดียว อิทธิ แปลว่า ความสำเร็จ : “คำว่า อิทธิ หมายความว่า ความสำเร็จความสัมฤทธิ์ การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี การได้จำเพาะ การถึง สมบัติ การถูกต้อง การประจักษ์แจ้ง การบำเพ็ญให้ถึงพร้อมซึ่งธรรมเหล่านั้น”^{๕๓}

อิทธิ แปลว่า ฤทธิ์ อย่างที่เรียกว่า อิทธิปาฏิหาริย์ : “ภิกษุทั้งหลาย อิทธิเป็นไฉน? (กล่าวคือ) ภิกษุในธรรมวินัยนี้ ย่อมประกอบฤทธิ์ต่างๆ ได้มากมายหลายอย่าง คนเดียวเป็นหลายคนก็ได้ หลายคนเป็นคนเดียวก็ได้ ทำให้ปรากฏก็ได้ ทำให้หายไปได้ ทะลุ ฝา กำแพง ภูเขา ไปได้ไม่ติดขัดเหมือนไปในที่ว่างก็ได้ ผุดขึ้นค้ำลงแม้ในแผ่นดินเหมือนในน้ำก็ได้ เดินบนน้ำไม่แตกเหมือนเดินบนดินก็ได้ เหาะไปในอากาศเหมือนนกก็ได้ ใช้มือจับต้องลูกค้ำพระจันทร์ พระอาทิตย์ ซึ่งมีกำลังฤทธิ์เดชมากมายถึงเพียงนี้ก็ได้ ใช้อำนาจทางกายหรือพรหมโลกก็ได้ นี้เรียกว่า อิทธิ”

“ภิกษุทั้งหลาย อิทธิบาทเป็นไฉน? มรรคาใด ปฏิปทาใด ย่อมเป็นไปเพื่อการได้อิทธิ เพื่อประสบอิทธิ มรรคา ปฏิปทานี้ เรียกว่า อิทธิบาท”

“อิทธิบาททาวนา (การเจริญอิทธิบาท) เป็นไฉน? ภิกษุใน ธรรมวินัยนี้ ย่อมเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิและปรานสัจจาร ย่อมเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิและปรานสัจจาร ย่อมเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปรานสัจจาร ย่อมเจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิและปรานสัจจาร นี้เรียกว่าอิทธิบาททาวนา”^{๕๔}

“ภิกษุทั้งหลาย หากว่าภิกษุอาศัยฉันทะจึงได้สมาธิ จึงได้ภาวะที่จิตมีอารมณ์หนึ่งเดียว นี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ; ภิกษุนั้นยังฉันทะให้เกิดขึ้น พยายามระดมความเพียร ประคับประคอง ตั้งจิตไว้เพื่อความไม่เกิดขึ้นแห่งอกุศลธรรมอันชั่วร้ายที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อละอกุศลอันชั่วร้ายที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อความเกิดขึ้นแห่งกุศลธรรมทั้งหลายที่ยังไม่เกิดขึ้น เพื่อความตั้งอยู่ได้ ไม่เลือนหาย เพื่อภิชโยภาพ เพื่อความไพบูลย์ เพื่อความเจริญเต็มบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมทั้งหลายที่เกิดขึ้นแล้ว เหล่านี้

^{๕๓} อภิธรรมปิฎก วิสุทธิมคค อกุจกถา เล่มที่ ๓๕ หน้า ๕๐๘/๒๕๓.

^{๕๔} สังยุตติกนิคาย มหาวรรค ๔๘.

เรียกว่า ปธานสังขาร ฉันทะนี้ด้วย ฉันทสมานีนี้ด้วย ปธานสังขารเหล่านี้ด้วย นี้เรียกว่า อธิธัมมที่ประกอบด้วยฉันทสมานี (สมานีที่เกิดจากฉันทะ) และปธานสังขาร (ความเพียรสร้างสรรค์)

“หากภิกษุอาศัยวิริยะ จึงได้สมาธิ จึงได้ภาวะที่จิตมีอารมณ์หนึ่งเดียวนี้เรียกว่า วิริยะสมาธิ วิริยะนี้ด้วย วิริยะสมาธินี้ด้วยปธานสังขารเหล่านี้ด้วย นี้เรียกว่าอธิธัมมที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิ และ ปธานสังขาร

“หากว่าภิกษุอาศัยจิตตะ จึงได้สมาธิ จึงได้ภาวะที่จิตมีอารมณ์หนึ่งเดียว นี้เรียกว่า จิตตสมาธิ จิตตะนี้ด้วย จิตตสมาธินี้ด้วยปธานสังขารเหล่านี้ด้วย นี้เรียกว่าอธิธัมมที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิและปธานสังขาร”

“หากว่าภิกษุอาศัยวิมังสา จึงได้สมาธิ จึงได้ภาวะที่จิตมีอารมณ์หนึ่งเดียว นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ วิมังสานี้ด้วย วิมังสาสมาธิและปธานสังขาร”

“ปฏิบัติทำให้ถึงอธิธัมมภาวนาเป็นไหน? มรรคามีองค์ ๘ ประการอันเป็นอริยะนี้แหละ กล่าวคือ สัมมาทิฐิ ฯลฯ สัมมาสมาธิ นี้เรียกว่า ปฏิบัติทำให้ถึงอธิธัมมภาวนา”

“ภิกษุทั้งหลาย อธิธัมม ๔ อย่างเหล่านี้ เจริญแล้ว ทำให้มากแล้ว ย่อมเป็นไปเพื่อการไปจากที่มีไฉฝัง (มีไฉจุคหมาย) สู่อันเป็นฝั่ง (คือจุคหมาย)”

การเจริญสมาธิอย่างสามัญ หรือฝึกสมาธิโดยใช้สติเป็นตัวนำ

การฝึกสมาธิด้วยอธิธัมม ๔ นั้น ตามปกติได้ใช้กับงานหรือการประกอบกิจต่างๆ เช่น การเล่าเรียนและกิจการทั้งหลายซึ่งมีความก้าวหน้าหรือความสำเร็จของงานหรือกิจนั้นๆ เป็นเป้าหมายให้แก่อธิธัมม ทำให้เกิดแรงความเพียรประกอบการที่เรียกว่าปธานสังขารขึ้นมาพุ่งเล่นไปสู่เป้าหมายนั้น จึงพาให้เกิดสมาธิคือหุนน ให้จิตตั้งมั่นแน่วแน่ได้ แต่ในการดำเนินชีวิตประจำวันทั่วไปที่คนเราสัมพันธ์กับอารมณ์ซึ่งเพียงผ่านไปๆ เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มีเฉยหรือดำรงอยู่ตามสภาพ ย่อมไม่มีฐานที่ตั้งตัวหรือทำการของอธิธัมม ในกรณีเช่นนี้องค์ธรรมที่จะใช้เป็นเครื่องชักนำหรือฝึกให้เกิดสมาธิก็คือ องค์ธรรมพื้นฐานที่เรียกว่าสติ เพราะสติเป็นเครื่องดึงและกุมจิตไว้กับอารมณ์ คือ สิ่งที่มีเกี่ยวข้องและกิจที่ต้องทำในเวลานั้น ดังได้กล่าวแล้วข้างต้นว่าสติเป็นที่พึ่งพำนักของใจ การสมาธิด้วยอาศัยสติเป็นหลักแยกได้เป็น ๒ วิธีใหญ่ คือ

๑. การฝึกเพื่อใช้งานทางปัญญาหรือมุ่งประโยชน์ทางปัญญาได้แก่ การใช้สตินำทางให้แก่ปัญญาหรือทำงานร่วมกับปัญญา โดยคอยจับอารมณ์ส่งเสนอให้ปัญญาพิจารณา (พูดอีกอย่างหนึ่งว่า สติดึงหรือกุมจิตอยู่กับอารมณ์แล้วปัญญาก็พิจารณาหรือรู้เข้าใจอารมณ์นั้น) ตามวิธีฝึกแบบนี้สมาธิไม่ใช่ตัวเน้น แต่พลอยได้รับการฝึกไปด้วยพลอยจริยไปด้วยเองพร้อมกับที่พลอยช่วยส่งเสริมการใช้ปัญญาให้ได้ผลดียิ่งขึ้นด้วย การฝึกแบบนี้ได้แก่วิธีการส่วนใหญ่ของสติปัฏฐาน ซึ่งได้แสดง

หลักการทั่วไปไว้แล้วในตอนที่ว่าด้วยสัมมาสติข้างต้น และเรียกได้ว่าเป็นการเจริญสมาธิในชีวิตประจำวัน

๒. การฝึกเพื่อสร้างสมาธิล้วนๆ หรือมุ่งลึกไปในทางสมาธิเพียงด้านเดียว ได้แก่ การใช้สติคอยจับอารมณ์ไว้ให้จิตอยู่กับอารมณ์นั้น ไม่คลาตจากกันหรือตรงจิตให้อยู่กับอารมณ์ที่กำลังกำหนดนั้นเรื่อยไป เป็นวิธีการที่เน้นสมาธิโดยตรง แม้หากบางครั้งจะใช้ปัญญาบ้างก็เพียงเล็กน้อยก็เป็นส่วนประกอบ เช่น เพียงคิดพิจารณารู้ไปตามที่จำๆ มา ไม่มุ่งหยังถึงตัวสภาวะ การฝึกแบบนี้ได้แก่ส่วนสาระสำคัญของวิธีฝึกแบบที่ ๔ คือ การเจริญสมาธิอย่างเป็นแบบแผน

สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส ได้อธิบายอิทธิบาทคือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ซึ่งเป็นหลักอันใกล้เคียงกับหลักการพึ่งตนเอง แต่แสดงให้เห็นว่าพึ่งตนเองอย่างไร ทำอย่างไรจึงจะสำเร็จ ซึ่งคำว่า อิทธิ นอกจากจะแปลว่าสำเร็จแล้ว ยังแปลว่า ฤทธิ์ของมนุษย์ที่แสดงได้จะ โดยวิธีทางวิทยาศาสตร์หรือจิตตศาสตร์ก็ตามซึ่งต้องอาศัยหลักอิทธิบาท ๔

สุชีพ ปุญญานุภาพ (๑๕๔๑ : ๑๕) ได้ให้คำแปลของอิทธิบาท ๔ ไว้ ๒ ทาง คือ ทางหนึ่งแปลว่าข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงฤทธิ์ (Basis of Psychic Power) อีกอย่างหนึ่งแปลว่า ข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จ (Law of Success)

ดังนั้นสรุปได้ว่า อิทธิบาท ๔ หมายถึง ข้อปฏิบัติให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ มีอยู่ ๔ อย่าง คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝึกใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

หลักการทำงานโดยใช้อิทธิบาท ๔ นี้ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้มานานแล้วทั้งในการศึกษาและปฏิบัติงานทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกขธรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแผ่ศาสนาแก่ชาวโลกจนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง แม้ว่าพระองค์ปรินิพพานแล้วถึง ๒๕ ศตวรรษ การทำงานของพระพุทธองค์นั้นจะมีการตั้งความประสงค์ไว้ล่วงหน้า แล้วใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำสิ่งนั้นให้บรรลุความประสงค์ เช่น ตอนเสด็จออกผนวช ก็ทรงตั้งความประสงค์ไว้ว่าจะแสวงหาทางพ้นทุกข์จะทรงสอนศาสนา ก็ทรงตั้งความมุ่งหมายไว้ว่าทรงสอนให้ผู้ฟังรู้จริงเห็นจริง หลักอิทธิบาท ๔ นี้ พระองค์ทรงทำงานได้ผลเป็นที่พอพระทัยแล้วจึงทรงวางเป็นสูตรไว้ให้พวกเราได้ศึกษา^{๕๕}

ปกติแล้วบุคคลจะมีอิทธิบาทในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการทำงานใดๆ โดยไม่รู้สีกตัวมีระดับมากน้อยต่างกัน คนที่มีเขาข้อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่

^{๕๕} พ.อ. ปิ่น มุกกันต์, จุดเริ่มต้นของการทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๕), หน้า

ใคร่ครวญอยู่เสมอ นี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาทสี่ประการเป็นการปฏิบัติธรรมโดยไม่รู้ตัว^{๔๖} ซึ่งคุณธรรม ทั้งสี่ประการนี้ ถ้าผู้ใดปฏิบัติให้ครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้นั้นจะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ เป็นคฤหัสถ์หรือ บรรพชิตก็ตาม ย่อมประสบสิ่งที่ตนประสงค์อย่างไม่เหลือวิสัย นัยตรงกันข้ามถ้าทำงานสิ่งใดด้วยความไม่พอใจ ใจไม่รักงานแล้วความเกียจคร้านก็ตามมา ความเอาใจใส่ก็ไม่มี ความไตร่ตรอง พิจารณาก็ไม่เกิดในสิ่งนั้นๆ แม้จะมีใครตักเตือนแนะนำสั่งสอนก็ไม่เชื่อฟัง ไม่ยอมทำตาม อาจ กลายเป็นคนหัวคื้อ ใจด้าน ทำงานงูๆ ปลาๆ จับๆ จดๆ ก็ปรากฏว่าล้มเหลวทำอะไรไม่สำเร็จแม้ อย่างเดียว นี่เป็นโทษของการขาดอิทธิบาทธรรมนั่นเอง^{๔๗}

ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)

จากหนังสือพระไตรปิฎก กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธาน สัจจารดังนี้

ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสัจจาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำฉันทะให้เป็นอธิบดี แล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้เรียกว่า ฉันทสมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกัน บาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภความเพียร ประคอง จิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิดพยายามปรารภ ความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาปสูญความภิชัยยิ่ง ความ ไพบูลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธาน สัจจาร

ฉันทสมาธิและปธานสัจจารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อม ถึงซึ่งอันนับว่า ฉันทสมาธิปธานสัจจาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านี้ ฉันทะ เป็นใจน

ความพอใจ การทำความพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำ ความฉลาด ความพอใจในธรรมนี้ เรียกว่า ฉันทะ

สมาธิ เป็นใจน

^{๔๖} พุทธทาสภิกขุ, โภธิปักขิยธรรม, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖-๔๑.

^{๔๗} พุทธทาสภิกขุ, อิทธิบาทเป็นการปฏิบัติธรรม, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๘), หน้า

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริย์ สมาธิพละ สัมมาสมาธิ อันใดนี้ เรียกว่า สมาธิ

ประธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารถนาความเพียรทางใจ ความขะมักเขม้น ความบากบั่น ความตั้งหน้า ความพยายาม ความอดสาหะ ความทนทาน ความเข้มแข็ง ความหมั่น ความก้าวไป อย่างไม่ทอดทิ้งความไม่ทอดทิ้งฉันทะ ความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดี วิริยะ วิริยทริย์ วิริยะพละ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ประธานสังขาร

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว เข้าไปถึงแล้วด้วยดี เข้ามาถึงแล้ว เข้ามาถึงแล้วด้วยดี เข้าถึงแล้ว เข้าถึงแล้วด้วยดี ประกอบแล้วด้วยฉันทะ สมาธิและประธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยฉันทสมาธิประธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่าอิทธิ ได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้งัง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่าอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า เจริญอิทธิบาท

จากข้อความข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

พระธรรมปิฎก ได้อธิบายว่า ฉันทะ ได้แก่ความมีใจรักในสิ่งที่ทำและพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นๆ ให้สำเร็จอยากให้งานนั้นบรรลุถึงจุดหมาย พุดง่าย ๆ ว่า รักงานและจุดหมายของงาน พุดให้ลึกลงไปในทางธรรมว่าความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ ซึ่งเป็นจุดหมายของสิ่งที่กระทำหรือซึ่งจะเข้าถึงได้ด้วยการกระทำนั้น อยากให้สิ่งนั้นๆ เข้าถึงหรือดำรงอยู่ในภาวะที่ดีที่งดงาม ที่ประณีตที่สมบูรณ์ที่สุดของมัน หรืออยากให้อาหารที่งามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นๆ เกิดมีเป็นจริงขึ้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้น ความอยากที่เป็นฉันทะนี้เป็นคนละอย่างกันกับความอยากได้สิ่งนั้นๆ มาเสพเสวยหรืออยากเอามาเพื่อตัวตนในรูปใดรูปหนึ่ง ซึ่งเรียกว่าตัณหา ความอยากของฉันทะนั้น ให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อเห็นสิ่งนั้นๆ งานนั้นๆ บรรลุความสำเร็จเข้าถึงความสมบูรณ์ อยู่ในภาวะอันดีงามของมันหรือพุดแยกออกไปว่า ขณะเมื่อสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมาย ก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิ่มใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำบรรลุจุดหมายก็ได้รับ โสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจ ที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ส่วนความอยากของตัณหาให้เกิดความสุขความชื่นชมเมื่อได้สิ่งนั้นมาให้ตนเสพเสวยรสอร่อย หรือปรนเปรอความยิ่งใหญ่

พองขยายของตัวตน เป็นความน่าชื่นใจที่เสรีามองหมกตัวก็คั่นกักตนไว้ในความคับแคบ และมักติดตามมาด้วยความหวงแหนห่วงกังวลเศร้าเสียตายและหวั่นกลัวหวาดระแวง^{๔๔}

ถ้าสามารถปลุกเร้าให้ฉันทะเกิดขึ้นอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้น ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้น ของงานนั้น ไม่หวั่นพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอไม่ชานไม่ส่าย ฉันทะสมาธิจึงเกิดขึ้น โดยนัยนี้ และพร้อมนั้นประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดตาม ควบคู่มาด้วย

ปิ่น มุทุกันต์ ได้ให้ความเห็นว่า จุดเริ่มต้นของการทำงานอยู่ที่ใจ ตามความเข้าใจของคนทั่วไปเอาการ “ลงมือ” เป็นการเริ่มต้นนั้นความจริงยังไม่ถูกแท้ ที่ถูกแล้วต้อง “ลงใจ” ก่อน “ลงมือ” พุดง่าย ๆ คือทำใจเราเองเสียก่อน ความมุ่งหมายคือทำใจให้เกิดฉันทะคือมีความรักงานหรือพอใจกับงานที่จะทำ เมื่อใจรักแล้วจะได้ทำด้วยความเต็มใจและบุคคลจะเกิดความรักในงานนั้นต่อเมื่อได้เห็นผลงานว่า ถ้าทำงานนี้แล้วจะได้อะไร ถ้าไม่ทำจะเกิดผลเสียหายอย่างไร เมื่อเห็นผลได้ผลเสียแล้ว ฉันทะย่อมจะเกิดขึ้น^{๔๕} ส่วนวิชัย โสสุวรรณจินดา ได้อธิบายถึงความพอใจในงาน คือ ภาวะการมีอารมณ์ในทางบวกที่เกิดขึ้นจากการประเมินประสบการณ์ในงานของบุคคล ความพอใจในงานจะส่งผลถึงขวัญของบุคคลอันเป็นพลังผลักดันต่อการทำงานในอนาคต^{๔๖} วิญญู อัครารักษ์ ได้ให้ความเห็นว่า การที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความรักและความพึงพอใจในการทำงานของตนและสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถนั้น จะต้องดำเนินการ ดังนี้

๑. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ เพื่อที่จะให้ผู้บังคับบัญชปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาจะต้องทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ทั้งนี้รวมถึงว่าองค์การนั้นจะต้องเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวร

๒. สภาพที่ทำงานที่ดี สภาพที่ทำงานที่ดีก็เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งในการที่จะทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพได้

^{๔๔} พระธรรมปิฎก, ฉันทะ, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒-๘๔๔.

^{๔๕} ปิ่น มุทุกันต์, จุดเริ่มต้นของการทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๗๕.

^{๔๖} วิชัย โสสุวรรณ จินดา, ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่, (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, ๒๕๓๒), หน้า ๓๔-๓๕.

๓. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่า สิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์อย่างแท้จริง เราก็ตั้งใจทำงานสิ่งนั้นยิ่งกว่างานที่ไม่มี ประโยชน์

๔. วัตถุประสงค์ที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นการทำงานอะไรก็ตาม ถ้าหากเรารู้ว่า สิ่งที่เราทำนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายและมีประโยชน์^{๖๐}

พระธรรมวิสุทธิธารจารย์ ได้ให้ความเห็นว่า “ในการทำงานนั้นย่อมมีอุปสรรคอยู่หลายอย่าง ที่สำคัญคือความเบื่อหน่ายขึ้นเช่นนี้แล้ว จะปรากฏว่างานที่ง่ายก็กลายเป็นยาก งานน้อยก็กลายเป็น มาก งานเบาก็กลายเป็นหนัก เกิดความวุ่นวาย ที่สุดก็ท้อทึงทำไม่สำเร็จต้องเดือดร้อนในภายหลัง ในทางตรงกันข้ามถ้ามีความรักงานแล้ว งานที่น่าเบื่อก็จะกลายเป็นงานที่สนุกสนาน ที่ยากก็ กลายเป็นง่าย ดังนั้นจึงควรสร้างฉันทะความพอใจในงานเป็นเบื้องต้นแรกเสียก่อนสอดคล้องกับ เป็ล่ง ศรี อิงคินันท์ ที่กล่าวว่า บุคคลเมื่อมีความพอใจในการทำงานจะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และ เต็มใจที่จะอุทิศเวลา ร่างกายและความคิดของตนเอง เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังจะช่วยบอกแนวโน้มปรากฏการณ์อันเกิดจากการเป็นปฏิบัติอย่างถูกต้องด้วย^{๖๑} และปรียา พร วงศ์อนุตร โรจน์ (ม.ป.ป. : ๑๓๐) ยังได้กล่าวในทำนองเดียวกันว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจ จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จ และเป็นไปตาม เป้าหมายของ องค์กร”^{๖๒}

สรุปได้ว่า ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) หมายถึง คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอ เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพฤติกรรมแสดงถึงการมีความรักในงานที่ทำ มีความพอใจ มีความรู้สึกจริงใจ มีความผูกพัน รู้สึกว่างานที่ทำอยู่นั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมีคุณค่ามีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และต่อองค์กร เพื่อให้การทำงานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

^{๖๐} วิญญู อัครารักษ์, จุดเริ่มต้นของการทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๑๓-๑๑๔.

^{๖๑} พระธรรมวิสุทธิธารจารย์, ทางแห่งความสำเร็จ, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ม.ป.ป., ๒๕๒๘), หน้า ๒๕-๒๘

^{๖๒} ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์, จิตวิทยาอุตสาหกรรม, (กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ , ม.ป.ป., ๒๕๒๕), หน้า ๑๓๐.

วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)

จากหนังสือพระไตรปิฎก กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ดังนี้

ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำความเพียรให้เป็นอธิบดี แล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่าวิริยสมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิชัยโยธิง ความไพบูรณ์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้วสภาวะธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

วิริยสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า วิริยสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมานินทรีย์ สมานิพละ สัมมาสมาธิ อันใดนี้ เรียกว่า สมาธิ

ปธานสังขาร เป็นไฉน

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขาร

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยวิริยะ สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่าอิทธิ ได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่าเจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าเจริญอิทธิบาท^{๖๔}

จากข้อความข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

พระธรรมปิฎก ได้อธิบายว่า “ความเพียรได้แก่ความอาจหาญแกล้วกล้ำบากบนันก้าวไปใจสู้ไม่ย่อท้อ ไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การ

^{๖๔} กรมการศาสนา, พระไตรปิฎกเรื่อง ภาษาไทยฉบับหลวงพระอภิธรรมปิฎก วิภังค์ค
ปกรณ์ เล่ม ๓๕, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๒๑), หน้า ๔๘-๕๑.

บรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้ว แม้ได้ยินว่าจุดหมายนั้นจะลุล่วงได้ยากนักมีอุปสรรคมาก หรือ อาจใช้เวลายาวนานเท่านี้ปี เท่านี้เดือน เขาก็ไม่ทอดอถอย กลับเห็นเป็นสิ่งท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ ได้ทำให้สำเร็จ ส่วนผู้ขาดความเพียร อยากบรรลุความสำเร็จเหมือนกัน แต่พอได้ยินว่าต้องใช้เวลา เป็นปีก็หมดแรง ถอยหลัง คนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตาม จิตใจจะแน่วแน่ มั่นคง พุ่งตรงต่อจุดหมาย สมารถก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิ พร้อมทั้งมีประธาน สังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน”^{๖๔}

พระเทพวิสุทธิญาณ ได้อธิบายว่า วิริยะแปลว่าความเพียรประกอบความดี มีความ ขยันหมั่นเพียรไม่ทอดธุระ เป็นเครื่องพยุลงความพอใจไม่ให้ทอดอถอยในการทำงาน เพราะทำงานทุก ชนิดมักจะง่ายตอนคิด แต่มักจะติดตอนทำ จึงจำเป็นต้องใช้ความเพียรพยายามเรื่อยไป จนกว่าจะ สำเร็จตามความพอใจที่ปลูกไว้ในเบื้องต้น ดังพระพุทธนิพนธ์ตรัสเตือนไว้ว่า “วายเมเถว ปุริโส ยาว อตถสส นิปปทา เกิดเป็นคนควรพากเพียรเรื่อยไป จนกระทั่งสำเร็จจุดที่ประสงค์”^{๖๕} ส่วน เซวง เพ็ญ จันทร ได้กล่าวว่า วิริยะนี้มีความจำเป็นมากสำหรับการปฏิบัติงานทุกอย่างทุกด้าน ไม่ย่อท้อ รวมถึง ความกล้า ความเพียรนี้มีได้หมายความว่าทำงานไม่หยุด แต่หมายถึงกำลังใจสูงกว่าข้ออ้างที่จะเลี่ยง การงาน ถ้าจำเป็นต้องหยุดก็หยุดได้แต่ในใจนั้นยังกระตือรือร้นที่จะทำงานนั้น

พ. สุวรรณ ได้อธิบายว่า “วิริยะหรือความเพียรนี้ เป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลังงานในการ ทำกิจต่างๆ มีลักษณะแสดงให้เห็นว่าคนๆ นั้นเป็นคนรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน ไม่ทอดทิ้ง กิจการงาน ดำเนินการงานที่คิดว่าจะทำ นับเป็นผู้ไม่เบื่องาน เมื่อมีงานมาถึงก็รีบทำโดยไม่ชักช้า มี ความกระตือรือร้นในการทำงาน ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง ผู้มีลักษณะทั้งหมดที่กล่าวมานี้ย่อมได้ชื่อ ว่ามีวิริยะหรือมีความเพียร ซึ่งสามารถประสบความสำเร็จในทุกกิจการ ส่วนที่มีนิสัยเกียจคร้าน หนักไม่เอาเบาไม่สู้ ชอบผลัดวันประกันพรุ่ง มักหาเหตุมาอ้างแก้ตัว เพื่อไม่ต้องทำงานจนคิดเป็น นิสัย ย่อมเอาดีกับใครลำบาก อาชีพการงานย่อมย่ำอยู่กับที่ตั้งหลักฐานไม่ได้”^{๖๖} และปิ่น มุกกันต์ กล่าวในทำนองเดียวกันว่า ความเกียจคร้านเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จ โดยปกติคนเกียจคร้านเป็น คนขลาด คนกลัว ส่วนคนมีวิริยะเป็นคนกล้า คือกล้าสู้กับความยากลำบากและเหตุธรรมชาติ เพื่อ ทำงานให้เสร็จสิ้นไป งานทุกอย่างจำเป็นต้องใช้ความเพียร ส่วนงานอย่างใดจะต้องใช้ความเพียร

^{๖๔} พระธรรมปิฎก, ความเพียร, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๗), หน้า ๘๕-๘๖.

