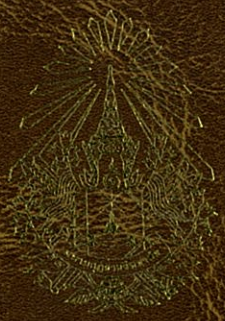


การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

พระวัชพล ธิริภทฺโท (งามนพา)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)

27146

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
พุทธศักราช 2557

AN APPLICATION OF PATHS OF ACCOMPLISHMENT TO PERSONNEL'S WORK PERFORMANCE IN TAMBON ADMINISTRATION ORGANIZATIONS, AT SAMAT DISTRICT, ROI ET PROVINCE

PHRATHATPHON SIRIPHATTHO (NGAMPHAENG)

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
GRADUATE SCHOOL
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2557 (2014)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อนักศึกษา	:	พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)
สาขาวิชา	:	รัฐศาสตร์การปกครอง
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	ดร.ปัญญา คล้ายเดช

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

..... รักษาการคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ,ผศ.ดร.)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(ดร.ไพรัช พื้นชมภู)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์)

..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ)

..... กรรมการ

(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

Thesis Title	:	An Application of Paths of Accomplishment to Personnel's Work Performance in Tambon Administration Organizations, At Samat District, Roi Et Province
Student's Name	:	Phra Thatphon Siriphattho (Ngamphaeng)
Department	:	Government
Advisor	:	Asst.Prof.(Emeritus)Dr.Sukit Chaimusik
Co-Advisor	:	Dr.Suwat Jitjun

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

P.S. Ñāṇavuḍḍho ..... Acting Dean of Graduate School

(Phramaha Boonsri Ñāṇavuḍḍho,Asst.Prof.Dr.)

Thesis Committee

P. Phuenchomphoo ..... Chairman

(Dr.Phairat Phuenchomphoo)

S. Chaimusik ..... Advisor

(Asst.Prof.(Emeritus)Dr.Sukit Chaimusik)

..... Co - Advisor

(Dr.Suwat Jitjun)

..... Member

(Asst.Prof.Dr.Somkiet Kietjareon)

P. Klaydesh ..... Member

(Dr.Panya Klaydesh)

Copyright of the Graduate School, Mahamakut Buddhist University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	:	**การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด**
ชื่อนักศึกษา	:	**พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)**
สาขาวิชา	:	**รัฐศาสตร์การปกครอง**
อาจารย์ที่ปรึกษา	:	**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก**
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	:	**ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์**
ปีการศึกษา	:	2556

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด และประชาคมหมู่บ้าน รวม 215 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ จำนวน 24 ข้อ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 1.79-6.25 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ การทดสอบค่าที t-test การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า

1) การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2) ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

Thesis Title : An Application of Paths of Accomplishment to Personnel's Work Performance in Tambon Administration Organizations, At Samat District, Roi Et Province
Student's Name : Phrathatphon Siriphattho (Ngamphaeng)
Department : Government
Advisor : Asst.Prof.Dr.Decha Jaiklang
Co-Advisor : Dr.Jiratas Chitsongswat
Academic Year : B.E. 2556 (2013)

ABSTRACT

This purposes of this thesis were to: 1) study an application of paths of accomplishment to personnel's work performance in tambon administration organizations in Roi Et's At Samat district, 2) compare the application of paths of accomplishment to their work performance in the above organizations in the district to variables of genders, ages and educational levels and 3) examine suggestions for enhancing the application as such to their job performance in the above organizations in the district. The sampling group employed for the research comprised personnel working for the organizations and village communities, numbering 215 individuals. The instrument used for data collection was five-rating-scale questionnaires with twenty-four questions, possessing the power of discrimination between 1.79 and 6.25 and the reliability for the whole entry amounting to 0.94. The statistics utilized for data analyses encompassed percentage, mean, standard deviation, and referential statistics of t-test and F-test (One-way ANOVA).

Results of the research manifested the following findings:

1) The application of paths of accomplishment to personnel's work performance in tambon administration organizations in Roi Et's At Samat district was rated applying 'more' in both the overall aspect and each of three aspects. All these aspects ranked in descending order of means included: 1) colleagues and the superiors, 2) policies and administrations, and 3) job descriptions and responsibilities.

2) The hypothesis testing results indicated that variables of personnel's genders, ages and educational levels showed no differences in the application of paths of accomplishment to their work performance in the above organizations in the district.

3) Suggestions for enhancing the application of paths of accomplishment to personnel's work performance in the above organizations in the district were recommended in descending orders of three frequencies. First, the superior should realize values of individual differences, thus giving rise to treating every colleague with honorable and friendly manner. Secondly, in case of a job which was assigned to a person with no direct responsibility, it should have a chief take it into account that it was necessary to let the assigned person take an action further or transfer it to the person taking direct responsibility. Finally, the superior should put the greatest emphasis on tackling the problems of doing work with one-stop-service and rapid procedure so that it would not cause far more complicated problems in the future.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้ด้วยดีเพราะความอนุเคราะห์จากทางมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด และคณาจารย์ ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่ให้คำแนะนำเป็นอย่างดีมาโดยตลอด

ขออนุโมทนาขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา และ ดร.สุวัฒน์ จิตต์จันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไข อันเป็นประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขออนุโมทนาขอบคุณ ดร.ไพรัช พื้นชมภู ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ เกียรติเจริญ และ ดร.ปัญญา คล้ายเดช กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ทุกท่านที่กรุณา ให้ความรู้ คำแนะนำ ข้อคิดเห็น ตรวจสอบ แก้ไข รูปแบบ และรูปเล่ม เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขออนุโมทนาขอบคุณ ดร. ประพิศ โบราณมูล อาจารย์เอี่ยม อามาตย์มุลตรี และนายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย จนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณ คณะผู้บริหาร และบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในด้านการให้ข้อมูลและการเก็บรวบรวมข้อมูลจนทำให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงได้อย่างสมบูรณ์

ขออนุโมทนาขอบคุณ คุณโยมพ่อ คุณโยมแม่ ผู้เป็นพระอรหันต์ในบ้าน และญาติพี่น้องทุกท่านที่ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนมาโดยตลอด และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้ความอุปถัมภ์คอยช่วยเหลือ เป็นกำลังและแรงใจด้วยดี

คุณประโยชน์อันพึงมีแก่การศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบความดีในส่วนของการศึกษาค้นคว้านี้แก่บุพการีชน ผู้มีพระคุณทั้งมวล และครู-อาจารย์ผู้เคยอบรมสั่งสอนแก่ผู้วิจัยทั้งในอดีตและปัจจุบัน ขอท่านทั้งหลายจงมีความสุข ความเจริญยิ่งในคุณงามความดีด้วยเทอญ.

พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ	ฐ
สารบัญคำย่อ	ฑ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมุติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	4
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์	7
2.2 หลักอิทธิบาท 4	8
2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	17
2.4 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล	34
2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย	40
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	43
2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	52
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	52
3.2 เทคนิคและวิธีการสุ่มตัวอย่าง	53
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	55
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	55
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	59
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	62
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	87
5.1 สรุปผล	88
5.2 อภิปรายผล	90
5.3 ข้อเสนอแนะ	96
5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	96
5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย	99
บรรณานุกรม	100
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย	106
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ	108
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	112
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	114

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 121

ภาคผนวก ฉ แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม 123

ประวัติผู้วิจัย 128

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 3.1	ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	53
ตารางที่ 4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	63
ตารางที่ 4.2	แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	63
ตารางที่ 4.3	แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	64
ตารางที่ 4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน	65
ตารางที่ 4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ	66
ตารางที่ 4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ	68
ตารางที่ 4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ	70
ตารางที่ 4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ	72
ตารางที่ 4.9	แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ	72
ตารางที่ 4.10	แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ 73

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ 74

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบาย และการบริหาร จำแนกตามเพศ 74

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ 75

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ 75

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ 76

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ 76

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ 77

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ 78

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ 78

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 79

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ 79

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 80

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา 80

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา 81

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา 81

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา 82

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา 82

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 83

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา 83

ตารางที่ 4.32 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 84

ตารางที่ 4.33 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร 85

ตารางที่ 4.34 แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 85

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล	38
ภาพประกอบที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	51

สารบัญคำย่อ

คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พุทธศักราช 2534 ในการอ้างอิงนี้ ได้ใช้ชื่อย่อคัมภีร์ไว้ในเชิงอรรถของวิทยานิพนธ์ดังนี้

ก. คำย่อเกี่ยวกับพระไตรปิฎก

คัมภีร์ในพระสุตตันตปิฎก (ฉบับภาษาไทย)

คำย่อ	**คำเต็ม**
ที.ปา.	สุตฺตนฺตปิฎก ทีฆนิกาย ปาฏิกวคฺค

คัมภีร์ในพระอภิธรรมปิฎก (ฉบับภาษาไทย)

คำย่อ	**คำเต็ม**
อภิ.สं.	อภิธรรมปิฎก ธมฺมสังคณี

ข. คำย่อเกี่ยวกับคัมภีร์อรรถกถา

อรรถกถาพระสุตตันตปิฎก (ภาษาไทย)

คำย่อ	**คำเต็ม**
ที.สี.อ.	ทีฆนิกาย สุมงฺคลวิลาสินี สีลขนฺธวคฺคฎฺฐกถา

ค. คำย่อเกี่ยวกับคัมภีร์ฎีกา

ฎีกาปกรณวิเสส (ภาษาไทย)

คำย่อ	**คำเต็ม**
วิสุทฺธิ.มหาฎีกา	ปรมตฺถมญฺชูสา วิสุทฺธิมคฺคมหาฎีกา

การอ้างอิงพระไตรปิฎกในวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ใช้การอ้างอิงแบบ 3 ตอน เป็นการอ้างอิงพระไตรปิฎก อ้างชื่อคัมภีร์ เลขเล่ม/ข้อ/หน้า ตามลำดับ เช่น ขุ.ธ. 25/160/82. หมายถึง ขุทฺทกนิกาย ธมฺมปท เล่มที่ 25 ข้อ 160 หน้า 82.

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรใดจะบรรลุผลตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยก็คือ คนหรือบุคลากรในองค์กร ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด และเป็นที่ยอมรับกันว่ามนุษย์หรือคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และสำคัญที่สุดตามหลักการบริหาร การสร้างเสริมความต้องการในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติงาน และพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อความสำเร็จของงาน และขององค์กรอย่างต่อเนื่องสมบูรณ์จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารที่ต้องคำนึงถึงเพราะด้านความต้องการในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานดียิ่งขึ้น ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการหรือสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยมุ่งอธิบายถึงองค์ประกอบต่างๆ ที่เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน ทุ่มเทความรู้ ความสามารถมีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานอย่างแท้จริง ไปสู่ความรักความผูกพัน และความซื่อสัตย์ในองค์กร

จากทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) ความต้องการขั้นพื้นฐานของคนลำดับแรก คือ ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและร่างกาย[1] ถือว่าเป็นความต้องการที่เป็นหน้าที่สำคัญโดยตรงของตำรวจที่ดีที่จะต้องสามารถเป็นผู้ที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนได้ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้ที่มีอำนาจของกฎหมายอยู่ในมือ การบังคับใช้กฎหมายอยู่ลำดับแรกของกระบวนการยุติธรรม การใกล้ชิดหรือสัมผัสกับประชาชนมีมาก นั้นหมายถึง โอกาสในการกระทบกระทั่งย่อมมีมากเช่นกัน ในการทำงานที่มีทั้ง พระเดช และพระคุณเป็นดาบสองคม หากนำไปใช้ในทางที่ถูกย่อมเกิดประโยชน์กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ แต่หากนำไปใช้ในทางที่ผิดก็จะให้เกิดความไม่สงบขึ้นได้ในสังคมเช่นกัน ปัญหาในเรื่องของการทุจริตคอร์รัปชั่น (Corruption) ความไม่สุภาพในการปฏิบัติหน้าที่ (Working with Impoliteness) ขาดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ (Lack of Working Ethics) ขาดความรู้

---

[1]Abrahum Maslow, Motivation and Personality, อ้างใน รำเพย แดงประไพ, "ความต้องการของผู้ปกครองต่อบริการในศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดเทศบาลตำบล อำเภอเกาะสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานี", **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), 2550, หน้า 38-41.

ความชำนาญ (Lack of Knowledge and Skills) ขาดจิตวิญญาณในการบริหาร (Lack of Spirit of Service) รวมถึงประพฤติที่ไม่สมควร บุคลิกภาพที่ไม่เหมาะสมล้วนเป็นปัญหาที่พบในสังคมตำรวจซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่เป็นที่ต้องการของประชาชนและสังคม การจะปรับเปลี่ยนให้เป็นที่ไว้ใจเชื่อถือและศรัทธานั้นจะต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน โดยปฏิบัติตัวให้เป็นตำรวจที่ดีมีคุณภาพให้ได้

อำเภออาจสามารถตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทางหลวงแผ่นดินสายร้อยเอ็ดพนมไพร (ถนนรณชัยชาญยุทธ) ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 34 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 454.441 ตร.กม. มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 75,463 คน มีจำนวนครัวเรือนทั้งสิ้น 15,968 ครัวเรือน ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม หัตถกรรม และรับจ้างทั่วไป อำเภออาจสามารถแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 138 หมู่บ้าน ท้องที่อำเภออาจสามารถประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง[2] ดังนั้นจึงมีปัญหามากมายที่ต้องได้รับการดูแลและแก้ไข อาทิเช่น ปัญหามลภาวะสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ปัญหาฝุ่นละออง ปัญหาขยะ น้ำเสีย ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม เป็นต้น สาธารณภัยในพื้นที่เป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่ก่อให้เกิดการสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ไม่ว่าเหตุนั้นจะเกิดจากการกระทำของมนุษย์หรือเกิดขึ้นจากธรรมชาติ เช่น อัคคีภัย อุทกภัย วาตภัย ฯลฯ ซึ่งเหตุการณ์ต่างๆ เหล่านี้ถ้าหากไม่ได้รับการบริหารจัดการที่ดีและการแก้ไขปัญหาอย่างทันท่วงทีแล้ว นอกจากจะทำให้ผู้ประสบภัยต้องสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินแล้ว อาจทำให้ผู้ประสบภัยที่รอดพ้นจากภยันตรายเหล่านั้น ต้องประสบกับปัญหาต่างๆ ตามมาได้อีก เช่น บางรายพิการ ทุพลภาพ ตลอดจนปัญหาที่ส่งผลทางด้านจิตใจ จนส่งผลกระทบเป็นปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคมและประเทศชาติตามมา การตอบสนองความต้องการของประชาชน จึงจำเป็นต้องอาศัยองค์การต่างๆ ของทั้งภาครัฐและภาคเอกชนระดมให้ความช่วยเหลือภายใต้การบริหารจัดการที่ดี ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม หน่วยงานของรัฐมีหน้าที่รับผิดชอบหลักในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นระดับอำเภอ จึงทำให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานดูแลให้ความรู้ความเข้าใจด้านจริยธรรม แก่ข้าราชการตามมติคณะรัฐมนตรีอย่างเป็นรูปธรรม ให้พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีจิตวิญญาณของผู้มีหน้าที่พิทักษ์รับใช้ประชาชนพร้อมทั้งเพิ่มพลังเครือข่ายในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศในการทำงาน โดยใช้หลักธรรมะมาประยุกต์ใช้ในการทำงานตลอดจนการนำหลักธรรมมาช่วยกล่อมเกลา

---

[2]สำนักปลัดอำเภออาจสามารถ, "ข้อมูลทั่วไปของอำเภออาจสามารถ", ร้อยเอ็ด : สำนักปลัด อำเภออาจสามารถ, 2553, (อัดสำเนา).

จิตใจ ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้รู้จักการครองตน ครองคน ครองงาน และฝึกศีล สมาธิ ปัญญา อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จึงได้นำหลักธรรมอิทธิบาท 4 ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงาน คือ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) ซึ่งเป็นวิธีการทำงานของบุคคลอันเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต เพราะชีวิตจะดำเนินไปด้วยดีตามเป้าหมายย่อมต้องอาศัย ความเพียร ความพยายาม ความอดทน ความเอาใจใส่ และการรู้จักคิดด้วยปัญญา ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถ้าเกิดขึ้นในตัวบุคคลคนใดแล้วย่อมจะทำงานต่างๆ ได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากอิทธิบาท 4 เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลเกิดพลังจิตที่จะใช้สติปัญญา และความมานะ ความเพียร ในการทำกิจการงานต่างๆ ให้ก้าวหน้าไปสู่ความสำเร็จอย่างมีระเบียบแบบแผนที่วางไว้ทุกประการ[3] นอกจากจะต้องสามารถปฏิบัติตามยุทธศาสตร์ของรัฐบาล ยังมีผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น คือ ความพึงพอใจของประชาชน ทำให้ประชาชนเกิดความศรัทธา เชื่อมั่นต่อและเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อเป็นพลังแผ่นดิน

จากเหตุผลที่กล่าวมาในข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำมาเป็นข้อสนเทศและเป็นแนวทางในการบริหารงานขององค์การให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

---

[3]ทินพันธุ์ นาคะตะ, **พระพุทธศาสนากับสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2529), หน้า 15.