^{๖๕} พระเทพวิสุทธิญาณ, เครื่องพยุลงความพอใจ, (กรุงเทพฯ : โอเดียนส โตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๗๕-๘๕.

^{๖๖} พ.สุวรรณ, คุณธรรมที่ก่อให้เกิดพลัง, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๕๗.

มากนักเพียงใด ย่อมแล้วแต่ความมากน้อยหรือความยากง่ายของงานนั้น งานใดเล็กน้อยหรือมีความยุ่งยากมาก ผู้ทำก็ยิ่งต้องมีความเพียรมากจึงจะสำเร็จได้”^{๖๔}

ทองคุณ หงส์พันธ์ ได้กล่าวว่า การฝึกหัดตนให้เป็นคนขยันขันแข็ง และมีความเพียรพยายาม อาจฝึกได้ดังต่อไปนี้

๑. ให้เป็นคนที่ชอบนิสัย “ทำเดี๋ยวนี้” สิ่งใดที่สามารถทำได้จึงรีบทำทันทีในวันนี้ ไม่ปล่อยให้ข้ามวัน

๒. มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ถ้าเราสามารถพบว่าเราขาดขวัญหรือกำลังใจเราก็ควรที่จะตั้งความหวังของเราเอง หมั่นคิดว่าเวลาที่ผ่านไปมีประโยชน์ ไม่ปล่อยให้เวลาผ่านไปโดยเปล่าประโยชน์

๓. รู้จักศิลปะในการทำงาน รักงานที่ทำ และมีความอดทนในการทำงาน มีความเพลิดเพลินในการทำงาน

๔. ไม่อ้างเหตุใดๆ เพื่อจะได้ไม่ต้องทำงาน เช่น อ้างว่ายังเชาอยู่ คำแล้ว คีแล้ว ควรจะพักผ่อน ฯลฯ ผู้ที่ขยันขันแข็งย่อมสละเวลาให้กับงานแม้จะล่วงเลยชั่วโมงทำงาน หรือบางคนก็ชอบเอางานไปทำต่อที่บ้าน

๕. ฝึกความกระตือรือร้น และลงมือทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง ไม่เฉื่อยชา จะหยุดทำงานชั่วขณะก็เพื่อพักผ่อน”^{๖๕}

วิเชียร รักการ กล่าวว่า “ความเพียรเป็นลักษณะของอุตสาหกรรม คือ ความพยายามอย่างเข้มแข็งเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ความอุตสาหกรรมนั้นจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้ ความพยายามมีมานะบางบัน ความอดทนไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคใดๆ ความกระตือรือร้นและความจริงจังในการทำงาน และความมีระเบียบวินัย ส่วนบุญทัน ดอกโรตอง ได้ให้ความหมายของความขยันว่า คือ การพากเพียรพยายามในการที่จะทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จ แม้ว่าจะเหน็ดเหนื่อยสักเพียงไรก็ตามหรือมีความตั้งใจที่จะทำงานสม่ำเสมอ ควรใช้เวลาทำงานมากกว่าเวลาพักผ่อน มีความอดทนและงานจะสำเร็จได้ด้วยความขยันหมั่นเพียร รวมทั้งพร้อมที่จะทำงานด้วยความอดทนเพื่อส่วนรวม ความขยันขันแข็งจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างชาติ และความขยันขันแข็งนั้นจะต้องสร้างเป็นอุดมการณ์ขึ้นมาเพื่อเผยแพร่อุดมการณ์และความขยันขันแข็งไปทั่ว

^{๖๔} พ.อ. ปิ่น มุทุกันต์, ความเกียดกร้านเป็นมารร้ายแห่งความสำเร็จ, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๒๖), หน้า ๑๘๗.

^{๖๕} ทองคุณ หงส์พันธ์, การฝึกงานให้มีความเพียร, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๑), หน้า ๓๕๗.

ประเทศ เนื่องจากความขยันขันแข็งเป็นองค์ประกอบสำคัญทำให้ชาติมีอยู่มีกิน ความขยันหมั่นเพียรจึงเป็นหลักสำคัญยิ่งในการพัฒนาประเทศ ซึ่งถ้าทุกคนมีความขยันกันอย่างแท้จริง ย่อมจะยังประโยชน์ให้สำเร็จแก่ชาติบ้านเมืองอย่างแท้จริง ส่วนบุคคลที่มีความขยันหมั่นเพียร ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นของบุคคลนั้น”^{๑๐}

สรุปได้ว่า วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) หมายถึง คณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพฤติกรรมที่มีลักษณะเป็นคนที่ทำงานด้วยความเข้มแข็ง ขยันและอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ไม่ปล่อยเวลาให้ล่วงเลยโดยเสียเปล่า มีความกระตือรือร้นต่อการทำงานสอดคล้องกับแนวทางหรือทิศทาง ที่คณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช กำหนดเพื่อความสำเร็จของหน่วยงาน

จิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)

จากหนังสือพระไตรปิฎก กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขารดังนี้

ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดี แล้วจึง ได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่า จิตตสมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตได้ ทำความเพียร เพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภิชโยยิ่ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

จิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนับว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉน

^{๑๐} วิเชียร รักการ, องค์ประกอบของความเพียร, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕),

จิต มโน มานัส ฯลฯ มโนวิญญาณธาตุที่สมกัน อันใด นี้เรียกว่า จิต สมาธิ เป็นโณ
 ความตั้งอยู่แห่งจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่าสมาธิ ปธานสังขาร เป็นโณ
 การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขาร
 ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบแล้วด้วยจิต สมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้
 ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่าอิทธิ ได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความ
 ได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้งัง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่าอิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ์ สัญญาขันธ์ สังขารขันธ์ วิญญาณขันธ์ของบุคคลผู้บรรล
 ธรรมเหล่านั้น

คำว่า เจริญอิทธิบาท ได้แก่ ข้อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้นด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า
 เจริญอิทธิบาท^{๖๑}

จากข้อความข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

พระธรรมปิฎก ได้อธิบายว่า ความคิดจดจ่อหรือเอาใจใส่ฝึกฝ ได้แก่ ความมีจิต
 ผูกพันจดจ่อเฝ้าเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหน ถ้าจิตตะเป็น ไปอย่างแรงกล้าใน
 เรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไรเรื่อง
 อื่นๆ ไม่สนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องนั้นงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจัดทำเรื่องนั้น งานนั้น ชล
 ง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืน ไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งเนื้อแต่งตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจ เรื่องอื่น
 เกิดขึ้นใกล้ๆ บางทีก็ไม่รู้ ทำจนลืมวันลืมคืน ลืมกินลืมนอน ความมีใจจดจ่อเช่นนี้ข้อมนำให้สมาธิ
 เกิดขึ้น จิตจะแนแนบสนิทในกิจที่ทำ มีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกเป็นจิตตสมาธิ พร้อมกัน
 นั้นก็เกิด ปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย^{๖๒}

พุทธทาสภิกขุ ได้อธิบายว่า จิตตะในเรื่องอิทธิบาท หมายถึงกำลังจิตกำลังสมาธิหรือคุณภาพ
 ของจิต คุณภาพส่วนที่พึงปรารถนาของจิตเรียกว่ากำลังจิต หรือกำลังสมาธิ ซึ่งเลยเพ่งเล็งไปแก่ส่วน
 ที่อบรมดีแล้วคือจิตที่อบรมดีแล้ว เดินมาถูกทางแล้วจึงจะมีคุณสมบัติแล้วมีกำลังมหาศาลของมัน^{๖๓}
 ส่วน ปีน มุกกันต์ ได้อธิบายว่า จิตตะแปลว่า คิดถึงงาน ซึ่งบอกความหมายได้หลายคำ เช่น ความ
 สนใจ ความใฝ่ฝัน ความตั้งใจ ความใส่ใจ ความเอาใจใส่ เป็นต้น คนที่มีจิตตะเป็นคนที่ไม่ปล่อย

^{๖๑} กรมการศาสนา, การเจริญอิทธิบาท, (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๑), หน้า
 ๒๕๔-๒๕๘.

^{๖๒} พระธรรมปิฎก, จิตตสมาธิ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๓.

^{๖๓} พุทธทาสภิกขุ, คุณภาพของจิต, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๒), หน้า ๓๖.

ปลงละเลิกกับงานของตน คอยตรวจตรางานอยู่เสมอ การงานจึงไม่บกพร่อง จิตตะจึงมีประโยชน์ที่
กำจัดเสียซึ่งความประมาทเลินเล่อ^{๗๔}

คนบางคนเป็นแบบมีจิตตะลักษณะเป็นคนเอาใจจดจ่อ ถ้ามีอะไรที่เข้าเกี่ยวข้องกับตัวเขา
เรียกว่าเป็นเรื่องของเขาแล้ว จะเอาใจจดจ่อไม่ทอดทิ้ง อย่างนี้เป็นลักษณะของคนที่มีความรับผิดชอบ
(พระธรรมปิฎก) ซึ่งความรับผิดชอบนี้อาจกล่าวได้ว่ามีประเด็นสำคัญอยู่ ๓ ข้อ ข้อแรกจะต้อง
ระมัดระวังตั้งใจใช้กำลังเพื่อสร้างประโยชน์แต่ฝ่ายเดียว ให้ได้ทั้งประโยชน์ตนทั้งประโยชน์
ส่วนรวม พร้อมกันนั้นก็จะต้องคอยป้องกันและแก้ไขอยู่ตลอดเวลา มิให้ความเสียหายเกิดขึ้น และ
ข้อสาม ซึ่งเป็นข้อสำคัญอย่างยิ่งจะต้องพยายามสร้างเสริมกำลังนั้นให้หนักแน่นมั่นคงและทวีขึ้น
ซึ่งมีทางทำได้หลายทาง ทางที่เหมาะสมอย่างหนึ่งก็โดยพยายามทำประโยชน์เสียสละเพื่อผู้อื่นและ
ส่วนรวมให้มากขึ้น การปฏิบัติงานด้วยความเสียสละอย่างนั้น ยิ่งกระทำมากเท่าใด จะช่วยให้เกิด
ความสามารถและความเชี่ยวชาญขึ้นเท่านั้น ทั้งเมื่อเคยชินกับการประพฤติปฏิบัติความดีแล้ว ก็
จะสามารถป้องกันความชั่วและความเสื่อมเสียทั้งปวง ได้อย่างดีที่สุดด้วย และนอกจากนี้ ชม ภูมิภาค
ได้กล่าวถึงความ รับผิดชอบในการทำงานว่าเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีต่อระบบงาน ซึ่งถือว่าเป็น
ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง กล่าวคือ เพื่อเอาใจใส่ต่องานที่ได้ปฏิบัติงานอยู่ คอยหาทางให้งานของ
ตนก้าวหน้า ป้องกันไม่ให้ขาดตกบกพร่องในงานที่ตนรับผิดชอบอยู่^{๗๕}

สรุปได้ว่า จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) หมายถึง คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบและการเอาใจใส่ต่องานที่ได้
ทำอยู่ มีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ยัง
มีความมุ่งมั่นมีความรอบคอบ รู้จักหน้าที่และทำงานในหน้าที่ได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้บรรลุผลสำเร็จ
ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)

จากหนังสือพระไตรปิฎก กล่าวถึง การเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธาน
สังขาร ดังนี้

ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาท อันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไร

ถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดี แล้วจึงได้สมาธิ ได้เอกัคคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่า วิมังสา
สมาธิ ภิกษุนั้นทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อป้องกัน
บาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียรประคองจิตไว้

^{๗๔} พ.อ. ปิ่น มุทุกันต์, จิตที่คิดถึงงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๑๘๔.

^{๗๕} พระธรรมปิฎก, จิตตะลักษณะ, (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, ๒๕๘๐), หน้า ๑๗.

ทำความเพียร เพื่อละบาปอกุศลที่เกิดขึ้นแล้ว ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียรเพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายามปรารภความเพียร ประคองจิตไว้ ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ ความไม่สาบสูญ ความภยโยยยิ่ง ความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์ แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่า ปธานสังขาร

วิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนับว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านี้ วิมังสา เป็นไฉน

ปัญญา กิริยาที่รู้ชัด ฯลฯ ความไม่หลง ความวิจิตรธรรม สัมมาทิฏฐิ อันใด นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิ เป็นไฉน

ความตั้งอยู่ในจิต ฯลฯ สัมมาสมาธิ อันใด นี้เรียกว่าสมาธิ

การปรารภความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขาร

ภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ฯลฯ ประกอบด้วยวิมังสา สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้

คำว่าอิทธิ ได้แก่ความสำเร็จ ความสำเร็จด้วยดี การสำเร็จ การสำเร็จด้วยดี ความได้ ความได้อีก ความถึง ความถึงด้วยดี ความถูกต้อง ความกระทำให้แจ้ง ความเข้าถึงซึ่งธรรมเหล่านั้น

คำว่าอิทธิบาท ได้แก่ เวทนาขันธ สัญญาขันธ สังขารขันธ วิญญาณขันธของบุคคลผู้บรรลुธรรมเหล่านั้น

คำว่าเจริญอิทธิบาท ได้แก่ ย่อมเสพ เจริญ ทำให้มาก ซึ่งธรรมเหล่านั้น ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าเจริญอิทธิบาท^{๑๖}

จากข้อความข้างต้น ได้มีผู้อธิบายเพิ่มเติมดังนี้

พระธรรมปิฎก ได้อธิบายว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้น ในกิจที่ทำ รู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก คนมีวิมังสาชอบคิดค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากอะไร ทำไมจึงเป็นอย่างนี้ ถ้าเพิ่มองค์ประกอบนี้เข้าไปแทน จะเกิดผลอย่างไร ลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้ว ไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมายเป็นเพราะอะไร จะ

^{๑๖} กรม. การศาสนา, วิมังสาสมาธิปธานสังขาร, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา), ๒๕๒๑, หน้า ๒๕๗-๒๕๘.

แก้ไขจุดไหน ฯลฯ การคิดหาเหตุผลและสอบสวนทดลองอย่างนี้ ย่อมช่วยรวมจิตใจให้คอยกำหนด และติดตามเรื่องที่พิจารณาอย่างติดแจตตลอดเวลา เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แน่นอนดิ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วอกแวก และมีกำลัง เรียกว่าเป็นวิมิงสาสมาธิ ซึ่งก็จะมีประธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย^{๓๗}

พระเทพวิสุทธิญาณ ได้อรรถาธิบายว่า “วิมิงสาแปลว่า ความตรึงตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ หมายความว่าใช้ปัญญาสอดส่องเทียบเคียงเปรียบเทียบทั้งเหตุทั้งผลในความดีต่างๆ ที่ตนกระทำมาแล้ว คือย้อนกลับไปดูว่าตนได้ทำเหตุ ปลูกจันทะใช้วิริยะ ได้ตั้งจิตตะในการนั้นๆ ไว้มากน้อยเท่าไร แล้วได้ผลกำไร เมื่อบุคคลพิจารณาสอบสวนการกระทำของตนด้วยตน ก็ย่อมเข้าใจตนเอง สามารถปรับตนเองให้ทำงาน ได้ถูกต้อง”^{๓๘}

ปิ่น มุทุกันต์ ได้ให้ความหมายว่า “ยอดสุดของวิธีทำงานให้สำเร็จรวมอยู่ในอิทธิบาทข้อสุดท้ายนี้ ไม่ใช่สักแต่ว่าทำ คนเราถึงจะรักงานเท่าไร บากบั่นปานใดและเอาใจใส่อยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ถึงค้างอาคูลจนได้เพราะแม้แต่กระบวนการทำงานสำเร็จไปแล้ว แต่ผลงานก็ไม่เรียบร้อย ต้องทำกันใหม่ซ้ำไป เข้าลักษณะที่ว่าทำเสร็จแล้วแต่งานมันไม่สิ้นสุด”^{๓๙} ส่วน วันทนา กอวัฒนาสกุล ให้ความเห็นในทำนองเดียวกันว่า การทำงานหากขาดปัญญาหรือความรู้ในงานก็จะทำได้ไม่ดี การที่จะมีความรู้ในงานได้ดีก็ต้องศึกษาพิจารณาในเนื้องานนั้นให้ละเอียด รู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยและหน่วยงานใหญ่ ผลกระทบของความสัมพันธ์นั้นๆ รวมทั้งเหตุผลของการที่ต้องมีธุรกรรมในแต่ละอย่าง ถ้ามีความรู้ความเข้าใจในงานดีแล้วก็จะสามารถทำงานนั้นได้ดี”^{๔๐}

สรุปได้ว่า วิมิงสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) หมายถึง คณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยการใช้ปัญญาพิจารณาใคร่

^{๓๗} พระธรรมปิฎก, ความสอบสวนไตร่ตรอง, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา), ๒๕๔๐, หน้า ๓๒๑-๓๒๓.

^{๓๘} พระเทพวิสุทธิญาณ, บันทึกธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพฯ : ธรรมสภา), ๒๕๓๕, หน้า ๒๓๖-๒๓๙.

^{๓๙} พ.อ. ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะความหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา), ๒๕๔๒, หน้า ๒๓๖-๒๓๙.

^{๔๐} วันทนา กอวัฒนาสกุล, ความรู้ในงาน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช), ๒๕๔๒, หน้า ๕๓-๕๕.

ครวญหาเหตุผลในสิ่งที่ทำ ตลอดจนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่มีประโยชน์เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

๒.๒.๒ ทฤษฎีผู้นำ (Leader Theory)

ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้องค์กรผู้นำจะต้องมีพฤติกรรมในเชิงกระตุ้น จูงใจ ผู้ปฏิบัติงานด้วยการสร้างความพอใจให้แก่พวกเขาและสร้างอิทธิพลเหนือบทบาทการทำงานของเขาด้วยทั้งนี้ก็โดยใช้วิธีการสนับสนุนให้เขาได้มีโอกาสดำเนินงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายต่างๆ ทั้งขององค์กรและตัวเองไปพร้อมๆ กันนั่นเองการศึกษาเรื่องทฤษฎีผู้นำจึงเป็นเรื่องที่จำเป็นมากมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ดังนี้

อรุณ รักธรรม ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า “หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งขึ้นหรือได้รับการยกย่องขึ้นเป็นหัวหน้า ผู้ตัดสินใจเพราะมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา และพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือทางชั่วได้”^{๕๑}

ธรรมรส โชติคุณุชร ได้ให้ความหมายผู้นำว่า “เป็นบุคคล ซึ่งถูกแต่งตั้งขึ้นมาหรือได้รับการยกย่องขึ้นมาให้เป็นหัวหน้ามีความสามารถในการปกครอง บังคับบัญชา และอาจชักพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือหมู่ชนไปในทางดีหรือชั่วได้”^{๕๒}

จากการศึกษาความหมายของผู้นำ โดยรวบรวมความคิดเห็นของนักวิชาการ หลายๆ ท่าน อาจสรุปได้ว่า ผู้นำคือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้า ผู้บังคับบัญชา หรือผู้นำของกลุ่ม โดยผู้นำจะเป็นบุคคล ที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลในการชี้นำ ชักจูง หรือโน้มน้าวบุคคลอื่น ซึ่งเรียกว่า ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินการ ไปสู่เป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ขององค์กร ในแนวทางที่ผู้นำต้องการหรือที่กำหนดไว้ ผู้นำจึงมีความสำคัญทั้งในด้านกลุ่มย่อยในองค์กร และองค์กรขนาดใหญ่

จิรัช วิระสัย ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ “คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหนึ่ง และกลุ่มคนหนึ่ง ซึ่งมีความสนใจร่วมกัน กลุ่มคนนี้ถูกกำหนดพฤติกรรม โดยบุคคลผู้นั้น ความเป็นผู้นำ

^{๕๑} อรุณ รักธรรม, ความหมายของผู้นำ, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๑), หน้า ๓๖-๓๗.

^{๕๒} ธรรมรส โชติคุณุชร, ความหมายของผู้นำ, (กรุงเทพฯ : บรรณกิจการพิมพ์, ๒๕๓๗),

แสดงให้เห็นปรากฏเมื่อสามารถควบคุมหรือบงการให้ผู้อื่นปฏิบัติการต่างๆ โดยรู้สึกว่ามีพันธะทางใจที่จะต้องทำเช่นนั้น”^{๕๓}

สมพงษ์ เกษมสิน ได้ให้ความหมายไว้ว่า “ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการโดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ คำว่า ภาวะผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและคำนิยามไว้ต่างๆ กัน เป็นใจความสำคัญว่า คือ ศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจ หรือใช้อิทธิพล เหนือบุคคลอื่นในองค์การผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับคนดำเนินการ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งอาจสรุปเป็นประเด็นสำคัญๆ ได้ดังนี้

๑. เป็นศิลปะ ของการสร้างศรัทธา ให้เกิดกับผู้อื่น และนำเขาเหล่านั้น ให้ปฏิบัติการภารกิจให้ลุล่วงได้

๒. เป็นกระบวนการชักนำให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

๓. เป็นการนำเทคนิคทางจิตวิทยามาประยุกต์ใช้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างประเทศของการพัฒนา และกระตุ้นหรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการทำงาน

๔. เป็นการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ”^{๕๔}

ดังนั้น ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ตามความสัมพันธ์ ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสัมพันธ์กันเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายหรืออาจหมายถึงกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่มให้เกิดความพยายามในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายภายใต้สถานการณ์ ที่กำหนดไว้ในความคิดของผู้วิจัยเห็นว่า ภาวะผู้นำเป็นเสมือนหลักยึดหรือกลไกตัวกลาง ของเชื้อไขทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันระหว่างผู้ร่วมงานในองค์การ และประชาชนทั่วไป

^{๕๓} จิระโชค วีระสัย, ภาวะผู้นำ, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๕ -๑๒๘.

^{๕๔} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารงานบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, ๒๕๔๓),

กล่าวโดยสรุป ก็คือ การสร้างสรรค์หรือปลูกฝังศรัทธา ความกลมเกลียว ความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นในระหว่างผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ทั้งนี้เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางที่ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องการ อันเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรนั่นเอง กล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นปัจจัยสำคัญยิ่งต่อการบริหาร เพราะผลงานด้านต่างๆ ขององค์กรมีส่วนสัมพันธ์กับคุณภาพของความเป็นผู้นำ ความเป็นผู้นำจะเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง สำหรับความสำเร็จในงานด้านต่างๆ ขององค์กร ผู้นำที่ไม่มีความสามารถย่อมจะเป็นผู้ทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชา และจะเป็นผลทำให้การทำงานด้านต่างๆ ขาดประสิทธิภาพแต่ในทางตรงกันข้าม ผู้นำที่มีความสามารถย่อมจะมีผลทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดีในที่สุด และนอกจากนี้ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการทำงานของผู้นำก็มีความสำคัญ ดังจะได้อธิบายต่อไปนี้

แนชเชียมเบอร์ ได้ให้ความหมายของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการทำงานของผู้นำว่า วิสัยทัศน์ทำให้การทำงาน เกิดแนวทางที่สำคัญจำนวนหนึ่ง ผลจากวิสัยทัศน์ ทำให้มีการเชื่อมต่องานระหว่างวันนี้กับวันพรุ่งนี้ ช่วยเป็นพลังและกระตุ้นให้บุคลากรมุ่งไปยังอนาคต และสร้างมาตรฐานของความเป็นเลิศในองค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ เป็นตัวเชื่อมโยงปัจจุบัน เข้ากับอนาคต (Vision Links the Present to the Future)

วิสัยทัศน์ เป็นตัวเชื่อม สิ่งอะไร ที่มีความเหมาะสมให้เข้ากับสิ่งอะไรที่องค์กรมีความปรารถนา วิสัยทัศน์มักจะมีความเกี่ยวข้องกับอนาคตเสมอ แต่มันอาจจะเริ่มต้นที่ตรงนี้และเวลานี้ก็ได้ในองค์กร ถ้าเกิดความกดดันในเงื่อนไขของเวลา เช่น การแก้ไขเหตุการณ์เฉพาะหน้า และทำให้ความสำเร็จของโครงการเกิดขึ้น ปัญหาขององค์กรในเวลานี้ คือ ผู้บริหารได้ใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการปฏิบัติตามกระแสของปัญหาและใช้เวลาเพียงเล็กน้อยในการพิจารณา ไตร่ตรองถึงช่องทางในอนาคตมีข้อเสนอแนะบางประการว่าผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีความต้องการทำให้เกิดวิสัยทัศน์เชิงซ้อน (Bifocal Vision) เช่น มีความสามารถในการดูแลถึงความต้องการในทุกวันนี้ พร้อมกับพบกับกระแสแห่งความจำเป็นในขณะเดียวกัน ก็มีจุดมุ่งหมาย มุ่งไปสู่ความใฝ่ฝันสำหรับอนาคต ความสามารถในการดำเนินการทั้งสองระดับ จะพบเห็น ได้ในองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ตัวอย่าง Dupont ผู้บริหารในระดับสูงสุดมีมติในการพิจารณาการดำเนินงาน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายให้ได้ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ แต่ในระยะยาว Dupont ก็ได้พบกับความสำเร็จ เพราะผู้บริหารมี

ความสามารถในการมองไปข้างหน้ามุ่งไปสู่อนาคตและเร่งรีบเข้าลจกฉวยประโยชน์กับโอกาสใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมา^{๔๕}

นามัส ได้ให้ความหมายของพลังแห่งวิสัยทัศน์ไว้ว่า

- พลังแห่งวิสัยทัศน์ของคนและรวบรวมเป็นข้อผูกพัน (Vision Energizes People and Gamers Commitment)

คนเราเมื่อมีความต้องการความรู้สึก ทรัพยากร อันแรงกล้าต่องานแล้ว พลังอำนาจแห่งวิสัยทัศน์ จะทำให้คนเกิดความท้าทายและมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงาน ให้สำเร็จ คนหลายคนจึงยอมผูกมัด ตัวเองเข้ากับเวลาและพลังในการทำงานด้วยความสมัครใจ อาจจะเป็นด้วยสาเหตุมาจากความเชื่อ ต่ออุดมการณ์ทางการเมือง และในคนกลุ่มเดียวกัน นั้นเอง มีบ่อยครั้งที่พวกเขาละทิ้งพลังในการ ทำงาน และเอาใจใส่แต่เรื่องบ้านของตัวเอง เมื่อไปทำงาน เพราะเหตุว่าพวกเขาไม่มีสิ่งใดที่เป็นแรงบันดาลใจ ไม่เสมอไปที่ลูกจ้างจะมีอารมณ์ผูกพันอยู่กับการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นของกำไร และการ ทำความมั่นคงให้กับผู้ถือหุ้น วิสัยทัศน์ ของคนจำเป็นต้องอยู่ในระดับที่สูง เพราะว่า คนเรามีความ ต้องการมีความปรารถนาอย่างใจจดใจจ่อ มีความผูกพันอยู่กับบางสิ่งมีคุณค่าอย่างแท้จริงที่จะทำให้ ชีวิตของคนอื่นๆ ดีขึ้น หรือปรับปรุง สังคมของพวกเขา^{๔๖}

เดฟและเลนเกล ได้กล่าวว่า “วิสัยทัศน์มีความหมายต่อการทำงาน (Vision Gives Meaning to Work) โดยปกติแล้วคนเรามีความต้องการค้นหาความหมายและความมีศักดิ์ศรีในการทำงานของ พวกเขา คนเรามีความรักและต้องการ เป้าหมายที่สูงขึ้น ในสิ่งที่พวกเขาทำ และต้องการความรู้สึก ภาคภูมิใจในงานที่พวกเขาทำ พิจารณาได้จากคฤกษ์กันของบุคลากรที่พูดคุยกันเรื่องเกี่ยวกับงานของ พวกเขาที่มีความหมายยิ่งใหญ่มากขึ้น”^{๔๗}

วิสัยทัศน์สร้างมาตรฐานที่เป็นเลิศ (Vision Establishes a Standard of Excellence)

วิสัยทัศน์ เป็นตัวกำหนดเครื่องวัดว่า บุคลากรมีความเกื้อหนุนที่พวกเขามีต่อองค์กร อย่างไร บุคลากรส่วนใหญ่ยินดีต้อนรับที่จะเห็นแนวทางการทำงาน ที่มีความเหมาะสมและเข้ากันได้ตลอด ทั่วทั้งองค์กร ในทุกวันนี้มีความยุ่งยากและเกิดความเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของสิ่งแวดล้อม

^{๔๕} แนนซี แชมเบอร์, วิสัยทัศน์ของผู้นำ, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๑), หน้า ๔๑-๕๗.