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.3.3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 584 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น 3 ด้าน ได้แก่

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

2) ด้านนโยบายและการบริหาร

3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มี เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเป็นข้อมูลสารสนเทศเป็นแนวทางแก้ไข ปรับปรุง และส่งเสริมให้บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีการประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ให้ความหมายศัพท์เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันไว้ ดังนี้

อิทธิบาท 4 หมายถึง ทางไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ให้ถึงความสำเร็จในการทำงาน ช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคคลได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ได้แก่ ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ (ความเพียร) จิตตะ (ความตั้งใจ) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง)

การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวการณ์หนึ่ง ๆ

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน หมายถึง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกเป็น 3 ด้าน คือ

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ แม้มีอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ละความพยายาม จะทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้แล้วเสร็จ โดยไม่ปล่อยให้คั่งค้างด้วยความเต็มใจ รวมถึงปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน และคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ

2) ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด พอใจในนโยบายที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ การวางแผนงานสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและประชาชน การบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้

เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ การส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงานจะทำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน การดำเนินนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปด้วยคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหารผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ความรู้ในการบริหารงานจนสำเร็จลุล่วง และการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด พอใจเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ยินดีช่วยเหลือและร่วมมือทำกิจกรรมของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันทุกคน ในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรขององค์กร การฝึกอบรม การออกคำสั่งแบ่งงานความรับผิดชอบ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง และผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความมีเหตุผล

บุคลากร หมายถึง บุคลากรผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา

1) **เพศ** หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 เพศ คือ (1) เพศชาย และ (2) เพศหญิง

2) **อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 3 ช่วงอายุ คือ (1) อายุต่ำกว่า 30 ปี, (2) อายุ 31-50 ปี และ (3) อายุ 51 ปีขึ้นไป

3) **ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ (1) ต่ำกว่าปริญญาตรี และ (2) ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสวาย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์

2.2 หลักอิทธิบาท 4

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.4 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการประยุกต์

2.1.1 ความหมายของการประยุกต์

ราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายคำว่า "ประยุกต์" ในความหมายที่ค่อนข้างแคบจำกัดขอบเขตเฉพาะการนำความรู้ในวิชาการต่าง ๆ มาใช้ประโยชน์ในภาคปฏิบัติ โดยให้ความหมายไว้ว่า "นำความรู้ในวิทยาการต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ เช่น วิทยาศาสตร์ประยุกต์ จิตวิทยาประยุกต์"[1]

กิดานันท์ มลิทอง ได้ให้ความหมายไว้ว่า "การประยุกต์ คือ การปรับหรือการผสมผสานความรู้เก่ากับความรู้ใหม่เข้าด้วยกัน ให้เหมาะสมกับสมัยใหม่"[2]

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ให้ความหมายว่า "การประยุกต์ หมายถึง การนำบางสิ่งมาใช้ประโยชน์ โดยปรับใช้อย่างเหมาะสมกับสภาวะที่เฉพาะเจาะจง "บางสิ่ง" ที่นำมาใช้ ประโยชน์นั้น อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ใน

---

[1]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.** 2542, พิมพ์ครั้งที่ 6, (กรุงเทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, 2546), หน้า 509.

[2]กิดานันท์ มลิทอง, **เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2548), หน้า 21.

ภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้า กับบริบทแวดล้อม ที่เป็นอยู่อย่าง เหมาะสม นอกจากนี้ "บางสิ่ง" นั้น อาจเป็นวัตถุสิ่งของที่นำมานอกเหนือ บทบาทหน้าที่เดิม ให้เหมาะสมกับบริบทใหม่ การประยุกต์เป็น การนำทฤษฎี หลักการ กฎเกณฑ์แนวคิดเกี่ยวกับ เรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไปปรับใช้ให้เกิด ประโยชน์ใน ภาคปฏิบัติ โดยเฉพาะในศาสตร์สาขาวิชาต่างๆ มักมีการประยุกต์ภาคทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ เพื่อ ประโยชน์ใน การนำไปใช้จริง ในการแก้ไขปัญหา และการพัฒนาในรูปแบบต่างๆ เพราะมีความเป็น รูปธรรมมากกว่า การประยุกต์เป็นการนำสิ่งหนึ่ง หรือแนวคิดหนึ่ง มาปรับใช้ เพื่อตอบสนอง วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง การประยุกต์จึงแตกต่างจากการลอกเลียนแบบ การลอก เลียนเป็น การนำสิ่งที่อยู่ในบริบทหนึ่งมาใช้ในอีกบริบทหนึ่งทั้ง หลักการ วิธีการ และรูปแบบ โดยไม่ คำนึงถึงความเหมาะสม ในบริบทที่แตกต่างกัน คนที่คิดเชิงประยุกต์ได้ดีจะสามารถนำ สิ่งหนึ่งมาใช้ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างลงตัว โดยคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงในขณะนั้น"[3]

สรุปได้ว่า ประยุกต์ หมายถึง การนำความรู้ในวิทยาการต่าง ๆ มาปรับใช้ให้เป็นประโยชน์ อาจเป็นทฤษฎี หลักการ แนวคิด ความรู้เกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง และนำมาใช้ประโยชน์ใน ภาคปฏิบัติ โดยปรับให้เข้า กับบริบทแวดล้อมที่เป็นอยู่

2.2 หลักอิทธิบาท 4

แนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารงานในเชิงพุทธศาสนา เป็นแนวคิดที่ได้มาจากหลักของ การบริหารพุทธบริษัทของพระพุทธเจ้า ที่พระพุทธองค์ได้ทรงบริหารพระพุทธศาสนาให้มีความ มั่นคงมาได้ถึงสองพันกว่าปี ด้วยการที่พระพุทธองค์ทรงใช้หลัก "พระปัญญาคุณ พระมหา กรุณาธิคุณและพระบริสุทธิคุณ"[4] ดังนี้

หลักธรรมที่ก่อให้เกิดสวัสดิการสังคมตามคติพุทธศาสนาเถรวาท ด้านการดำเนินชีวิตของ พุทธศาสนิกชนนั้นมีมากมายแต่หลักธรรมที่ถือว่า เป็นพื้นฐานหลักนั้น หลักธรรมดังกล่าวนี้ ได้เน้นหนัก ในทางประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรมในพระพุทธศาสนาเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของ ชาวพุทธศาสนิกชนเป็นอย่างมากหรือที่เรียกว่าเป็นหลักสำคัญ

---

[3]เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, **เรียนรู้ : วิถีสู่ความสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ 4, (กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย, 2547), หน้า 33.

[4]**วิสุทธิ. มหาฏีกา.** 1/1.

2.2.1 **หลักอิทธิบาท 4**

อิทธิบาท 4 เป็นหลักที่เกื้อหนุนให้ถึงความสำเร็จในการดำเนินชีวิตตามวัตถุประสงค์ตามความมุ่งหมาย คือ "ฉันทะ วิริยะ จิตตะและวิมังสา" [5] ซึ่งเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อเข้าถึงทางแห่งความสำเร็จในการดำเนินชีวิต ดังนี้

1) ฉันทะ มีความพอใจในการดำเนินชีวิตแบบผู้สละจากทางโลกแล้ว ซึ่งเป็นผู้ชำระกิเลสตัณหาออกจากจิตใจ เพราะกิเลสเป็นสิ่งที่ทำให้มีความเศร้าหมองในร่างกายและจิตใจ

2) วิริยะ มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยที่พระพุทธเจ้าได้ทรงบัญญัติไว้เพื่อความเจริญแห่งพระภิกษุสงฆ์ ดังนั้น จึงมีความพยายามในการดำเนินชีวิตแบบผู้มีความสันโดษ คือ "มีความสันโดษในปัจจัยสี่" [6] เพราะปัจจัยสี่นั้นเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนในการดำเนินชีวิตเท่านั้นไม่ใช่ความสุขอยู่ที่ปัจจัยสี่ แต่ความสุขอันสูงสุดหรือจุดหมายสูงคือ พระนิพพานในพุทธศาสนาเถรวาท

3) จิตตะ มีการเอาใจใส่ดูแลตนเองให้มีความบริสุทธิ์ในการดำเนินชีวิต ซึ่งเป็นการเอาใจใส่ในการรักษา "ให้กายสุจริต วจีสุจริต และมโนสุจริต"[7] เพื่อให้มีความบริสุทธิ์ที่เหมาะสมในการรับการกราบไหว้จากคฤหัสถ์

4) วิมังสา มีการพิจารณาไตร่ตรองถึงหลักธรรมจะเหมาะสมสำหรับตนเพื่อนำไปปฏิบัติเพื่อให้ถึงจุดหมายอันสูงสุด เพราะหลักธรรมมีถึง 84,000 พระธรรมขันธ์ จึงใคร่ครวญหาเหตุผลว่าหลักธรรมข้อใดที่เหมาะสมกับตนซึ่งเรียกว่า "จริต"[8] ซึ่งเป็นลักษณะของอุปนิสัยของแต่ละบุคคลที่จะสามารถนำหลักธรรมที่ตนถนัดไปประพฤติปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่นและสังคม เป็นต้น

หลักของอิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ จะต้องมีพื้นฐานมาจากการปรารภที่อยากจะออกจากทางโลกมุ่งมาสู่ทางธรรม เพราะมีความพอใจในการอยู่อย่างสันโดษมุ่งชีวิตที่ไม่ข้องกับความวุ่นวายแห่งการเกี่ยวข้องด้วยกาม มุ่งมาสู่ความเพียรพยายามในการสร้างความเชื่อเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ตามหลักของอริยสัจจะ

---

[5]**ที. ปา.** 11/231/223.

[6]**ที. สี. อ.** 1/253.

[7]**อภิ. สํ.** 34/840/327.

[8]**วิสุทธิ. มหาฏีกา.** 1/127.

2.2.2 **หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่นำไปใช้ในหน้าที่**

หลักธรรมที่ควรยึดถือในการปฏิบัติงานนั้น มีอยู่หลายหลักธรรมด้วยกัน ทั้งนี้เนื่องจากหลักธรรมแต่ละประการนั้น สามารถนำมาปรับ และประยุกต์ใช้ในวิถีทาง และการดำเนินชีวิตที่แตกต่างกัน ซึ่งหลักธรรมที่จะแนะนำในการทำงานมีดังนี้

อิทธิบาท 4 หมายถึง คุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จ คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มี 4 ประการ

1) ฉันทะ หมายถึง ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น และปรารถนาที่จะทำให้ดียิ่งขึ้น เราทำงานชนิดใดต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในงานนั้นด้วยการพิจารณาให้เห็นคุณค่าของงานนั้น

2) วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย ทำงานด้วยความขยันอย่างเต็มที่ ไม่ใช่ทำอย่างครึ่ง ๆ กลาง ๆ หรือหลบหนีงาน

3) จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น และทำสิ่งนั้นด้วยใจจดจ่อไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป ถืองานนั้นสำคัญเป็นชีวิตจิตใจ หาวิธีแก้ไขปรับปรุง ถ้าไม่ดีมีอุปสรรคอะไรบ้าง จะแก้ไขอย่างไร ถ้าดีแล้ว มีทางที่จะปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือไม่

4) วิมังสา หมายถึง ความพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น

หลักอิทธิบาทสี่ เป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อที่จะให้ประสบผลสำเร็จสมหวังได้นั้น ทุกคนจะต้องมีความสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบสูงต่อหน้าที่ต้องอาศัย คือ "ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา"

(1) ฉันทะ มีความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น มีความมุ่งมั่นปรารถนาเต็มใจที่จะทำสิ่งนั้นจริง ๆ และพอใจในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(2) วิริยะ มีความเพียรพยายาม หรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้กับการกระทำนั้น ๆ โดยไม่มีคำท้อแท้หรือเบื่อหน่าย หรือการเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่

(3) จิตตะ มีความสนใจเอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้น ๆ อย่างจริงจัง โดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ หรือเอาใจใส่พัฒนาให้เจริญอย่าเพิกเฉย

(4) วิมังสา หมั่นตริตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นๆ ด้วยการใช้ปัญญาใคร่ครวญทบทวนสอดส่องอยู่เนือง ๆ ด้วยการทดสอบ มีการวัดผล ประเมินผล ตลอดมีการวางแผนที่ดี รู้วิธีแก้ไขข้อบกพร่องตลอดปัญหาอุปสรรค อย่างมีเหตุผลที่ปรากฏนั้นมันมีสาเหตุมาจากอะไร มิใช่ขยันอย่างโง่ ๆ [9]

หลักของอิทธิบาททั้ง 4 ประการนี้ จะต้องมีพื้นฐานมาจากการปรารภที่อยากจะออกจากทางโลกมุ่งมาสู่ทางธรรม เพราะมีความพอใจในการอยู่อย่างสันโดษมุ่งชีวิตที่ไม่ข้องกับความวุ่นวายแห่ง

---

[9]วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก, **พุทธศาสตร์**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2535), หน้า 130.

การเกี่ยวข้องด้วยกาม มุ่งมาสู่ความเพียรพยายามในการสร้างความเชื่อเพื่อให้พ้นจากความทุกข์ ตามหลักของอริยสัจจะ ดังกล่าว

2.2.3 แนวทางการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นแนวทางการทำงานที่พระพุทธองค์ได้ทรงสดับไว้อย่างแยบคลาย อันประกอบด้วยแนวปฏิบัติ 4 ข้อ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งใครๆก็ท่องได้ จำได้ แต่จะมีสักกี่คนที่ปฏิบัติได้ครบกระบวนความทั้ง 4 ข้อ อันเป็น 4 ขั้นตอนที่ต่อเนื่องหนุนเสริมกัน จะขาดข้อใดข้อหนึ่งไม่ได้ ด้วยว่ามันเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงกันทั้ง 4 ข้อ จึงจะทำให้เราประสบผลสำเร็จในชีวิตและการงานได้ตามความมุ่งหวัง [10] อธิบายดังต่อไปนี้

1) ฉันทะ คือ การมีใจรักในสิ่งที่ทำ ใจที่รักอันเกิดจากความศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งที่ทำ จึงจะเกิดผลจริงตามควร เราคงเคยได้ยินคำว่า "ขอฉันทามติจากประชุม" บ่อยๆ หรือ "มีฉันทะร่วมกัน" ก่อนเลิกการประชุมบางอันเป็นเสมือนสัญญาระหว่างกันว่าเราจะทำสิ่งนั้นสิ่งนี้ร่วมกัน หรือละเว้นบางสิ่งร่วมกัน ซึ่งความเข้าใจในข้อนี้ผมคิดว่าถูกเพียงครึ่งเดียว เพราะความหมายของ "ฉันทะ" นั้น ไม่ใช่แปลว่าเป็นสัญญาภาษากระดาษหรือสัญญาที่ให้ไว้กับมวลหมู่สมาชิกเท่านั้น หากแต่เป็นสัญญาใจและเป็นใจที่ผูกพัน เป็นใจที่ศรัทธาและเชื่อมั่นต่อสิ่งนั้นอยู่เต็มเปี่ยม จึงจะเกิดความเพียรตามมา เปรียบได้กับนักวิจัยที่ศรัทธาและเชื่อมั่นในแนวคิดแนวปฏิบัติของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นซึ่งอาจมีมากน้อยต่างกัน คงไม่มีใครบอกได้นอกจากตัวนักวิจัยเองและผลของงานที่เกิดขึ้นจริงเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณะชน

การมีใจรัก ถือว่าสำคัญมาก ไม่ใช่ทำใจให้รักเพื่ออะไรสักอย่าง หรือ ห้ามใจไม่ให้รัก มันก็ยากยิ่งพอๆกัน เพราะรักดังกล่าวไม่ได้เกิดจากความรักความศรัทธาของเราจริงๆ ขืนทำไปก็มีแต่จะทุกข์ทรมานแม้จะได้บางสิ่งที่มุ่งหวังแล้วก็ตาม ประการสำคัญเป็นการแอบแฝงมาจากความคิดอื่น ศรัทธาอื่นหรือความเป็นอื่นที่เราพยายามหาเหตุและผลมาอธิบายว่า มันคือสิ่งเดียวกันเพื่อให้สามารถดำเนินไปได้หรือเพื่อให้ตัวเองสบายใจที่สุด แต่ถ้าเรามีใจศรัทธาอันแรงกล้าแล้ว พลังสร้างสรรค์ก็จะบังเกิดขึ้นกับเราอย่างมหัศจรรย์ทีเดียว "เราจะสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นได้อย่างไร" พระพุทธองค์เคยสอนไว้ว่า มนุษย์เราต้องเลือกที่จะศรัทธาบางอย่างและหมั่นตรวจสอบศรัทธาของตัวเองว่าดีต่อตัวเองและดีต่อผู้อื่นอันรวมถึงสังคมโดยรวมหรือไม่ เมื่อดีทั้งสองอย่างก็จงมุ่งมั่นที่จะทำด้วยความตั้งใจ และหากไม่ดีก็จงเปลี่ยนแปลงศรัทธาเสียใหม่ ซึ่งเราต้องเลือก ไม่เช่นนั้นเราจะกลายเป็นคนที่สับสนไม่มีแก่นสารและเป็นคนไร้รากในที่สุด เมื่อเป็นคนไม่มีแก่นสารก็จะถูกชักชวน

---

[10]ทินพันธุ์ นาคะตะ, **พระพุทธศาสนากับสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2529), หน้า 15-17.

ไปในทางที่ไม่ดีได้ง่ายนั่นเอง หากจะฝึกฝนตนเอง อาจเริ่มจากการตั้งคำถามกับตัวเองว่าเราศรัทธาอะไรอยู่ เพราะคนเราเมื่อศรัทธาอะไรก็จะได้พบกับสิ่งนั้นเข้าถึงสิ่งนั้น ศรัทธาในเทคโนโลยีเราก็จะเข้าถึงเทคโนโลยี ศรัทธาต่อชาวบ้านเราก็จะเข้าถึงชาวบ้าน ศรัทธาต่อวัตถุก็จะเข้าถึงวัตถุ ศรัทธาต่อลาภยศสรรเสริญก็จะเข้าถึงลาภถึงยศเข้าถึงตำแหน่ง ศรัทธาต่อความรู้ก็จะเข้าถึงความรู้ หรือศรัทธาต่อหลักธรรมก็จะเข้าถึงธรรม หรือไม่ศรัทธาอะไรเลย ก็เข้าถึงธรรม เพราะความศรัทธานำมาซึ่งความมุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อทำทุกอย่างให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เราศรัทธานั่นเอง

ขณะเดียวกันก็ลองตรวจสอบตัวเองดูว่า สิ่งที่เราศรัทธากับ สิ่งที่องค์กรของเราศรัทธานั้นตรงกันหรือไม่ หากตรงกันก็เรียนรู้ที่จะเปลี่ยนแปลงตนหรือหากไม่ตรงกันก็เรียนรู้ที่จะให้โอกาสตัวเองไปสู่แห่งที่ที่เหมาะสมกว่า

2) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยท้องถิ่น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้ครุ่นคิดและกระทำอยู่

วิริยะนี้มาคู่กับความอดทนอดกลั้น เป็นความรู้สึกไม่ย่อท้อต่อปัญหาและมีความหวังที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวง โดยมีศรัทธาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ นำใจ และเตือนใจ ความอดทนเป็นเครื่องมือสำหรับคนใจเย็นและใจงามด้วย ไม่ใช่มุทะลุดุดันรบเร้าและรุ่มร้อน เพราะมันจะทำให้มีโอกาสผิดพลาดได้ง่าย หรือสูญเสียความอดทนในที่สุด ดังนั้น ความวิริยะอุตสาหะ จึงเป็นวิถีทางของบุคคลที่หาญกล้าและท้าทายต่ออุปสรรคใดๆ ทั้งมวล ถามว่า "ความวิริยะมันเกิดจากอะไร" คำตอบก็คือ "เกิดจากศรัทธาหรือฉันทะนั่นเอง" และเป็นศรัทธาที่มั่นคงด้วยไม่ว่าจะมีอุปสรรค์ใดๆ มากระทบก็ตามก็จะไม่เปลี่ยนแปลง แต่อาจปล่อยวางหรือวางเฉยในบางเวลาบางสถานการณ์บ้าง เพื่อรอสภาวะที่เหมาะสมกว่า ความวิริยะไม่ใช่ความดุดันอย่างเอาเป็นเอาตายหรือต้องให้ได้เสมอ แต่มันคือความแยบยลและเลือกที่จะทำบางอย่างเพื่อรักษาศรัทธาไว้หรือเพื่อรอวาระที่เหมาะสมอันหมายถึง การบรรลุผลแห่งศรัทธา ถ้าจะฝึกฝนเรื่องความวิริยะแล้วคงต้องเริ่มจากความคิดที่ว่า ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆ หมั่นทำหมั่นคิดหมั่นเขียนหมั่นนำเสนอและอย่าขี้เกียจ อย่ากลัวความผิดพลาดและ

จงกล้าแสดงออกซึ่งความรับผิดชอบต่อความล้มเหลวของตัวเอง อย่าท้อต่องานหนักและงานมากให้คิดว่าทำมากรู้มากเก่งมากขึ้น อย่าบ่นว่าไม่มีเวลาเพราะเวลามีเท่าเดิม ฯลฯ

3) จิตตะ คือ ใจที่จดจ่อและรับผิดชอบ เมื่อมีใจที่จดจ่อแล้วก็จะเกิดความรอบคอบตามคำนี้ยิ่งใหญ่มากโดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ที่มักจะใจแตกบ่อยๆ หรือใจแตกยาวนาน มักหลงใหลได้ปลื้มไปกับวัตถุ เทคโนโลยี เที่ยวกลางคืน เรื่องเพศและยาเสพติด เมื่อใจแตกก็มักจะขาดความรับผิดชอบ คิดทำอะไรก็มักทำแบบสุกเอาเผากินพอให้เสร็จไปวันๆ ทำอะไรก็ไม่ดีสักอย่างทำผิดๆ ถูกๆอยู่อย่างนั้น ชอบเอาดีใส่ตัวเองและให้ร้ายผู้อื่นตามมา อันนำมาซึ่งความเสื่อมเสียแก่ตนเองและองค์กร ถ้าอยู่ในวัยเรียนก็จะเสียการเรียนเสียชื่อเสียงของโรงเรียนและพ่อแม่ก็เสียใจ ถ้าอยู่ในวัยทำงานก็จะเสียงานและองค์กรก็จะเสียงานด้วย แต่ถ้าเรามีใจที่จดจ่อต่อสิ่งที่เราคิดเราทำและรับผิดชอบแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการเรียนหรือการงานก็ตาม ทุกอย่างก็จะดีขึ้นไปเอง เราก็จะมีความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆด้วยใจที่จดจ่อตั้งมั่นและใฝ่เรียนรู้ของเรา เมื่อมีความรอบรู้มากขึ้นก็จะเกิดความรอบคอบตามมา เมื่อมีความรอบคอบแล้วการตัดสินใจทำอะไรก็จะเกิดความผิดพลาดน้อยตามไปด้วย

ความรอบคอบจะเกิดขึ้นไม่ได้เลยหากไม่รอบรู้ ดังนั้น การที่คนจะรอบรู้ได้นั้น ต้องหมั่นศึกษาเรียนรู้อยู่เป็นเนืองนิจ ติดตามข่าวสารบ้านเมืองสม่ำเสมอ ต้องอ่านหนังสืออย่าให้ขาดและหลากหลายโดยไม่ยึดติดกับเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ประการสำคัญต้องฝึกตั้งคำถามกับตัวเองกับเรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นรอบตัวเราพร้อมกับค้นหาคำตอบให้ได้ การฝึกสนทนากับผู้รู้บ่อยๆก็เป็นสิ่งจำเป็น ซึ่งเมื่อเราทำได้อย่างนี้แล้ว เราก็จะเป็นผู้ที่เข้าใกล้ความรอบรู้ไปโดยปริยาย เมื่อเราเข้าใกล้ความรอบรู้แล้ว ก็ไม่ใช่เรื่องยากที่จะวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อแท้ของเรื่องราวนั้นๆ ออกมาสู่การตัดสินใจของหมู่คณะหรือแม้แต่เรื่องส่วนตัวของเราเอง ดังนั้น ความรอบคอบจึงแฝงไปด้วยความรอบรู้ตามสภาพจริงของมัน อันเป็นแนวปฏิบัติที่คนรุ่นใหม่ต้องสร้างให้เกิดเป็นนิสัยแก่ตนเอง ไม่ใช่ใช้ความเจ้าเล่ห์เพทุบายคอยหาโอกาสแสวงหาผลประโยชน์เข้าตัวเองและพวกพ้องเหมือนคนในสังคมปัจจุบันที่เราเห็นกันดาดเดื่อน

ความรอบคอบนอกจากจะดำรงอยู่คู่กับความรอบรู้แล้ว ยังต้องอาศัยความดีงามเป็นเครื่องเตือนสติด้วย ถึงจะสามารถใช้จิตของเราพินิจพิจารณาและตรึกตรองในเนื้อแท้ของสิ่งต่างๆ นั้นได้อย่างเหมาะสม เพราะความดีงามตามแบบอย่างของคุณธรรมตามหลักศาสนาและจริยธรรมของสังคมนั้นเป็นสิ่งเดียวที่จะทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างปรกติสุข ไม่เช่นนั้นแล้วมนุษย์อาจเข่นฆ่ากันไม่เว้นแต่ละวันแม้ว่ามนุษย์จะอุดมไปด้วยความรู้และความรอบคอบก็ตาม

4) วิมังสา คือ การทบทวนในสิ่งที่ได้คิดได้ทำมา อันเกิดจาก การมีใจรัก (ฉันทะ) แล้วทำด้วยความมุ่งมั่น (วิริยะ) อย่างใจจดใจจ่อและรับผิดชอบ (จิตตะ) โดยใช้วิจารณญาณอย่างรอบรู้

และรอบคอบ จึงนำไปสู่การทบทวนตัวเอง และทบทวนองค์กรหรือทบทวนขบวนการ ทบทวนในสิ่งที่ได้คิดสิ่งได้ทำผ่านมาว่าเกิดผลดีผลเสียอย่างไร ทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวของเราเองและเป็นเรื่องที่ร่วมคิดร่วมทำกับคนอื่น เพื่อปรับปรุงปรับแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น

การทบทวนเรื่องราวจากภายในของตัวเองเป็นสิ่งสำคัญมากในยุคปัจจุบันที่ผู้คนเริ่มสับสนวุ่นวายอย่างเข้มข้น ทบทวนความคิดเพื่อตรวจสอบความคิดและการกระทำของเราว่าเราคิดหรือทำจากความคิดอะไร? พร้อมกับถามตัวเองว่าเราคิดอย่างนั้นเพื่ออะไร? เราทำสิ่งนี้เพื่ออะไร? เพื่อความสุขของตัวเองหรือเพื่อความสงบสุขของสังคม? ฯลฯ ซึ่งจะทำให้เรารู้ว่าเราควรจะอยู่ ณ จุดไหนของสังคมหรือเปลี่ยนแปลงตนอย่างไรไปสู่การสร้างสรรค์ตนเองและสังคมที่งดงาม

การพัฒนานั้นเป็นการสรุปผลการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อดูว่าสิ่งที่คิดและทำมานั้นมันดำเนินไปในแนวทางที่วาดหวังหรือไม่ หรือว่าคิดไว้อย่างทำอีกอย่าง หรือคิดไว้แต่ไม่ได้ทำเลย หรือทำไปแล้วแต่ไม่ได้อย่างที่มุ่งหวัง ทั้งนี้จะได้วิเคราะห์ต่อไปว่า ที่มันสำเร็จมันเป็นเพราะอะไร และที่มันล้มเหลวมันเกิดจากอะไร เพื่อที่จะได้หาแนวทางแก้ไขหรือหาทางหลีกเลี่ยงผลเสียที่อาจเกิดขึ้น[11]

ดังนั้น "อิทธิบาท 4" จึงมีความหมายกับคนรุ่นใหม่ที่ต้องการจะเดินทางไปสู่ความสำเร็จในชีวิตและการงาน เพราะหากทำได้ตามกระบวนความแล้ว สังคมความรู้ ชุมชนความรู้ และปัจเจกชนความรู้ คงอยู่ไม่ไกลเกินฝัน ประการสำคัญ "อิทธิบาท 4" ไม่ได้เกิดขึ้นอย่างโดดเดี่ยวจากหลักธรรมข้ออื่นๆ อันเป็นองค์รวมและเชื่อมโยงถึงกัน เพียงแต่อธิบายคนละบทบาทเท่านั้น สิ่งสำคัญ เราได้ใคร่ครวญในเรื่องเหล่านี้มากน้อยเพียงใด เพราะ ในโลกปัจจุบัน โลกที่สั่งสมอวิชชามามากจนเกินล้น จึงกลายเป็นโลกที่ฉาบฉวยและวุ่นวายสูงสุด นั่นแปลว่าเราต้องฝึกฝนตนเองหลายเท่าตัวเพื่อจะเข้าใจและเข้าถึงหลักธรรมที่ก่อกำเนิดการพัฒนาที่จุดเริ่มต้นของตนเองอย่างแท้จริง

2.2.4 หลักในการทำงานให้สำเร็จด้วยอิทธิบาทธรรม

ขึ้นชื่อว่าธรรมะ ถ้าเราได้ปฏิบัติแล้ว บำเพ็ญให้เกิดขึ้นในใจเราแล้ว เจริญที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้นแล้ว ย่อมนำมาซึ่งความสุขและความเจริญต่อตัวเราเอง ธรรมะของพระพุทธเจ้าที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ เป็นธรรมที่มีอำนาจพาเราไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งมีความสำคัญสำหรับใช้ในการปฏิบัติงานที่ยังต้องมีหน้าที่ อาชีพ การงานอยู่ อิทธิบาทธรรม อันประกอบไปด้วย 1) ฉันทะ มีความชอบ ความรัก ความสุขในงานหรือหน้าที่นั้นๆ 2) วิมังสา มีความรู้จริงเกี่ยวกับงานหน้าที่นั้นๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติให้เกิดความสำเร็จ 3) วิริยะ ปฏิบัติงานอย่างขยัน 4) จิตตะ เอาใจใส่ จดจ่อต่องานนั้นๆ ทุกขณะจิต จนเกิดสติและปัญญาขึ้นมา

---

[11]เรื่องเดียวกัน.

ปกติแล้ววิมังสาจะเป็นข้อสุดท้ายของอิทธิบาทธรรม แต่ได้นำขึ้นมาไว้เป็นข้อ 2 เพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น และเป็นระบบขึ้น เหมาะสำหรับคนปัจจุบัน ซึ่งก็ไม่ผิดอะไร เพราะองค์ประกอบของธรรมะสี่ประการนี้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทุกข้อมีส่วนประกอบ ส่วนเกื้อหนุนจากข้ออื่นๆ เช่น ข้อ 3 วิริยะ หรือขยัน ก็ต้องมีฉันทะในการขยันคือขยันอย่างมีความสุข มีวิมังสาในการขยันคือขยันอย่างถูกวิธี มีจิตตะในขยันคือเอาใจใส่ หากรู้ความขยันย่อหย่อนลง ก็ต้องพยายามขยันมากขึ้น เป็นต้น

ฉันทะ คือการทำงานใดๆ ก็ตาม ต้องมีความชอบ ความพอใจ ความรักในงานนั้นๆ ขึ้นมาก่อน ถามตัวเองว่ามีความจำเป็นต้องทำงานหรือหน้าที่ (ที่ชอบด้วยกฎหมายและศีลธรรม) นั้นๆ หรือไม่ ถ้าจำเป็นต้องเริ่มต้นด้วยฉันทะ คนเรามีกิจกรรมของชีวิตหลายอย่างในแต่ละวัน ถ้าทำด้วยฉันทะคือความชอบ ชีวิตจะมีแต่ความสุข นอกจากนั้นแล้วเรายังต้องทำงานอาชีพเพื่อดูแลตัวเราเอง ครอบครัว และคนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง ถามว่าไม่ทำงานได้ไหม (ขี้เกียจนะ.... ซึ่งมนุษย์ธรรมดาทุกคนก็มีแนวโน้มอย่างนั้นอยู่แล้ว) คำตอบก็คือไม่ได้ เพราะเป็นหน้าที่ของเรา (หน้าที่พ่อที่ต้องรับผิดชอบเลี้ยงดูลูก หน้าที่ลูกจ้างที่ต้องทำงานให้ผู้จ้าง) คนขี้เกียจไม่ทำหน้าที่การงานคือคนบาป ขึ้นชื่อว่าบาปหรือความไม่ดีนั้นอย่าทำเลยดีกว่า ต้องละอายและกลัวในการที่จะอยู่เฉยๆ โดยไม่ทำงาน ก็ในเมื่อต้องทำงานแล้ว เราจึงต้องทำด้วยฉันทะคือความชอบ ฉันทะนี้สามารถปรับปรุงได้โดยใช้ธรรมะข้ออื่น (เหมือนดังที่ได้กล่าวมา) คือ เราสามารถเจริญฉันทะได้โดยการใช้วิมังสาคือหาวิธีการเพิ่มฉันทะ ใช้วิริยะเพิ่มฉันทะ ใช้จิตตะเพิ่มฉันทะ

ฉันทะ ความชอบ ความพอใจ ที่จะทำในสิ่งดีๆ เป็นธรรมะ จึงต่างจากความโลภในการประกอบอาชีพที่ผิดกฎหมายและศีลธรรม ต่างจากความอยาก ตัณหา ที่เป็นกิเลส เป็นบาป ฉันทะจะไม่มีลักษณะของการตะเกียกตะกาย ทะยานอยาก จนทำให้เราเป็นทุกข์ในการทำหน้าที่ ฉันทะจะให้เราทำหน้าที่ให้ดีที่สุด แล้วผลดีจะตามมาเอง ฉันทะจึงมีลักษณะของความสันโดษ หรือความพอเพียงอยู่ด้วย เราชอบที่จะทำงาน ก็ทำให้ดีที่สุด ผลจะออกมาอย่างไรก็เป็นเรื่องของเหตุและปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง มีฉันทะแล้วไม่ทุกข์ เพราะไม่ใช่การคาดหวังที่เกินความจริง

วิมังสา คือ การหาวิธีการต่างๆ ในการทำงาน หรือประกอบอาชีพนั้นๆ ให้เกิดความสำเร็จ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก (ดูวิธีการทำงานและการใช้ชีวิตของชาวพุทธ) จึงนำมากล่าวหลังฉันทะ เราต้องศึกษารายละเอียดต่างๆ ของงาน อะไรบ้างที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน ต้องวางแผนรวมทั้งหาวิธีการลงทุน การผลิต การขาย การเงิน และต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ หากจำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไป ต้องมั่นใจก่อนว่ามีความเป็นไปได้จึงลงมือทำด้วยฉันทะ ถ้าทำไปแล้วขาดทุนก็อย่าทำเลย มันจะลำบาก และเป็นบาป ระหว่างงานก็ต้องใช้วิมังสาอย่างต่อเนื่อง ว่าควรปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างไร เช่นเดียวกันหากพบว่าถ้าทำต่อต้องล้มเหลวก็ต้องหยุด หรือแม้แต่

ในหน้าที่การงาน ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ได้ ก็ต้องหยุด วิมังสาคือการใช้สมอง ปัญญา (ซึ่งเป็นหนทางที่แท้ของชาวพุทธ) คิดค้น พิจารณาและตรวจสอบ ต้องใช้ปัญญาอย่างจริงจัง อย่าเพียงแต่บอกว่า ช่างเถอะ..... อะไรก็ได้..... ซึ่งพบมากในหมู่พวกเราคนไทย ต้องคิดใหม่ให้ถูกต้องว่าอะไรก็ได้ไม่ได้อีกแล้ว..... ต้องวิธีการทำงานที่ถูกต้องเท่านั้นถึงจะได้ ซึ่งได้มาโดยวิมังสา อย่างที่กล่าว ธรรมะข้ออื่นเกื้อหนุนวิมังสาได้ มีฉันทะในการคิดแบบวิมังสา มีวิริยะที่จะคิดเป็นต้น

วิริยะ คือ ขั้นตอนการปฏิบัติแล้ว ก็ต้องมีความวิริยะ คือ ความขยัน พระพุทธเจ้าสอนให้มีวิริยะ คือ ขยัน ต้องขยันให้มากที่สุดถึงจะพ้นทุกข์ ไม่ได้สอนให้คนขี้เกียจ ไม่ได้สอนให้คนหนีปัญหา แต่ทรงสอนให้ต่อสู้อย่างทรหด ดูอย่างชาดกเรื่องพระมหาชนกที่พระองค์เล่าไว้ว่า (พระราชนิพนธ์ของในหลวงของพวกเรา) พระมหาชนก (ชาติโพธิสัตว์ของพระพุทธเจ้า) เรือล่มต้องขยันลอยคอ ต่อสู้กับความเหน็ดเหนื่อยอยู่ในมหาสมุทรกว่าสิบวัน กว่าจะรอดชีวิตได้ เราชาวพุทธต้องขยันเยี่ยงนั้น โบราณสอนว่าต้องทำงานให้มาก นอนให้น้อยวันละหกชั่วโมง "สมณะนอนสี่ เศรษฐีนอนหก ยาจกนอนแปด"

จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ต่องานอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะขณะทำงาน ทำงานอย่างมีสติ จะทำให้งานที่ได้ออกมาดี แม้จะไม่ใช่เวลาทำงานหากเราเอาใจใส่อยู่เรื่อย จะทำให้เราได้สรุปข้อผิดพลาดและแนวทาง แก้ไขได้ เช่นกัน ธรรมะข้ออื่นก็เกื้อหนุนจิตตะ กล่าวคือ เราต้องมีฉันทะที่จะเอาใจใส่ต่องาน มีวิริยะในการเอาใจใส่งาน และมีวิมังสาหรือวิธีการเอาใจใส่งาน

อิทธิบาทธรรมนี้ใช้ได้ทุกเรื่อง บางเรื่องเราคิดไม่ถึง เช่นพระภิกษุผู้ทรงศีลทรงธรรมจะใช้ธรรมะนี้ต่ออายุออกไป หากท่านมีความจำเป็นต้องอยู่ทำกิจต่อให้เสร็จ โดยใช้ธรรมะทั้งสี่ข้อเพื่อการมีชีวิตยาวออกไป ใช้และพิจารณาอยู่เนืองๆจนเกิดสมาธิหรือความสงบ นั้นแหละท่านก็สามารถ อธิฐานให้อายุยาวออกไปได้ คนธรรมดาอย่างเราก็น่าจะทำได้นะครับแต่วิธีการใช้อาจจะต่างออกไป [12]

สำหรับการสร้างความสำเร็จอย่างยั่งยืน ในแง่หลักธรรมะสามารถใช้หลักอิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งหลักธรรมดังกล่าว จะช่วยทำให้ผู้บริหารก้าวสู่เป้าหมายอย่างมั่นคง เนื่องจากแต่ละวันหากต้องเผชิญความล้มเหลว พวกเขาก็จะไม่คิดมาก ในเหตุที่เกิดขึ้น แต่สามารถกลับมาสร้างสิ่งใหม่ให้กับตนได้ จากการมีสติและเข้าใจปัญหา

นอกจากนี้ ยังจะต้องมี "สติ"อยู่เสมอ โดยเฉพาะหากเมื่อเผชิญปัญหา ประสบความล้มเหลว ก็จะสามารถลุกขึ้นมาสู้กับปัญหาได้อย่างรวดเร็ว เพราะสติจะเป็นตัวกำหนดให้มองเห็นปัจจุบันและละทิ้งความเลวร้ายได้อย่างรวดเร็ว เมื่อปราศจาก อัตตา ที่ยึดมั่นในสิ่งที่ตนเองสูญเสียไป

---

[12]สุชีพ ปุญญานุภาพ, **คุณลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องอักษร, 2541), หน้า 35-36.