^{๔๖} นามัส, พลังแห่งวิสัยทัศน์ของผู้นำ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๒๘ - ๓๑.

^{๔๗} เดฟและเลนเกล, วิสัยทัศน์กับการทำงาน, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๒), หน้า ๗๖ - ๗๘.

ในทางธุรกิจ ซึ่งก็เหมือนกับการปรับไม่ตรงจุดโฟกัส วิสัยทัศน์ก็ทำหน้าที่เสมือนเป็นปมปรับโฟกัส ช่วยสร้างความชัดเจน ในจินตนาการที่เกี่ยวกับอนาคตและทำให้ค้นพบว่า พวกเขาสามารถจะให้การส่งเสริมและสนับสนุนต่อองค์การได้อย่างไร

พริซอฟ ได้ให้ความหมายของการสร้างกลยุทธ์ ไว้ว่า “การสร้างกลยุทธ์ (Strategy Formulation) ภาระหน้าที่ (Mission) ที่แข็งแกร่งและการนำโดยวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแต่มันยังไม่เพียงพอที่จะสร้างความแข็งแกร่งและพลังอำนาจให้กับองค์กร สำหรับองค์การที่ประสบความสำเร็จก็ยังคงต้องการหาหนทางที่จะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัตถุประสงค์ ในการนำไปสู่การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้คือ บทบาทของกลยุทธ์นั่นเอง การสร้างกลยุทธ์นั้นเป็นเรื่องที่ยาก การซบเซาซบเซากับการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะก้าวไปสู่อนาคตข้างหน้า การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นการสร้างการตัดสินใจ และการสร้างแนวทางในการปฏิบัติ และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้เหมาะกับองค์การและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ”^{๔๔}

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategy Formulation)

“ภาระหน้าที่ (Mission) ที่แข็งแกร่งและการนำโดยวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญแต่มันยังไม่เพียงพอที่จะสร้างความแข็งแกร่งและพลังอำนาจให้กับองค์กร สำหรับองค์การที่ประสบความสำเร็จก็ยังคงต้องการหาหนทางที่จะเปลี่ยนวิสัยทัศน์ ค่านิยมและวัตถุประสงค์ ในการนำไปสู่การปฏิบัติ สิ่งเหล่านี้คือบทบาทของกลยุทธ์นั่นเอง การสร้างกลยุทธ์นั้นเป็นเรื่องที่ยาก การซบเซาซบเซากับการทำงาน เป็นสิ่งจำเป็นที่จะก้าวไปสู่อนาคตข้างหน้า การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นการสร้างการตัดสินใจ และการสร้างแนวทางในการปฏิบัติ และกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมให้เหมาะกับองค์การและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ”^{๔๕}

การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategy Management) จึงเป็นงานของผู้บริหารที่จะหาความเหมาะสมและเปลี่ยนกลยุทธ์ ไปสู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ อาจเป็นแผนปฏิบัติที่ระบุถึงการจัดสรรทรัพยากรและกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมและช่วยให้องค์การไปถึงจุดมุ่งหมายในการสร้างกลยุทธ์นั้น ผู้บริหารจะถามคำถามว่า “ปัจจุบันองค์การอยู่ที่ไหน” “องค์การต้องการเป็นอย่างไร” “อะไรเป็นการเปลี่ยนแปลงและแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน” “อะไรคือหลักสูตรของการปฏิบัติที่สามารถช่วยให้เขาไปถึงวิสัยทัศน์ของเราได้” การพัฒนากลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องฟังเสียงจากทุกคนทั้ง

^{๔๔} พริซอฟ, การสร้างกลยุทธ์, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๔๑), หน้า ๓๔-๓๘.

^{๔๕} พริซอฟ, การจัดการเชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๓๕), หน้า ๓๔๕.

ภายในและภายนอกองค์กร และต้องมีการทดสอบถึงแนวโน้มและความไม่ต่อเนื่อง ภายใต้สภาพแวดล้อม

ความสามารถหลัก (Core Competency)

ความสามารถหลักขององค์กรหนึ่งๆ นั้น มีบางสิ่งที่เราสามารถดูได้จากการเปรียบเทียบในการแข่งขันกับคู่แข่งอื่นๆ ผู้นำจะต้องพยายามกำหนดให้ได้ว่าองค์กรมีจุดแข็งอะไรที่ทำให้องค์กรแตกต่างไปจากองค์กรอื่นๆ ความสามารถหลักอาจจะอยู่ในส่วนของงานวิจัยก็ได้ตัวอย่างประสิทธิภาพของต้นทุนหรือการให้บริการของประชาชน

การทำงานร่วมกัน (Synergy)

“การทำงานร่วมกันเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีส่วนที่ต้องการการทำงานร่วมกัน ส่งผลที่ได้เป็นการดีกว่าที่จะทำงานคนเดียว ผลลัพธ์ขององค์กรคือจะสามารถลดต้นทุน สร้างความเข้มแข็งในตลาด มีการใช้เทคโนโลยีหรือสร้างทักษะของบุคลากรได้ดี”^{๕๐}

การสร้างคุณค่า (Value Creation)

“มุ่งเน้นไปที่ความสามารถ (Core Competencies) และการร่วมมือกันช่วยองค์กรให้สร้างคุณค่าให้เกิดขึ้นกับประชาชน คุณค่า หมายถึง ความสัมพันธ์กันระหว่างกำไร และต้นทุนที่ประชาชนต้องการจ่ายไป สินค้าที่เราหาถูกแต่ไม่มีกำไร จึงเป็นสินค้าที่ไร้คุณค่า

การปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ มักจะมีความเกี่ยวข้องกับการใช้เครื่องมือหลายๆ อย่าง หรือส่วนต่างๆ ขององค์กรที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับกลยุทธ์ในทางปฏิบัติ ผู้นำที่เข้มแข็งเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือที่สำคัญที่สุดสำหรับการปฏิบัติการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำแบบนี้มีการกระตุ้นและอิทธิพลต่อคนอื่นให้ยอมรับในพฤติกรรมซึ่งมีความจำเป็นต่อการกำหนดนโยบายใหม่ๆ

ผู้นำจะต้องมีความรับผิดชอบในการทำการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างองค์กรระบบ นโยบาย เป็นต้น เพื่อสนับสนุนแนวทางนโยบายขององค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ ถ้าองค์กรดำเนินตามกลยุทธ์ของการเพิ่มประสิทธิภาพภายใน เพื่อเสนอแก่ลูกค้าด้วยต้นทุนที่ต่ำกว่าคู่แข่งองค์กรก็อาจจะออกแบบโครงสร้างเป็นแบบเก่า ตามสายงานของการบังคับบัญชาในทุกวันนี้ องค์กรก็ยอมรับถึงความจำเป็นสำหรับกลยุทธ์ของนวัตกรรมที่สำคัญและกลยุทธ์ที่มีความยืดหยุ่น เพราะมีความจำเป็นสำหรับการเพิ่มการร่วมมือกันและการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ผู้นำจะเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรแบบตามสายงานของการบังคับบัญชา หรือตามการจัดองค์กรกับแนวที่เน้นการใช้อำนาจสั่งการ ไปเน้นการทำงานแบบทีมงานตามโครงสร้าง องค์กร แบบแนวนอน องค์กรที่ได้ผู้นำที่ดี ก็จะเรียกร้องให้ทุกๆ คน ในองค์กรมี

^{๕๐} เดอมอส, การทำงานร่วมกัน, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๘), หน้า ๓๔๕.

ความกระตือรือร้นต่อการทำกิจกรรมในองค์กร ผู้นำยังคงมีความรับผิดชอบต่อการสร้างแนวทางให้มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ เมื่อผู้นำไม่มีการจัดเตรียมแนวทาง องค์กรก็จะล้มเหลวไปด้วย ดังนั้นงานที่สำคัญสำหรับ ผู้นำก็คือมีความคิดและวิสัยทัศน์ที่ดีสำหรับอนาคต และเชื่อมอนาคต ให้เข้ากับแผนกลยุทธ์ ผู้นำต้องรู้จักมองทั้งภายในและภายนอกองค์กรตลอดจนถึงสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวโน้มความเสี่ยง เพื่อพัฒนาเป็นกลยุทธ์สร้าง โอกาสให้กับองค์กร การเป็นผู้นำที่ดีสำหรับในทุกวันนี้ ผู้นำจักต้องมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อการกำหนดทิศทางขององค์กร ผ่านทางวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ และเมื่อใดเกิดความผิดพลาดก็สามารถที่จะจัดการควบคุม หากเมื่อใดเกิดวิกฤติในงาน ผู้นำก็สามารถที่จะตัดสินใจ ผ่านทางวิสัยทัศน์และเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ เข้ากับกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานได้

คุณสมบัติ ของผู้นำแบ่งตามวิสัยทัศน์และการปฏิบัติมี ๔ ชนิด ดังต่อไปนี้

๑. ผู้มีวิสัยทัศน์น้อย ปฏิบัติน้อยเป็นพวกผู้ไม่มีจิตใจจดจ่อ (The Uninvolved) และจะไม่มี การเป็นผู้นำตลอดไป

๒. ผู้มีวิสัยทัศน์น้อยปฏิบัติมาก เป็นพวกทำงานอย่างจริงจัง (The Doer) เขาต้องทำงานหนักในองค์กร ไม่เห็นทิศทาง ไม่รู้จักอุปสรรคไม่ค่อยมีความหมาย ไม่สนับสนุนองค์กรอย่างแท้จริงทั้งลูกจ้างและสังคม

๓. พวกช่างฝัน (The Dreamer) มีความคิดมาก เพราะมุ่งที่จะขายความคิดให้ผู้อื่นมีประโยชน์ในการชี้นำวิสัยทัศน์ จะเป็นพวกช่างคิดเพื่อฝันหรือสร้างความสนุก

๔. พวกผู้นำที่มีประสิทธิผล (The Effective Leader) จะเป็นพวกฝัน ใหญ่และสามารถเปลี่ยนฝันให้เป็นกลยุทธ์ที่ประสบผลสำเร็จ^{๕๐}

คุณสมบัติทั้ง ๔ แบบ มีความเป็นไปได้ของผู้นำในการจะกำหนดทิศทางการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นได้ในองค์กร คุณลักษณะทั้ง ๔ แบบ ของผู้นำนี้จะเป็นรากฐานที่สำคัญของการตัดสินใจต่อวิสัยทัศน์และการแสดงออกได้โดยตรง ถ้าคนใดมีวิสัยทัศน์และการแสดงออกถึงแรงจูงใจต่ำก็จะไม่ได้รับการสนับสนุน จึงเป็นผู้นำที่แท้จริงไม่ได้ ในทางตรงกันข้าม ถ้าคนใดที่มีวิสัยทัศน์ และการแสดงออกถึงแรงจูงใจสูงก็จะได้รับการสนับสนุน จึงเป็นผู้นำที่แท้จริงได้ ดังนั้น การที่จะเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จได้นั้นจักต้องมีความฝันที่ยิ่งใหญ่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญในการใช้กลยุทธ์การแสดงออก

คุณลักษณะผู้นำ

^{๕๐}บุญทัน ดอกโรตอง, กระบวนการและกลยุทธ์ของผู้นำ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๕), หน้า ๕๐-๕๑.

“คุณลักษณะของผู้นำเป็นเรื่องของคุณลักษณะที่ดีที่มีอยู่ในตัวของผู้นำสามารถที่จะเรียนรู้สั่งสมประสบการณ์ ผักผ่อน พัฒนาตนให้เป็นผู้เป็นที่ดีได้ กิจกรรมของกลุ่มต่างๆ จะสำเร็จได้หรือไม่เพียงไร ย่อมขึ้นอยู่กับผู้นำเป็นส่วนใหญ่ คุณลักษณะของผู้นำจึงมีส่วนเอื้ออำนวยให้กลุ่มสามารถดำเนินงานของกลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทาง ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล แต่ก็นับว่าเป็นการยากที่จะชี้ชัดลงไปว่าคุณลักษณะของผู้นำที่ดีเป็นอย่างไร แต่ก็มีนักวิชาการด้านพฤติกรรมศาสตร์ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จไว้แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองไปสู่การเป็นผู้นำที่ดี

Orway Tead ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่จำเป็นของผู้นำไว้ ๑๐ ประการ ดังต่อไปนี้ (Tead , ๑๕๓๖)

๑. มีพลังทางร่างกายและประสาทสมบูรณ์ (Physical and Nervous Energy)
๒. มีญาณสำนึกที่จะหยั่งรู้เห็นจุดหมายขอบข่ายและแนวทางของงาน (A Sense of Purpose and Direction)
๓. มีความกระตือรือร้น (Enthusiasm) เป็นคนขยัน
๔. มีมิตรจิตมิตรใจมีน้ำใจไมตรีน่ารักใคร่ชื่นชม (Friendliness and Olfaction)
๕. มีความเที่ยงธรรม (Integrity) บริสุทธิ์ยุติธรรม)
๖. มีความรอบรู้ในทางเทคนิควิธี และวิชาการต่างๆ (Technical Mastery) มีความรู้ดี มีประสบการณ์
๗. มีความเด็ดขาดหรือเด็ดเดี่ยวในการบริหารงาน (Decisiveness) การตัดสินใจเด็ดขาดตกลงใจรวดเร็วใช้วิจารณ์ญาณ ตัดสินปัญหาด้วยความชำนาญ
๘. มีเอกลักษณ์ส่วนตัว (Personal Identification)
๙. มีความสามารถให้ยุทธวิธีร่วมเป็นพันธมิตรได้
๑๐. มีความสามารถในการนำความคิด สร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์กรและผู้คน”^{๕๒}

๒.๒.๓ ทฤษฎีแรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือสภาวะภายนอกหรือในร่างกายมนุษย์ที่มาทำให้พฤติกรรมไปสู่เป้าหมาย แรงจูงใจอาจจะเกิดมาตามธรรมชาติหรือจากการเรียนรู้ก็ได้ ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นก็ตามจะทำให้คนมีพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุจุดหมายนั้นๆ มนุษย์เป็นสัตว์ที่เต็มไปด้วยความปรารถนาและไม่ค่อยพอใจสิ่งที่เป็นอยู่ง่ายๆ อาจจะรู้สึกพอใจสิ่งที่มีอยู่เพียงระยะหนึ่ง แต่ก็จะมีความต้องการอื่นๆ เกิด

^{๕๒} สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหารบุคคลแผนใหม่, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔), หน้า ๑๒.

ขึ้นมาอีกหลังจากสมปรารถนาจากสิ่งที่ต้องการก่อนหน้านี้แล้ว ฉะนั้นความต้องการของมนุษย์จึงมีอยู่ตลอดชีวิต ความต้องการสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการทำงาน จำเป็นต้องอาศัยแรงผลักดันให้คนทำบางสิ่งบางอย่าง โดยไม่เห็นแก่ค่าชมเชย คะแนน หรือสินจ้างรางวัล แต่ทำเพื่อความพอใจของตนเอง แรงผลักดันมีอยู่ในทุกคนก็จริงแต่บางครั้งก็ไม่แสดงออกหรือไม่เจริญงอกงามเท่าที่ควร จึงจำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจ

เฟย์พิไล ฤทธาคนานนท์ ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ผลักดันให้พฤติกรรมของมนุษย์ไปสู่เป้าหมาย องค์ประกอบของแรงจูงใจมีอยู่สองอย่าง คือ แรงผลักดัน (Energy) และทิศทาง (Direction) ดังนั้น ทฤษฎีว่าด้วยแรงจูงใจ จึงเกี่ยวข้องกับความพยายามที่จะอธิบายว่าจะอะไร เป็นสาเหตุให้คนเรามีพฤติกรรมอย่างที่เรามีและอะไรเป็นสาเหตุให้พฤติกรรมของคนเปลี่ยนแปลงไป แรงจูงใจมี 2 ทาง คือ

๑. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation)

ตามทฤษฎีของนักพฤติกรรมนิยม มนุษย์จะถูกควบคุมจากภายนอกหรือสิ่งแวดล้อมและจะมีพฤติกรรมเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ดังนั้น จึงเป็นผู้ถูกกระทำแทนที่จะเป็น ผู้กระทำต่อสิ่งแวดล้อมในกรณีที่ผลของพฤติกรรม ไม่ปรากฏเด่นชัด นักพฤติกรรมนิยมก็จะกล่าวว่า “ประวัติการเสริมแรง” (Reinforcement History) ที่คนนั้นได้รับจากสถานการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกันจะเป็นตัวชักนำให้เกิดพฤติกรรมนั้น นักพฤติกรรมนิยมจะประสบปัญหาในการอธิบายว่า เหตุการณ์ในอดีตจะมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ในปัจจุบันได้อย่างไร โดยไม่กล่าวถึงความจำซึ่งเป็นกระบวนการภายในที่นักพฤติกรรมนิยมปฏิเสธที่จะกล่าวถึงนักพฤติกรรมนิยมแนวใหม่จะเป็นพวก ที่ยอมรับว่า มีกลไกภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และศึกษาว่าสิ่งเร้าภายนอกสามารถจูงใจให้เกิด การตอบสนองทางอารมณ์ได้อย่างไร ดังนั้น ในแง่ของแรงจูงใจภายในจึงต้องมองในแง่ของ กระบวนการภายในซึ่งต้องอาศัยการอนุมานจากพฤติกรรม นี่คือนสาเหตุที่ทำให้ทฤษฎีพฤติกรรมนิยมไม่สามารถอธิบายและทำนายถึงการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมได้อย่างสมบูรณ์

๒. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation)

มนุษย์มีส่วนในการเริ่มทำพฤติกรรมนั้นๆ ขึ้น การจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายใน และอาจได้รับการถ่ายทอดมาทางพันธุกรรม หรือเกิดจากการเรียนรู้ก็ได้ เช่น คนเรามีความอยากรู้ อยากรูเห็นตั้งแต่เกิด แต่ต้องอาศัยการอนุมานจากพฤติกรรมเป็นที่ยอมรับกันว่าสัญชาตญาณ เป็นต้น กำเนิดของแรงจูงใจ พฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ไม่ว่าจะซับซ้อนมากเพียงใด จะสะท้อนให้เห็น ถึงความต้องการตามสัญชาตญาณและความเชื่อที่บุคคลมีต่อผลของพฤติกรรมจะเป็นสาเหตุให้เกิด พฤติกรรมนั้น

๓. อำนาจในการควบคุม (Locus of Control)

อำนาจในการควบคุม หมายถึง ความเชื่อของคนเราที่จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมหรือสถานที่ที่ท่านเชื่อว่า มีอำนาจในการควบคุมพฤติกรรมของท่าน สถานที่นั้นอาจอยู่ภายใน หรือภายนอกตัวท่านก็ได้ เช่น ท่านมีความเชื่อว่า ผลที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่ท่านทำนั้นมาจากความสามารถ สติปัญญา หรือทักษะของท่านเอง หรือมาจากพลังที่ท่านไม่สามารถควบคุมได้ เช่น ความต้องการของพ่อแม่ หรืออารมณ์ของครู อาจารย์ อำนาจในการควบคุม แบ่งออกเป็น ๒ ชนิด คือ อำนาจการควบคุมภายใน และอำนาจการควบคุมภายนอก ไม่มีใครที่จะมีความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุมภายในและภายในแบบเดียวตลอดเวลาบางครั้ง เราอาจมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง แต่บางครั้งเราก็อาจจะเชื่อในเรื่องโชคเหมือนกัน ตัวอย่างเช่น รถที่เราขับจอดรอสัญญาณไฟจราจรอยู่ดีๆ แต่ก็ถูกรถอีกคันหนึ่งวิ่งเข้ามาชนจนได้ เราจะเห็นได้ว่าในสถานการณ์เช่นนี้ ผู้ถูกชนไม่สามารถควบคุมอะไรได้เลย ดังนั้น สิ่งที่แบ่งแยกความเชื่อเกี่ยวกับอำนาจควบคุมภายในและอำนาจควบคุมภายใน จึงขึ้นอยู่กับวิธีการตีความหมายของเราที่มีต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น และขึ้นอยู่กับว่าโดยส่วนรวมแล้วเรามองชีวิตของเราว่า ถูกควบคุมด้วยอำนาจที่มาจากภายในหรือภายนอกทุกคนจะมีแนวโน้มที่จะเชื่อไปในด้านใดด้านหนึ่งมากกว่าอีกด้านหนึ่ง

๔. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มนุษย์ทุกคนมีความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการที่ได้รับความสนใจมากคือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need to Achieve) หรือความสำเร็จในการทำงาน แม้ว่าการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะเป็นเรื่องที่ยาก แต่ผู้ที่มีความต้องการสัมฤทธิ์ผลสูงจะมีความเชื่ออำนาจอำนาจควบคุมภายในและรางวัลภายนอกจะไม่มีผลต่อความพยายามของเขามากนัก คนเหล่านี้จะสามารถควบคุมตนเองได้ดี สามารถรอที่จะพบกับความพอใจ เมื่อประสบความสำเร็จ พบว่าผู้หญิงมักจะแสดงความต้องการสัมฤทธิ์ผลต่ำกว่าผู้ชาย ด้วยเหตุผลว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผลของผู้หญิง ถูกเก็บกดไว้เพราะผู้หญิงกลัวว่า ถ้าตนประสบความสำเร็จมากเกินไป ก็อาจจะได้รับการทำโทษฐานล่วงล้ำบทบาทที่สังคมได้กำหนดให้

๕. ชนิดของสิ่งจูงใจ (Types of Motivations)

สิ่งจูงใจที่ผู้นำสามารถนำมาใช้เพื่อชักจูงให้เพื่อให้สมาชิกในทีมงานมีเป้าหมาย ในการทำงานตามที่ผู้นำต้องการมี ดังนี้

๑. ความใส่ใจ (Attention) โดยการขจัดสิ่งที่มาดึงดูดความสนใจของผู้ทำงานออกไปจากสภาพที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน

๒. ความคาดหวัง (Expectations) บุคคลที่คิดว่าตนจะประสบความสำเร็จในการทำงานจะพยายามทำงานเพื่อความสำเร็จ

๓. รางวัลหรือสิ่งล่อใจ (Incentives) คนเราจะพยายามมากขึ้น ถ้าเป้าหมายนั้นมีรางวัลหรือสิ่งล่อใจอยู่ด้วยบางครั้ง การบรรลุเป้าหมายก็เป็นรางวัลในตัวของมันเองอยู่แล้ว แต่ในบางครั้ง คนทำงานก็อาจต้องการจะต้องการรางวัลต่างหากด้วย การใช้การเสริมแรงจึงเป็นวิธีหนึ่งที่จะจูงใจคนทำงานได้

๔. การป้อนกลับ (Feedback) เป็นการแจ้งให้ผู้ทำงานทราบว่าเขาเป็นอย่างไรบ้าง แต่ทางที่ดีควรจะเรียกมาเป็นการส่วนตัว การป้อนกลับมีองค์ประกอบอยู่ ๒ อย่าง คือ ด้านความรู้ (Information) ซึ่งจะเป็นการให้ข้อเท็จจริงของสิ่งที่เกิดขึ้น และด้านการให้ค่านิยม (Affective Value) ซึ่งจะบอกให้ผู้ทำงานทราบว่าสิ่งที่เขาทำดีหรือไม่ดี และเขาควรจะทำหรือหลีกเลี่ยงที่จะทำสิ่งนั้นในอนาคต

๕. การท้าทาย (Challenge) คนที่มีความเชื่อมั่น จะต้องการทำงานที่มีความยากพอสมควร เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าประสบความสำเร็จ

๖. การทุ่มเท (Commitments) คือ การที่ผู้ทำงานได้ทุ่มเทความสามารถเพื่อทำบางสิ่งบางอย่าง และเขาจะมีการทุ่มเทมากขึ้น ถ้าทราบว่าความสำเร็จจะขึ้นอยู่กับความพยายามและความสามารถของเขาในทางปฏิบัติ

๗. ระเบียบวินัย (Discipline) ผู้นำสามารถใช้ระเบียบวินัยเป็นสิ่งจูงใจได้ ถ้าสร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมาและบอกให้ผู้ทำงานทราบอย่างชัดเจนถึงผลที่จะได้รับจากการฝ่าฝืนกฎระเบียบนั้น และในขณะที่เดียวกันก็ทำให้ผู้ทำงานได้รู้ว่าการรักษากฎจะทำให้เกิดผลที่แก่ทุกคน และการฝ่าฝืนกฎจะไม่เป็นประโยชน์แก่ใครเลย

๘. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) มนุษย์โดยธรรมชาติมีแรงจูงใจที่จะแสวงหาสิ่งเร้า และตอบปัญหาที่เกิดขึ้นจากความไม่แน่นอนอยู่แล้วจึงทำให้เกิดความอยากรู้อยากเห็น

๙. การแข่งขันและความร่วมมือ (Competition and Cooperation) การแข่งขันสามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับผู้ทำงานและการทำงานมี ๒ แบบ คือ แข่งกับเพื่อนและแข่งกับตัวเอง

๑๐. ความวิตกกังวล (Anxiety) ความวิตกกังวลที่มีมากเกินไปจะรบกวนความสำเร็จในการทำงานแต่การลดความวิตกกังวลลง อาจจะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้น เพราะการมีความวิตกกังวลที่น้อยเกินไป ก็ให้ผลไม่ต่างจาก การมีความวิตกกังวลมากเกินไป คนเราจะมีความวิตกกังวลระดับหนึ่ง ที่จะทำให้เขามีการกระทำที่ดีที่สุด^{๕๓}

^{๕๓} เพ็ญพิไล ฤทธาคุณานนท์, จิตวิทยาการเรียนรู้ของเด็ก, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไอเดียนส์โตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๐๒-๑๐๖.