ฉะนั้น ความสำเร็จของการบริหารองค์กรอาจไม่ได้มาด้วยเม็ดเงินมหาศาลที่เป็นเครื่องชี้วัดแบบง่ายๆ โดยไม่ได้ดูต้นสาย ปลายเหตุ ความต้านทานด้านอารมณ์ หยดน้ำตาบนรายทางของคนที่ชอกช้ำ แต่ควรจะต้องได้มาด้วยการมีสติซึ่งอยู่ภายในตน

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาท 4 พอสรุปได้ดังนี้ คำว่า อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น 4 คือ 1. ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น 2. วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น 3. จิตตะ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น และ 4. วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม 4 อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของการปฏิบัติงาน

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า "เป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้ หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก" [13]

ชม ภูมิภาค กล่าวว่า "บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกันทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทางร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน" [14]

ประภาเพ็ญ สุวรรณ ได้ให้ข้อคิดว่า"พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ" เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติ และพฤติกรรมที่แสดงออก และสังเกตได้ในสภาวการณ์หนึ่ง ๆ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติทันที แต่คาดคะเนว่าอาจจะปฏิบัติในโอกาสต่อไปเป็นพฤติกรรมสุดท้ายที่เป็นเป้าหมายของการศึกษา ต้องอาศัยพฤติกรรมระดับต่าง ๆ เป็น

---

[13]สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, (กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, 2527), หน้า 97.

[14]ชม ภูมิภาค, **การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526), หน้า 10.

ส่วนประกอบทั้งทางความรู้และทัศนคติ สามารถประเมินผลได้ง่าย แต่กระบวนการในการที่จะก่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน"[15]

2.3.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

สเทียร (Richard M. Steers) ยังเสนอได้ว่า "การปฏิบัติงานที่ดีของบุคคลต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ ความสามารถ ลักษณะเฉพาะตัว และความสนใจของบุคคล ซึ่งทั้ง 3 ปัจจัยนี้รวมกันเป็นเครื่องกำหนดสมรรถนะของบุคคล"[16]

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ ยังได้กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ อันได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล[17]

ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ กล่าวไว้ว่า "ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดย่อมขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถานในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทางความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน"[18]

เสถียร เหลืองอร่าม กล่าวว่า "หัวหน้าหน่วยงานเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงานต่อผู้บังคับบัญชา และต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพของสถาบัน รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์การเป็นอันมาก"[19]

---

[15]ประภาเพ็ญ สุวรรณ, **การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520), หน้า 10-11.

[16]Steers Richard M., The motivation of work, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, "ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย", **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร), 2530, หน้า 62.

[17]ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์, **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526), หน้า 67.

[18]ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, **วิทยาการจัดการและพฤติกรรมการบริหารองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521), หน้า 104.

[19]เสถียร เหลืองอร่าม, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519), หน้า 73.

บัญชา แก้วเกตุทอง ยังได้กล่าวถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงานไว้ว่า "หัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งมวลบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชา ถึงแม้งานนั้น จะมิได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม"[20]

อรุณ รักธรรม ที่กล่าวว่า "หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่น ซึ่งได้แก่ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุด คือ จะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability)"[21]

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ กล่าวว่า "แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคล และความต้องการนี้เป็นผลของทางสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม"[22]

เชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn, Jr. et. al.) มีแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ว่าประกอบด้วย

1) ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ได้แก่

(1) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ–สังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถและหรือลักษณะทางจิตวิทยา

(2) ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขา

---

[20]บัญชา แก้วเกตุทอง, **ผู้นำการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2523), หน้า 122.

[21]อรุณ รักธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527), หน้า 280.

[22]เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522), หน้า 131-132.

จะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

(3) ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้นอย่างไรก็ตาม ความสำคัญของคุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermerhorn) เน้นว่าคุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ[23]

2) ความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั่น คือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจัง แรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3) การสนับสนุนจากองค์การ (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติอยู่ บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความจำเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าว พบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น ได้จำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็นสามด้าน ด้วยกัน

---

[23]Schermerhorn, Jr. et. al., Organization Behavior, อ้างใน สมรภูมิ ขวัญคุ้ม, "ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย", **วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, อ้างแล้ว, หน้า 63.

คือ ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ และปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งรายละเอียดของแนวคิด ทฤษฎีของแต่ละปัจจัยที่นำมาศึกษามีดังต่อไปนี้

1) ปัจจัยด้านลักษณะประชากร เศรษฐกิจ สังคม ประกอบด้วย

(1) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่าง ๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิงแต่เพศชายก็จะสมยอม หรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกัน และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและมีความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย [24]

(2) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน สมศักดิ์ ศรีสันติสุข ได้กล่าวว่า "ในทฤษฎีการเปลี่ยนทางสังคม และวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ ๆ ไว้ว่า กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ ๆได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน 50 ปีขึ้นไป" [25] และปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน □ ได้กล่าวอีกว่า "อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า อายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่" [26]

(3) สถานภาพการสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม บุคคลที่แต่งงานแล้วสภาวะเศรษฐกิจของครอบครัว รวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่ มีปัญหาเกี่ยวกับบุตร จะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงานจากการศึกษาของ วันเพ็ญ ตั้งสะสม พบว่า "สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวหน้า

---

[24]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2535), หน้า 92.

[25]สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, **สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539), หน้า 29.

[26]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 93.

สถานีอนามัย ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่น ๆ เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่า" [27]

(4) วุฒิการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า วุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน [28]

(5) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจตกต่ำจากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่าฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้างาน[29]

2) ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์การ

(1) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาถือเป็นตัวแทนขององค์การ และเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์การ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานขององค์การ ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นผู้ที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุด เป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์การเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาท

---

[27]วันเพ็ญ ตั้งสะสม, **อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535), หน้า 118.

[28]ไพเราะ ไตรติลานันท์, **พัฒนาความคิด พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา**, (ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2541), หน้า 43.

[29]วันเพ็ญ ตั้งสะสม, **อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย**, อ้างแล้ว, หน้า 119.

หน้าที่ของตน คำนึงถึงการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคน อันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น [30]

(2) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณ งบประมาณเป็นปัจจัยที่ความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัด ซื้อ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงาน เปรียบเสมือนน้ำมัน หล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่น ๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดิน นอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้ เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศ และเงินบริจาค การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้างานสามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น [31]

(3) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ อันน่าจะส่งผลให้หัวหน้ากองช่าง เทศบาลตำบล สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น [32]

(4) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย "การมีส่วนร่วม" ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ เช่น อแลสแตร์ ที. ไวท์ ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วม ประกอบด้วย 3 มิติ ด้วยกัน คือ

มิติที่หนึ่ง คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำ และทำอย่างไร

มิติที่สอง คือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจ

มิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงาน และยังได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

3) ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

---

[30]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517), หน้า 211.

[31]ทองหล่อ เดชไทย, **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไปมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528), หน้า 18-19.

[32]เรื่องเดียวกัน, หน้า 20.

(1) อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษา และการอบรม การมีประสบการณ์ใดก็ตามย่อมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปีที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่าจะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกัน [33] ประสบการณ์จากสิ่งที่พบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินเรื่องต่าง ๆ และคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน [34]

(2) การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรมถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจบทบาทของตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ [35] ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติ การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาต่ำ [36]

บัญชา แก้วเกตุทอง ได้กล่าวถึงความจำเป็นที่หัวหน้างานทุกระดับจะต้องมีการเพิ่มพูนวิชาการ และหาความชำนาญอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น การฝึกอบรม และการศึกษาต่อจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องกระทำอยู่ตลอดเวลา [37]

สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการศึกษามีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

---

[33]เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, อ้างแล้ว, หน้า 132.

[34]ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 93.

[35]อุทัย หิรัญโต, **การปกครองท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 15.

[36]สุรชาติ ณ หนองคาย, "ศักยภาพของข้าราชการ", **วารสารดำรงราชานุภาพ**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 18 (มกราคม-มีนาคม 2549) : 5.

[37]บัญชา แก้วเกตุทอง, **ผู้นำการบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 160.

2.3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

การรับรู้บทบาทเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน ถ้าหากการรับรู้บทบาทไม่ถูกต้องแล้วผลของการปฏิบัติงานจะเท่ากับศูนย์ถึงแม้ว่าความสามารถและแรงจูงใจจะอยู่ในระดับสูงก็ตามโดยสรุป บทบาท หมายถึง การปฏิบัติตามสิทธิและหน้าที่ของสถานภาพ (Status) เมื่อคนเข้าดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ตามการรับรู้ของตนเองและความคาดหวังจากบุคคลในสังคม ในบุคคลเดียวกันอาจมีได้หลายบทบาท เช่น บทบาทของผู้บังคับบัญชาหรือบทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นบทบาทและหน้าที่จึงมีความสัมพันธ์กัน คำว่า "บทบาท" (Role) มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องกับ "สถานภาพ" (Status) และ "ตำแหน่ง" (Position) เพราะบทบาทของบุคคลจะแสดงตามสถานภาพ หรือตำแหน่งที่ครอบครองเพื่อจะนำไปสู่ความเข้าใจ "บทบาท" มากขึ้น จึงจำเป็นต้องกล่าวถึง "สถานภาพ" และ "ตำแหน่ง" ด้วย สถานภาพ (Status) คำว่า "Status" มีรากศัพท์มาจากภาษาละตินว่า "Sto" ภาษาอังกฤษตรงกับ "Stand" ซึ่งในภาษาไทย หมายถึง ฐานะ หรือตำแหน่งของบุคคล [38]

1) **ตำแหน่งการปฏิบัติงาน**

ทิตยา สุวรรณะชฎ ได้อธิบายคำว่า "ตำแหน่ง" (Position) ในแง่จิตวิทยาว่า "หมายถึง เป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับการคาดการณ์ตำแหน่ง ของตนเอง และผู้ที่จะมีปฏิกิริยาต่อกัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใคร บุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไร เป็นต้น" [39]

ในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่ เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยาสถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างไร มีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ในสังคมตามสถานภาพตำแหน่งนั้น ๆ สรุปได้ว่า สถานภาพจึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ให้บุคคลนั้นแตกต่างจากผู้อื่นและมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

---

[38]สมยศ นาวีการ, **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, 2521), หน้า 40.

[39]ทิตยา สุวรรณะชฎ, **โลกาภิวัตน์กับการพัฒนาสังคม**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517), หน้า 42-43.

2) การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงาน

ลักษณะของบทบาทของบุคคลนั้น ได้แบ่งออกเป็นลักษณะต่าง ๆ สามประการ ได้แก่

(1) บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal Role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติ เช่น บทบาทของคนที่เป็นบิดา บทบาทของคนที่เป็นครู เป็นต้น

(2) บทบาทการรับรู้ (Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

(3) บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะขึ้นอยู่กับความเชื่อ ความคาดหวัง และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาสในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคล[40]

อย่างไรก็ตาม การแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัยสี่อย่าง

(1) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตามความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์การ หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตามสิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

(2) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควรจะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้นั้น (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคล ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

(3) การยอมรับบทบาทของบุคคล (Role Acceptance) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนเองรับรู้อยู่ การยอมรับในบทบาทเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาท การสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้ เพราะทุกคนไม่ได้ยินดียอมรับบทบาททุกบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะถูกคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับตำแหน่ง และบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหาย หรือเสียผลประโยชน์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครองตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้นไม่ยอมรับบทบาทนั้น

(4) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่

---

[40]เรื่องเดียวกัน.

เพียงใด ขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้น ๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับของบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเอง ดังนั้น จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด ๆ บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้อง คือ การรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์การแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น โดยพยายามทำความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง [41]

2.3.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1) ความหมายของขวัญในการทำงาน

คำว่า "ขวัญ" ตรงกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า "Morale" มีการนิยามความหมายไว้แตกต่างกันดังนี้

พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน บัญญัติคำว่า "ขวัญ" ไว้ในความหมายที่หลากหลาย แต่ความหมายที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับเรื่องที่กำลังนำเสนอบัญญัติว่า "ขวัญ" หมายถึง มิ่งมงคล, สิริ, ความดี, สิ่งที่ไม่มีตัวตน นิยมกันว่าอยู่ประจำชีวิตของคนตั้งแต่เกิดมาซึ่งเชื่อกันว่า ถ้าขวัญอยู่กับตัวก็เป็นสิริมงคล เป็นสุขสบาย จิตใจมั่นคง ถ้าคนตกใจหรือเสียขวัญ ขวัญก็ออกจากร่างไปเสีย [42]

สมพงศ์ เกษมสิน นิยามว่า "ขวัญ เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง และขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของคนทำงานที่จะอุทิศเวลาและแรงกายของตนเอง เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ"[43]

โดยสรุปขวัญหมายถึง สภาวะทางจิตใจของทรัพยากรบุคคลภายในองค์การ ที่มีความพร้อม ความเชื่อมั่น ความกล้าหาญ ความเต็มใจที่จะร่วมทำงานกับทีมงาน หรือสมาชิกของทีมงานในอันที่จะร่วมกันทำงาน และนำองค์การไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

2) ความสำคัญของขวัญของผู้ปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน

---

[41]วุฒิชัย จำนง, **พฤติกรรมการตัดสินใจ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523), หน้า 36.

[42]ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**, อ้างแล้ว, หน้า 23.

[43]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 240.

การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้อง และยุติธรรม และความเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

สมพงษ์ เกษมสิน ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สร้างความจงรักภักดี มีความซื่อสัตย์ต่อหมู่คณะและองค์การ

3) เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผลในด้านการควบคุมประพฤติของพนักงาน เจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม

4) สร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วมในหมู่คณะ ทำให้เกิดพลังสามัคคีดังสุภาษิตที่ว่า พลำ สงฆสฺส สามคฺคี อันสามารถจะฟันฝ่าอุปสรรคทั้งหลายขององค์การได้

5) เสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์การ นโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์การ

6) เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะหรือองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การ

7) ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่[44]

ผุสดี สัตยะมานะ ได้กล่าวให้เห็นความสำคัญของขวัญที่มีต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) ก่อให้เกิดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีที่ผู้ปฏิบัติงานพึงมีต่อองค์การ

3) เสริมสร้างให้เกิดการปฏิบัติตามข้อบังคับและระเบียบแบบแผน

4) ทำให้องค์การแข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่าอุปสรรคไปได้

5) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์การ

6) ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในกิจการต่างๆ

7) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในองค์การ[45]

อรรณพ บุญยรัตพันธ์ ได้กล่าวถึงความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานบริหารราชการไทยไว้ดังนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยราชการที่สังกัด

---

[44]เรื่องเดียวกัน, หน้า 242.

[45]ผุสดี สัตยะมานะ, **องค์การและการจัดการองค์การ**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2521), หน้า 100.

2) ก่อให้เกิดความสามัคคีในหน่วยราชการ อันสามารถฟันฝ่าอุปสรรคทั้งมวลได้

3) ทำให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยและมีกิจกรรมอันดีงาม

4) ทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา และภาคภูมิใจในหน่วยราชการที่ตนปฏิบัติอยู่[46]

จากความสำคัญของขวัญในการทำงานดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงาน มีความเกี่ยวพันกับผลการปฏิบัติงาน เพราะขวัญที่ดีของสมาชิกในหน่วยงานจะช่วยให้เกิดผลประโยชน์เกื้อกูลต่อการทำงานอย่างมากมาย จึงจำเป็นที่ผู้บริหารควรจะได้ตระหนักถึงความสำคัญพยายามเสริมสร้างขวัญให้มั่นคงตลอดไปรวมทั้งจะต้องพยายามหลีกเลี่ยงเหตุแห่งการทำลายขวัญของสมาชิกในองค์การนั้นๆ [47]

3) **องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์การ** ขวัญในการทำงานขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้

(1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ

(2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ

(3) ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์การ

(4) ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ

(5) สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน

(6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต [48]

นอกจากจะพิจารณาองค์ประกอบข้างต้นยังมีวิธีการที่จะวัดและตรวจสอบขวัญของบุคลากรในองค์การ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การ ดังนี้

(1) การวัดระดับของความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติของบุคลากรในองค์การเป็นปกติวิสัย ย่อมแสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์ดี ซึ่งจะเชื่อมโยงไปสู่การเพิ่มผลิตภาพในการทำงานให้สูงขึ้นได้ ในทางกลับกันถ้าเกิดความผิดปกติที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ผลผลิตลดลง เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานมากขึ้น จำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องตรวจสอบสภาพขวัญของพนักงาน

---

[46]อรรณพ บุญยรัตพันธ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, (กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525), หน้า 21.

[47]สมยศ นาวีการ, **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**, อ้างแล้ว, หน้า 47.

[48]เรื่องเดียวกัน.

(2) การขาดงานหรือความเฉื่อยชาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในองค์การ ย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีสภาพของจิตใจที่เปลี่ยนไป จะต้องหาทางแก้ไขให้กลับคืนสู่สภาพปกติโดยเร็ว

(3) การลาออกจากงานหรือการย้ายงาน มากขึ้น ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดว่าเกิดปัญหาในการทำงาน หรือสภาพของขวัญในการทำงานถดถอยลงไป

(4) มีการร้องทุกข์หรือบัตรสนเท่ห์มากขึ้น แสดงให้เห็นว่าสภาพของขวัญในการทำงานของพนักงานลดลง

(5) การวัดด้วยวิธีการวิจัย โดยอาจจะต้องใช้เครื่องมือในการวิจัยหลาย ๆ ด้านประกอบกัน กล่าวคือ อาจจะต้องเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การสังเกต และการสัมภาษณ์ประกอบกัน เพื่อให้ได้ข้อความจริงที่จะทำให้เกิดความเข้าใจสภาพปัญหาเกี่ยวกับขวัญของพนักงาน พร้อมกับหาแนวทางที่แก้ไขให้เหมาะสม [49]

เมื่อทราบตัวชี้วัดระดับขวัญในการทำงานเป็นการเบื้องต้นแล้ว ยังมีวิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงานเป็นเบื้องต้น ดังนี้

(1) สร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

(2) มีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความเที่ยงธรรม มีมาตรฐานเดียวกัน ไม่ว่าผลการประเมินจะออกมาอย่างไร ผู้ถูกประเมินสามารถยอมรับได้ เพราะเขาเห็นว่าตนเองได้รับความเป็นธรรม

(3) การกำหนดระบบค่าจ้าง เงินเดือน และประโยชน์เกื้อกูล ที่มีความเหมาะสมและยุติธรรมทั้งในแง่ของการเปรียบเทียบค่าจ้างระหว่างตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์การ และการเปรียบเทียบกับหน่วยงานภายนอก จะต้องสะท้อนให้เห็นว่ามีความเป็นธรรม

(4) ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จะเป็นเครื่องชี้ได้ว่าขวัญในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับใด

(5) ความเป็นปึกแผ่นขององค์การหรือความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันจะสะท้อนให้เห็นทิศทางขององค์การปรับตัวไปในทิศทางใด

(6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากรมีลักษณะเช่นใด ทั้งนี้เพื่อหาทางร่วมมือกันทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด [50]

---

[49]อรรณพ บุญยรัตพันธ์, **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**, อ้างแล้ว, หน้า 23.

[50]เรื่องเดียวกัน.

4) **ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน** โดยปกติแล้วการปฏิบัติงานของบุคคล จะถูกกำหนดจากปัจจัยที่สำคัญสามประการ คือ

(1) การจูงใจในการทำงาน (Motivation) เป็นความปรารถนาที่บุคคลต้องการที่จะทำงาน

(2) ความสามารถในการทำงาน (Ability) เป็นความสามารถที่บุคคลจะทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จได้

(3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) เป็นการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นต่อความสำเร็จในการทำงานนั้น [51]

การพิจารณาปัจจัยทั้งสามประการข้างต้น สะท้อนให้เห็นความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงให้เห็นถึงความมีประสิทธิภาพ หรือขาดประสิทธิภาพก็ได้ กล่าวคือ ถ้าการปฏิบัติงานใด ๆ ที่ผู้บริหารพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดความสามารถในการทำงาน ผู้บริหารสามารถแก้ปัญหาได้โดยการจัดฝึกอบรมการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้เพราะว่า ขาดทรัพยากรในการทำงานผู้บริหารก็สามารถแก้ไขให้ได้ แต่ความยุ่งยากในการแก้ปัญหาจะมากขึ้นและเป็นการท้าทายความสามารถของผู้บริหารเป็นอย่างยิ่ง ถ้าพบว่าผู้ปฏิบัติงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้เพราะว่า พฤติกรรมของมนุษย์มีความสลับซับซ้อนยากที่จะเข้าใจ ที่สำคัญยิ่งเนื่องเพราะว่า การค้นหาปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ค้นหาได้ยากมากเพราะเป็นปัจจัยที่มองไม่เห็น

สมพงษ์ เกษมสิน มีความเห็นสี่ประการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางที่สร้างความก้าวหน้าในงานว่า

(1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานเพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไปหมายถึงความรู้สึกหรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่ควรจะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุกหน่วยงานในองค์การ

(2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ในองค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียงและข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

---

[51] เรื่องเดียวกัน, หน้า 24.

(3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์ที่จะได้รับค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพและยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความถึงว่า เงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการทำงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ และทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

(4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายิ่งงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมากคนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง [52]

6) องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานในองค์การไว้ดังนี้

(1) องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

(2) องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง มีความสำคัญต่อบุคคล ในด้านความรู้สึก เจตคติและพึงพอใจในการทำงาน องค์ประกอบทางด้านโครงสร้าง ได้แก่ ขนาดขององค์การ อำนาจการตัดสินใจภายในองค์การ การแบ่งลักษณะงานและความรับผิดชอบ ลักษณะเด่นขององค์การ มาตรฐานของนโยบายและการบริหารระบบขององค์การ ความมั่นคง ความสำคัญ ระหว่างระบบใหญ่กับระบบย่อย

(3) องค์ประกอบทางด้านการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรต่าง ๆ เช่น ลักษณะของผู้นำ การสื่อสารภายในองค์การ การควบคุมองค์การ วิธีการในการควบคุม การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงองค์การ ความร่วมมือ และการประสานงานระหว่างบุคคลในองค์การ วิธีการเรียนรู้และการเข้าสังคมของสมาชิก การฝึกอบรม ระบบการให้รางวัล ลักษณะการตัดสินใจ ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพและอำนาจ

(4) องค์ประกอบทางด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ซึ่งมีผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน องค์ประกอบเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะและสภาพของห้องทำงาน อุปกรณ์ในการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน สถานที่ตั้งขององค์การ การคมนาคม ความกดดันจากสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของชุมชนสภาพมลภาวะบริเวณ ความร่มรื่น

---

[52]สมพงษ์ เกษมสิน, **การบริหาร**, อ้างแล้ว, หน้า 228.

(5) องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องมีวิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ[53]

องค์ประกอบที่ก่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ

(1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบนั้น ๆ

(2) สภาพการทำงาน การได้ความสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

(3) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

(4) ระดับอายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ

(5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างาน และคนงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน [54]

ซาเลซนิค (Zaleznik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1) ความต้องการภายนอก ได้แก่

1.1 ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

1.2 ด้านรายได้และสวัสดิการ

1.3 ด้านนโยบายและการบริหาร

1.4 ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

2) ความต้องการภายใน ได้แก่

2.1 ความต้องการในการทำงานร่วมกับผู้อื่น

2.2 ความเป็นผู้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น

---

[53]สุริยะวิริยะสวัสดิ์, "พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์", **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์), 2530, หน้า 55.

[54]เรื่องเดียวกัน.

2.3 ความต้องการในศักดิ์ศรีของตนเอง

2.4 ความต้องการได้รับความสำเร็จในชีวิต [55]

กล่าวโดยสรุป ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ การโน้มน้าวจิตใจของผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นหน้าที่ขององค์การที่พยายามจะเพิ่มแรงจูงใจ หรือทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและทำงานด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน

2.4 บริบทองค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.1 จุดมุ่งหมายของการจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล

เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่สภาตำบลซึ่งจัดตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 326 ลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2515 ในขณะนั้นไม่มีฐานะเป็นนิติบุคคลทำให้การบริหารงานไม่สามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดความคล่องตัวในการบริหารงาน สมควรปรับปรุงฐานะของสภาตำบล และการบริหารงานของสภาตำบลเสียใหม่ให้สามารถรองรับการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนได้มากขึ้น รวมทั้งการยกฐานะสภาตำบลซึ่งมีรายได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้นเป็นองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งเป็นราชการส่วนท้องถิ่นได้ โดยในส่วนนี้ขอกล่าวถึงเฉพาะรูปแบบองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อให้สอดคล้องกับวิชาการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทยได้เคยจัดตั้งองค์การบริหารส่วนตำบล และสภาตำบลมาก่อนตาม พ.ร.บ. องค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2499 (รวม 59 แห่ง) และจัดตั้งสภาตำบลเป็นสถาบันฝึกอบรมประชาธิปไตยตามโครงการ พพป. ตามมติ ครม. เมื่อวันที่ 15 กรกฎาคม พ.ศ. 2507

ต่อมาได้มีประกาศคณะปฏิวัติที่ 326/15 ลงวันที่ 15 ธ.ค. พ.ศ. 2515 ให้ยกเลิก อบต. และให้จัดตั้งสภาตำบลเป็นสถานที่ฝึกอบรมประชาธิปไตยแก่ประชาชนในระดับพื้นฐาน ทำให้สภาตำบลเป็นสถาบันพื้นฐานที่ส่งเสริมการปกครองตนเอง และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น ทำให้เกิดกระแสสนับสนุนการปกครองท้องถิ่น และนำมาซึ่งการเรียกร้องให้รัฐบาลพิจารณากระจายอำนาจการปกครองตนเองไปสู่ท้องถิ่นระดับตำบล จึงได้มีการประกาศใช้ พ.ร.บ. สภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 และมีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 3 มีนาคม พ.ศ. 2538 และต่อมาได้ประกาศจัดตั้ง อบต. จำนวน 617 แห่ง และให้มีการเลือกสมาชิกสภา อบต. ครั้งแรกเมื่อวันที่ 21 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 ส่วนสภาตำบลทั้งประเทศได้รับการยกฐานะเป็นนิติ

---

[55]Zaleznik, Democracy : Theory and practice, อ้างใน สมยศ นาวีการ, **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, 2521), หน้า 50.

บุคคลทั้งหมดและเมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2539 กระทรวงมหาดไทยประกาศจัดตั้ง อบต. เพิ่มขึ้นอีก 2,143 แห่ง หรือการเพิ่ม อบต. แบบก้าวกระโดดในปี พ.ศ. 2541 ให้เป็น 6 พันกว่าแห่ง และระบุให้เป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2547 จำนวน อบต. ได้เพิ่มขึ้นตามการพัฒนาท้องถิ่น คือ มีจำนวนทั้งสิ้น 6,744 แห่ง

ในพระราชบัญญัติองค์การบริหารส่วนตำบล (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2542 ได้มีบทบัญญัติที่กำหนดให้มีการยุบรวมองค์การบริหารส่วนตำบล ดังนี้

1) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับองค์การบริหารส่วนตำบล ที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

2) องค์การบริหารส่วนตำบลอาจรวมกับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกันได้ ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

3) องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีจำนวนประชากรทั้งหมดไม่ถึง 2,000 คน เป็นเหตุให้ไม่สามารถบริหารงานพื้นที่นั้นให้มีประสิทธิภาพได้ ให้กระทรวงมหาดไทยประกาศยุบองค์การบริหารส่วนตำบลดังกล่าว โดยให้รวมพื้นที่เข้ากับองค์การบริหารส่วนตำบลอื่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน หรือให้รวมพื้นที่เข้ากับหน่วยการบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่มีเขตติดต่อกันภายในเขตอำเภอเดียวกัน ตามเจตนารมณ์ของประชาชนในเขตตำบลนั้น

ใน พ.ร.บ. สภาตำบล และ อบต. พ.ศ. 2546 ได้กำหนดเพิ่มเติมให้สภาตำบลที่มีรายได้ ไม่รวมเงินอุดหนุนในปีงบประมาณที่ล่วงมาติดต่อกันเป็นเวลา 3 ปี เฉลี่ยไม่ต่ำกว่าปีละ 150,000 บาท ก็อาจจัดตั้งเป็น อบต. ได้ [56]

ทั้งหมดนี้เพื่อให้มีความสัมพันธ์กับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 และเป็นไปตาม พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองท้องถิ่น พ.ศ. 2542 และ พ.ร.บ. ระเบียบบริหารงานบุคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542

2.4.2 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 5 พ.ศ. 2546) ได้กำหนดโครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบลไว้สองฝ่าย ดังนี้

1) ฝ่ายนิติบัญญัติ สภาองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วยสมาชิกสภาที่มาจากการเลือกตั้งโดยตรงจากประชาชนหมู่บ้านละสองคน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีหนึ่งหมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาได้หกคน องค์การบริหารส่วนตำบลใดมีสองหมู่บ้านให้มีสมาชิกสภาได้หมู่บ้านละสามคน ทำหน้าที่

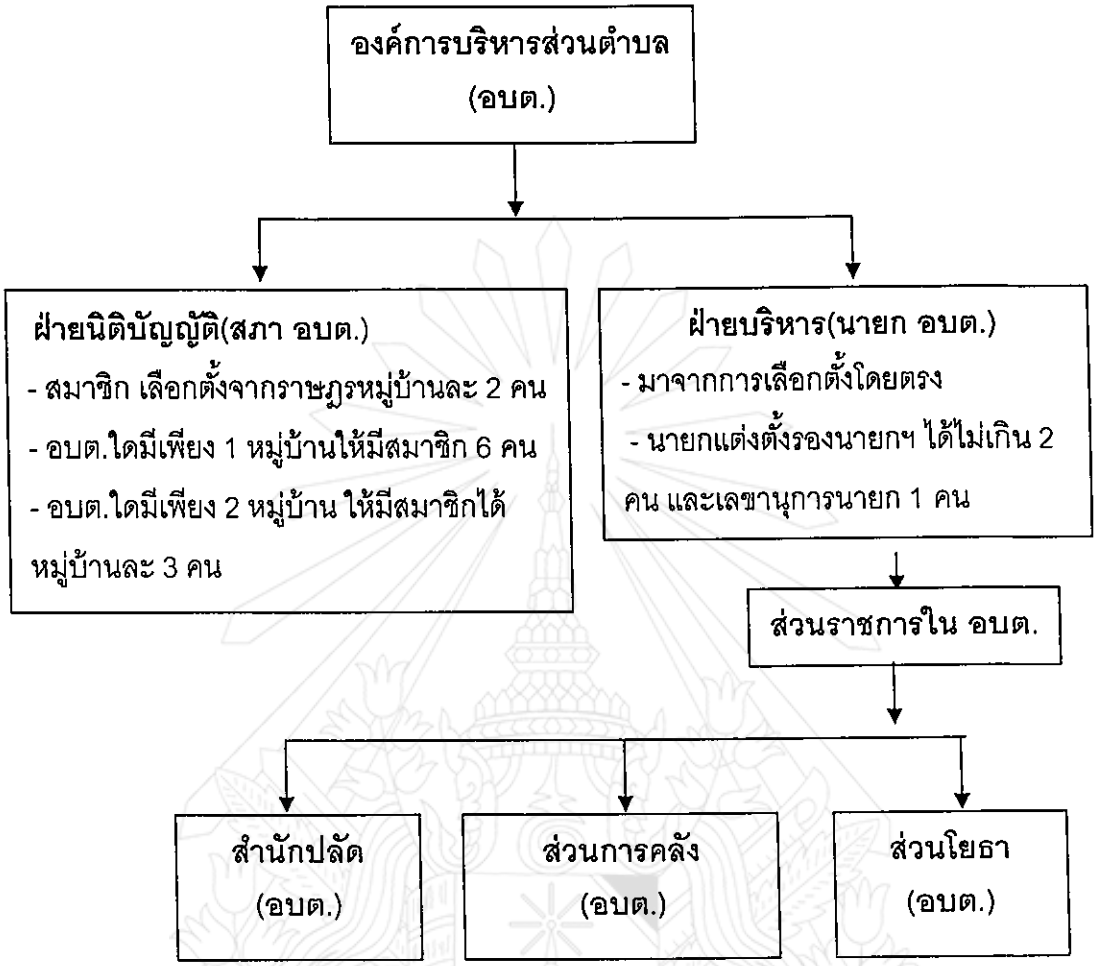
---

[56]กองราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, **การจัดทำแผนพัฒนาตำบล**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, 2542), หน้า 9.

ตรวจสอบการทำงานของฝ่ายบริหาร และให้ความเห็นชอบข้อบัญญัติท้องถิ่นต่าง ๆ อาทิ ข้อบัญญัติงบประมาณรายจ่าย และข้อบัญญัติท้องถิ่นเรื่องอื่น ๆ ที่ตราขึ้นเพื่อใช้ในท้องถิ่นของตน อายุของสภาองค์การบริหารส่วนตำบลมีกำหนดคราวละสี่ปีนับแต่วันเลือกตั้ง

2) ฝ่ายบริหาร ประกอบด้วยนายกองค์การบริหารส่วนตำบล มาจากการเลือกตั้งโดยตรงของประชาชน และรองนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มาจากการแต่งตั้งได้ไม่เกิน สองคนกับเลขานุการนายกองค์การบริหารส่วนตำบลอีกหนึ่งคน มีหน้าที่บริหารราชการให้เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ โดยมีข้าราชการฝ่ายประจำทำหน้าที่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือนโยบายที่กำหนดไว้ [57]

[57]สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น, "คู่มือการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น", กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น :โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2548, (อัดสำเนา).



ภาพประกอบที่ 2.1 โครงสร้างขององค์การบริหารส่วนตำบล

2.4.3 **อำนาจหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบล**

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย พระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 องค์การบริหารส่วนตำบลมีอำนาจหน้าที่ดังนี้[58]

1) หน้าที่ต้องทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

(1) จัดให้มีและบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก

(2) รักษาความสะอาดของถนน ทางน้ำ ทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้ง กำจัดขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล

[58]กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, "คู่มือพนักงานส่วนตำบล", กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2542, (อัดสำเนา).