อย่างไรก็ตาม มีเทคนิคการจูงใจมากมาย ตั้งแต่การใช้การเสริมแรงของนักพฤติกรรมนิยม จนกระทั่งถึงการสร้างความอยากรู้อยากเห็น ซึ่งเป็นเรื่องที่มีความชัดเจนน้อยกว่าการแข่งขันเป็น สิ่งจูงใจที่มีอำนาจอย่างหนึ่งแม้ว่ามันอาจจะให้ผลข้างเคียงการร่วมมือในการทำงานอาจทำให้ไม่ วิตกกังวลจนเกินไปวิธีอื่นๆ ที่ใช้ลดความวิตกกังวลจะขึ้นอยู่กับว่าความวิตกกังวลเกิดขึ้น ในช่วง ไหนของกระบวนการทำงาน

๒.๒.๔ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม

“ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมซึ่งเป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาทฤษฎีแรกของประเทศไทยที่ถือกำเนิด จากการประมวลสรุปผลการวิจัยต่างๆ เนื้อหาของทฤษฎีนี้กล่าวว่า ผู้ที่ประสบผลสำเร็จในการ ทำงานจะต้องมีคุณสมบัติของคนเก่ง ส่วนความเป็นคนดีก็เป็นส่วนประกอบสำคัญของคนที่ ทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อหน่วยงานและเพื่ออนาคตของชาติ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมได้วิเคราะห์ สาเหตุของพฤติกรรมคนดี คนเก่งและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพว่ามีองค์ประกอบทางจิตที่ เกี่ยวข้องอยู่ ๘ ประการ ซึ่งแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ ๓ ประการ และจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก ๕ ประการ ซึ่งนับว่ามีความสำคัญต่อการทำงานให้ สำเร็จได้มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้เกี่ยวกับเรื่อง ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม และพฤติกรรมในการ ทำงาน ดังต่อไปนี้

ดวงเดือน พันธุมนาวิน ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ ๓ ประการที่เป็นรากแก้วของต้นไม้ ประกอบด้วย

ลักษณะที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ ๓ ประการที่เป็นรากแก้วของต้นไม้ประกอบด้วย

๑. สติปัญญาดี มีความเฉลียวฉลาดรับรู้สิ่งที่เกิดขึ้น ได้ถูกต้อง แม่นยำ รู้จักคิดแบบ นามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกนัยและแบบอนนัยด้วย
๒. มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือมีอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์
๓. ประสบการณ์ทางสังคมสูง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตอุปสรรคและปัญหา ความอยาก ความต้องการของคนประเภทต่างๆ ในสังคม พยายามกระทำกิจกรรมต่างๆ มากกว่าคน ที่มีความเชื่ออำนาจนอกตน ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นั้น ถือเป็นจิตลักษณะที่มีความสำคัญเกี่ยวข้องกับ พฤติกรรมการทำงานต่างๆ มากมาย”^{๕๔}

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีต้นไม้ มีความสำคัญควรจะศึกษาทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติเพื่อให้ เกิดพฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดสัมฤทธิ์ผลมาก ตามเป้าหมายที่วางไว้

^{๕๔} วันทนา กอวัฒนสกุล, การบริหารเชิงธรรมะ, (กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔.

จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่าในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้เกิดสัมฤทธิ์ผลสูง และบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ทฤษฎีต่างๆ ให้ถูกต้องและนำความรู้ไปกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับทฤษฎีต่างๆ ดังที่ผู้วิจัยได้เสนอมาแล้ว ได้แก่ ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงาน ทฤษฎีผู้นำ ทฤษฎีความขัดแย้ง (Conflict Theory) การที่จะมีความรู้ ความเข้าใจ จนถึงขั้นสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดีนั้น คณะกรรมการหมู่บ้าน จำเป็นจะต้องมีโอกาสดำเนินการอบรมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ เทคนิคการปฏิบัติงานและหลักธรรมต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา ที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ เมื่อผู้ทำงานปฏิบัติตาม แล้วจะสามารถทำงานได้สำเร็จ สมดังปรารถนาเพราะประกอบด้วยองค์ประกอบหลักที่สำคัญ ๔ ประการ ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความคิดจดจ่อ) วิมังสา (ความสอบสวนไตร่ตรอง) ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายและทางสังคมของคนเหล่านี้ เพื่อทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง

ส่วนจิตลักษณะที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมอีก ๕ ประการ เป็นลำดับของต้นไม้ ประกอบด้วย ๑. ความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม เป็นลักษณะไม่เห็นแก่ตัว แต่เห็นแก่พวกพ้อง หรือเห็นแก่ส่วนรวมของประเทศชาติ มนุษยชาติและหลักการ ๒. การควบคุมตนเอง มุ่งอนาคตมากกว่ามุ่งปัจจุบัน รู้จักคาดการณ์ไกล มีจิตแกร่ง ๓. ความเชื่ออำนาจในตน คือมีความเชื่อว่าผลที่เกิดกับตนส่วนใหญ่ เป็นเพราะการกระทำของตนเองมากกว่าจะเกิดจากโชคเคราะห์ ความบังเอิญ หรือ สิ่งศักดิ์สิทธิ์บันดาล ๔. ทศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และคุณธรรม ค่านิยมต่างๆ ต่อการทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรมหรือคุณธรรมนั้นเกิดความพอใจและมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือฝึกคุณธรรมนั้นเป็นหลัก และ ๕. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ยอมรับที่จะแก้ปัญหา มุมานะ บากบั่น ฝ่าฟันอุปสรรค ทำงานหรือแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน จิตลักษณะทั้ง ๕ ประการ ที่หลอมรวมเป็นลำดับและรากแก้วของต้นไม้จริยธรรมจะผลิดอกออกผล อันหมายถึง พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระชาติ สิ้นชัยกิจ (ชาตรีวิโร) ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อนุศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก จากกลุ่มตัวอย่างที่ ทำการวิจัยพบว่า “ทหารที่ได้รับการฝึกอบรมศีลธรรมมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ อันเป็นคุณ เครื่องให้เกิดความสำเร็จความสำเร็จความประสงค์มาใช้ในการประกอบกิจการงาน”^{๕๕}

พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ ได้ศึกษาเรื่อง พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหาร ราชการ พบว่า “พุทธธรรมเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมี เหตุผล ในการปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไปและด้านการ แก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะรู้จักบุคคลและสิ่งแวดล้อม เคารพความจริง และหลักการ และยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำความคิด เป็นหลักที่ ส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นๆ ต่อไป”^{๕๖}

พัชรี แสงนิล ได้ทำการศึกษาคูและหลักธรรมของครูตามแนวพุทธปรัชญา พบว่า “แนวคิด ของพุทธปรัชญาตั้งอยู่บนพื้นฐานของสังขธรรม มีจุดสนใจอยู่ที่การพัฒนาคนและการรู้เท่าทัน ธรรมชาติอันแท้จริงของมนุษย์ จึงมีวิธีการและแนวคิดที่สอดคล้องกับความเป็นจริงในชีวิตของ บุคคลและสังคม ได้อย่างเหมาะสม สำหรับหลักธรรมในการพัฒนาตนของครูเป็นหลักธรรมที่ ส่งเสริมคุณภาพของครูในด้านคุณธรรมความรู้และวิชาการ ให้สามารถทำหน้าที่ครูได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ได้แก่ สปัปฐิธรรม ๗ อารยวิถี ๕ อิทธิบาท ๔ ขันติโสรัจจะ สัมมาทิฏฐิและพรหม วิหาร ๔”^{๕๗}

^{๕๕}พระชาติ สิ้นชัยกิจ. (ชาตรีวิโร), ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ใน ฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษาเฉพาะกรณีกองทัพบก, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตร์มหา บัณฑิต สาขา วิชาพุทธศาสนาและปรัชญา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑, หน้า ก.

^{๕๖}พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ, พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ, วิทยานิพนธ์ ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาพระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : สภาการศึกษา มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓, หน้า ก.

^{๕๗}พัชรี แสงนิล, ครูและหลักธรรมของครูตามแนวพุทธปรัชญา, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓, หน้า ก.

เอมอร กฤษณะรังสรรค์ ได้ทำการวิจัยของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ โดยกลุ่มตัวอย่างคือนักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏเพชรบุรีวิทยาลัยในพระบรมราชูปถัมภ์ จำนวน ๓๕ คน แบ่งเป็นกลุ่มทดลอง ๑๘ คน และกลุ่มควบคุม ๑๗ คน กลุ่มทดลองได้รับการฝึกอบรมโดยใช้กิจกรรมกลุ่ม เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของครูดี ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยบันทึกจำนวนช่วงเวลาการเกิดพฤติกรรมความรับผิดชอบในหน้าที่ในชั้นเรียน จากการสังเกตนักศึกษาแต่ละคน ในระหว่างระยะเสี่นฐาน ระยะทดลองและระยะติดตามผล และให้นักศึกษาตอบแบบวัดความรับผิดชอบในหน้าที่ และแบบวัด คีล สมาธิ และปัญญา ก่อนการทดลอง หลังการทดลอง และ ๓ สัปดาห์ หลังการทดลอง ผลการวิจัยพบว่านักศึกษากลุ่มทดลอง มีความรับผิดชอบในหน้าที่สูงกว่านักศึกษากลุ่มควบคุมทั้งพฤติกรรมความรับผิดชอบในหน้าที่ในชั้นเรียนที่ได้จากการสังเกตโดยผู้ช่วยวิจัย และคะแนนความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้จากการตอบแบบวัดความรับผิดชอบในหน้าที่โดยตัวนักศึกษาเองทั้งในระยะทดลองและระยะติดตามผล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .๐๕^{๕๔}

จารุวัฒนา ชินธรรมมิตร ได้ทำการวิจัยผลของกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อการพัฒนาสัจการแห่งตน โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงาน โรงงานของบริษัทน้ำตาลท่ามะกา จำกัด จำนวน ๕๐ คน แบ่งเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มทดลองเป็นกลุ่มที่ผ่านการฝึกอบรมกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงาน และเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานในสภาพการปฏิบัติงานจริง กลุ่มควบคุมเป็นกลุ่มที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปตามปกติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสำรวจสัจการแห่งตนเอง แอน โทนี บาเนท์ ซึ่งแปลและเรียบเรียงโดยผู้วิจัย ใช้การวิจัยแบบทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังการทดลองของทั้ง ๒ กลุ่ม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงาน มีคะแนนจากแบบสำรวจสัจการแห่งตนสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๕}

^{๕๔} เอมอร กฤษณะรังสรรค์, ผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครู, สถาบันราชภัฏ, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ก.

^{๕๕} จารุวัฒนา ชินธรรมมิตร, ผลของกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อการพัฒนาสัจการแห่งตน, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗), หน้า ก.

วิคตรอม ได้ศึกษาเพื่อหาระดับและสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู และความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบเหล่านี้กับอายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับชั้นที่สองและตำแหน่งหน้าที่ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครู ๓๘๓ คน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา และวิทยาลัยสกาทูน (Saskatoon) โดยวิธีให้ครูบอกถึงสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ ผลการศึกษาพบว่า สิ่งที่ทำให้ครูเกิดความพึงพอใจสูงสุดสี่ประการแรก ได้แก่ การไม่ประสบผลสำเร็จ นโยบายและการบริหารสภาพการทำงานและผลงานที่ตรงข้ามกับชีวิตส่วนตัว ตัวแปรอื่นๆ เช่น เพศและตำแหน่งหน้าที่สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับองค์ประกอบของสิ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน”^{๑๑๑}

ซีมา ได้ศึกษาพบว่า “ประเทศที่พัฒนาในด้านต่างๆ จะประกอบด้วยคนส่วนใหญ่ที่มีความขยันขันแข็งในการทำงานในสังคมพัฒนา คนส่วนมากมีสมรรถภาพและมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง มีเจตคติที่ไม่ล่าหลัง มีเหตุผล ไม่เชื่องมง่าย มีความรู้ความชำนาญในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีค่านิยมที่เหมาะสม เช่น นิยมการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประเทศ โดยไม่คำนึงว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับเกียรติของตนหรือไม่ อย่างกรณีของญี่ปุ่นหรือสหรัฐอเมริกาเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการทำงานด้วยความขยันขันแข็งเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ประเทศมีความเจริญก้าวหน้า”^{๑๑๒}

อเล็กซานเดอร์ ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของงานและความพึงพอใจในงาน สาเหตุของการเปลี่ยนงานของครูอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า “ครูที่ลาออกจากงานส่วนใหญ่เป็นสุภาพสตรี มีอายุน้อยแต่งงานแล้วแต่ยังไม่มีบุตร และกลุ่มครูประเภทนี้ไม่มีความพึงพอใจต่องานที่ทำ”^{๑๑๓}

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปได้ว่า การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ส่งผลให้สัมฤทธิ์ผล

^{๑๑๑} วิคตรอม ไพบูลย์ โรจนพิทยากุล, การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดพังงา, ปรินญาณินพนธ์ การศึกษา มหาวิทยาลัย.(สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ), ๒๕๔๒), หน้า ก.

^{๑๑๒} ซีมา (ทองคุณ หงส์พันธ์), วิธีการแห่งบัณฑิตการครองตนครองคน และครองงาน, (นครศรีธรรมราช : สมบูรณ์ ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ก.

^{๑๑๓} อเล็กซานเดอร์ (อารมณ จินดาพันธ์), ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของ ข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน, ปรินญาณินพนธ์ การศึกษา มหาวิทยาลัย, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖), หน้า ก.

การทำงานอยู่ในระดับมาก ประชาชนผู้ใช้บริการจะเกิดความศรัทธาไว้วางใจมีความมั่นใจได้รับความสะดวก รวดเร็ว และเกิดความพึงพอใจ ทำให้เกิดความมั่นคง ความเจริญรุ่งเรืองทั้งในด้าน การเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ และสังคม ทั้งยังก่อให้เกิดความสุขความเจริญ ย้อนกลับมาสู่ตัวผู้ ประพฤติปฏิบัติเอง

กรองแก้ว สาธุสนธิ ได้ศึกษาผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการทำงานของนักเรียน ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๑ โรงเรียนหมวดเหล็กวิทยา อำเภอหมวดเหล็ก จังหวัดสระบุรี จำนวน ๒๔ คน กลุ่มทดลองใช้กิจกรรมกลุ่ม กลุ่มควบคุมใช้วิธีการให้ข้อเสนอเทศ ผลการศึกษาพบว่า “นักเรียนใน กลุ่มมีอิทธิบาท ๔ สูงกว่านักเรียนในกลุ่มควบคุม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความแตกต่างของระยะเวลาและ จำนวนครั้งที่ใช้ในการฝึก”^{๑๑๑}

วัชรินทร์ จัปเกตุ ได้ศึกษาผลของสถานการณ์จำลองที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนอินทร์มพรรยอนุสรณ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๐ คน กลุ่มทดลองใช้สถานการณ์จำลอง กลุ่มควบคุมใช้วิธีการให้ข้อเสนอเทศ ผลการศึกษาพบว่า “กลุ่มทดลองมีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ สูงกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งนี้เพราะสถานการณ์จำลอง เป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานและเห็น ประโยชน์อย่างแท้จริง และนักเรียนได้แสดงออกด้วยตนเอง โดยช่วยกันทำงานเป็นกลุ่ม ทำใ้ นักเรียนซาบซึ้งและประทับใจในสถานการณ์นั้นมากกว่าการให้ข้อเสนอเทศซึ่งเป็นเพียงการใ้ นักเรียนได้เรียนรู้และศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แต่ไม่มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติ”^{๑๑๒}

สุเชษฐ์ ม่าหริ่ม ศึกษาอิทธิพลของการเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก อิทธิบาท ๔ ในการทำงานของเขาชน ผลการทดลองปรากฏว่า “ผู้ที่มีความวิตกกังวลสูงและไม่เห็น ตัวแบบมีพฤติกรรมการเกียจคร้านมากที่สุด ส่วนระดับจริยธรรมของบุคคลไม่สามารถทำนาย พฤติกรรมการเกียจคร้านได้แม่นยำนัก แต่เป็นเครื่องชี้บอกว่าถ้ามีตัวแบบที่ดีแล้วผู้ที่รับรู้และ

^{๑๑๑} กรองแก้ว สาธุสนธิ, ผลการใช้กิจกรรมกลุ่มที่มีต่อการพัฒนาการทำงาน, วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ก.

^{๑๑๒} วัชรินทร์ จัปเกตุ, ผลของสถานการณ์จำลองที่มีต่อสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ใน การทำงานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๔), หน้า ก.

เลียนแบบมากที่สุดคือผู้ที่มีระดับ จริยธรรมสูง ส่วนผู้ที่มีจริยธรรมต่ำมีการเลียนแบบน้อยกว่า และจะเลียนแบบเมื่อตัวแบบมีลักษณะจูงใจน่าเลียนแบบ”^{๑๑๕}

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม ศึกษาอิทธิบาท ๔ ของเยาวชนไทยกับกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุ ๑๑-๒๕ ปี จำนวน ๒,๔๐๐ คน โดยศึกษาภาคสนามและในห้องปฏิบัติการ สรุปได้ว่า “การมีหรือไม่มีตัวแบบที่กระทำโดยอาศัยหลักอิทธิบาท ๔ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของเด็กมากกว่าลักษณะทางจริยธรรมในตัวเด็กเองอย่างมากคือ ในภาวะที่ตกรางวัลทันทีและไม่มีตัวแบบ วัยรุ่นมากกว่าครึ่งเกือบครึ่งทำงาน ส่วนผู้ที่มีจริยธรรมต่ำไม่ค่อยยอมรับอิทธิพลของตัวแบบมากนัก ตัวแบบประเภทละอายในตนเองมีอิทธิพลชักจูงให้ผู้สังเกตแบบทุกประเภทเลียนแบบ แต่ตัวแบบประเภทละอายคนอื่นไม่มีอิทธิพลต่อผู้สังเกตแบบ”^{๑๑๖}

กรณีการ สัทธิตักดิ์ ได้ศึกษาผลของตัวแบบและการเสริมแรงที่มีต่อพฤติกรรมการเลียนแบบ การทำงานโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ผลการทดลองปรากฏว่า “ตัวแบบที่แสดงพฤติกรรม การจัดการอย่างละเอียดส่งเสริมการเลียนแบบได้ดีกว่าตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมจัดการอย่างไม่ละเอียดและพบว่า การเสริมแรงแก่ตัวแบบและเด็กจะส่งเสริมการเลียนแบบ ได้ดีที่สุด”^{๑๑๗}

การทำงานด้วยองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมีอยู่ ๔ อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) เมื่อคณะกรรมการหมู่บ้านทำงานด้วยหัวใจที่ทุ่มเทให้กับงาน ย่อมจะพบกับความสำเร็จของงานและมีความสุขกับการทำงาน

^{๑๑๕} สุเชษฐ มาเหรัมย์, อิทธิพลของการเป็นแบบอย่างต่อการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของเยาวชน, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), ๒๕๓๘), หน้า ก.

^{๑๑๖} ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจักษ์ปัจฉิม, อิทธิบาท ๔ ของเยาวชนไทยกับกลุ่มตัวอย่างในกรุงเทพมหานคร, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร), ๒๕๔๒), หน้า ก.

^{๑๑๗} กรณีการ สัทธิตักดิ์, ผลของตัวแบบและการเสริมแรงที่มีต่อพฤติกรรมการเลียนแบบการทำงานโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๓๘), หน้า ก.

ผู้วิจัยเชื่อว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้ที่สนใจใฝ่ ธรรมะ มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่บ่อยครั้ง จังหวัดนครศรีธรรมราชก็เป็น อำเภอที่เป็นศูนย์กลางของจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพร้อมทั้งทางด้านสถานที่ งบประมาณ และวิทยาการในการจัดอบรมให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชจึง สามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการทำงานได้และทำให้เกิดความสำเร็จของงานในระดับหนึ่ง อย่างแน่นอน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒.๔ สรุปกรอบแนวความคิด

ศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติไทย ซึ่งเกี่ยวข้องกับวิถีชีวิตของสังคมไทยมาเป็นเวลาช้านานแล้ว คนไทยได้ใช้หลักธรรมในการดำเนินชีวิตเพื่อจัดทุกข์ทำให้เกิดความสุขแก่ตนเองและผู้อื่น การอยู่ร่วมกันในสังคม จะต้องมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความเสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการทำงานของแต่ละกลุ่มบุคคลหรือองค์กร มีการทำงานเป็นทีม และรู้บทบาทของผู้นำ ผู้ตาม ตลอดจนวางตัวให้เหมาะสมในบทบาทของตนเองในชีวิตประจำวันมนุษย์ทุกคนต้องทำงานจึงจะได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และในหน้าที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น นอกจากมนุษย์ทุกคนจะต้องมีสติเพื่อฝึกความมีวินัยในตนเองแล้ว หลักธรรมสำหรับการทำงานให้สำหรับการทำงานให้สำเร็จ คือ หลักอิทธิบาท ๔ ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การทำงานนั้นสำเร็จลุล่วงด้วยดีและมีสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่วางไว้

หลักการงาน โดยใช้อิทธิบาท ๔ นี้ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงเข้ามาแล้วทั้งในการศึกษาและปฏิบัติทางโลก ทั้งในการค้นคว้าหาโมกกรรมอันละเอียดลึกซึ้ง ทั้งในการเผยแผ่ศาสนาแก่ชาวโลก จนมีผู้ยอมรับนับถืออย่างกว้างขวาง แม้ว่า พระองค์ปรินิพพานแล้วถึง ๒๕ ศตวรรษ การทำงานของพระพุทธองค์นั้น จะมีการตั้งความประสงค์ ไว้ล่วงหน้า แล้วใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำสิ่งนั้น ให้บรรลุความประสงค์ เช่น ตอนเสด็จออกทรงผนวช ก็ทรงตั้งความประสงค์ไว้ว่าจะแสวงหาทางพ้นทุกข์ จะทรงสอนศาสนา ก็ทรงตั้งความมุ่งหมายไว้ว่า จะทรงสอนให้ผู้ฟังรู้จริงเห็นจริง หลักอิทธิบาท ๔ นี้ พระองค์ทรงทำงานได้ผลเป็นที่พอพระทัยแล้ว จึงทรงวางเป็นสูตรไว้ให้พวกเราได้ศึกษา

ปกติแล้วบุคคลจะมีอิทธิบาทในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานใดๆ โดยไม่รู้ตัว มีระดับมากน้อยต่างกัน คนที่มีเขาข้อมทำงานด้วยความพอใจ ความขยันขันแข็ง ความเอาใจใส่ ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่า เขามีอิทธิบาทสี่ประการ เป็นการปฏิบัติธรรม โดยไม่รู้ตัว ซึ่งคุณธรรม

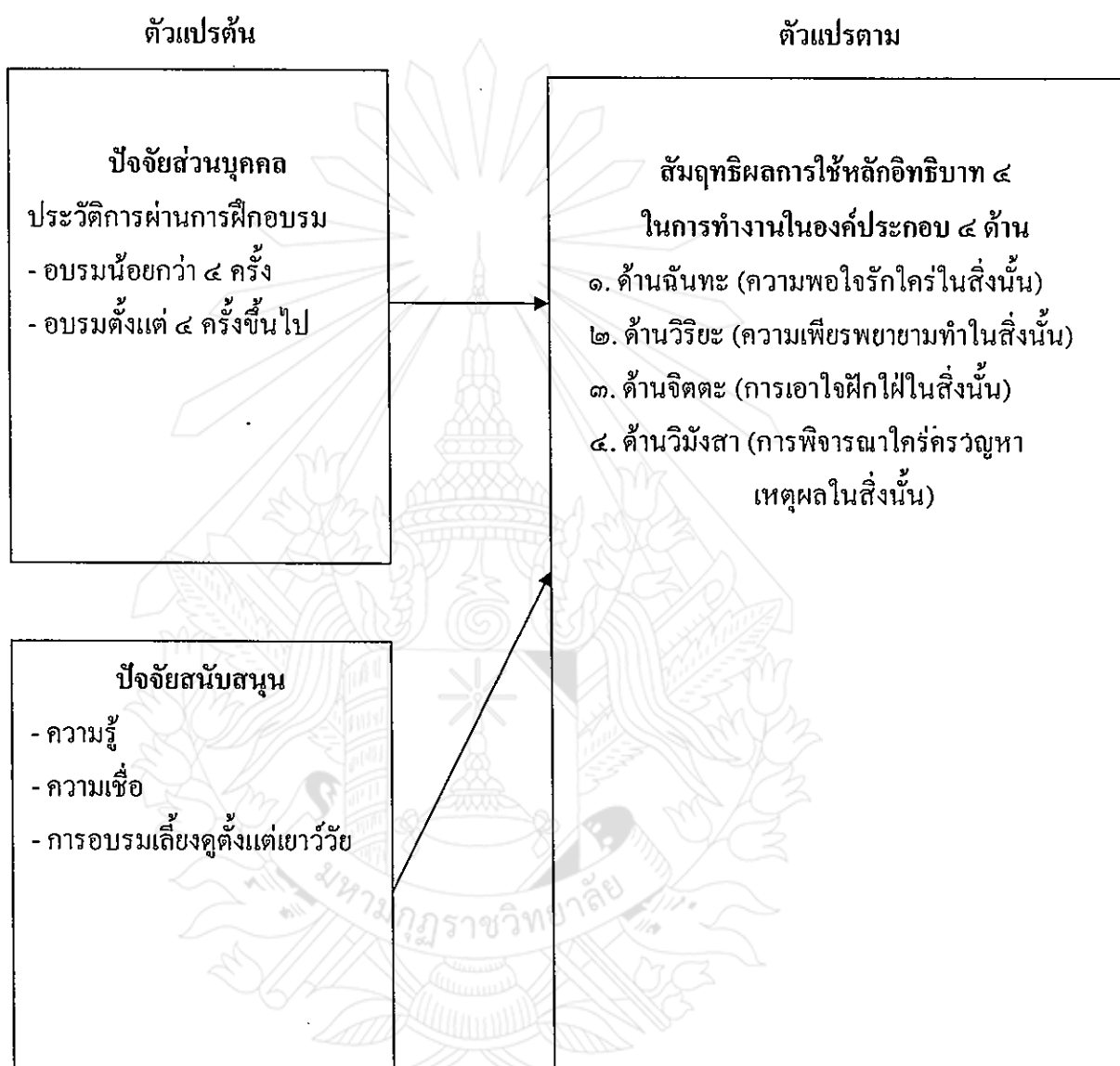
ทั้งสี่ประการนี้ ถ้าผู้ใดปฏิบัติให้ครบถ้วนบริบูรณ์ ผู้นั้น จะเป็นเด็กหรือผู้ใหญ่ เป็นคนฤๅษี หรือ บรรพชิตก็ตาม ย่อมประสบสิ่งที่ตนประสงค์อย่างไม่เหลือวิสัย นัยตรงกันข้ามถ้าทำงานสิ่งใดด้วยความไม่พอใจ ใจไม่รักงานแล้ว ความเกียจคร้านก็ตามมา ความเอาใจใส่ก็ไม่มี ความไตร่ตรอง พิจารณาก็ไม่เกิดในสิ่งนั้นๆ

แม้จะมีใครตักเตือน แนะนำ สั่งสอน ก็ไม่เชื่อฟัง ไม่ยอมทำตาม อาจกลายเป็นคนหัวคื้อ ใจ ด้านทำงาน งู ๆ ปลา ๆ จับๆ จดๆ ก็ปรากฏว่าล้มเหลว ทำอะไร ไม่สำเร็จแม้อย่างเดียว นี่เป็นโทษ ของการขาดอิทธิบาทธรรมนั่นเอง การกระทำทุกอย่างไม่ว่าจะเป็นการดำเนินชีวิต การแสวงหาวิชา ความรู้ การประกอบสัมมาอาชีพ จะสำเร็จสมประสงค์ได้นั้น ต้องพินฝ่เอาอุปสรรค ความยากลำบาก มากน้อย ตามลักษณะของสิ่งที่ทำนั้น หากผู้นั้นไม่มีหลักธรรมประจำใจ จะประสบความขัดข้อง ใน การทำงาน เอนกประสงค์ ทำให้ไม่บรรลุความสำเร็จ หรือแม้จะทำงานเสร็จแต่ผลที่ได้จะไม่ สมบูรณ์ที่เป็นเช่นนี้เพราะขาดคุณธรรม คือ อิทธิบาท ๔ นั่นเอง

คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นองค์กร ประชาชนที่จัดตั้ง ขึ้นตามพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๕๔๗ ให้มีอำนาจหน้าที่ให้ คำปรึกษาหารือและช่วยเหลือผู้ใหญ่บ้านในการปฏิบัติหน้าที่ โดยยึดหลักเหตุผลที่ว่าการพัฒนา หมู่บ้าน เป็นการพัฒนาที่ต้องช่วยเหลือร่วมกัน และแบ่งหน้าที่ รับผิดชอบกันไปทำงานเป็นการ บริหารงานของราษฎรในหมู่บ้านกันเองอันเป็นการส่งเสริม การปกครอง ในระบอบประชาธิปไตย โดยให้ราษฎรในหมู่บ้านได้ลงมือปฏิบัติจริงในภาระงานเกี่ยวกับการบริหารงานของหมู่บ้าน การ พัฒนาหมู่บ้าน การบริหารหมู่บ้าน การพิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน การปฏิบัติ หน้าที่ที่กำหนดไว้ ดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ให้ความร่วมมือและประสานงาน ร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพและกลุ่มอื่นๆ เผยแพร่การดำเนินงานพัฒนา ประณีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรในหมู่บ้าน และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ

จากภารกิจดังกล่าว คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องปฏิบัติ หน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้การทำงานประสบ ผลสำเร็จ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ใช้บริการคือราษฎรในหมู่บ้านจะต้องได้รับประโยชน์ได้ให้ความ สะดวก รวดเร็ว มีความพึงพอใจ และได้รับการปฏิบัติที่มีคุณธรรมจากคณะกรรมการหมู่บ้าน ดังนั้น กรรมการหมู่บ้านทุกคน จึงต้องมีหลักในการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักธรรมของ องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในการทำงาน ซึ่งในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้หลักธรรมขององค์ สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าในการทำงาน คือ หลักการทำงาน โดยใช้อิทธิบาท ๔ คือ โดยมีตัวแปร

คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) เพื่อศึกษาสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช



แผนภูมิที่ ๔ แสดงกรอบแนวความคิด

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของ คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยอาศัยข้อมูลเอกสาร (Document Research) ส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการวิจัยภาคสนาม คือ การแจกแบบสอบถามแก่ผู้ที่ทำหน้าที่ เป็น คณะกรรมการหมู่บ้าน ในการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลวิธีสร้างเครื่องมือ วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บข้อมูล การ วิเคราะห์ ข้อมูล สถิติ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล แล้วอธิบายเป็นลำดับดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประชากรที่ศึกษา
- ๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๓ การสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผล
- ๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ คน

กลุ่มตัวอย่างคือคณะกรรมการหมู่บ้านในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ หมู่บ้าน หมู่บ้านละ ๑ คน เป็นจำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น ๑๑๔ คน เลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบกำหนดโควต้า เลือกโดยวิธีบังเอิญ จำนวนหมู่บ้านในตำบลดังต่อไปนี้

- | | | |
|---------------------|--------|-------------------------------|
| ๑. ตำบลไชยมนตรี | ได้แก่ | หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๕ |
| ๒. ตำบลมะม่วงสองต้น | ได้แก่ | หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๖ |
| ๓. ตำบลปากนคร | ได้แก่ | หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๖ |
| ๔. ตำบลนาทราย | ได้แก่ | หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๖ |
| ๕. ตำบลท่าไร่ | ได้แก่ | หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๖ |

๖. ตำบลนาเคียน	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๕
๗. ตำบลกำแพงเซา	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๕
๘. ตำบลท่าซัก	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๕
๙. ตำบลท่าจิว	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๘
๑๐. ตำบลโพธิ์เสด็จ	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๕
๑๑. ตำบลบางจาก	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๑๑
๑๒. ตำบลปากพูน	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๑๒
๑๓. ตำบลท่าเรือ	ได้แก่	หมู่บ้านที่ ๑ - หมู่บ้านที่ ๑๘

และดำเนินการกำหนดกลุ่มตัวอย่างคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยการเลือกแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) หมู่บ้านละ ๑ คน จากจำนวนหมู่บ้าน ๑๑๔ หมู่บ้าน ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๑๔ คน โดยการดำเนินการกำหนดวัน เวลา ในการแจกแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น ๓ ตอน คือ

ตอนที่ ๑ เป็นสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับประวัติการผ่านการฝึกอบรม

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ ชุด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องปริมาณ สัมฤทธิ์ผลที่เห็นสมควร เพียงระดับเดียวจาก ๕ ระดับ (Rating Scale) โดยมีข้อใหญ่ ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ

๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ

๓. ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ

๔. ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) มีทั้งหมด ๑๐ ข้อ

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็น และเสนอแนะวิธีการ ในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน

๓.๓ วิธีการสร้างเครื่องมือและตรวจสอบเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ ในการศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ของ คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัย สร้างขึ้นตามวิธีการดังต่อไปนี้

๑. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือ

๒. ศึกษาแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

๓. ศึกษาข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน และ พื้นที่ที่จะศึกษา สร้างเครื่องมือตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยประยุกต์เนื้อหาสาระที่ได้จากการศึกษาแบบสอบถามและข้อมูลเบื้องต้น ที่ได้รวบรวมไว้พิจารณาสร้างเป็นคำถาม จำนวน ๔๐ ข้อ

๔. นำเครื่องมือที่สร้างขึ้น ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ (Experts) และอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความ ถูกต้อง เหมาะสมและครอบคลุมเนื้อหาตามกรอบที่วางไว้ เพื่อปรึกษาและขอคำแนะนำในการ ปรับปรุงแก้ไข

๕. นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วครั้งสุดท้าย ไปหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ตาม เนื้อหา และตามโครงสร้าง ซึ่งตรวจสอบโดยคุลยพินิจของผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ได้แก่ ดร.ฉัตรชัย งามเรียบสกุล ดร.จิต นวลแก้ว ดร.พระมหาปริดา ขนติโสภา เป็นการหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน ลงความเห็น และให้คะแนน ดังนี้

+๑ เมื่อแน่ใจว่า ข้อคำถามนี้เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

๐ เมื่อไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามนี้ เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นหรือไม่

-๑ เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น

นำคะแนนที่ได้มาแทนค่าในสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร } IC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ

IC หมายถึง ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรม

$\sum R$ หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้า IC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นก็เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น แต่ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นควรตัดออกไป หรือนำไปปรับปรุงแก้ไข

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้สร้างขึ้น เมื่อนำไปหาค่าความเที่ยงตรง (IC) ได้เท่ากับ ๐.๘๒๗ จึงจัดว่า เป็นแบบสอบถามที่เป็นตัวแทน ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น พร้อมทั้งจะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

๖. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุง แก้ไขแล้วและหาค่าความเที่ยงตรงแล้ว ไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยทดลองใช้ (Try-Out) กับคณะกรรมการหมู่บ้านที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน ๓๕ คน ที่ห้องประชุม ที่ว่าการอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในวันประชุมประจำเดือน กันยายน ผู้ใหญ่บ้าน เมื่อ ๒ ธันวาคม ๒๕๔๘ แล้วนำข้อมูลมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Corfficient)

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

เมื่อ	α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น
	n	หมายถึง จำนวนข้อคำถาม
	s_i^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s^2	หมายถึง คะแนนความแปรปรวนทั้งฉบับ ^{๑๑๔}

ได้ค่าเฉลี่ยเชื่อมั่น ๐.๘๔๓๒ จึงถือว่า มีค่าความเชื่อมั่นสูง พร้อมทั้งจะนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนของงานวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

^{๑๑๔} ส่องศรี ชมภูวงศ์.ดร. เอกสารประกอบการเรียนการสอนวิจัยทั่วไป, นครศรีธรรมราช, ๒๕๔๗), หน้า ๓๑.

๑. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำสารนิพนธ์ จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมราช โศกราช นำเรียนนายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช ในฐานะผู้บังคับบัญชาของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขออนุญาตเข้าไปทำการเก็บข้อมูล

๒. ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรที่จะศึกษาประกอบด้วยคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๓. ในการเก็บข้อมูลใช้วิธีแจกแบบสอบถาม จำนวน ๑๑๔ ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเองในวันประชุม กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ประจำเดือน แล้วเก็บคืน โดยให้ส่งคืนทางไปรษณีย์ แจกไป ๑๑๔ ชุด ได้รับคืนมา ๘๘ ชุด คิดเป็น ร้อยละ ๘๕.๘๖

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม การศึกษาเอกสาร มาวิเคราะห์ตามกรอบเนื้อหาที่กำหนด สำหรับในส่วนของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ นำมาจัดหมวดหมู่ตามลักษณะของตัวแปร

๒. หาค่าร้อยละ (Percentage) ของสถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามและจำนวนแบบสอบถามที่ได้รับคืน ใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร ร้อยละ} = \frac{\text{จำนวนที่ต้องการหา}}{\text{จำนวนทั้งหมด}} \times 100$$

๓. คำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นรายชื่อ และรายด้านขององค์ประกอบใช้สูตร ในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad \frac{\Sigma fx}{N} = \frac{\Sigma fx}{N}$$

$$\Sigma fx = \text{ผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน}$$

$$N = \text{จำนวนผู้ตอบทั้งหมด}$$

การพิจารณาว่าระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับใด มาก ปานกลาง หรือ น้อย พิจารณา ค่าเฉลี่ยของคะแนน

โดยนำมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ประเมินตามความคิดเห็นของเบสต์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐๐๐ – ๒.๓๓๓๓ หมายความว่า สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๒.๓๓๓๔ – ๓.๖๖๖๗ หมายความว่า สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๓.๖๖๖๘ – ๕.๐๐๐๐ หมายความว่า สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับ มาก

๔. คำนวณหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของแบบสอบถาม ที่เกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\text{สูตร} = SD = \sqrt{\frac{\Sigma f(x - \bar{x})^2}{N}}$$

เมื่อ SD = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

Σfx = ผลคูณระหว่างความถี่กับคะแนน

$\sum fx^2$ = ผลคูณระหว่างความถี่กำลังสองของคะแนน

N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม

อนึ่ง การให้คะแนน คำตอบในแบบทดสอบเกี่ยวกับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ๕ ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert ๑๕๗๖) โดยกำหนดค่าคะแนน ดังนี้

๑	หมายถึง	สัมฤทธิผล	น้อยที่สุด
๒	หมายถึง	สัมฤทธิผล	น้อย
๓	หมายถึง	สัมฤทธิผล	ปานกลาง
๔	หมายถึง	สัมฤทธิผล	มาก
๕	หมายถึง	สัมฤทธิผล	มากที่สุด

๕. ทดสอบสมมติฐาน (เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวแปร โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test)

๓.๖ สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows (Statistical package for the social sciences of windows) ซึ่งใช้สถิติ ดังนี้

๑. ค่าร้อยละ (Percentage)
๒. ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean)
๓. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
๔. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient)
๕. ค่าที (t-test)

ขั้นตอนการเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

๑. หลังจากผู้วิจัยได้รับอนุญาตร่างโครงการนิพนธ์แล้ว ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย พร้อม โครงร่างสารนิพนธ์ ๓ ชุด ถึงผู้เชี่ยวชาญ ๓ ท่าน ในการตรวจแบบสอบถาม และหา ค่าความเที่ยงตรง

๒. ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยถึงนายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อขอความร่วมมือในการลงไปเก็บข้อมูลในพื้นที่

๓. ผู้วิจัยใช้เวลาในการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๔๘ ถึงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๔๙

๔. วิเคราะห์ข้อมูลตามขอบเขตของเนื้อหา และตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล

๕. เขียนรายงานการวิจัย โดยวิธีเชิงสถิติ



บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้การวิจัย เป็นไปตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

๔.๑ สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

P	แทน	ค่าร้อยละ
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
f	แทน	ความถี่
$\sum fx$	แทน	ผลรวมทั้งหมดของความถี่คูณคะแนน
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
N	แทน	จำนวนข้อมูลทั้งหมด
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน (t-test)

๔.๒ การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางโดยวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าร้อยละ

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) และด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) จำแนกเป็น โดยรวมรายด้าน และรายข้อ

ตอนที่ ๓ วิเคราะห์ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ ๑ วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ ๑.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม

ตัวแปรที่ศึกษา	จำนวน	
	กลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ
ประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป	๓๖	๓๖.๓๓
	๖๒	๖๓.๖๗
รวม	๙๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๑.๑ พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง มีจำนวนน้อยกว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรม ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ ๓๖.๓๓ และ ๖๓.๖๗ ตามลำดับ)

ตอนที่ ๒ วิเคราะห์สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านจันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น) และด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) จำแนกเป็น โดยรวม รายด้านและรายข้อ

ตารางที่ ๒.๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้าน จันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง

ข้อ	๑. ด้านจันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	N = ๓๖		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ อยู่จนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๒๕	๐.๖๕	ปานกลาง
๒.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๐๐	๐.๕๓	มาก
๓.	ท่านเต็มใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย	๓.๖๖	๐.๘๐	ปานกลาง
๔.	ท่านรู้สึกสบายขณะทำงาน	๓.๘๕	๐.๗๗	มาก
๕.	ท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน	๓.๓๖	๐.๘๑	ปานกลาง
๖.	ท่านพอใจที่ทำงานกับองค์กรนี้เกี่ยวกับการ ประนีประนอมข้อพิพาทได้สำเร็จ	๓.๕๕	๐.๗๘	ปานกลาง
๗.	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วน หนึ่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน	๓.๕๐	๐.๕๔	มาก
๘.	เมื่องานที่ท่านบรรลุผลสำเร็จทำรู้สึกโปร่งโล่ง ผ่อนคลายและเบิกบาน มีความสุข	๔.๑๘	๐.๘๕	มาก
๙.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะกรรมการหมู่บ้านในทาง ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ทันที	๓.๗๕	๐.๕๕	มาก
๑๐.	แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า ท่านก็ยังเลือกทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้าน	๓.๗๔	๑.๑๑	มาก
	รวม	๓.๗๓	๐.๘๖	มาก

จากตารางที่ ๒.๑ พบว่าสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง นครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ ๑, ๓, ๕ และข้อ ๖ อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๒ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง

ข้อ	๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	N = ๓๖		
		\bar{X}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านให้ความช่วยเหลือราษฎรที่มาติดต่องานด้วยความกระตือรือร้น	๓.๘๖	๐.๖๘	มาก
๒.	ท่านทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ	๔.๐๓	๐.๗๒	มาก
๓.	ท่านทำงานอย่างต่อเนื่องในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จน่าพอใจ	๔.๐๓	๐.๘๑	มาก
๔.	งานที่ต้องเร่งทำให้เสร็จท่านมักจะอุทิศเวลานอกเวลาทำงานปกติจึงทำงานได้มาก	๓.๕๗	๐.๘๕	มาก
๕.	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่างๆ ท่านก็ไม่ลดความพยายามทำงานจนสำเร็จ	๓.๕๖	๐.๗๗	มาก
๖.	เมื่อมีเวลาว่างท่านมักแสวงหาความรู้เสมอสามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานได้	๓.๕๓	๐.๗๔	มาก
๗.	แม้ว่างานที่ท่านจะต้องใช้เวลานานนับปี แต่ท่านพยายามทำงานจนสำเร็จ	๓.๗๖	๐.๗๔	มาก
๘.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านมักจะรีบทำโดยทันทีจนได้รับความไว้วางใจจาก	๓.๕๗	๐.๗๗	มาก
๙.	ผู้บังคับบัญชาท่านมักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการหรือ	๓.๖๐	๐.๗๒	ปานกลาง
๑๐.	แผนงานที่ได้กำหนดไว้ท่านได้ทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการทำงานเสมอ	๓.๗๒	๐.๗๖	มาก
	รวม	๓.๘๘	๐.๗๘	มาก

จากตารางที่ ๒.๒ พบว่าสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่ำกว่า ๔ ครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณา รายชื่อพบว่าข้อ ๙ อยู่ในระดับปานกลาง แต่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๓ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง

ข้อ	๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น)	N = ๓๖		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านสามารถทำงานได้ทันที่เมื่อถึงเวลา	๓.๗๒	๐.๗๔	มาก
๒.	การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการทำงาน			
๓.	ท่านเห็นว่ามีสมาธิมากและปฏิบัติได้	๓.๘๖	๐.๘๗	มาก
๔.	ในการทำงานท่านมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจนเสมอจึงทำงานได้ทันเวลาทุกงาน	๓.๗๕	๐.๘๕	มาก
๕.	ท่านควบคุมตนเองให้ทำงานได้เป็นอย่างดี	๓.๗๕	๐.๘๒	มาก
๖.	ท่านทำงานด้วยความตั้งใจเสมอ	๓.๗๕	๐.๗๑	มาก
๗.	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	๔.๐๔	๐.๘๒	มาก
๘.	บางครั้งท่านทำงานจนลืมทำภารกิจส่วนตน			
๙.	ท่านศึกษารายละเอียดของงานที่รับผิดชอบ	๔.๐๐	๐.๘๓	มาก
๑๐.	เสมอจึงทำงานได้รวดเร็ว			
	ท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อยของงาน	๓.๘๒	๑.๐๔	มาก
	ความที่ท่านทำเสมอ	๔.๑๗	๐.๗๕	มาก
	ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานเสมอ			
	รวม	๓.๘๘	๐.๘๕	มาก

จากตารางที่ ๒.๓ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๔ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง

ข้อ	๔.ด้านวิมังสา(การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	N = ๓๖		
		\bar{X}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ในการทำงาน
๑.	ถ้าทำงานแล้วผลที่ได้ไม่ค่อยดี ท่านมักจะแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	๓.๕๕	๐.๗๔	ปานกลาง
๒.	ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๓.๕๓	๐.๘๔	มาก
๓.	ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่เสมอ	๔.๑๑	๐.๗๒	มาก
๔.	ท่านมักใคร่ครวญถึงผลดี - ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำงาน	๔.๐๗	๐.๖๖	มาก
๕.	ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	๓.๘๗	๐.๗๒	มาก
๖.	แม้ว่าการทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์แล้วแต่ท่านเห็นว่าต้องพยายามทำให้ดีขึ้นอีก	๔.๐๗	๐.๕๐	มาก
๗.	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	๓.๖๒	๐.๕๖	ปานกลาง
๘.	ท่านคิดหาวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ	๓.๕๓	๐.๘๐	มาก
๙.	ท่านมักค้นหาสาเหตุของการทำงานที่ไม่ได้ผล	๓.๕๐	๐.๘๘	มาก
๑๐.	ท่านศึกษาวิธีทำงานจนเข้าใจก่อนที่จะปฏิบัติงานมาก่อน	๓.๕๖	๐.๗๓	มาก
	รวม	๓.๕๐	๐.๘๐	มาก

จากตารางที่ ๒.๔ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ ๑ และข้อ ๗ อยู่ในระดับปานกลาง แต่โดยภาพรวมและอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๕ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัตการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง

ข้อ	สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔	N = ๓๖		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ในการทำงาน
๑.	ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	๓.๖๓	๐.๘๖	มาก
๒.	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	๓.๘๘	๐.๖๖	มาก
๓.	ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	๓.๘๘	๐.๘๕	มาก
๔.	ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	๓.๕๐	๐.๘๐	มาก
	รวม	๓.๘๕	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๒.๕ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายชื่อตามตัวแปร ประวัตการผ่านการฝึกอบรมน้อยกว่า ๔ ครั้ง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ ๒.๖ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายข้อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ข้อ	๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	N = ๖๒		
		\bar{X}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านมีความรักต่องานและหน้าที่ ที่ท่านปฏิบัติ อยู่จนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๗๖	๐.๗๐	มาก
๒.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๒๖	๐.๗๓	มาก
๓.	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๖๐	๐.๗๑	มาก
๔.	ท่านรู้สึกสบายใจขณะทำงาน	๓.๘๕	๐.๗๐	มาก
๕.	ท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน	๓.๖๕	๐.๗๓	มาก
๖.	ท่านพอใจที่ทำงานเกี่ยวกับการประนีประนอม ข้อพิพาทได้สำเร็จ	๓.๘๑	๐.๗๑	มาก
๗.	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วน หนึ่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน	๓.๘๖	๐.๗๖	มาก
๘.	เมื่องานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ ท่านรู้สึกโปร่ง โล่ง ผ่องใสและเบิกบาน มีความสุข	๔.๓๕	๐.๗๕	มาก
๙.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะกรรมการหมู่บ้านในทาง ไม่ดี ท่านจะรีบชี้แจงแก้ทันที	๓.๙๗	๐.๘๓	มาก
๑๐.	แม้ว่าองค์การอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าท่านก็ ยังเลือกทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้าน	๓.๘๕	๐.๗๕	มาก
	รวม	๔.๐๐	๐.๗๔	มาก

จากตารางที่ ๒.๖ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อ ๕ อยู่ในระดับปานกลางน้อย แต่โดยภาพรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๗ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ข้อ	๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	N = ๖๒		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านให้ความช่วยเหลือราษฎรที่มาติดต่องานด้วยความกระตือรือร้น	๓.๘๕	๐.๖๗	มาก
๒.	ท่านทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ	๓.๕๗	๐.๖๕	มาก
๓.	ท่านทำงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จหน้าพอใจ	๓.๘๕	๐.๗๔	มาก
๔.	งานที่ต้องเร่งทำให้เสร็จ ท่านมักจะอุทิศเวลาทำงานปกติจึงทำงานได้มาก	๓.๘๔	๐.๗๓	มาก
๕.	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่างๆ ท่านก็ไม่ลดความพยายามทำงานจนสำเร็จ	๓.๕๐	๐.๗๗	มาก
๖.	เมื่อมีเวลาว่าง ท่านมักแสวงหาความรู้เสมอ สามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานได้	๓.๗๘	๐.๘๒	มาก
๗.	แม้ว่างานที่ท่านจะต้องใช้เวลานานนับปี แต่ท่านพยายามทำงานสำเร็จ	๓.๕๑	๐.๖๘	ปานกลาง
๘.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านมักจะรีบทำโดยทันทีจนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	๓.๖๖	๐.๗๔	มาก
๙.	ท่านมักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการหรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้	๓.๘๓	๐.๗๓	มาก
๑๐.	ท่านได้ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำงานเสมอ	๓.๘๘	๐.๖๕	มาก
	รวม	๓.๘๑	๐.๗๓	มาก