(3) ป้องกันและระงับโรคติดต่อ

(4) ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(5) ส่งเสริมการศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม

(6) ส่งเสริมการพัฒนาสตรี เด็ก เยาวชน ผู้สูงอายุ และคนพิการ

(7) คุ้มครอง ดูแล และบำรุงรักษาทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

(8) บำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรม

(9) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่ทางราชการมอบหมายโดยจัดสรรงบประมาณหรือบุคลากรให้ตามความจำเป็นและสมควร

2) หน้าที่อาจทำในเขตองค์การบริหารส่วนตำบล มีดังนี้

(1) ให้มีน้ำเพื่อการอุปโภค บริโภคและการเกษตร

(2) ให้มีและบำรุงรักษาไฟฟ้าหรือแสงสว่างโดยวิธีการอื่น

(3) ให้มีและบำรุงรักษาทางระบายน้ำ

(4) ให้มีและบำรุงรักษาสถานที่ประชุม การกีฬา การพักผ่อนหย่อนใจและสวนสาธารณะ

(5) ให้มีและส่งเสริมกลุ่มเกษตรกรและกิจการสหกรณ์

(6) ส่งเสริมให้มีอุตสาหกรรมในครอบครัว

(7) บำรุงส่งเสริมการประกอบอาชีพของราษฎร

(8) คุ้มครองดูแลและรักษาทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติของแผ่นดิน

(9) หาผลประโยชน์จากทรัพย์สินขององค์การบริหารส่วนตำบล

(10) ให้มีตลาด ท่าเทียบเรือ และท่าข้าม

(11) กิจการเกี่ยวกับการพาณิชย์

(12) การท่องเที่ยว

(13) การผังเมือง

ภายใต้บังคับแห่งกฎหมาย พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 องค์การบริหารส่วนตำบล มีอำนาจในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นของตนเอง ดังนี้

(1) การจัดทำแผนพัฒนาท้องถิ่นของตนเอง

(2) การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ

(3) การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้ามและที่จอดรถ

(4) การสาธารณูปโภคและการก่อสร้างอื่น ๆ

(5) การสาธารณูปการ

(6) การส่งเสริมการฝึกอบรมและการประกอบอาชีพ

(7) การพาณิชย์และการส่งเสริมการลงทุน

(8) การส่งเสริมการท่องเที่ยว

(9) การจัดการศึกษา

(10) การสังคมสงเคราะห์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสตรี เด็ก คนชรา และผู้ด้อยโอกาส

(11) การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรม อันดีงามของท้องถิ่น

(12) การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย

(13) การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานพักผ่อนหย่อนใจ

(14) การส่งเสริมกีฬา

(15) การส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน

(16) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎรในการพัฒนาท้องถิ่น

(17) การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง

(18) การกำจัดมูลฝอย สิ่งปฏิกูล และน้ำเสีย

(19) การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว และการรักษาพยาบาล

(20) การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน

(21) การควบคุมการเลี้ยงสัตว์

(22) จัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์

(23) การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของท้องถิ่น และการอนามัยโรงมโหรสพและสาธารณสถานอื่น ๆ

(24) การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากป่าไม้ ที่ดินทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

(25) การผังเมือง

(26) การขนส่งและวิศวกรรมจราจร

(27) การดูแลรักษาที่สาธารณะ

(28) การควบคุมอาคาร

(29) การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย

(30) การรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง การส่งเสริมและสนับสนุนป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

(31) กิจการอื่นใดที่เป็นประโยชน์ของประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ตามที่คณะกรรมการกระจายอำนาจประกาศกำหนด [59]

สรุปได้ว่า องค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่จัดตั้งขึ้นเพื่อกระจายอำนาจให้ประชาชนในตำบล เข้ามาดำเนินการแก้ไขปัญหาและสนองตอบความต้องการของชุมชน ตำบล หมู่บ้านนั้นเอง และนับตั้งแต่พระราชบัญญัติสภาตำบล พ.ศ. 2537 บังคับใช้ได้มีการจัดตั้ง อบต. ทั่วทั้งประเทศจนถึงปัจจุบันจำนวน 4 ครั้ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 6,746 แห่ง ซึ่งระยะเวลา 6 ปี ที่ผ่านมา ประจักษ์ให้เห็นชัด ว่า กลไกบริหารจัดการที่เรียกว่า องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถเอื้ออำนวย ประโยชน์สุขและขจัดปัดเป่าความทุกข์ยาก ความขาดแคลนของประชาชนในตำบล หมู่บ้านได้เป็นอย่างดี และที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่ง คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในรูปแบบ อบต. นั้น ได้สนองตอบต่อเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ในเรื่องการกระจายอำนาจการปกครองไปสู่ท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน และเป็นรูปธรรมมากที่สุด โดยเฉพาะการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาคมหมู่บ้าน ประชาคมตำบล และประชาชนในท้องถิ่น

2.5 สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย

2.5.1 ประวัติอำเภออาจสามารถ

อำเภออาจสามารถ ตั้งเมื่อ ปี พ.ศ. 2440 ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 มีนายอำเภอคนแรก คือ ขุนมัธนานุการ

อำเภออาจสามารถ แต่เดิมชื่อ อำเภอสระบุศย์ ซึ่งตั้งชื่อตามลักษณะของหนองน้ำซึ่งอยู่ด้านหลังของ สถานีตำรวจภูธรอำเภออาจสามารถ(ปัจจุบันหนองน้ำมีชื่อ หนองหูลิง) ก่อนนั้นหนองน้ำแห่งนี้ มีดอกบัวสีแดงขึ้นอยู่เต็ม เมื่อตั้งอำเภอครั้งแรก จึงขนามนามว่า อำเภอสระบุศย์ ต่อมาในปี พ.ศ 2456 ร.ต.ท.อุ่ม ภมรสูตร นายอำเภอสมัยนั้น จึงเปลี่ยนชื่อมาเป็น "อำเภออาจสามารถ"

2.5.2 ลักษณะทางภูมิศาสตร์

อำเภออาจสามารถ ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดร้อยเอ็ด ตามทางหลวงแผ่นดินสายร้อยเอ็ด-พนมไพร (ถนนรณชัยชาญยุทธ) ห่างจากตัวจังหวัดร้อยเอ็ด ประมาณ 34 กิโลเมตร มีพื้นที่ประมาณ 454.441 ตร.กม. มี อาณาเขต ดังนี้

---

[59]เรื่องเดียวกัน.

ทิศเหนือ ติดกับ อำเภอธวัชบุรี อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันออก ติดกับ อำเภอเสลภูมิ อำเภอพนมไพร จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศใต้ ติดกับ อำเภอสุวรรณภูมิ อำเภอเมืองสรวง จังหวัดร้อยเอ็ด

ทิศตะวันตก ติดกับ อำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

สภาพโดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง พื้นที่เป็นดินปนทราย ป่าไม้มีลักษณะป่าโปร่ง อากาศร้อนแห้งแล้ง ปริมาณน้ำฝนน้อยถึงปานกลาง

2.5.3 ป่าสงวนแห่งชาติ ได้แก่

1. ป่าคำใหญ่-คำขวาง มีพื้นที่ 17,431 ไร่ หรือ 27.89 ตารางกิโลเมตร ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหมื่นถ่านตำบลหนองขาม ตำบลหน่อมและตำบลอาจสามารถ เป็น ป่าโปร่งขนาดใหญ่ มีพืชพันธ์หลากหลายชนิด ซึ่งเป็นแหล่งอาหารป่าที่สำคัญของชาวบ้าน เช่น เห็ด ไข่มดแดง และผลไม้ป่า

2. ป่าดงหนองกล้า มีพื้นที่ 6,562 ไร่ หรือ 16.3 ตารางกิโลเมตร มีลักษณะเป็นป่าโปร่งขนาดเล็ก ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนเมือง

2.5.4 แหล่งน้ำที่สำคัญ

1) แม่น้ำชี ไหลผ่านพื้นที่ ต.โพนเมือง ต.บ้านแจ้ง และ ต.หน่อม

2) ลำห้วยยางเฒอ ไหลผ่านพื้นที่ ต.บ้านดู่ ต.ขี้เหล็ก และ ต.โพนเมือง

3) ลำห้วยไส้ไก่ ไหลผ่านพื้นที่ ต.บ้านดู่ ต.หนองขาม ต.หนองหมื่นถ่าน และ ต.หน่อม

2.5.5 ประชากรและรายได้

ประชากรจำนวน 75,463 คน แยกเป็น ชาย 37,667 คน หญิง จำนวน 37,796 คน จำนวนครัวเรือน 15,968 ครัวเรือน

ราษฎรส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่นทำนาข้าว เลี้ยงกุ้งก้ามกราม และหัตถกรรม เช่น ทอผ้า จักสาน ตีมีด และรับจ้างทั่วไป

รายได้ประชากรเฉลี่ย/คน/ปี 29,629 บาท

ครัวเรือนที่มีรายได้สูงสุดเฉลี่ย/คน/ปี 110,000 บาท

2.5.6 การศาสนาและศิลปวัฒนธรรม

ประชากรนับถือศาสนาพุทธ มี วัด 84 วัด พระ 268 รูป สามเณร 21 รูป แยกเป็น

1) มหานิกาย 83 วัด พระ 266 รูป สามเณร 21 รูป

2) ธรรมยุต 1 วัด พระ 2 รูป

2.5.7 ศิลปวัฒนธรรมและขนบธรรมเนียมประเพณี

1) ประเพณีสงกรานต์

2) ประเพณีลอยกระทง

3) ประเพณีบุญเข้าพรรษา

4) ประเพณีบุญทอดกฐิน

5) ประเพณีบุญบั้งไฟ

6) ประเพณีบุญออกพรรษา

7) ประเพณีบุญแข่งเรือ

2.5.8 **การปกครองส่วนภูมิภาค**

อำเภออาจสามารถแบ่งพื้นที่การปกครองออกเป็น 10 ตำบล 138 หมู่บ้าน ได้แก่

1. อาจสามารถ	(At Samat)	17 หมู่บ้าน	6. หนองขาม	(Nong Kham)	19 หมู่บ้าน
2. โพนเมือง	(Phon Mueang)	16 หมู่บ้าน	7. โหรา	(Hora)	14 หมู่บ้าน
3. บ้านแจ้ง	(Ban Chaeng)	9 หมู่บ้าน	8. หนองบัว	(Nong Bua)	10 หมู่บ้าน
4. หน่อม	(Nom)	13 หมู่บ้าน	9. ขี้เหล็ก	(Khilek)	12 หมู่บ้าน
5. หนองหมื่นถ่าน	(Nong Muen Than)	17 หมู่บ้าน	10. บ้านดู่	(Ban Du)	11 หมู่บ้าน

2.5.9 **การปกครองส่วนท้องถิ่น**

ท้องที่อำเภออาจสามารถประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 11 แห่ง ได้แก่

1) **เทศบาลตำบลอาจสามารถ** ครอบคลุมพื้นที่บางส่วนของตำบลอาจสามารถ

2) **องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลอาจสามารถ (เฉพาะนอกเขตเทศบาลตำบลอาจสามารถ)

3) **องค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโพนเมืองทั้งตำบล

4) **องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแจ้ง** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านแจ้งทั้งตำบล

5) **องค์การบริหารส่วนตำบลหน่อม** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหน่อมทั้งตำบล

6) **องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่นถ่าน** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองหมื่นถ่านทั้งตำบล

7) **องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองขามทั้งตำบล

8) **องค์การบริหารส่วนตำบลโหรา** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลโหราทั้งตำบล

9) **องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลหนองบัวทั้งตำบล

10) **องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลขี้เหล็กทั้งตำบล

11) **องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่** ครอบคลุมพื้นที่ตำบลบ้านดู่ทั้งตำบล[60]

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เท่าที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้ามานั้น ส่วนใหญ่แล้วจะบรรยายถึงการประยุกต์หลักพุทธธรรมเพื่อการพัฒนา โดยมีการนำหลักธรรมอื่นมาเกี่ยวข้องดังนี้

ธารี วารีสงัด ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณธรรมอิทธิบาท 4 ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางอาชีวศึกษา ผลการวิจัยพบว่า "โดยส่วนรวมนักศึกษามีลักษณะคุณธรรมอิทธิบาท 4 ในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางและสามารถจำแนกนักศึกษาได้เป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่หนึ่งประมาณร้อยละ 55 มีคุณธรรมด้านใดด้านหนึ่งสูง ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางกึ่งต่ำ กลุ่มที่สองประมาณร้อยละ 40 มีคุณธรรมอิทธิบาท 4 สูงสองด้าน ส่วนด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ กลุ่มที่สาม ประมาณร้อยละ 2 มีคุณธรรมอิทธิบาท 4 สูงสามด้าน ส่วนอีกด้านหนึ่งอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ และกลุ่มที่สี่ ประมาณร้อยละ 4 มีคุณธรรมอิทธิบาท 4 ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ" [61]

บุญมี บุญเอี่ยม ได้ทำการศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ผลการวิจัยพบว่า

1) การศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบอยู่ในระดับมาก

2) พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต ที่มีประวัติการผ่านการฝึกอบรมต่างกัน มีการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายองค์ประกอบไม่แตกต่างกัน

3) พนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต มีการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จโดยอาศัยแรงจูงใจภายนอก และใช้อิทธิบาท 4 มากน้อยขึ้นอยู่กับลักษณะของ

---

[60]สำนักปลัดอำเภออาจสามารถ, "ข้อมูลทั่วไปของอำเภออาจสามารถ", ร้อยเอ็ด : สำนักปลัดอำเภออาจสามารถ, 2553, (อัดสำเนา).

[61]ธารี วารีสงัด, "การศึกษาคุณธรรมอิทธิบาท 4 ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางอาชีวศึกษา", **รายงานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ), 2542, 85 หน้า.

งาน วิธีนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ คือ ต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจของตนเป็นเบื้องแรกก่อน เพื่อให้เกิดความชอบหรืออยากที่จะทำงานนั้นๆ จากนั้นคือต้องใช้วิริยะคือความเพียรพยายาม ความอดทนในการต่อสู้กับอุปสรรคต่างๆ เพื่อที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมาย ในขณะที่ทำงานต้องมีจิตตะ คือ ความตั้งใจหรือเอาใจใส่ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีมีคุณภาพ และสุดท้ายต้องใช้วิมังสา คือ การพิจารณาไตร่ตรองงานที่ทำอย่างรอบคอบ มีการตรวจสอบข้อบกพร่องจากการทำงานแล้วหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้นในครั้งต่อๆ ไป เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต คือ ในการทำงานทุกครั้งควรทำใจให้ชอบงานนั้น เพื่อจะได้มีความสุขและสนุกกับการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน ควรมีความขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจและเอาใจใส่ต่อการทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและควรร่วมกันทำงานเป็นทีม[62]

เกรียงศักดิ์ ราชโคตร์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง อิทธิบาท 4 และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

1) ศึกษาเปรียบเทียบลักษณะทางชีวสังคมของนักศึกษากับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน นักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพตอนต้นมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการศึกษาของมารดามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอิทธิบาท 4 กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3) ศึกษาลักษณะทางจิต ได้แก่ ความเชื่ออำนาจในตน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และการสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

---

[62]บุญมี บุญเอี่ยม, "ศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด", **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ), 2544, 127 หน้า.

จะเห็นได้ว่าลักษณะทางชีวสังคมมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน อิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ดังนั้นลักษณะทางจิตมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วย[63]

กิติมาน นาทอน ได้ทำการศึกษา การบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนบ้านค้างอ้อย อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน ผลการวิจัยพบว่า "ผู้ปกครองนักเรียน พระภิกษุ นักเรียนและคณะครู มีความพึงพอใจต่อการบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 ผู้ปกครองนักเรียน พระภิกษุและคณะครู เห็นว่า ปัญหาและอุปสรรค การบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนรวมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 ในทุก้านลดลง หลังจากที่ทดลองใช้หลักการบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่าง บ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 ผลตามวัตถุประสงค์ของกิจกรรมนักเรียน ปรากฏผลคือ กิจกรรมนักเรียนด้านธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผู้ปกครองนักเรียน คณะครูและพระภิกษุได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้มีการปลูกต้นไม้ มีการปลูกไม้ดอกไม้ประดับ กิจกรรมนักเรียนด้านกีฬาและนันทนาการ ผู้ปกครองนักเรียน คณะครูและพระภิกษุ ได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้เด็กออกกำลังกาย รู้ทักษะในการเล่นกีฬา ส่งเสริมให้เด็กเล่นกีฬาพื้นบ้าน กิจกรรมนักเรียนด้านการบำเพ็ญประโยชน์และสังคมสงเคราะห์ คณะครู ผู้ปกครองนักเรียน พระภิกษุ ได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้เด็กนักเรียน บำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและส่วนรวม โดยไม่หวังผลตอบแทน กิจกรรมนักเรียนด้านศาสนาและส่งเสริมจริยธรรม ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู และพระภิกษุ สนับสนุนโรงเรียนในการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้นักเรียนมีความเข้าใจและซาบซึ้งในคุณธรรม เรียนรู้หลักธรรมทางศาสนา สืบสานวัฒนธรรมไทยและวัฒนธรรมพื้นบ้าน กิจกรรมนักเรียนด้านการเสริมวิชาการ ผู้ปกครองนักเรียน คณะครู และพระภิกษุ ได้สนับสนุนโรงเรียนในการส่งเสริมให้นักเรียนได้ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ประสบการณ์ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น"[64]

---

[63]เกรียงศักดิ์ ราชโคตร์, "อิทธิบาท 4 และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏธนบุรี), 2545, 120 หน้า.

[64]กิติมาน นาทอน, "การบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนบ้านค้างอ้อย อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์), 2546, 139 หน้า.

พัชราพร วีรสิทธิ์ ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถใน การเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า "(1) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม ส่วนใหญ่มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีองค์ประกอบด้านวิริยะและด้านวิมังสาอยู่ในระดับสูง และองค์ประกอบด้านฉันทะ และด้านจิตตะอยู่ในระดับปานกลาง (2) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่สำนักงานประกันสังคมส่วนใหญ่มีองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว และด้านความเปิดกว้างอยู่ในระดับต่ำมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการแสดงออกและด้านการมีสติอยู่ในระดับปานกลาง และมีองค์ประกอบของบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นอยู่ในระดับสูง (3) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบแตกต่างกัน มีความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมและรายด้วย ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ไม่แตกต่างกัน (4) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคมที่มีลักษณะของเขตพื้นที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบต่างกัน มีองค์ประกอบห้าประการของของบุคลิกภาพ ด้านการยอมรับผู้อื่น และด้านการมีสติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความแตกต่างกันในองค์ประกอบด้านอื่นๆ (5) องค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพ และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 มีความสัมพันธ์กันดังนี้คือ องค์ประกอบความหวั่นไหว มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา และความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบความเปิดกว้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 องค์ประกอบการมีสติมีความสัมพันธ์เชิงบวกความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ด้านวิริยะ ด้านวิมังสาและความสามารถในการเผชิญปัญหาและตามอุปสรรมหลักอิทธิบาท 4 โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) องค์ประกอบย่อยภายในความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรมหลักอิทธิบาท 4 ได้แก่ประกอบด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้าน ต่างก็มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05"[65]

ดาราณี สิทธิพงศ์ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า

1) คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ (ความพอใจ) ด้านการใช้จิตตะ (ความเอาใจใส่งาน) ด้านการใช้วิริยะ (ความเพียร) ด้านการใช้วิมังสา (การใช้ความรู้) ตามลำดับ

2) ประชากร ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน ไม่แตกต่างกัน[66]

เสกสันต์ บุญยะ ได้ทำการศึกษา การใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4 ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ "ประชากรทั้งหมดเป็นเพศชาย ผู้บริหารมีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 6-10 ปี และทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300รูป/คน ส่วนครูผู้สอนมีอายุต่ำกว่า30 ปี มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีอายุราชการ 1-5 ปี และทำงานอยู่ในโรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 รูป/คน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท 4 คือ ด้านวิมังสา ด้านจิตตะ ด้านฉันทะและด้านวิริยะ ในการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับที่ดีมาก สำหรับปัญหาที่พบในงานวิจัยคือในด้านฉันทะ โดยให้เหตุผลว่าผู้บริหารมีความเกรงใจผู้ร่วมงานดีมากเกินไป จึงไม่ค่อยว่ากล่าวตักเตือน รองลงมาคือด้านวิมังสาโดยให้เหตุผลว่ามีการมอบหมายงานไม่ตรงกับความสามารถของ

---

[65]พัชราพร วีรสิทธิ์, "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถใน การเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม", **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง), 2546, 109 หน้า.

[66]ดาราณี สิทธิพงศ์, "ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช", **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2549, 114 หน้า.

ผู้ปฏิบัติงาน และวางตัวไม่เป็นกลางในการทำงาน ด้านวิริยะโดยให้เหตุผลว่าผู้บริหารไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ทำให้มีความล่าช้าในการพัฒนางาน และด้านจิตตะโดยให้เหตุผลว่าขาดการส่งเสริมการอบรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน และการขาดงบประมาณในการดำเนินงาน"[67]

พระมหาวุฒิกร บัวทอง ได้ทำการศึกษา การใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกลุ่ม 7

ผลการวิจัยพบว่า

1) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาใน กลุ่ม 7 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมและราย ด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาในกลุ่ม 7 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่างกันมี ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านวิริยะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05[68]

พระมหาเติม โสภโณ (สมภักดี) ได้ทำการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า

"การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุก

---

[67]เสกสันต์ บุญยะ, "การใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่), 2549, 68 หน้า.

[68]พระมหาวุฒิกร บัวทอง, "การใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกลุ่ม 7", **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย), 2552, 125 หน้า.

ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านฉันทะ (ความพอใจ) ด้านวิริยะ (ความพากเพียร) ด้านวิมังสา (การใช้ความรู้) และด้านจิตตะ (ความเอาใจใส่งาน)

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด คือ ต้องมีความพยายาม ขยัน หมั่นเพียร เข้มแข็งอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ควรมีความพอใจในสิ่งที่ทำและสิ่งที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม และควรเอาใจมุ่งมั่นต่อสิ่งที่ทำ มีสติ ไม่เหม่อลอยฟุ้งซ่าน ต้องมีสมาธิ และตั้งอกตั้งใจปฏิบัติงาน"[69]

ชาตรี แนวจำปา ได้ทำการศึกษา การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า "ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001-15,000 บาท การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของ

---

[69]พระมหาเติม โสภโณ (สมภักดี), "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด", **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย), 2553, 128 หน้า.

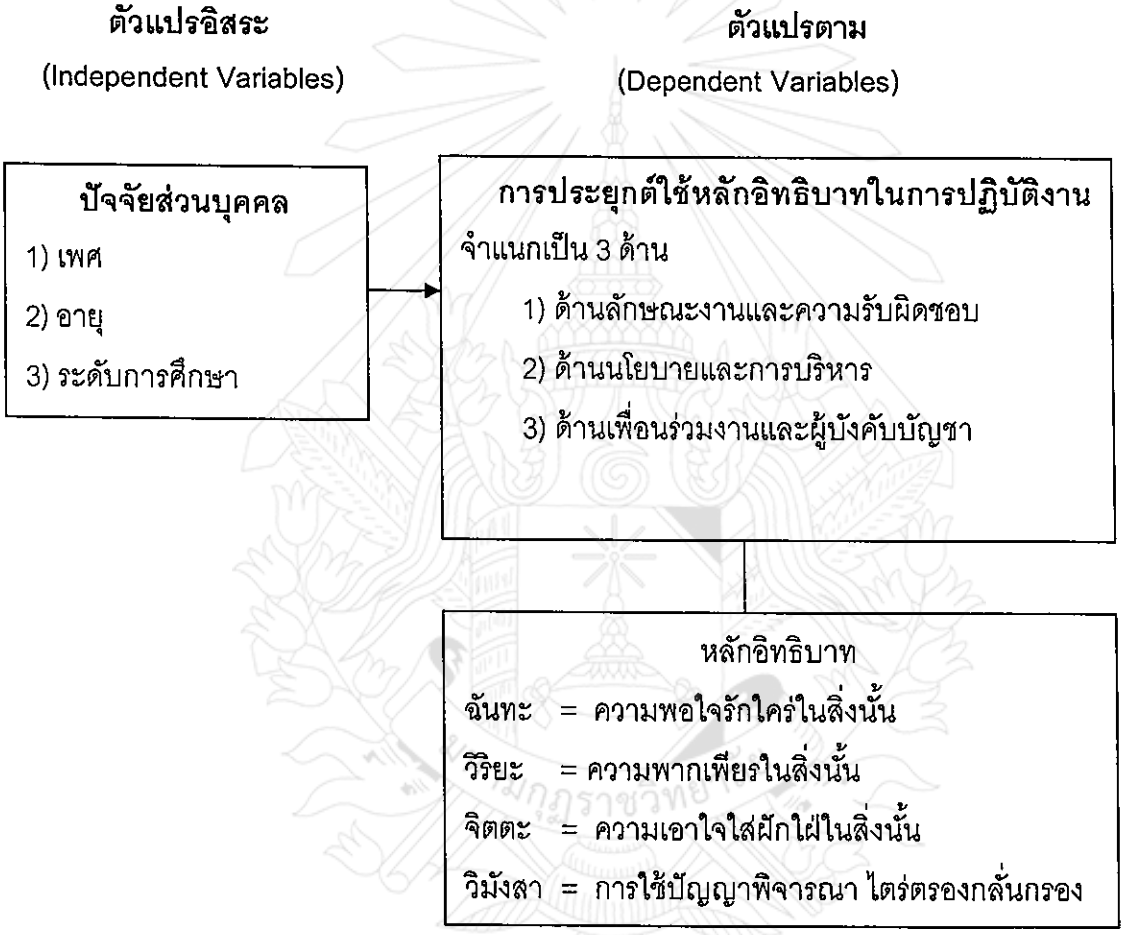
บุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ทุกคนต้องยึดหลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้เป็นผู้ที่มีความรัก ความพอใจในงาน ปฏิบัติงานด้วยความพากเพียร บากบั่น ด้วยความเอาใจใส่ในงาน และมีการตรวจสอบความสำเร็จในงานอยู่เสมอ ผลก็คือ งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยมีประสิทธิภาพมากขึ้น ประชาชนมีความปลอดภัยในร่างกาย ชีวิตและทรัพย์สินในที่สุด"[70]

โดยสรุป งานวิจัยที่นำเสนอข้างต้น มีประเด็นสำคัญเกี่ยวกับการวิจัยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ด้านต่าง ๆ ซึ่งผู้วิจัยจะนำไปใช้เป็นข้อคิดในการวิเคราะห์และอภิปรายผลต่อไป

[70]ชาตรี แนวจำปา, "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร", **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), 2553, 122 หน้า.

2.7 สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้บูรณาการมาจากทฤษฎีของ Zaleznik ในหนังสือ Democracy : Theory and practice ซึ่งอ้างอิงใน **สมยศ นาวีการ** หนังสือเรื่อง **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ** [71] ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในองค์การ มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ คือ



ภาพประกอบที่ 2.2 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

---

[71] Zaleznik, Democracy : Theory and practice, อ้างใน สมยศ นาวีการ, **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**, อ้างแล้ว, หน้า 50.

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้เสนอวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.1.1 ประชากร

ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 584 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 237 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ยามาเน (Taro Yamane)[1]

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

e แทน ความคลาดเคลื่อนทางสถิติร้อยละ 5 หรือ .05

แทนสูตร $n = \frac{584}{1 + 584 \times (0.0025)}$

$= 237.40$

ปัดทศนิยมได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน = 237 คน

3.2.2 คำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวนประชากรมากน้อยของแต่ละองค์การบริหารส่วนตำบล ดังปรากฏตามตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนบุคลากร	วิธีการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
1	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านแจ้ง	40	$\frac{40 \times 237}{584}$	16
2	องค์การบริหารส่วนตำบลขี้เหล็ก	52	$\frac{52 \times 237}{584}$	21
3	องค์การบริหารส่วนตำบลบ้านดู่	46	$\frac{46 \times 237}{584}$	19
4	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว	45	$\frac{45 \times 237}{584}$	18
5	องค์การบริหารส่วนตำบลโหรา	64	$\frac{64 \times 237}{584}$	26
6	องค์การบริหารส่วนตำบลอาจสามารถ	59	$\frac{59 \times 237}{584}$	24

[1]ยุทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม, **พื้นฐานการวิจัย**, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ, 2553), หน้า 122.

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อองค์การบริหารส่วนตำบล	จำนวนบุคลากร	วิธีการคำนวณ	กลุ่มตัวอย่าง
7	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองขาม	87	$\frac{87 \times 237}{584}$	35
8	องค์การบริหารส่วนตำบลหน่อม	63	$\frac{63 \times 237}{584}$	26
9	องค์การบริหารส่วนตำบลหนองหมื่นถ่าน	66	$\frac{66 \times 237}{584}$	27
10	องค์การบริหารส่วนตำบลโพนเมือง	62	$\frac{62 \times 237}{584}$	25
รวม		584	$\frac{584 \times 237}{584}$	237

3.2.3 สุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)[2] โดยวิธีการจับสลาก ซึ่งมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังต่อไปนี้

1) จัดทำบัญชีรายชื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 10 แห่ง จำนวน 584 คน

2) เขียนชื่อบุคลากรลงในแผ่นกระดาษโดยใช้ 1 ชื่อ ต่อ 1 แผ่นแล้วม้วนสลากนำลงกล่องแล้วเขย่าให้คละกัน โดยทำทีละองค์การบริหารส่วนตำบล

3) จับขึ้นมาทีละแผ่น โดยแต่ละครั้งที่หยิบมาได้ต้องนำแผ่นสลากมาจดบันทึกไว้ว่าได้บุคลากรคนใด

4) ม้วนสลากแผ่นเดิมใส่ลงในกล่องเดิม แล้วจับสลากขึ้นมาใหม่ เพื่อที่จะให้โอกาสถูกเลือกทุกคนเท่ากัน

5) กรณีหยิบได้ชื่อเดิมก็ไม่เอา นำใส่ลงไปในกล่องเดิมแล้วจับขึ้นมาใหม่อีกครั้ง ทำอยู่อย่างนี้เรื่อยไปจนได้กลุ่มตัวอย่างครบทุกแห่ง และครบตามจำนวน 237 คน

---

[2]บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับแก้ไขปรับปรุง**, พิมพ์ครั้งที่ 8, (กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553), หน้า 42.

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และระดับการศึกษา ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งระดับของการวัดออกเป็น 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	ตรวจให้คะแนน	5	คะแนน
มาก	ตรวจให้คะแนน	4	คะแนน
ปานกลาง	ตรวจให้คะแนน	3	คะแนน
น้อย	ตรวจให้คะแนน	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ตรวจให้คะแนน	1	คะแนน[3]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนดังนี้

3.4.1 ศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการนำหลักอิทธิบาทไปใช้ในการปฏิบัติงาน

3.4.2 กำหนดประเด็นต่าง ๆ ที่ต้องการทราบ เกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาทไปใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อจะนำไปใช้ในการสร้างเป็นข้อคำถาม ในแบบสอบถาม

3.4.3 สร้างแบบสอบถามโดยประยุกต์และเก็บความหมาย รายละเอียดจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่มีข้อความเกี่ยวข้องกับตัวแปรมาเขียนข้อคำถามขึ้น และนำเสนอต่อ

---

[3]เรื่องเดียวกัน, หน้า 121.

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง และให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงต่อไป

3.4.4 แก้ไขตามอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอแนะ และนำแบบทดสอบที่สร้างขึ้นตามเนื้อหาและจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขความเที่ยงตรงทั้งด้านโครงสร้างเนื้อหา และสำนวนภาษา จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับข้อคำถามประเมินความถูกต้องโดย ใช้สูตรการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Index) หรือ IOC [4] มีเกณฑ์ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

0 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่วัดตามวัตถุประสงค์เชิงพฤติกรรม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบของแต่ละข้อ โดยใช้สูตร IOC คำนวณได้ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์กับเนื้อหา หรือระหว่างข้อสอบกับจุดประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

(เกณฑ์ในการเลือกคำถาม พิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.67 ขึ้นไป)

ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

1) ดร. ประพิศ โบราณมูล ผู้เชี่ยวชาญด้านวิทยาการวิจัยและสถิติ
ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ/เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา กศ.ม. (สังคมศึกษา) ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์)

2) นายเอี่ยม อามาตย์มุลตรี ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษา
ตำแหน่ง ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนขัตติยะวงษา/อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
วุฒิการศึกษา พ.ม. กศ.บ. (ภาษาไทย) กศ.ม. (การสอนภาษาไทย)

---

[4] ยุทธ ไกยวรรณ์ และกุสุมา ผลาพรม, **พื้นฐานการวิจัย**, อ้างแล้ว, หน้า 181.

3) นายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านโครงสร้างและเนื้อหา

ตำแหน่ง ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด

วุฒิการศึกษา ศศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.4.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปวิเคราะห์ค่า IOC จากการหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC ที่ระดับ 1 จำนวน 25 ข้อ

3.4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try–out) กับบุคลากร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.4.7 การทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ดำเนินการเป็นลำดับ ดังนี้

1) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Power of Discrimination) โดยวิธีหาค่า t-test[5] โดยใช้เกณฑ์ค่า t ตั้งแต่ 1.75 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์การตัดสินว่าข้อนั้นมีอำนาจจำแนกใช้ได้ สมควรนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้พิจารณาข้อที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์ จำนวน 25 ข้อ ได้ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 1.79-6.25

2) นำข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกผ่านเกณฑ์ หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)[6] ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .94

3.4.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด นำเสนอนายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ทั้ง 10 แห่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

3.5.2 ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมด้วยผู้ช่วยผู้วิจัย โดยนำแบบสอบถามไปแจกให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยทำการชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างฟัง ให้เวลาในการตอบแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

---

[5]บุญชม ศรีสะอาด, **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**, อ้างแล้ว, หน้า 113-114.

[6]เรื่องเดียวกัน, หน้า 117.

3.5.3 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้จากการตอบแล้วทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ทุกฉบับ

3.6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกไว้แล้วมาดำเนินการให้คะแนนตามเกณฑ์

3.6.3 นำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

3.6.4 วิเคราะห์ข้อมูลระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ทั้งโดยรวม รายด้าน และรายข้อ แล้วแปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	4.51-5.00	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	3.51-4.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	2.51-3.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.51- 2.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ยระหว่าง	1.00-1.50	หมายถึง	มีการประยุกต์ใช้อยู่ในระดับน้อยที่สุด[7]

3.6.5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าความต่างของความคิดเห็นการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่า t-test และ F-test (One-way ANOVA) พร้อมทั้งใช้วิธีการเชฟเฟ (Scheffe's Method) เพื่อหาความแตกต่างรายคู่

3.6.6 วิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ดโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency)

3.6.7 นำเสนอผลการวิจัยโดยการพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis)

---

[7]เรื่องเดียวกัน, หน้า 121.

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.7.1 การหาคุณภาพของแบบสอบถาม

1) การหาค่าอำนาจจำแนกของแต่ละข้อ โดยใช้ t-test [8] คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X}_H - \overline{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2 + S_L^2}{N}}}$$

เมื่อ t แทน อำนาจจำแนก

$\overline{X}_H$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มสูง

$\overline{X}_L$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ

S^2_H แทน ความแปรปรวนของกลุ่มสูง

S^2_L แทน ความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ

N แทน จำนวนคนในกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำซึ่งมีจำนวนเท่ากัน

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) [9] คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{k-1}\left(1-\frac{\sum S_i^2}{S_t^2}\right)$$

เมื่อ α แทน ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น

k แทน จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

s_i^2 แทน ผลรวมของความแปรปรวนของแต่ละข้อ

s_t^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวม

---

[8] เรื่องเดียวกัน, หน้า 114.

[9] เรื่องเดียวกัน, หน้า 117.

3.7.2 ในการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล มีดังนี้

1) ค่าร้อยละ (Percentage)[10] คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

N แทน จำนวนความถี่ทั้งหมด

2) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$)[11] คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$\overline{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ $\overline{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

3) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)[12] คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

เมื่อ S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดในกลุ่ม

X^2 แทน ผลรวมกำลังสอง ของคะแนนในกลุ่ม

N แทน จำนวนคน

$\sum$ แทน ผลรวม

---

[10]เรื่องเดียวกัน, หน้า 122.