จากตารางที่ ๒.๗ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ(ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาข้อ พบว่า ข้อ ๑ และข้อ ๘ อยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๘ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช รายชื่อ ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ข้อ	๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	N = ๖๒		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ท่านสามารถทำงานได้ทันทีเมื่อถึงเวลา	๓.๘๔	๐.๖๓	มาก
๒.	การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการทำงาน	๓.๘๒	๐.๖๕	มาก
๓.	ท่านเห็นว่ามีสมาธิมากและปฏิบัติได้	๓.๖๕	๐.๘๘	ปานกลาง
๔.	ในการทำงานท่านมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจนเสมอจึงทำงานได้ทันเวลาทุกงาน	๓.๘๒	๐.๖๕	มาก
๕.	ท่านควบคุมตนเองให้ทำงานได้เป็นอย่างดี	๓.๘๒	๐.๖๕	มาก
๖.	ท่านทำงานด้วยความจริงใจเสมอ	๓.๘๒	๐.๖๕	มาก
๗.	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น	๓.๕๕	๑.๐๐	ปานกลาง
๘.	บางครั้งท่านทำงานจนลืมทำการกิจส่วนตัว	๓.๖๖	๐.๖๗	ปานกลาง
๙.	ท่านศึกษารายละเอียดของงานที่รับผิดชอบเสมอจึงทำงานได้รวดเร็ว	๓.๗๗	๐.๖๕	มาก
๑๐.	ท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อยของงาน	๔.๐๑	๐.๖๗	มาก
	ความที่ท่านทำเสมอ			
	ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานเสมอ			
	รวม	๓.๗๘	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๒.๘ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก แต่มีข้อ ๗ และข้อ ๘ อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๕ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ข้อ	๔ ด้านวิมังสา(การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	N = ๖๒		
		\bar{X}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
๑.	ถ้าทำงานแล้วผลที่ได้ไม่ค่อยดี ท่านมักจะแก้ไขให้ดีขึ้นในครั้งต่อไป	๓.๗๑	๐.๘๘	มาก
๒.	ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	๓.๗๗	๐.๘๑	มาก
๓.	ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานใหญ่เสมอ	๓.๗๓	๐.๗๕	มาก
๔.	ท่านมักใคร่ครวญถึงผลดี – ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะทำงาน	๓.๕๔	๐.๗๑	มาก
๕.	ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ	๔.๐๐	๐.๗๓	มาก
๖.	แม้ว่าการทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์แล้วแต่ท่านเห็นว่าต้องพยายามทำให้ดีขึ้นอีก	๓.๕๐	๐.๗๖	มาก
๗.	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน	๓.๕๓	๐.๗๕	มาก
๘.	ท่านคิดหาวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ	๓.๕๘	๐.๘๑	มาก
๙.	ท่านมักค้นหาสาเหตุของการทำงานที่ไม่ได้ผล	๓.๘๑	๐.๗๘	มาก
๑๐.	ท่านศึกษาวิธีทำงานจนเข้าใจก่อนที่จะปฏิบัติงานมาก่อน	๔.๐๔	๐.๗๘	มาก
	รวม	๓.๘๘	๐.๗๗	มาก

จากตารางที่ ๒.๕ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป รายข้อ และรายด้านอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายด้าน ตามตัวแปร ประวัตการผ่านการฝึกอบรม ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ข้อ	สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔	N = ๖๒		
		\bar{x}	SD	ระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ในการทำงาน
๑.	ด้านนันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	๔.๐๐	๐.๖๔	มาก
๒.	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	๓.๘๑	๐.๖๓	มาก
๓.	ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)	๓.๖๘	๐.๖๒	มาก
๔.	ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	๓.๘๘	๐.๖๖	มาก
	รวม	๓.๘๗	๐.๖๖	มาก

จากตารางที่ ๒.๑๐ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปร ประวัตการผ่านการฝึกอบรมตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก



ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับสัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติ การผ่านการฝึกอบรม

ที่	สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔	ประวัติการผ่านการฝึกอบรม				ระดับสัมฤทธิผล การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
		น้อยกว่า ๔ ครั้ง N = ๓๖		ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป N = ๖๒		
		X	SD	X	SD	
๑.	ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	๔.๐๐	๐.๓๔	๓.๓๓	๐.๘๖	มาก
๒.	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	๓.๘๑	๐.๓๓	๓.๘๘	๐.๓๖	มาก
๓.	ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)	๓.๓๘	๐.๘๒	๓.๘๘	๐.๘๕	มาก
๔.	ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	๓.๘๘	๐.๓๓	๓.๕๐	๐.๘๒	มาก
	รวม	๓.๘๗	๐.๓๗	๓.๘๕	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๒.๑๑ พบว่า สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช รายด้านตามตัวแปร ประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง และตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๑๒ ผลการเปรียบเทียบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม

ที่	สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔	ประวัติการผ่านการฝึกอบรม				t
		น้อยกว่า ๔ ครั้ง N = ๓๖		ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป N = ๖๒		
		X	SD	X	SD	
๑.	ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	๔.๐๐	๐.๗๔	๓.๗๓	๐.๘๖	๑.๘๕
๒.	ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)	๓.๘๑	๐.๗๓	๓.๘๘	๐.๗๖	-๑.๖๗
๓.	ด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)	๓.๗๘	๐.๘๒	๓.๘๘	๐.๘๕	-๐.๑๔
๔.	ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น)	๓.๘๘	๐.๗๗	๓.๕๐	๐.๘๒	-๐.๕๓
	รวม	๓.๘๗	๐.๗๗	๓.๘๕	๐.๘๒	มาก

จากตารางที่ ๒.๑๒ พบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ตามตัวแปรประวัติการผ่านการฝึกอบรม โดยภาพรวมและองค์ประกอบรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสมมติฐานด้วย t-test พบว่า แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ (ไม่แตกต่างกัน)

ตอนที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ
๓. คณะกรรมการหมู่บ้านควรมีความตระหนักว่าการทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอและเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข
๔. คณะกรรมการหมู่บ้านควรทำงานเป็นทีม และมีการประชุมกันบ่อยๆ
๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งทำงาน

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่เสนอแนะในประเด็นต่างๆ ๕ ประเด็น โดยเรียงตามลำดับร้อยละจากน้อยไปหามาก ดังนี้

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	จำนวนคน	ร้อยละ
๑.	คณะกรรมการหมู่บ้านควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ	๓๐	๓๐.๖๑
๒.	คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งทำงาน	๒๐	๒๐.๔๑
๓.	คณะกรรมการหมู่บ้านควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ	๑๕	๑๕.๓๕
๔.	คณะกรรมการหมู่บ้านควรมีความตระหนักว่าการทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอและเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข	๑๘	๑๘.๓๗
๕.	คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงาน รวดเร็วถูกต้องแม่นยำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด	๑๑	๑๑.๒๒
	รวม	๙๘	๑๐๐

จากตารางที่ ๓.๑ พบว่า ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสัมฤทธิ์ผล การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ มีเปอร์เซ็นต์มากที่สุดและคณะกรรมการหมู่บ้านควรทำงานรวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

บทที่ ๕

บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๑๑๔ คน จาก ๑๑๔ หมู่บ้าน เลือกกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามโดยวิธีกำหนดโควตาหมู่บ้านละ ๑ คน เลือกแบบบังเอิญ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สร้างเครื่องมือขึ้นมา ตามกรอบของหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) แล้วนำไปหาคุณภาพ คือ หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและโครงสร้าง โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๓ คน ได้ค่าความเที่ยงตรง (IC) = ๐.๘๒๗ หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try-out) โดยให้คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน ๓๕ คน ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ทำแบบสอบถาม แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่น = .๘๔๓๒ นำเครื่องมือที่ผ่านการหาคุณภาพแล้วไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจากกลุ่มตัวอย่าง นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for windows (Statistical package for the Social Science of windows) เพื่อหาระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งผู้วิจัยจะได้สรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในองค์ประกอบ ๔ ด้าน คือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) ปรากฏผลดังนี้

๑. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม รวมทั้งหมดจำแนกเป็น คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรม น้อยกว่า ๔ ครั้ง ร้อยละ ๓๖.๗๓ ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป ร้อยละ ๖๓.๒๗ ตามลำดับ

๒. สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมรายด้าน และรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากแต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้านคณะกรรมการหมู่บ้านมีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ดังนี้

๒.๑ ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ในการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ทำให้ใจให้ชอบหรือรักในงานที่ทำ ตัดอคติต่างๆ ออกให้หมด

๒.๒ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ ในการทำงาน อยู่ระดับมาก คือ มีความเพียรพยายามเสมอ เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ มีความอดทนต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ มีจิตสำนึกที่ดี อยากรับผิดชอบองค์กร

๒.๓ ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ในสิ่งนั้น) คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ ในการทำงาน อยู่ระดับมาก คือ มีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ต่องานที่ทำอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย โดยวิธีสร้างให้มีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ต่องานที่ทำ มองถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นและให้ระลึกละเอียดว่างานที่เราทำเป็นงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะต้องรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ ความสงบสุขของประชาชน ให้ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

๒.๔ ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการทำงานอยู่ระดับมาก คือ มีการพิจารณาใคร่ครวญงานที่ทำอย่างพินิจพิเคราะห์ให้มีการใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในงานที่ทำ คิดถึงผลดี ผลเสียที่จะเกิดขึ้น ศึกษาวิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจตลอดจนทราบขอบข่ายที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน พบว่า มีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช สรุปได้ดังนี้

๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ
๒. คณะกรรมการหมู่บ้านควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งทำงาน
๓. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ

๔. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรมีความตระหนักว่าการทำงาน ย่อมมีอุปสรรคเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข

๕. คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงาน รวดเร็วถูกต้อง แม่นยำให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

๕.๒ อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมากซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ ๑ ที่มีผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเป็นเพราะว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ที่เข้ามาทำงานมีความพึงพอใจอยากที่จะทำงานกับองค์กรนี้ เป็นพื้นฐานอยู่แล้ว ซึ่งจะสังเกตได้จากค่าเฉลี่ยด้านองค์ประกอบ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ($\bar{x} = ๔.๐๐$) ที่สูงกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับกรงทิพย์ เอกวานิช ที่ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใหญ่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า มีความพึงพอใจในด้านลักษณะงานทั่วไป งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และโอกาสในการได้รับเลือกตั้งให้เป็นผู้ใหญ่บ้านอีก เมื่อ ผู้ใหญ่บ้าน มีความพอใจเป็นเบื้องต้นแล้วย่อมที่จะตั้งใจทำงาน มีความขยันหมั่นเพียรเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ เมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงานก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา ร่างกาย และความคิดของตนเองเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน นอกจากนี้ในส่วนของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดจรรยาบรรณของคณะกรรมการหมู่บ้านขึ้น โดยกำหนดข้อพึงปฏิบัติไว้ให้คณะกรรมการหมู่บ้าน นำไปใช้ในการทำงาน โดยถือเอาคุณธรรม คุณภาพ และคุณประโยชน์เป็นที่ตั้ง เน้นให้คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต เสมอภาค ปราศจากอคติ และมีความรับผิดชอบ ขยันหมั่นเพียร ถูกต้องสมเหตุสมผล ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พึงรักษากฎระเบียบ แนวปฏิบัติในการทำงานอย่างเคร่งครัด พึงปฏิบัติต่อกันด้วยความสุภาพ มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกันและมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน

เป็นที่น่าสังเกตว่า ค่าเฉลี่ยขององค์ประกอบ ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) มีค่าต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ ($\bar{x} = ๓.๘๑$) ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้น่าจะเกิดจาก คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีระบบการทำงานที่มีรูปแบบ มีกฎระเบียบการปฏิบัติที่

ชัดเจน ตลอดจนการจัดการที่ดีจึงทำให้บุคลากร ทำงานอย่างสบายใจไม่ต้องใช้ความเพียรมากนัก ทำงานไปตามกรอบปฏิบัติแต่การปฏิบัติเช่นนี้ค่อยๆ ไปโดยขาดความกระตือรือร้น จะทำให้ความเพียรพยายามในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ลดหย่อนลง จะส่งผลเสียต่อตัวบุคลากรเองและองค์การในอนาคตได้

จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่หมู่บ้าน ควรมีกระบวนการในการคัดเลือก ผู้ที่มาสมัครรับ เลือกตั้งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านเพื่อเข้ามาทำงาน โดยเลือกเฟ้นบุคคลที่มีความรักและพอใจที่จะทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้านอย่างแท้จริง มิใช่เป็นแต่มาแบบแอบแฝงเพื่อกอบโกยผลประโยชน์ โดยคิดว่า คณะกรรมการหมู่บ้านมีสวัสดิการดี มีอำนาจ มีโอกาสในการช่วยเหลือเกื้อกูล อุปถัมภ์ญาติพี่น้องของตนเองได้อย่างกว้างขวางหรือเป็นพื้นฐานเข้าสู่การเมืองระดับสูงต่อไป แต่อยากให้เข้ามาทำงาน เพื่องานและเพื่อความอยู่เย็นเป็นสุขของพี่น้องประชาชนในหมู่บ้าน และนอกจากนี้หมู่บ้านควรจัดสรร บุคคลที่จะสมัครเข้ารับการเลือกตั้งเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ ให้เข้าดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man in the right job) โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ ความมีคุณธรรมจริยธรรม และมีค่านิยมเพื่อปวงชนอย่างแท้จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรินทร์ จัปเขตู ได้ศึกษาผลของสถานการณ์จำลองที่มีต่อสัมฤทธิ์ ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๕ โรงเรียนอินทร์มพรรษอนุสรณ์ จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน ๓๐ คน พบว่า “กลุ่มทดลองมีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ สูงกว่ากลุ่มควบคุม ทั้งนี้เพราะสถานการณ์จำลองเป็นกิจกรรมที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศทำให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างสนุกสนานและเห็นประโยชน์อย่างแท้จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ สิทธิศักดิ์ ได้ศึกษาผลของตัวแบบและการเสริมแรงที่มีต่อพฤติกรรมการเลียนแบบ การทำงานโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ ผลการทดลองปรากฏว่า “ตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมการจัดภาพอย่างละเอียดส่งเสริมการเลียนแบบได้ดีกว่าตัวแบบที่แสดงพฤติกรรมการจัดภาพอย่างไม่ละเอียดและพบว่า การเสริมแรงแก่ตัวแบบและเด็กจะส่งเสริมการเลียนแบบได้ดีที่สุด

๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนั้น น่าจะเป็นเพราะว่า คณะกรรมการหมู่บ้าน ได้ให้นโยบายพัฒนาองค์การ (ประกาศเรื่องนโยบายพัฒนาองค์การ ที่ มท. ๑.๑/๐๑๖๕/๒๕๕๐ ลงวันที่ ๒ ธันวาคม ๒๕๕๐) โดยได้ปรับปรุงโครงสร้างขององค์การและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป มีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในตัวคณะกรรมการหมู่บ้าน โดยการจัดฝึกอบรมจะเน้น เนื้อหาไปทางวิชาการและคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนการปรับตัวให้เข้ากับสังคมได้อย่างมีความสุข จึงทำให้คณะกรรมการหมู่บ้าน มองเป้าหมายขององค์

การไปในทิศทางเดียวกัน มีประสบการณ์เพิ่มมากขึ้นสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่นใจ และนอกจากนี้ยังช่วยให้เกิดความผูกพัน ต่อเพื่อนร่วมงาน และองค์การอีกด้วย เป็นผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น สอดคล้องกับที่ว่า สุมนา ศิริบรรเทยติ เมื่อความยึดมั่น ผูกพันต่อองค์การ เป็นความสัมพันธ์ที่ระหว่างคนกับองค์การซึ่งบุคคลพร้อมที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจให้กับองค์การ โดยเขามีความรู้สึกว่าตัวเองได้เข้าไปเกี่ยวพัน และเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์การมีคุณค่ามีความหมายสำหรับตน และพยายามทำให้เป้าหมายของตนเองและขององค์การประสบความสำเร็จ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพระชาติ ลินชัยกิจ (ชาติวีโร) ได้วิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของ อนุศาสนาจารย์ ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาพบว่า “ทหารที่ได้รับการฝึกอบรมศีลธรรมมีการนำหลักธรรมอิทธิบาท ๔ อันเป็นคุณเครื่องให้เกิดความสำเร็จความประสงค์มาใช้ในการประกอบกิจการงาน”

นอกจากนี้ทางหมู่บ้านในท้องที่ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ยังได้เปิดโอกาสให้ คณะกรรมการหมู่บ้าน ได้เข้ารับการฝึกอบรมตามความสมัครใจของตนเอง ทำให้สามารถเลือกหลักสูตรการอบรมที่ตนเองชอบและสนใจ และบุคคลที่ประชาชนเลือกตั้งให้มาเป็นคณะกรรมการหมู่บ้านนั้น ได้ผ่านกระบวนการคัดกรองจากประชาชน เป็นอย่างดีมาแล้ว จึงเป็นบุคลากรที่มีคุณธรรม จริยธรรม นำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการทำงานในชีวิตประจำวันอยู่แล้ว ดังนั้นเมื่อคณะกรรมการหมู่บ้าน มีความชอบแล้ว จึงเกิดความสนใจเป็นเบื้องต้น เขาก็จะมีความพยายามอบรมมากที่สุด ดังที่พระธรรมปิฎก อธิบายว่า ถ้าฉันทะเลเกิดขึ้นแล้ว จะทำให้เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้น แล้วจะทุ่มเทชีวิตจิตใจ อุทิศให้แก่สิ่งนั้นๆ ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จ ผลดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไม่ต้องพะวง กับสิ่งเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลาย ดังนั้น ไม่ว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จะมีประวัติการผ่านการฝึกอบรมที่ต่างกัน บางคนผ่านการฝึกอบรมน้อยครั้ง บางคนผ่านการฝึกอบรมมาครั้ง แต่ทุกคนก็ต้องผ่านการฝึกอบรมเพื่อปฐมนิเทศในการทำงานใหม่ๆ ซึ่งจะเป็นการปูพื้นฐานให้คณะกรรมการหมู่บ้าน ได้รับรู้ รับทราบ นโยบายการพัฒนาขององค์กร ทำให้คณะกรรมการในหมู่บ้านมองเป้าหมายขององค์กรไปที่จุดเดียวกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับงนุช วาษ์สุวรรณ ที่ว่าการปฐมนิเทศจะทำให้บุคลากรได้เข้าใจองค์การ รู้จักกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อม แนวทางการรู้จักกฎระเบียบและข้อบังคับขององค์การ รวมทั้งสภาพแวดล้อม แนวทางการพัฒนาในอนาคตทำให้บุคลากรเกิดความมั่นใจ เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในฐานะส่วนหนึ่งขององค์การ และมองเห็นทิศทางความก้าวหน้าขององค์การและของตน จึงทำให้สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกันโดยภาพรวมและรายองค์ประกอบ ไม่แตกต่างกัน

จึงน่าจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่ทางคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช ควรส่งเสริมและจัดปรับปรุงระบบการอบรมแบบใหม่ขึ้น และเพิ่มเนื้อหาหลักสูตร ให้หลากหลายมากขึ้น เพื่อที่คณะกรรมการหมู่บ้าน จะได้มีโอกาสเลือก ได้มากขึ้นเพราะคณะกรรมการหมู่บ้านแต่ละคนย่อมมีความชอบไม่เหมือนกัน ทั้งยังเป็นการแสวงหาบุคลากรที่มีความสามารถโดดเด่น เฉพาะทางได้อีกด้วย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัย สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อปรับปรุง และพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการทำงานโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพสูง ดังนี้

- ๑) ควรนำรูปแบบการทำงานเป็นทีม ไปใช้ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ๒) คณะกรรมการหมู่บ้านที่เป็นผู้นำหรือผู้บริหารควรเป็นตัวอย่างที่ดีประพฤติตน อยู่ในกรอบของคุณธรรม จริยธรรม
- ๓) ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัดหรือความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน
- ๔) ควรปรับปรุงรูปแบบของการฝึกอบรม โดยให้หลักสูตรฝึกอบรมมีความหลากหลายทั้งด้านวิชาการและด้านคุณธรรม จริยธรรม

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

- ๑) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของประชาชนในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ๒) ควรมีการศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักธรรมอื่นๆ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ๓) ควรมีการศึกษา ความคาดหวังของประชาชน ที่มีต่อการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ๔) ควรมีการศึกษา สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง ของคณะกรรมการหมู่บ้าน ทั้งจังหวัดนครศรีธรรมราช

บรรณานุกรม

เอกสารปฐมภูมิ

๑. พระไตรปิฎก

การศาสนา, กรม. พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับหลวง พระอภิธรรมปิฎก วิภังค์คปกรณ เล่มที่ ๓๕.
พิมพ์ครั้งที่ ๓. (กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมการศาสนา), ๒๕๒๑.

๒. หนังสือทั่วไป

ตาร์ถึง ตุลกู. แห่งการงานอันเบิกบาน. (กรุงเทพฯ : เจริญวิทย์การพิมพ์), ๒๕๓๑.

ทองคุณ หงส์พันธ์. วิธีการแห่งบัณฑิต การครองตน ครองคน และครองงาน. นครราชสีมา :
สมบูรณ์ออฟเซ็ทการพิมพ์, ๒๕๓๑.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พุทธิกรรมมงคลการ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๕.

ธงชัย สันติวงษ์. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๗.

น้อย ศิริโชติ. เทคนิคการฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๒.

นงนุช วงษ์สุวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี, ม.ป.ป.

บุญทัน ดอกโรตง. กระบวนการและวิชาการพัฒนาจิตใจเพื่อพัฒนาสังคมไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์รัชดา, ๒๕๒๕.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, มปป.

ปิ่น มุกกันต์. พ.อ. แนวสอนธรรมะ ตามหลักสูตรนักธรรมตรี. กรุงเทพฯ : คลังวิทยา, ๒๕๑๔.

พ. สุวรรณ. โฆษณงค์ พุทธกาลาต่ออายุ. กรุงเทพฯ : สร้อยทอง, ๒๕๔๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ประยุทธ์โฑ). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา,
๒๕๔๐.

_____ . ธรรมะกับการทำงาน. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม, ๒๕๔๑.

_____ . พุทธธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๘. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒.

พระเทพโสภณ (ประยูร ธรรมจิตโต) และคณะ. วิมุตติมรรค. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

พระเทพวิสุทธิญาณ. อธิบายธรรมวิภาค ปริเฉดที่ ๑. พิมพ์ครั้งที่ ๕ กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหามกุฏ
ราชวิทยาลัย, ๒๕๓๘.

- _____ . มงคลชีวิต ภาค ๒. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย , ๒๕๓๕.
- _____ . บันทึกธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพฯ : คลังวิทยา , ๒๕๒๖.
- พุทธทาสภิกขุ. การงานที่เป็นสุข. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๗.
- _____ . ฆราวาสธรรม. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภาพใจ, ๒๕๓๗.
- _____ . โพรธิปกนิยธรรม. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๔๒.
- พูนพิศ อมาตยกุล. ชีวิตกับการทำงาน. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.
- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- มนูญ วงศ์นารี. หลักธรรมกับการบริหาร. กรุงเทพฯ : ธรรมสภา, ๒๕๓๘.
- มาลัย หุวะนันท. ข้อคิดในการพัฒนาข้าราชการ. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ฉบับพิเศษ, ๒๕๐๗.
- วิจิตร สังข์ประพันธ์. พุทธศาสตร์. ภาควิชาปรัชญาและศาสนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิทยาลัยครูภูเก็ต, ๒๕๓๔.
- วิเชียร รักการ. วัฒนธรรมและพฤติกรรมของไทย. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.
- _____ . ประกาศ กระทรวงมหาดไทย ที่ มท. ๑.๑/๐๑๖๕/๒๕๔๐
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. ความลับขององค์การ พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : ธรรมนิติ, ๒๕๓๕.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๔.
- สำลี ทองปลิว. แต่งกับงาน. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

๓. วิทยานิพนธ์และงานวิจัย

- กรองทิพย์ เอกวานิช. “การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย รัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค” วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ, ๒๕๔๑.
- จารุวัฒนา ชินธรรมมิตร. “ผลของกลุ่มสร้างเสริมคุณภาพการปฏิบัติงานที่มีต่อการพัฒนาสังจการแห่งตน”. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- เปล่งศรี อิงคินันท์. “ความพึงพอใจในการทำงานของบรรณารักษ์ห้องสมุดมหาวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๖.
- พระมหาสุภีร์ ฐิตเมโธ. “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”.

- วิทยานิพนธ์ ศาสนาสาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : สภา
การศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- พระชาติ สิ้นชัยกิจ (ชาติวีโร). “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในฐานะเป็นผู้
สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก. วิทยานิพนธ์ ศาสนาสาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑
- พัชนี ศรีทองนอก. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท ๔ กับขันติ-โสรัจจะ เพื่อเป็นแนว
ทางในการค้นหาบุคคลภาพธรรมมาธิปไตย. ปริญญาบัตร การศึกษามหาบัณฑิต.
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๑๘.
- พัชรี แสงนิล. “ครูและหลักธรรมของครูตามแนวพุทธปรัชญา”. วิทยานิพนธ์ ครุสาสตรมหา
บัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๓.
- ไพศาล ไกรสิทธิ์. “วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย”. ปริญญา การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๔.
- ไพบุลย์ โรจนพิทยากุล. การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักงาน
การประถมศึกษา จังหวัดพังงา. ปริญญาบัตร กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ,
๒๕๔๒.
- วิบูลย์ ชูรินทร์. การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของผู้บริหารและอาจารย์โรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดพัทลุง. ปริญญาบัตร กศ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลา
นครินทรวิโรฒภาคใต้, ๒๕๓๖.
- สารานีย์ คงคาน้อย. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนัก
ผู้อำนวยการองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย”. สารนิพนธ์ ศิลปสาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๐.
- สวัสดิ์ พันโงศรัณยา และคณะ. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและความตั้งใจในการทำงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับสถานีอนามัยจังหวัด
สตูล”. ภาคนิพนธ์ พัฒนบริหารสาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารสาสตร,
๒๕๓๗.
- สุมนา ศิริบรรเกียรติ. “ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ : ศึกษาเฉพาะกรณีเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัท
เงินทุนหลักทรัพย์ในเขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ สังคมและมนุษยวิทยา
มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมสาสตร, ๒๕๔๒.

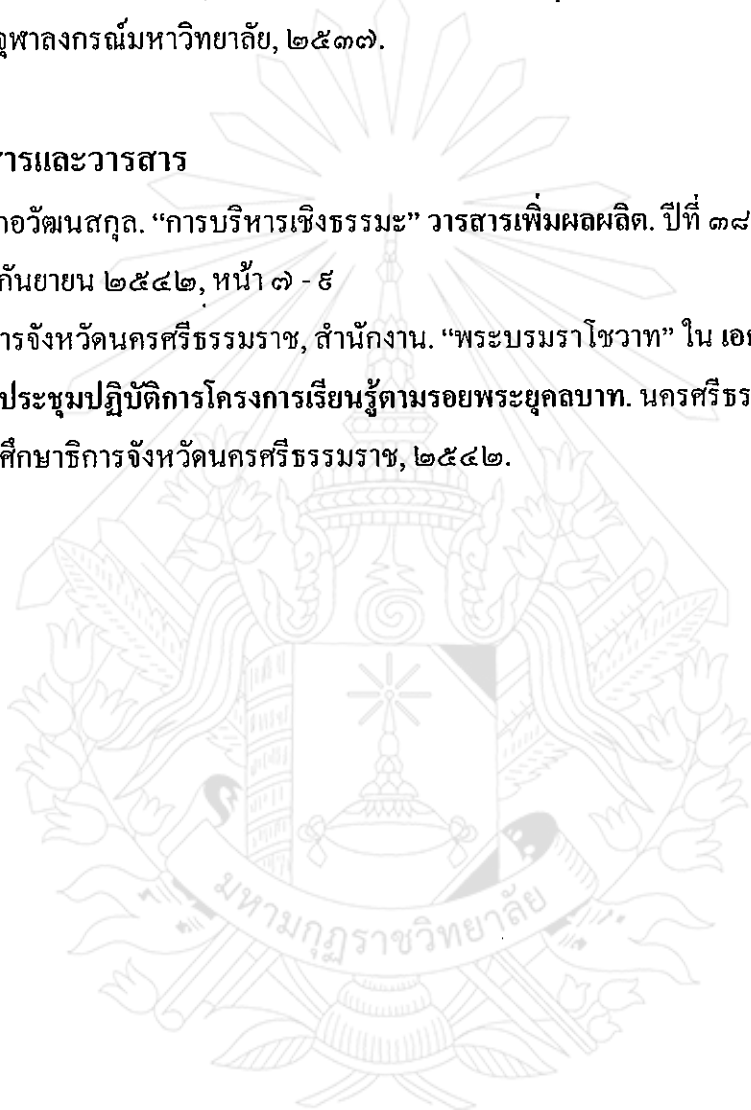
อารมณฺ์ จินดาพันธ์. “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะเปลี่ยนงานของข้าราชการครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน”. ปรินญาณินพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๓๖. อัดสำเนา.

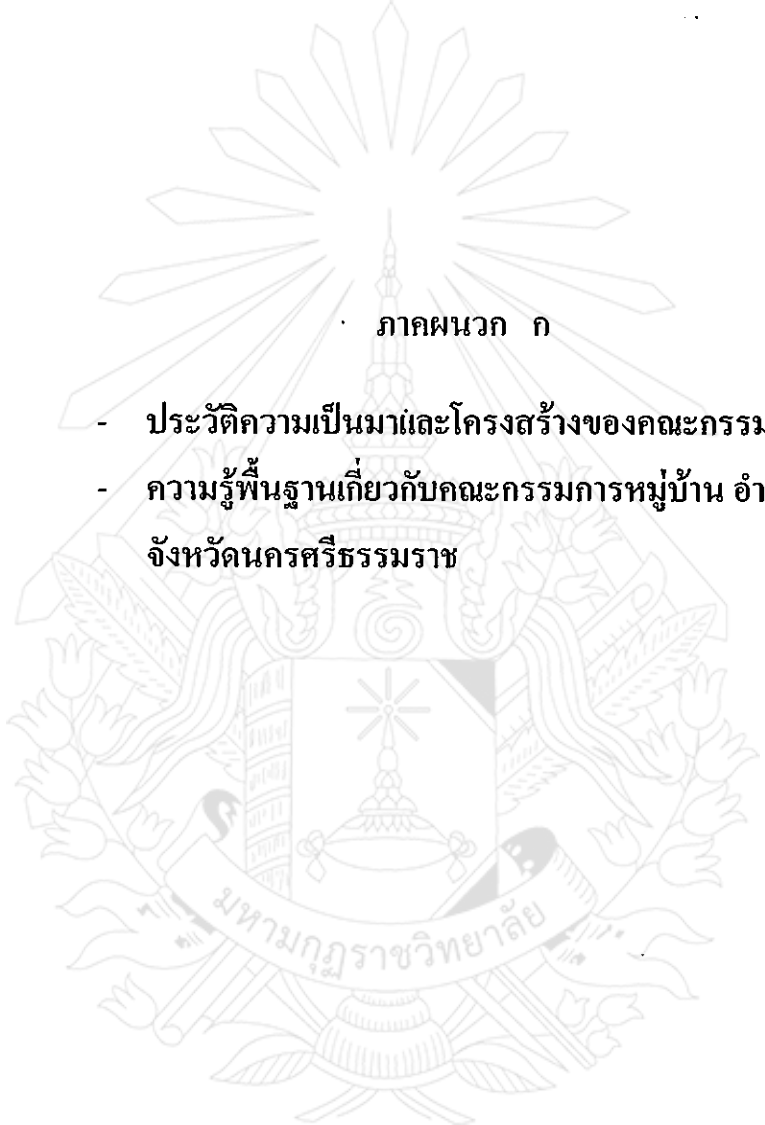
เอมอร กฤษณะรังสรรค์. “ผลของการฝึกอบรมตามหลักไตรสิกขาต่อความรับผิดชอบในหน้าที่ของนักศึกษาวิชาชีพครูสถาบันราชภัฏ”. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๗.

๔. เอกสารและวารสาร

วันทนา กอวัฒนสกุล. “การบริหารเชิงธรรมะ” วารสารเพิ่มผลผลิต. ปีที่ ๓๘ ฉบับที่ ๔ : สิงหาคม-กันยายน ๒๕๔๒, หน้า ๗ - ๙

ศึกษาศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช, สำนักงาน. “พระบรมราโชวาท” ใน เอกสารประกอบการประชุมปฏิบัติการโครงการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท. นครศรีธรรมราช : สำนักงานศึกษาศึกษาธิการจังหวัดนครศรีธรรมราช, ๒๕๔๒.





ภาคผนวก ก

- ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ประวัติความเป็นมาและโครงสร้างของคณะกรรมการหมู่บ้าน

สภาพสังคมไทยนั้นแตกต่างกับสภาพสังคมของประเทศทางตะวันตกทั้งในด้านพื้นฐานของการอบรมและในด้านความเชื่อและขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ที่สืบทอดต่อเนื่องกันมา ความแตกต่างดังกล่าวนี้ส่งผลให้การจัดการปกครองของแต่ละสังคมหรือประเทศแตกต่างกันไป ซึ่งสภาพสังคมในชนบทของไทยเดิมมานั้นมีลักษณะเป็นสังคมที่ประชาชนอาศัยกันเป็นกลุ่ม ในแต่ละกลุ่มก็มีหัวหน้าทำหน้าที่เป็นผู้ปกครองคอยดูแลชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนในกลุ่มอย่างใกล้ชิด ต่อมาเมื่อประชาชนเพิ่มจำนวนขึ้นปัญหาต่างๆ ก็มากขึ้น ความเป็นอยู่ของประชาชนก็เปลี่ยนไปทำให้อยู่ร่วมกันเป็นหลักแหล่ง เป็นชุมชนมากขึ้น มีอาณาเขตแน่นอน และมีแบบแผนการจัดการปกครองอย่างเป็นทางการยิ่งขึ้น

จากหลักฐานที่มีอยู่พอสันนิษฐานได้ว่าในสมัยสุโขทัยนั้น แบ่งการปกครองออกเป็นมณฑล แต่ละมณฑลมีเมืองในสังกัดซึ่งแยกมาเป็น เมืองเอก เมืองโท เมืองตรี และเมืองจัตวา โดยแต่ละเมืองมีการปกครองดังนี้

- เจ้าเมือง (มีตำแหน่งต่างกันตามชั้นของเมือง) ปกครองหลายหมื่นหลังคาเรือนและมีปลัดเมืองเป็นผู้ช่วย
- นายแขวงหรือนายอำเภอ ปกครองคนรายหมื่นหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อเจ้าเมือง
- นายแคว้นหรือกำนัน ปกครองคนรายพันหลังคาเรือน ขึ้นตรงต่อนายแขวง
- นายบ้านหรือผู้ใหญ่บ้าน ปกครองคนรายร้อยหลังคาเรือน ซึ่งขึ้นตรงต่อนายแคว้น

ต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นเมืองทองของไทยเป็นหลักฐานปรากฏแน่ชัดว่า ได้มีการจัดระเบียบการปกครองประเทศแยกย่อยลงไปอีก กล่าวคือมีการจัดระเบียบการปกครองท้องที่ภายในเมืองหนึ่งๆ ทั้งหัวเมืองชั้นนอกและหัวเมืองชั้นใน โดยแบ่งเมืองออกเป็นแขวง แขวงแบ่งออกเป็นตำบล ตำบลแบ่งออกเป็นหมู่บ้าน ซึ่งเป็นที่รวมของหลายๆ ครัวเรือน แต่มิได้กำหนดจำนวนคนหรือจำนวนบ้านไว้ นอกจากนี้ยังให้มีผู้ปกครองโดยเฉพาะ ได้แก่บ้านที่มีผู้ใหญ่บ้านซึ่งเจ้าเมืองแต่งตั้งเป็นหัวหน้า เมื่อหลายบ้านรวมกัน เป็นตำบล ก็มีกำนันเป็นหัวหน้าและมักได้รับบรรดาศักดิ์เป็น "พัน" และหลายตำบลรวมกันก็เป็นแขวง ก็จะมีหัวหน้าแขวงเป็นผู้ปกครอง การปกครองรูปแบบนี้เป็นหลักที่ยึดถือมาจนกระทั่งถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวจุลจอมเกล้า รัชกาลที่ ๕ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้มีการแก้ไขปรับปรุง การจัดระเบียบการปกครองของราชอาณาจักรไทยครั้งสำคัญ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับการปกครองระดับหมู่บ้านและตำบลนั้น ก่อนดำเนินการเปลี่ยนแปลงได้มีการทดลองตั้งผู้ใหญ่บ้านและกำนันขึ้นปกครอง หมู่บ้านและตำบลที่อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ในปี พ.ศ. ๒๔๗๕ ทั้งนี้ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางปรับปรุงแก้ไข ซึ่งการจัดการปกครอง หมู่บ้านและตำบลใหม่นี้ มีลักษณะแตกต่างจากเดิมหลายประการคือ ให้ราษฎรพิจารณาเลือก ผู้ใหญ่บ้านเองแทนการแต่งตั้งโดยเจ้าเมืองดังแต่ก่อน สำหรับการบังคับบัญชาที่กำหนดให้ ผู้ใหญ่บ้านมีหน้าที่ในการรักษาความเรียบร้อย เป็นหูเป็นตาให้แก่ทางราชการที่จะช่วยสอดส่อง ดูแลทุกข์สุขของราษฎรทั่วไป ตลอดจนช่วยเร่งรัดจัดเก็บภาษีอากร ผลประโยชน์ของแผ่นดินซึ่ง สมควรได้จากราษฎรโดยธรรม

การทดลองตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้านแล้วยังมีการศึกษาข้อเท็จจริงเพิ่มเติม โดยทุกสภาพท้องที่ และความเป็นอยู่ทั่วไปของประชาชน โดยสมเด็จพระยาดำรงราชานุภาพเสนาบดีคนแรกของ กระทรวงมหาดไทย ได้เสด็จออกตรวจราชการตามหัวเมืองต่างๆ และยังมีมอบหมายให้หลวงเทศาจิตร วิจารณ์เดินทางไปดูงานการปกครองของประเทศพม่าและมาลายู หลังจากนั้นได้จัดประชุม ข้าราชการพลเรือน เพื่อปรึกษาความเห็นและรับฟังข้อเท็จจริงของแต่ละท้องที่ เมื่อปรากฏว่า โครงการทดลองตั้งกำนันผู้ใหญ่บ้าน นี้ประสบผลสำเร็จด้วยดี จึงได้วางรูปแบบการปกครองระดับ หมู่บ้านตำบล เรียกว่า การปกครองท้องที่ อย่างเป็นทางการขึ้นเป็นส่วนหนึ่งในการปกครอง และได้ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ ขึ้นใช้บังคับทั่วประเทศ

โดยประกาศใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๒ พฤษภาคม ร.ศ. ๑๑๖ (พ.ศ. ๒๔๔๐) ข้อความและ หลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของพระราชบัญญัตินี้ได้เป็นหลักในการปกครองท้องที่ของประเทศไทยสืบมา นับว่าเป็นกฎหมายฉบับแรกที่ได้กำหนดการจัดระเบียบตำบลและหมู่บ้าน รวมทั้งกำหนดหน้าที่ไว้ อย่างละเอียด เพื่อให้เจ้าหน้าที่ตรวจตราดูแลทุกข์สุขของราษฎร ตามท้องที่ต่างๆ ต่างพระเนตร พระกรรณ สร้างความเป็นธรรมในการปกครองบ้านเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งจุดเด่นของกฎหมาย ฉบับนี้ที่กำหนดให้มีการเลือกผู้ใหญ่บ้าน เป็นเพราะพระราชประสงค์ของพระบาทสมเด็จพระ จุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่จะให้ราษฎรมีโอกาสใช้สิทธิในการปกครองตนเองด้วย

หลังจากที่ได้ประกาศพระราชบัญญัติลักษณะการปกครองท้องที่ ร.ศ. ๑๑๖ มาเป็น เวลานานประมาณ ๑๗ ปี ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๖ จึงได้ ทรงประกาศยกเลิกและประกาศใช้พระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗ ขึ้นใช้บังคับแทนและถือเป็นหลักในการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้านสืบมาจนทุกวันนี้ แม้ว่าจะมีการแก้ไขเพิ่มเติมก็ตาม ก็เป็นเพียงการปรับปรุงข้อความในกฎหมายให้เหมาะสมกับ สถานการณ์ของบ้านเมืองดังประกาศพระบรมราชโองการที่ปรากฏในพระราชบัญญัติลักษณะ ปกครองท้องที่ พระพุทธศักราช ๒๔๕๗

ตั้งแต่ได้ออกพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่ในพระพุทธศักราช ๒๔๔๐ และวิธี ปกครองพระราชอาณาจักรได้จัดการเปลี่ยนแปลงดำเนินการโดยลำดับหลายฝ่าย ทรงพระราชดำริ

เห็นว่าถึงเวลาอันสมควรที่จะแก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่เข้ากับวิธีการปกครองที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ จึงได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้แก้ไขพระราชบัญญัติลักษณะปกครองท้องที่รัตนโกสินทร์ ศก ๑๑๖ ของเดิม แห่งใดที่ยังใช้ได้ให้คงไว้ แห่งใดที่เกาเกินกว่าวิธีปกครองทุกวันนี้ก็แก้ไขให้ตรงกับเวลา รวบรวมตราเป็นพระราชบัญญัติไว้สืบไปดังนี้

การปกครองระดับหมู่บ้านและตำบล ที่เป็นมาโดยกฎหมายฉบับนี้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของราชการบริหารส่วนภูมิภาค เนื่องจากการจัดการปกครอง อำเภอ นอกจากที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. ๒๕๓๔ กำหนด ผู้ใหญ่บ้าน ซึ่งเป็นหัวหน้าปกครองดูแลตำบลหมู่บ้าน ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามที่อำเภอมอบหมาย หากทางราชการมีงานหรือนโยบาย อันใดก็ได้มีการมอบหมายกันเป็นทอดๆ จนกระทั่งในที่สุดก็เป็นหน้าที่ของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ที่จะต้องปฏิบัติจัดทำเพราะฉะนั้นกำนัน ผู้ใหญ่บ้านจึงเป็นจุดรวมที่ความต้องการของราษฎรในตำบล หมู่บ้านสามารถพบกับความต้องการของทางราชการ การจัดระเบียบการปกครองเช่นนี้ก่อให้เกิดความมั่นคงแก่ประเทศได้มาก เพราะในขณะที่ทางการ ไม่อาจจัดเจ้าหน้าที่เข้าไปทำการปกครองได้ทั่วถึงและเพียงพอก็ได้กำหนดให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐทำหน้าที่เป็นตัวแทนและเป็นหูเป็นตาของทางราชการเป็นผู้นำนโยบายของรัฐไปแจ้งให้ราษฎรในตำบล หมู่บ้านทราบ และช่วยบริการสาธารณะของรัฐให้กับราษฎร ในท้องที่ของตน ในขณะเดียวกันกำนัน ผู้ใหญ่บ้านก็เป็นตัวแทนของราษฎรในการติดต่อกับทางราชการด้วย กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างรัฐบาลและประชาชนในชนบท การควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อยภายในและความมั่นคงปลอดภัยของประเทศในท้องที่ต่างๆ ก็ยังกระทำผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลดังกล่าวการจัดระเบียบการปกครองตำบล หมู่บ้าน จึงเน้นที่การปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ในท้องที่การพัฒนาชนบทรวมทั้งการเสริมสร้างแนวความคิดและแนวทางปฏิบัติทางประชาธิปไตยของราษฎรที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลด้วยในขณะเดียวกัน

โครงสร้างของคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

- ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน
- ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการหมู่บ้าน โดยตำแหน่ง
- ผู้ซึ่งราษฎรเลือกตั้ง เป็นกรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิมีจำนวนตามที่นายอำเภอ

จะเห็นสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒ คน ปัจจุบันมี ๒ รูปแบบ ได้แก่

๑. คณะกรรมการหมู่บ้าน ตามมาตรา ๒๘ ตรี แห่งพระราชบัญญัติลักษณะ

ปกครองท้องที่พระพุทธศักราช ๒๕๕๖

๒. คณะกรรมการหมู่บ้าน อพป. ตาม พระราชบัญญัติจัดระเบียบบริหารหมู่บ้าน
 อาสาพัฒนาป้องกันตนเอง พ.ศ. ๒๕๒๒

คณะกรรมการหมู่บ้านรูปแบบปัจจุบัน

กรรมการโดยตำแหน่ง

ผู้ใหญ่บ้าน

กรรมการโดยการเลือกตั้ง

ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน
ฝ่ายปกครอง

กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ 5-9 คน



รูปภาพที่ 1 แสดงคณะกรรมการหมู่บ้านรูปแบบปัจจุบัน

ที่มา : คู่มือกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการปกครองกระทรวงมหาดไทย

คณะที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้าน ประกอบด้วย

- กรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิในเขตหมู่บ้าน
- เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในระดับตำบลหรือหมู่บ้าน
- ประธานหรือหัวหน้ากลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน
- ปลัดอำเภอซึ่งรับผิดชอบตำบลนั้น
- ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาแห่งชาติที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้าน

หรือตำบลหนึ่งคน และบุคคลอื่นใดที่คณะกรรมการหมู่บ้านเห็นสมควร (ดูรายละเอียดในข้อบังคับ
 กระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน พ.ศ. ๒๕๒๖ ข้อ ๓)

ฝ่ายกิจการต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้านตั้งฝ่ายกิจการต่างๆ เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติ การกิจในแต่ละสาขางาน
ดังนี้

๑. ฝ่ายพัฒนาหมู่บ้านและส่งเสริมอาชีพ
๒. ฝ่ายกิจการปกครอง
๓. ฝ่ายกิจการป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย
๔. ฝ่ายกิจการการคลัง
๕. ฝ่ายกิจการสาธารณสุข
๖. ฝ่ายกิจการการศึกษาและวัฒนธรรม
๗. ฝ่ายกิจการสวัสดิการและสังคม
๘. ฝ่ายกิจการอื่นๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณาเห็นว่าจำเป็น และได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอ

งานคณะกรรมการหมู่บ้าน

คณะกรรมการหมู่บ้าน เป็นคณะบุคคลที่มีหน้าที่ให้คำแนะนำปรึกษาและช่วยเหลือ
ผู้ใหญ่บ้านในการปกครองและการบริหารงานภายในหมู่บ้าน รวมทั้งฝ่ายกิจกรรมต่างๆ ของ
คณะกรรมการหมู่บ้าน

๑. การบริหารงานของหมู่บ้าน งานที่ปฏิบัติมีดังนี้

- ๑.๑ จัดทำทะเบียนคณะกรรมการหมู่บ้าน
- ๑.๒ ดำรงปัญหาและความต้องการของราษฎร
- ๑.๓ วางแผนจัดทำโครงการพัฒนา
- ๑.๔ เสนอโครงการ ไปยังสภาตำบลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบล
- ๑.๕ ประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการของหน่วยราชการ และเอกชน

ที่เข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน

๒. การพัฒนาหมู่บ้าน ดำเนินการตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านใน
ด้านต่างๆ ทั้งด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสุขภาพอนามัย โดยให้
ความร่วมมือกับทางราชการและเอกชน หรือริเริ่มจัดทำโครงการขึ้นเองตามขีดความสามารถของ
หมู่บ้าน

กรมการปกครองได้สั่งการตามหนังสือ ที่ มท ๐๔๐๘/ว ๔๕๗ ลงวันที่ ๔ กรกฎาคม
๒๕๒๘ ให้จังหวัดและอำเภอทุกแห่งแจ้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มอบหมายภารกิจให้คณะกรรมการ

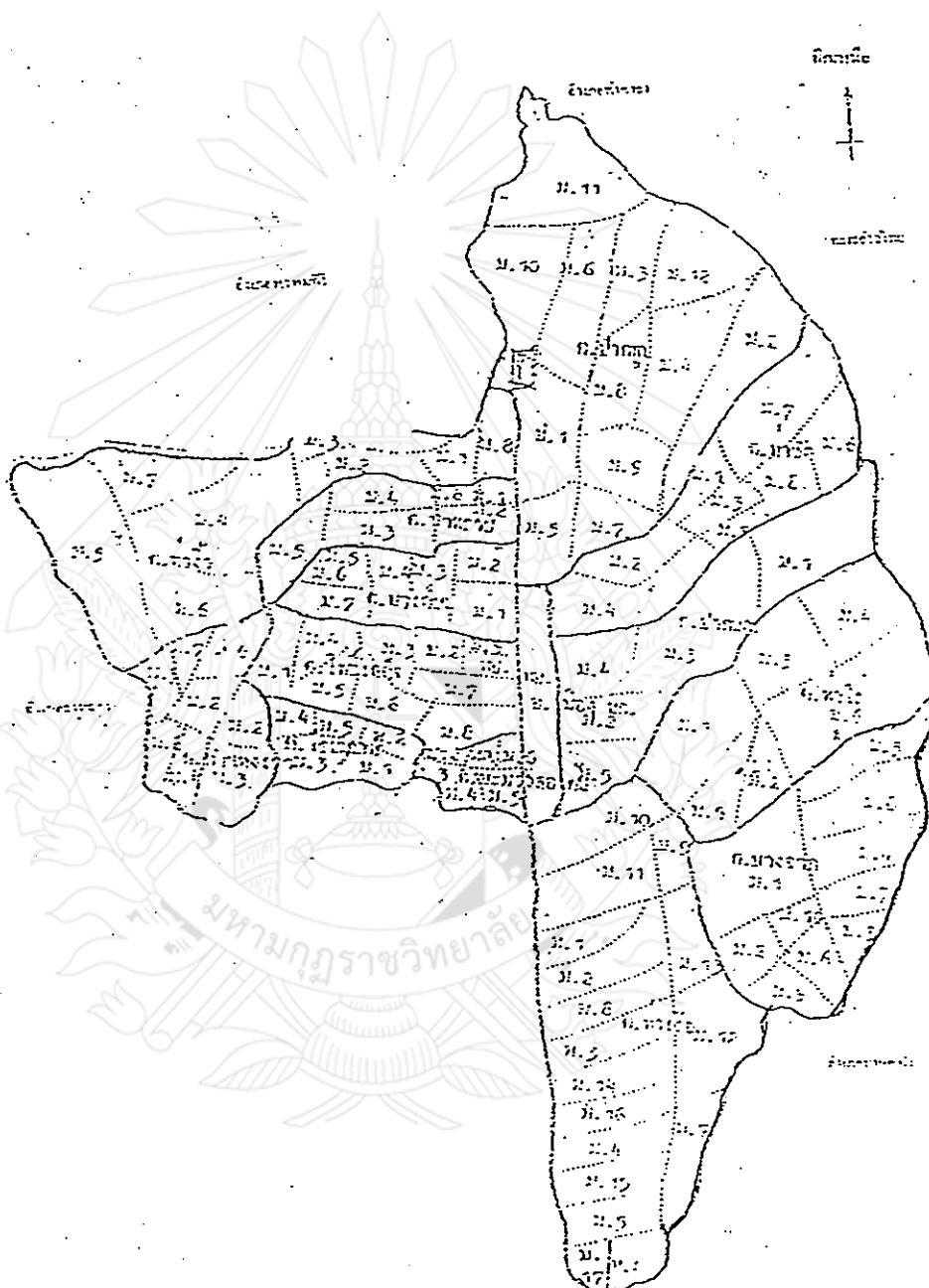
หมู่บ้านช่วยปฏิบัติจัดทำได้แก่ ภารกิจบางประการด้านการปกครอง การพัฒนาและส่งเสริมอาชีพ การป้องกันและรักษาความสงบเรียบร้อย การศึกษาและวัฒนธรรม เป็นต้น

อนึ่ง ให้กำนัน ผู้ใหญ่บ้านรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการหมู่บ้านให้อำเภอ ทราบทุกเดือน



๒.๒ ความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช

แผนภาพที่ ๓ แสดงแผนที่สังเขป อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ที่มา : แผนกข้อมูลสารสนเทศ สำนักงานปลัดปกครอง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

หมู่บ้านในอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช แบ่งเขตการปกครองออกเป็น ๑๓ ตำบล แบ่งเป็น หมู่บ้าน ๑๑๔ หมู่บ้านดังนี้

๑. ตำบลไชยมนตรี	มี ๕ หมู่บ้าน
๒. ตำบลมะม่วงสองต้น	มี ๖ หมู่บ้าน
๓. ตำบลปากนคร	มี ๖ หมู่บ้าน
๔. ตำบลนาทราย	มี ๖ หมู่บ้าน
๕. ตำบลท่าไร่	มี ๖ หมู่บ้าน
๖. ตำบลนาเคียน	มี ๕ หมู่บ้าน
๗. ตำบลกำแพงเขา	มี ๕ หมู่บ้าน
๘. ตำบลท่าซัก	มี ๕ หมู่บ้าน
๙. ตำบลท่าจั่ว	มี ๘ หมู่บ้าน
๑๐. ตำบลโพธิ์เสด็จ	มี ๕ หมู่บ้าน
๑๑. ตำบลบางจาก	มี ๑๑ หมู่บ้าน
๑๒. ตำบลปากพูน	มี ๑๒ หมู่บ้าน
๑๓. ตำบลท่าเรือ	มี ๑๘ หมู่บ้าน

รวม ๑๓ ตำบล ๑๑๔ หมู่บ้าน

ในหมู่บ้านหนึ่งให้มีคณะกรรมการหมู่บ้านคณะหนึ่ง คณะกรรมการหมู่บ้านประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้านเป็นประธาน ผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้านฝ่ายปกครอง เป็นกรรมการหมู่บ้านโดยตำแหน่งและ กรรมการหมู่บ้านผู้ทรงคุณวุฒิ มีจำนวนตามที่นายอำเภอจะเห็นสมควร แต่ต้องไม่น้อยกว่า ๒ คน มี คณะที่ปรึกษาคณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งประกอบด้วย กรรมการสภาตำบลผู้ทรงคุณวุฒิในเขต หมู่บ้าน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในระดับตำบลหรือหมู่บ้าน ประธานหรือหัวหน้ากลุ่มต่างๆ ในหมู่บ้าน ปลัดอำเภอซึ่งรับผิดชอบตำบลนั้น และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติ ที่ตั้งอยู่ในหมู่บ้านหรือตำบลนั้นหนึ่งคน

ภาระการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้ แบ่งเป็นฝ่ายกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการหมู่บ้าน เพื่อช่วยเหลือปฏิบัติการกิจในแต่ละสาขา งาน ได้แก่ ฝ่ายกิจการพัฒนาหมู่บ้านและส่งเสริมอาชีพ ฝ่ายกิจการปกครอง ฝ่ายกิจการป้องกันและ รักษาความสงบเรียบร้อย ฝ่ายกิจการการคลัง ฝ่ายกิจการสาธารณสุข ฝ่ายกิจการการศึกษาและ

วัฒนธรรม ฝ่ายกิจการสวัสดิการและสังคม และฝ่ายอื่นๆ ที่คณะกรรมการหมู่บ้านพิจารณาเห็นว่าจำเป็นและได้รับความเห็นชอบจากนายอำเภอ เช่น ฝ่ายสตรีพัฒนาและกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น

จากการแบ่งงานเป็นฝ่ายต่างๆ ดังกล่าว คณะกรรมการหมู่บ้านจึงได้ทำหน้าที่ในภาระงานดังนี้

๑. การบริหารงานของหมู่บ้าน ได้แก่ การจัดทำทะเบียนคณะกรรมการหมู่บ้าน การสำรวจปัญหาและความต้องการของราษฎร การวางแผนจัดทำโครงการพัฒนา การเสนอโครงการไปยังสภาตำบลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาตำบล การประสานงานและให้ความร่วมมือในโครงการของหน่วยราชการและเอกชนที่เข้ามาดำเนินการในหมู่บ้าน

๒. การพัฒนาหมู่บ้าน โดยดำเนินการตามแผนงาน โครงการหรือกิจกรรมการพัฒนาหมู่บ้านในด้านต่างๆ ทั้งด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคม การศึกษา และสุขภาพอนามัย โดยให้ความร่วมมือกับทางราชการและเอกชนหรือริเริ่มจัดทำโครงการขึ้นเองตามขีดความสามารถของหมู่บ้าน

๓. บริหารหมู่บ้าน หรือดำเนินการตามที่ได้รับอนุมัติหรือได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการสภาตำบล นายอำเภอหรือผู้ว่าราชการจังหวัด

๔. พิจารณาวางนโยบายในการปกครองหมู่บ้าน วางแผนและโครงการพัฒนาหมู่บ้าน ตามความต้องการของราษฎรในหมู่บ้านนั้น

๕. ปฏิบัติหน้าที่ที่กำหนดไว้ สำหรับคณะกรรมการหมู่บ้าน ตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะการปกครองท้องที่

๖. ดูแลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฝ่ายต่างๆ ให้เป็นไปตามกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับ

๗. ให้ความร่วมมือและประสานงาน ในแผนงานและโครงการพัฒนาตำบลและหมู่บ้าน

๘. ร่วมมือช่วยเหลือการปฏิบัติงานของกลุ่มอาชีพและกลุ่มอื่นๆ ซึ่งทางราชการจัดตั้งหรือสนับสนุนดำเนินงานเขตหมู่บ้านนั้น

๙. เผยแพร่การดำเนินงานพัฒนา ของทางราชการให้ราษฎรทราบ

๑๐. ประนีประนอมข้อพิพาทระหว่างราษฎรในหมู่บ้าน เกี่ยวกับความแย้ง เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความยุติธรรม

๑๑. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ทางราชการมอบหมาย

จากภาระการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านทั้ง ๑๑ ชื่อ ดังกล่าวนี้ คณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้มุ่งมั่นในการทำงานด้วยความรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถแต่จากกรณีที่ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์คณะกรรมการหมู่บ้านจำนวนหนึ่งพบว่า กรรมการหมู่บ้าน ยังขาดความมั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะการทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทของราษฎรในหมู่บ้าน เนื่องจากรู้สึกว่เกินระดับความรู้ความสามารถที่คณะกรรมการหมู่บ้านมีอยู่และกลัวราษฎรจะขาดความเชื่อถือ ซึ่งอาจจะเกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

๑. ราษฎรไม่ทราบว่า คณะกรรมการหมู่บ้านสามารถทำหน้าที่ประนีประนอมข้อพิพาทได้ หรืออาจรู้แต่ไม่ศรัทธา ไม่แน่ใจในความยุติธรรมหรือประชาชนประสงค์จะใช้สิทธิทางอื่นมากกว่า

๒. คณะกรรมการหมู่บ้านคณะกรรมการหมู่บ้าน ไม่ทราบกฎหมายทำให้การปฏิบัติงานเป็นลักษณะตามจารีตประเพณีที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและคณะกรรมการหมู่บ้าน ขาดแรงบันดาลใจให้ปฏิบัติงานด้านนี้

๓. ระบบงานกับระเบียบ กฎหมายกำหนดให้มีเอกสารมากเกินความสามารถของคณะกรรมการหมู่บ้าน ซึ่งปลัดอำเภอผู้รับผิดชอบประจำตำบล และนายอำเภอเองก็ไม่สามารถให้คำแนะนำที่ถูกต้องได้

ปัญหาอุปสรรคอื่น ได้แก่ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน มักเป็นคนของนักการเมือง ประกอบกับปัจจุบันมีการแยกการปกครองท้องถิ่นออกไปในระดับตำบล ทำให้เกิดความคิดว่าเป็นองค์กรอิสระจากฝ่ายปกครอง ในขณะที่ฝ่ายปกครองก็ห่างเหินจากพื้นที่ด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คำรย์ สุดเดมิย์^{๑๑๔} ที่พบว่าคณะกรรมการหมู่บ้านยังขาดความมั่นใจในการทำงาน โดยเฉพาะการทำหน้าที่ระงับข้อพิพาท และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ อรรถคำ ที่พบว่าอุปสรรคสำคัญในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้านคือ ราษฎรยังขาดความเชื่อถือศรัทธา^{๑๑๕}

ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ถ้าคณะกรรมการหมู่บ้านได้รับการพัฒนาให้มีความเชื่อมั่นในตนเองในการทำงาน โดยการจัดให้มีการอบรมสัมมนาให้ความรู้ ทำกิจกรรมต่างๆ เพื่อฝึกความเป็นผู้นำ ผู้ตามที่ดี เรียนรู้การทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกับผู้อื่น ธรรมชาติของความขัดแย้ง ตลอดจนการจัดการกับความขัดแย้ง โดยสันติวิธีเห็นคุณค่าของการทำงานต่อชีวิต การนำหลักธรรมต่างๆ ในพระพุทธศาสนาไปใช้ในการปกครองตน ครอบคนและครองงานตามหลักรัฐศาสตร์แนวพุทธ

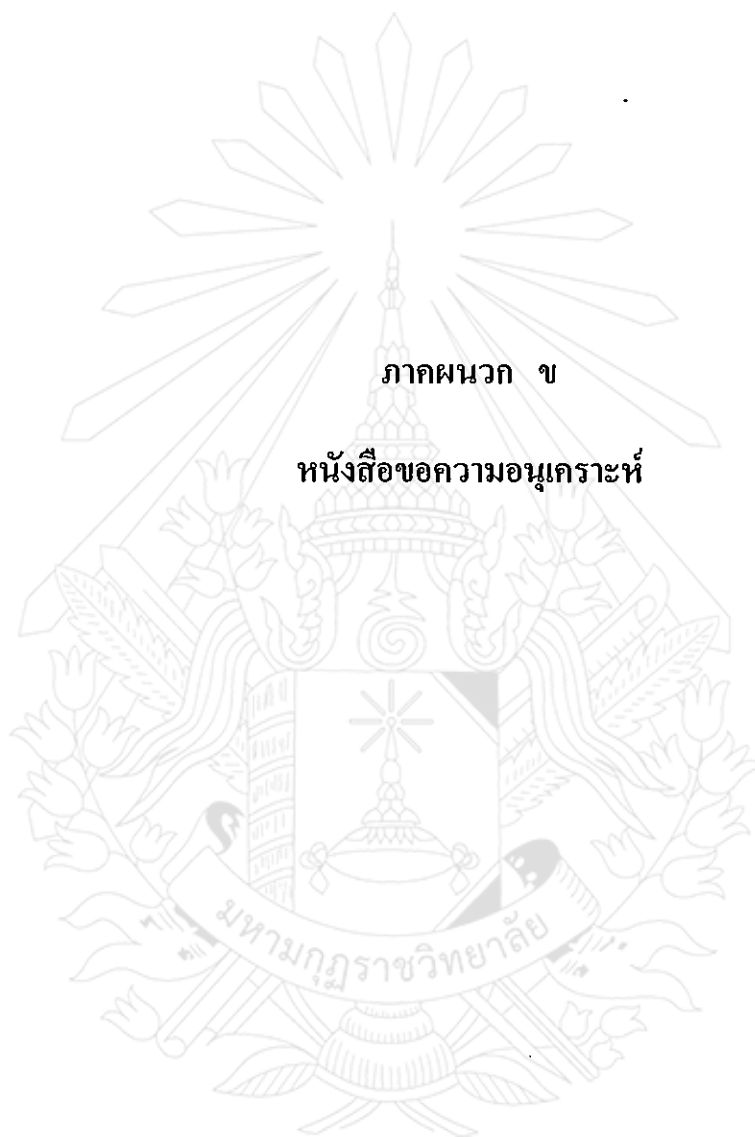
^{๑๑๔} คำรย์ สุดเดมิย์, การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้านในการประนีประนอมของพิพาท, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๓๕), หน้า ๓๘

^{๑๑๕} สุภาพ อรรถคำ, การศึกษาบทบาทของคณะกรรมการหมู่บ้าน, สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , ๒๕๔๑), หน้า ๘๕

รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และขอบข่าย ภาระงานที่คณะกรรมการหมู่บ้านจะต้องรับผิดชอบ ด้วยวิธีการดังกล่าวนี้จะทำให้คณะกรรมการหมู่บ้านมีความมั่นใจในตนเองสูง ผลที่ตามมาคือ มีความภาคภูมิใจพอใจในงานที่ทำ มีความพากเพียรพยายามมุ่งมั่นในการทำงาน เอาใจใส่จดจ่อมีสมาธิในการทำงานและทำงานด้วยความรอบคอบ ไตร่ตรองใช้สติปัญญาพิจารณาอยู่ตลอดเวลา

การทำงานด้วยองค์ประกอบทั้ง ๔ ประการนี้ สอดคล้องกับหลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า คือ หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นข้อปฏิบัติที่ให้บรรลุถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมีอยู่ ๔ อย่างคือ ฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) วิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น) จิตตะ (การเอาใจใส่ใฝ่ใฝ่ในสิ่งนั้น) วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) เมื่อคณะกรรมการหมู่บ้านทำงานด้วยหัวใจที่ทุ่มเทให้กับงาน ย่อมจะพบกับความสำเร็จของงานและมีความสุขกับการทำงาน

ผู้วิจัยเชื่อว่าคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นผู้ที่สนใจใฝ่ธรรมะ มีโอกาสได้เข้าร่วมกิจกรรมทางพระพุทธศาสนาอยู่บ่อยครั้ง และอำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราชก็เป็นอำเภอที่เป็นศูนย์กลางของจังหวัดนครศรีธรรมราช มีความพร้อมทั้งทางด้านสถานที่ งบประมาณและวิทยาการในการจัดอบรมให้แก่คณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชจึงสามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการทำงานได้และทำให้เกิดความสำเร็จของงานในระดับหนึ่งอย่างแน่นอน ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการจะศึกษาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ. ๖๐๑๔ (๑.๒) / ๖.๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร ดร.พัทธชัย งามเรียบสกุล

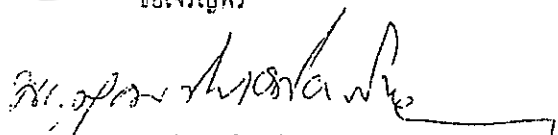
สิ่งที่ส่งมาด้วย - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอรพรรณ สิริพรประสิทธิ์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดย ดร.สมคิด รัตนพันธุ์ เป็น ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่ง โครงร่างสารนิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิต วิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่ นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตด้วยและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

งานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

โทร. ๐-๑๕๔๓-๐๔๕๕ ต่อ ๑๐๒



ที่ ศธ. ๖๐๑๔ (๑.๒) /ว.๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เจริญพร คร.จิต นवलแก้ว

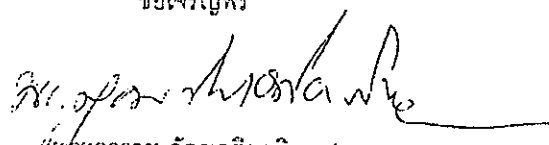
สิ่งที่ส่งมาด้วย - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
- โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดย คร.สมคิด รัตนพันธุ์ เป็น ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่ง โครงร่างสารนิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิต วิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่ นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตด้วยและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร


(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

งานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

โทร. ๐-๗๕๕๑-๐๔๕๕ ต่อ ๑๐๒



ที่ ศธ. ๖๐๑๔ (๑.๒)/ว.๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
 วิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช อำเภอเมือง
 จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

กราบเรียน ดร.พระมหาปริดา ขนติโสภโณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย - เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
 - โครงร่างสารนิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอริยบท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดย ดร.สมคิด รัตนพันธุ์ เป็นประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิตวิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โครงสร้างของเครื่องมือที่ นิสิตสร้างขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้การวิจัยมีความถูกต้องและสมบูรณ์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป รายละเอียดดังเอกสารที่แนบเรียนมาพร้อมนี้

จึงเจริญมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตด้วยและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

กราบเรียนมาด้วยความเคารพ


 (พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช

งานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมาสโกกราช

โทร. ๐-๓๕๔๓-๐๔๕๕ ต่อ ๑๐๒



ที่ ศธ. ๖๐๑๔ (๑.๒)/ว.๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดสอบเครื่องมือเพื่อการศึกษาวิจัย

เจริญพร นายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

ด้วย นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง สัมฤทธิผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดย ดร.สมคิด รัตนพันธุ์ เป็น ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งโครงร่างสารนิพนธ์ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิต วิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการอนุญาตให้นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ ทดสอบ เครื่องมือจากคณะกรรมการหมู่บ้าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาคงดังกล่าวจะมาประสานงานกับท่านโดยตรง ด้วยตนเอง

จึงเจริญมาเพื่อ โปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตด้วยและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

งานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช

โทร. ๐-๓๕๔๓-๐๔๕๕ ต่อ ๑๐๒



ที่ ศธ. ๖๐๑๔ (๑.๒) /ว.๘

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช ๘๐๐๐๐

๑๓ มกราคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายอำเภอเมืองนครศรีธรรมราช

ด้วย นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ นิสิตปริญญาโทหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ การปกครอง คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นสารนิพนธ์ เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน โดย ดร.สมคิด รัตนพันธุ์ เป็น ประธานอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่ง โครงร่างสารนิพนธ์ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์จากบัณฑิต วิทยาลัยเรียบร้อยแล้ว

ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านให้การอนุญาตให้นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์ เข้าเก็บ รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องและถูกต้องเป็นจริงจากหน่วยงานของท่านและคณะกรรมการหมู่บ้าน ส่วนวันเวลานั้น นักศึกษาคงตั้งกล่าวจะมาประสานงานกับท่าน โดยตรงด้วย

จึงเจริญมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นิสิตด้วยและขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอเจริญพร

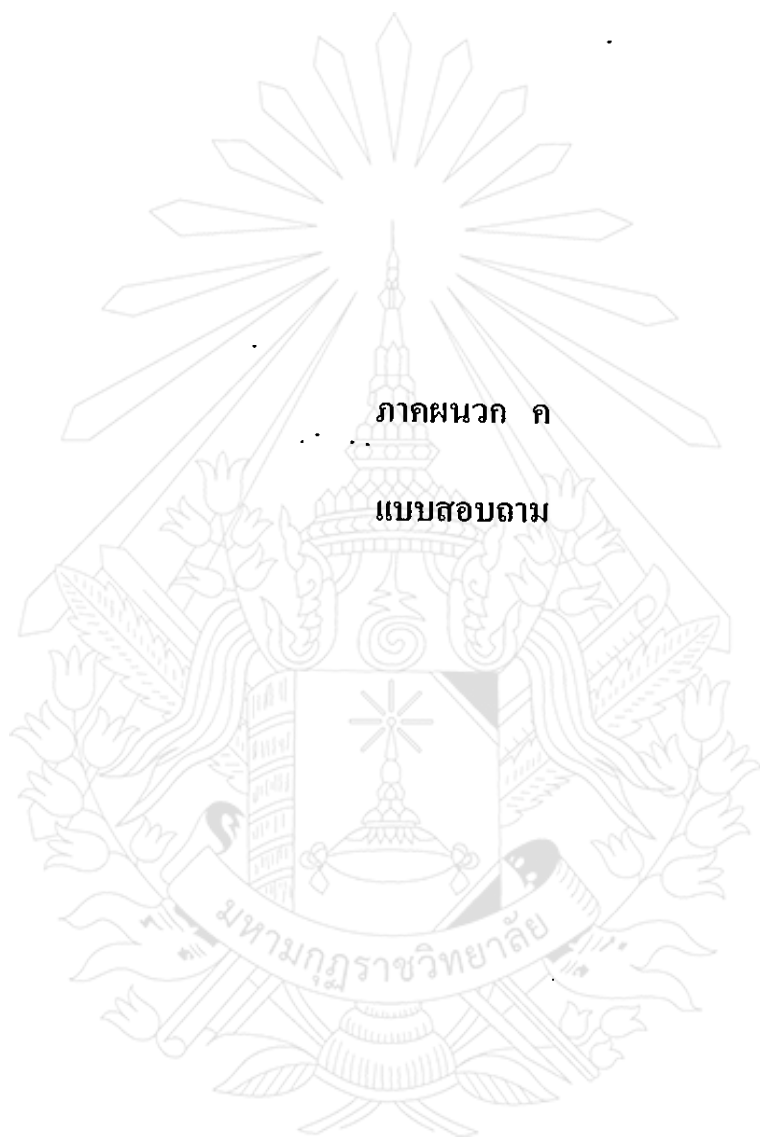
(พระครูธรรมจักรเจติยาภิบาล)

ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

งานบัณฑิตศึกษา

สำนักงานวิทยาเขตศรีธรรมมาโสกราช

โทร. ๐-๓๕๔๓-๐๔๕๕ ต่อ ๑๐๒



ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

มหาจุฬาราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง สัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน
อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

คำชี้แจง :

๑. แบบสอบถามชุดนี้ จัดทำขึ้นเพื่อทราบสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
ของคณะกรรมการหมู่บ้านอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับเลือกให้
เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กรุณาตอบตามความเป็นจริง และตอบให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านจะ
เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย เพื่อนำมาใช้พัฒนาการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอ
เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

๒. แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

- ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔
ในการทำงาน
ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวิธีการในการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลัก
อิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง
จังหวัดนครศรีธรรมราช

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขารัฐศาสตร์การปกครอง

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ประวัติการผ่านการฝึกอบรม

- น้อยกว่า ๔ ครั้ง
 ตั้งแต่ ๔ ครั้งขึ้นไป

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับสัมฤทธิ์ผลที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงช่องเดียว

- ๑ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลน้อยที่สุด
 ๒ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลน้อย
 ๓ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลปานกลาง
 ๔ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลมาก
 ๕ หมายถึง สัมฤทธิ์ผลมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	อิทธิบาท ๔	ระดับสัมฤทธิ์ผล				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
๑.	ท่านคิดเสมอว่าวิทยาการใหม่ ๆ มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ.....✓..

หมายความว่า ข้อความนี้ตรงกับสัมฤทธิ์ผลของท่านมากที่สุด

ข้อ	อิทธิบาท ๔	ระดับสัมฤทธิ์ผล				
		น้อยที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปานกลาง (๓)	มาก (๔)	มากที่สุด (๕)
	๑. ด้านฉันทะ (ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)					
๑.	ท่านมีความรักต่องานและหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่จนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....
๒.	ท่านปรารถนาจะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ.....
๓.	ท่านเต็มใจทำงานที่ได้รับมอบหมาย.....
๔.	ท่านรู้สึกสบายใจขณะทำงาน.....
๕.	ท่านไม่เคยรู้สึกเบื่อหน่ายในการทำงาน.....
๖.	ท่านพอใจที่ทำงานกับองค์กรนี้เกี่ยวกับการประนีประนอม ข้อพิพาทได้สำเร็จ.....
๗.	ท่านภาคภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของคณะกรรมการหมู่บ้าน.....
๘.	เมื่องานที่ทำบรรลุผลสำเร็จ ท่านรู้สึกโปร่ง โล่ง ผ่องใส และเบิกบานมีความสุข.....
๙.	เมื่อมีผู้กล่าวถึงคณะกรรมการหมู่บ้านในทางไม่ดีท่านจะรีบชี้แจงแก้ทันที.....
๑๐.	แม้ว่าองค์กรอื่นจะให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าท่านก็ยังเลือกทำงานกับคณะกรรมการหมู่บ้าน.....
	๒. ด้านวิริยะ (ความเพียรพยายามทำในสิ่งนั้น)					
๑๑.	ท่านให้ความช่วยเหลือราษฎรที่มาติดต่องานด้วยความกระตือรือร้น.....
๑๒.	ท่านทำงานอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ.....
๑๓.	ท่านทำงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะทำให้งานประสบผลสำเร็จน่าพอใจ.....
๑๔.	งานที่ต้องเร่งทำให้เสร็จ ท่านมักจะอุทิศเวลานอกเวลาทำงานปกติจึงทำงานได้มาก.....

ข้อ	อิทธิบาท ๔	ระดับสัมฤทธิผล				
		น้อย ที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปาน กลาง (๓)	มาก (๔)	มาก ที่สุด (๕)
๑๕.	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่างๆ ท่านก็ไม่ละความพยายามทำงานจนสำเร็จ.....
๑๖.	เมื่อมีเวลาว่าง ท่านมักแสวงหาความรู้เสมอ สามารถนำความรู้มาพัฒนาการทำงานได้.....
๑๗.	แม้ว่างานที่ท่านจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จผล ท่านก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ.....
๑๘.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านมักจะรีบทำโดยทันที จนได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา.....
๑๙.	ท่านมักทำงานเสร็จสมบูรณ์ตามโครงการหรือแผนงานที่ได้กำหนดไว้.....
๒๐.	ท่านได้ทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจในการทำงานเสมอ... ๓. ด้านจิตตะ (การเอาใจใส่ในสิ่งนั้น)
๒๑.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ทันทีเมื่อถึงเวลา.....
๒๒.	การตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการทำงาน ท่านเห็นว่ามีความจำเป็นมากและปฏิบัติได้.....
๒๓.	ในการทำงานท่านมีการแบ่งเวลาไว้อย่างชัดเจนเสมอจึงทำงานได้ทันเวลาทุกงาน.....
๒๔.	ท่านควบคุมตนเองให้ทำงานได้เป็นอย่างดี.....
๒๕.	ท่านทำงานด้วยความจริงใจเสมอ.....
๒๖.	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น.....
๒๗.	บางครั้งท่านทำงานจนลืมทำภารกิจส่วนตัว.....
๒๘.	ท่านศึกษารายละเอียดของงานที่รับผิดชอบเสมอจนทำงานได้รวดเร็ว.....
๒๙.	ท่านตรวจตราดูแลความเรียบร้อยของงานที่ท่านทำเสมอ.....

ข้อ	อิทธิบาท ๔	ระดับสัมฤทธิ์ผล				
		น้อย ที่สุด (๑)	น้อย (๒)	ปาน กลาง (๓)	มาก (๔)	มาก ที่สุด (๕)
๓๐.	ท่านเอาใจใส่ต่อการทำงานเสมอ.....
๓๑.	<u>๔. ด้านวิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่ง นั้น)</u>					
๓๒.	ถ้าทำงานแล้วผลที่ได้ไม่ค่อยดี ท่านมักจะแก้ไขให้ดีขึ้น ในครั้งต่อไป.....
๓๓.	ท่านมีการวางแผนการทำงานไว้ล่วงหน้าเสมอ.....
๓๔.	ท่านคำนึงถึงความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อยกับ หน่วยงานใหญ่เสมอ.....
๓๕.	ท่านมักใคร่ครวญถึงผลดี-ผลเสียที่จะเกิดขึ้นก่อนที่จะ ทำงาน.....
๓๖.	ท่านทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ.....
๓๗.	แม้ว่าการทำงานจะบรรลุวัตถุประสงค์แล้วแต่ท่านเห็นว่า ต้องพยายามทำให้ดีขึ้นอีก.....
๓๘.	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการ ทำงาน.....
๓๙.	ท่านคิดหาวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิวิาพมาก ที่สุด
๔๐.	เสมอ..... ท่านมักค้นหาสาเหตุของการทำงานที่ไม่ได้ผล..... ท่านศึกษาวิธีทำงานจนเข้าใจก่อนที่จะปฏิบัติงาน.....

โปรดทบทวนอีกครั้งเพื่อความแน่นอนว่าท่านได้ทำครบแล้วทุกข้อ
ขอขอบคุณ

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับวิธีการพัฒนาสัมฤทธิ์ผลการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการทำงาน
ของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
อรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางอรพรรณ ศิริพรประสิทธิ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ ๒๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๙
สถานที่เกิด	อำเภอเชียรใหญ่ จังหวัดนครศรีธรรมราช
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	๒๙๓/๓๙๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๙๐๐๐๐
ประวัติการทำงาน	
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ครูชำนาญการพิเศษ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนปากพูน อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ๙๐๐๐๐ โทรศัพท์ (๐๗๕) ๓๔๕๔๑๔
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. ๒๕๑๖	มัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสตรีปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. ๒๕๑๘	ประกาศนียบัตรการศึกษาต้น (ป.กศ.) วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. ๒๕๒๐	สอบวุฒิมัธยมศึกษา พ.ม. จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. ๒๕๒๑	ประกาศนียบัตรชั้นสูง (ป.กศ.สูง) วิทยาลัยครูนครศรีธรรมราช อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
พ.ศ. ๒๕๒๔	การศึกษาศาสตรบัณฑิต (กศ.บ.) วิชาเอกชีววิทยา วิชาโท การแนะแนว มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ สงขลา