[11]เรื่องเดียวกัน, หน้า 124.

[12]เรื่องเดียวกัน, หน้า 126.

4) ค่า t-test [13] ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระสองกลุ่ม คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่จะใช้เปรียบเทียบกับค่าวิกฤตในการแจกแจงแบบ t เพื่อทราบความมีนัยสำคัญ

$\overline{X}_1$ $\overline{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

S^2_1 S^2_2 แทน ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

n_1 n_2 แทน จำนวนสมาชิกกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ค่า F-test[14] ในการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป คำนวณจากสูตร ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_W}$$

เมื่อ F แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

---

[13]ธานินทร์ ศิลป์จารุ, **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย** SPSS, พิมพ์ครั้งที่ 7, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด, 2550), หน้า 180.

[14]เรื่องเดียวกัน, หน้า 195.

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มสองกลุ่ม (Independent)
F	แทน	ทดสอบความแตกต่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง ระหว่างกลุ่มและภายในกลุ่ม (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมยกกำลังสอง เฉลี่ยระหว่างกลุ่ม และภายในกลุ่ม (Mean of Square)
Sig	แทน	ค่าความน่าจะเป็น

4.2 ลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.1-4.3

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวนคน	ร้อยละ
ชาย	105	44.30
หญิง	132	55.70
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	82	34.60
31-50 ปี	93	39.24
51 ปีขึ้นไป	62	26.16
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวนคน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	47.26
ปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี	125	52.74
รวม	237	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏตามตารางที่ 4.4-4.7

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้าน

การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน	ระดับการประยุกต์ใช้		
	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	3.94	0.67	มาก
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.97	0.62	มาก
ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.03	0.56	มาก
รวม	3.98	0.62	มาก

(n = 237)

จากตารางที่ 4.4 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ	ระดับการประยุกต์ใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	มีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	3.80	0.79	มาก
2	ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	4.19	0.71	มาก
3	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ละความพยายาม (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	3.76	0.69	มาก
4	ทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้แล้วเสร็จ โดยไม่ปล่อยให้คั่งค้างด้วยความเต็มใจ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	3.91	0.70	มาก
5	ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	4.06	0.48	มาก
6	มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	3.93	0.70	มาก
7	ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)	3.74	0.72	มาก
8	คิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)	4.10	0.56	มาก
	รวม	3.94	0.67	มาก

(n = 237)

จากตารางที่ 4.5 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความ มุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) รองลงมา คือ คิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับการประยุกต์ใช้		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	พอใจในนโยบายที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	3.97	0.66	มาก
2	การวางแผนงานสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและประชาชน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	3.90	0.68	มาก
3	การบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	4.03	0.61	มาก
4	การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	4.17	0.60	มาก
5	การส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงานจะทำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	4.04	0.46	มาก
6	การดำเนินนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปด้วยคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	3.87	0.58	มาก
7	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหารผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ความรู้ในการบริหารงานจนสำเร็จลุล่วง (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองกลั่นกรอง)	4.00	0.64	มาก
8	การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองกลั่นกรอง)	3.80	0.70	มาก
	รวม	3.97	0.62	**มาก**

(n = 237)

จากตารางที่ 4.6 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) รองลงมา คือ การส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงานจะทำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองกลั่นกรอง)

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมและรายข้อ

ข้อ	ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	ระดับการประยุกต์ใช้		
		$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
1	พอใจที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	4.07	0.51	มาก
2	ยินดีช่วยเหลือและร่วมมือทำกิจกรรมของหน่วยงาน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	4.09	0.54	มาก
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	4.13	0.48	มาก
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันทุกคน ในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรขององค์กร การฝึกอบรม การออกคำสั่งแบ่งงานความรับผิดชอบ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	4.05	0.46	มาก
5	ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	4.12	0.55	มาก
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.98	0.66	มาก
7	ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)	3.71	0.78	มาก
8	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความมีเหตุผล (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)	4.07	0.51	มาก
	รวม	**4.03**	**0.56**	**มาก**

(n = 237)

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) รองลงมาคือ ให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการเปรียบเทียบปรากฏตามตารางที่ 4.8-4.31

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ชาย	105	4.01	0.59	มาก
หญิง	132	3.95	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	105	4.01	0.59	0.62	0.54
หญิง	132	3.95	0.66		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ชาย	105	3.97	0.64	มาก
หญิง	132	3.92	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.11 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	105	3.97	0.64	0.07	0.94
หญิง	132	3.92	0.70		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ชาย	105	4.01	0.57	มาก
หญิง	132	3.94	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	105	4.01	0.57	0.71	0.48
หญิง	132	3.94	0.68		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
ชาย	4.01	4.06	0.54	มาก
หญิง	3.94	4.00	0.59	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

เพศ	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ชาย	4.01	4.06	0.54	0.53	0.60
หญิง	3.94	4.00	0.59		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
ต่ำกว่า 30 ปี	82	3.90	0.70	มาก
31-50 ปี	93	3.94	0.65	มาก
51 ปีขึ้นไป	62	4.10	0.51	มาก
รวม	237	3.98	0.62	**มาก**

จากตารางที่ 4.16 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 31-50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.83	2	0.42	1.11	0.08
ภายในกลุ่ม	88.76	234	0.38		
รวม	89.59	236			

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ต่ำกว่า 30 ปี	82	3.90	0.70	มาก
31-50 ปี	93	3.95	0.67	มาก
51 ปีขึ้นไป	62	3.98	0.65	มาก
รวม	237	3.94	0.67	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 31-50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.19แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.56	2	0.28	0.82	0.13
ภายในกลุ่ม	79.56	234	0.34		
รวม	80.12	236			

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\overline{X}$	S.D.	แปรผล
ต่ำกว่า 30 ปี	82	3.95	0.67	มาก
31-50 ปี	93	3.97	0.61	มาก
51 ปีขึ้นไป	62	4.00	0.58	มาก
รวม	237	3.97	0.62	**มาก**

จากตารางที่ 4.20 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 31-50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.42	2	0.21	0.84	0.32
ภายในกลุ่ม	58.33	234	0.25		
รวม	58.75	236			

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	แปรผล
ต่ำกว่า 30 ปี	82	4.00	0.60	มาก
31-50 ปี	93	4.03	0.56	มาก
51 ปีขึ้นไป	62	4.06	0.53	มาก
รวม	237	4.03	0.56	**มาก**

จากตารางที่ 4.22 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาตามช่วงอายุ พบว่า อยู่ในระดับมากทั้งสามช่วง ลำดับตามค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำคือ อายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป อายุระหว่าง 31-50 ปี และอายุต่ำกว่า 30 ปี

ตารางที่ 4.23แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.52	2	0.26	0.74	0.69
ภายในกลุ่ม	82.56	234	0.35		
รวม	83.08	236			

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.00	0.55	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.96	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.24 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.00	0.55	1.64	0.06
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.96	0.69		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	3.95	0.65	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.93	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.27 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	3.95	0.65	0.94	0.10
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.93	0.70		

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.01	0.57	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.93	0.68	มาก

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.01	0.57	1.97	0.08
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.93	0.68		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.09	0.51	มาก
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.98	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\overline{X}$	S.D.	t	Sig
ต่ำกว่าปริญญาตรี	112	4.09	0.51	2.86	0.11
ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	125	3.98	0.62		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะของบุคลากรเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตารางที่ 4.32แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม	12
2.	ควรจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ	3

จากตารางที่ 4.32 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ บุคลากรเห็นว่า งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

ตารางที่ 4.33แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรเน้นการจัดปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต	10
2.	การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร	5

จากตารางที่ 4.33 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านนโยบายและการบริหาร บุคลากรเห็นว่า ควรเน้นการจัดปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต และการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายควรมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

ตารางที่ 4.34แสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ข้อที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1.	ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร	15
2.	บุคลากรไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น	8
3.	ควรขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้สึกว่าเริ่มมีปัญหาในการทำงาน ไม่ควรปล่อยปัญหา ทิ้งไว้จนยากหรือช้าเกินกว่าจะแก้ไข เพื่อจะได้มีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	5

จากตารางที่ 4.34 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา บุคลากรเห็นว่า ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร บุคลากรไม่ควรจำกัดตนเองอยู่แค่การตำหนิข้อบกพร่อง ไม่ควรรอให้ฝ่ายบริหารเข้ามาแก้ไข ถ้าสามารถทำได้ควรมีส่วนร่วมในการหาวิธีปรับปรุงหรือแก้ไขสิ่งต่างๆ ในองค์กรให้ดีขึ้น และควรขอคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อรู้สึกว่าเริ่มมีปัญหาในการทำงาน ไม่ควรปล่อยปัญหา ทิ้งไว้จนยากหรือช้าเกินกว่าจะแก้ไข เพื่อจะได้มีแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาโดยรวม พบว่า บุคลากรมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจาก มากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิด การปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด 2) เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด แตกต่างกัน

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทั้งสิ้น 584 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 237 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามปลายปิด ผู้วิจัยใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าห้าระดับ โดยใช้หลักของ Rating Scale คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended) เพื่อสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และสถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง ได้แก่ ทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA หรือ F-test โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ ซึ่งสามารถสรุปผลของการวิจัยตามข้อค้นพบได้ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผล

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ผลของการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55.70 และเพศชาย จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 44.30 มีอายุระหว่าง 31-50 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.24 รองลงมามีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 และมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16 มีการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 52.74 และมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 47.26

5.1.2 ผลการวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมและรายด้านทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน มีผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1) **ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) และ**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** คือ ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)

2) **ด้านนโยบายและการบริหาร** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** คือ การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) และ**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด** คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)

3) **ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า **ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) **และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด** คือ ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ที่มีระดับศึกษาต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย สามลำดับแรก คือ ควรตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่างระหว่างบุคคล เพื่อให้เกิดการปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างให้เกียรติและเป็นมิตร งานที่ไม่ได้เป็นความรับผิดชอบโดยตรง ควรให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม และควรเน้นการจัดการปัญหาแบบเบ็ดเสร็จและรวดเร็วเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอื่นๆ ที่ซับซ้อนยิ่งขึ้นตามมาในอนาคต

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด มีผลการวิจัยที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลเพิ่มเติมตามประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

5.2.1 การวิเคราะห์การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการวิจัยพบว่า **การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมทั้งสามด้านอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การทำงานให้มีความสุขเราต้องทำงานด้วยความเต็มใจและมีความภูมิใจในงานที่ทำ โดยใช้หลักธรรมตามหลักพระพุทธศาสนา เรื่อง อิทธิบาท 4 ที่ว่าด้วย ฉันทะ คือความพอใจในงานที่ทำ วิริยะคือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือการมีเวลาทำงนที่จดจ่อมีสมาธิ และวิมังสา คือ ทำแล้วต้องพิจารณาตรวจสอบใคร่ครวญให้รอบคอบ การมีความคิดเชิงบวกการไม่มีความเครียดหรือความกังวลใจ การมีความจริงใจกับเพื่อนร่วมงาน ความสามัคคี การสร้างสัมพันธ์ที่ดีรวมทั้งการผูกมิตรและการสื่อสารที่จัดเจน เมื่อสิ่งเหล่านี้ได้รวมกันแล้ว ก็จะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระมหาเติม โสภโณ (สมภักดี)** ได้ทำการศึกษา การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญที่สุดสำหรับองค์กร เพราะคนเก่งอาจจะทำงานได้ไม่สำเร็จถ้าเขาไม่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือทำงานเป็นทีมได้ โดยเฉพาะหากว่าเป็นผู้บริหารแล้ว ศิลปะและทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่นก็คือสิ่งสำคัญ หรือว่าหากเมื่อใดที่มีการทำสิ่งใดแล้วมีผู้อื่นทำตามก็ถือว่าผู้อื่นให้ ความร่วมมือกับเราอีกด้วย ฉะนั้นแล้วในการแบ่งเวลาในการบริหารงานเราอาศัยดูความสำคัญ ความเร่งด่วนของเนื้องานเป็นลำดับและให้ความสำคัญลดหลั่นลงไป แต่ต้องทำทุกสิ่งทุกอย่างให้ดีที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุริยะ วิริยะสวัสดิ์** ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทางด้านค่านิยม และพฤติกรรมค่านิยมของบุคคลในองค์การย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะต้องมีวิธีการปฏิบัติตามเหตุผลของบุคคลในการทำงาน ขบวนการดำเนินงานและพฤติกรรมต่าง ๆ การติดต่อประสานงานอย่างเป็นระบบ ความซื่อสัตย์ของบุคคลในองค์การ

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรมีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ แม้งานที่ทำจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ก็ไม่ละความพยายาม และมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ซาเลซนิค** (Zaleznik) ได้แบ่งความต้องการซึ่งนับว่าเป็นสิ่งที่จูงใจที่ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสนองตอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ความต้องการภายนอก ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ 2) ด้านรายได้และสวัสดิการ 3) ด้านนโยบายและการบริหาร และ 4) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) **ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบล บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเท และตั้งใจ รวมถึงได้คิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **ทินพันธุ์ นาคะตะ** ที่กล่าวถึง วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเท เป็นความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจ ที่จะเรียนรู้และทำให้เข้าถึงแก่นแท้ของสิ่งนั้นเรื่องนั้น ถ้าหากกระทำก็จะ

ทำจนเชี่ยวชาญจนเป็นผู้รู้ ถ้าหากศึกษาก็จะศึกษาให้รู้จนถึงรากเหง้าของเรื่องราวนั้นๆ ดังนั้น คำว่า "วิริยะ" จึงหมายถึงความเพียรพยายามอย่างสูงที่จะทำตามฉันทะหรือศรัทธาของตัวเอง หากเราไม่มีความเพียรแล้วก็อนุมานได้ว่าเรามีฉันทะหลอกๆ หรือศรัทธาหลอกๆ ทั้งโกหกตัวเองและหลอกผู้อื่น เพื่ออะไรนั้น ผลงานที่เขาทำจะชี้ชัดออกมาเองว่าทำเพื่ออะไร ดังนั้น นักวิจัยท้องถิ่น จึงต้องมีใจที่รักต่อคนท้องถิ่นและรักต่อการทำงานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาคนท้องถิ่น อันเป็นศรัทธาสูงสุด หากไม่เป็นเช่นนั้น ก็ได้แต่เพียงศรัทธาปากเปล่าที่ไร้แม้เงาของความมุ่งมั่นและทุ่มเท หากแต่มีศรัทธาอื่นให้คร่ำคิดและกระทำอยู่

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** บุคลากรมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ และมุ่งหวังที่จะให้การทำงานประสบผลสำเร็จในเป้าหมายที่กำหนดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก** ที่ให้ความหมายของ ฉันทะ ว่า หมายถึง ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น และปรารถนาที่จะทำให้ดียิ่งขึ้น เราทำงานชนิดใดต้องสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นในงานนั้นด้วยการพิจารณาให้เห็นคุณค่าของงานนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** บุคลากรยังขาดการศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุชีพ ปุญญานุภาพ** ที่กล่าวว่า วิมังสา คือ การหาวิธีการต่างๆ ในการทำงาน หรือประกอบอาชีพนั้นๆ ให้เกิดความสำเร็จ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก (ดูวิธีการทำงานและการใช้ชีวิตของชาวพุทธ) จึงนำมากล่าวหลังฉันทะ เราต้องศึกษารายละเอียดต่างๆ ของงาน อะไรบ้างที่จำเป็นต่อความสำเร็จของงาน ต้องวางแผนรวมทั้งหาวิธีการลงทุน การผลิต การขาย การเงิน และต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ต้องศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่างๆ หากจำเป็นต้องเข้าฝึกอบรมเป็นเรื่องๆ ไป ต้องมั่นใจก่อนว่ามีความเป็นไปได้จึงลงมือทำด้วยฉันทะ ถ้าทำไปแล้วขาดทุนก็อย่าทำเลย มันจะลำบาก และเป็นบาป ระหว่างงานก็ต้องใช้วิมังสาอย่างต่อเนื่อง ว่าควรปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอย่างไร เช่นเดียวกันหากพบว่าถ้าทำต่อต้องล้มเหลวก็ต้องหยุด หรือแม้แต่ในหน้าที่การงาน ถ้าอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางสังคมไม่ได้ ก็ต้องหยุด วิมังสาคือการใช้สมอง ปัญญา (ซึ่งเป็นหนทางที่แท้ของชาวพุทธ) คิดค้น พิจารณาและตรวจสอบ ต้องใช้ปัญญาอย่างจริงจัง อย่าเพียงแต่บอกว่า ช่างเถอะ..... อะไรก็ได้..... ซึ่งพบมากในหมู่พวกเราคนไทย ต้องคิดใหม่ให้ถูกต้องว่า อะไรก็ได้ไม่ได้อีกแล้ว.....

ต้องวิธีการทำงานที่ถูกต้องเท่านั้นถึงจะได้ ซึ่งได้มาโดยวิมังสา อย่างที่กล่าว ธรรมะข้ออื่นเกื้อหนุนวิมังสาได้ มีฉันทะในการคิดแบบวิมังสา มีวิริยะที่จะคิดเป็นต้น

2) **ด้านนโยบายและการบริหาร** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ได้มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยในการบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน และบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุริยะ วิริยะสวัสดิ์** ที่กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี เป็นนโยบายการบริหารราชการ ที่เน้นการปรับกระบวนการบริหารราชการโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการข้อมูลข่าวสารอย่างกว้างขวาง รวดเร็ว และเท่าเทียมกัน พร้อมกันนี้จะปรับปรุงพระราชบัญญัติ ข้อมูลข่าวสารของทางราชการให้สอดคล้อง กับความต้องการของประชาชนอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุริยะ วิริยะสวัสดิ์** ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบทางด้านคุณสมบัติเฉพาะ ได้แก่ เป้าหมาย หลักปฏิบัติและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แหล่งวัสดุ เงินทุน หน้าที่ขององค์การ การนำเทคโนโลยีมาใช้ในองค์การ คุณสมบัติเฉพาะเหล่านี้จะมีผลต่อความรู้สึก และความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลในองค์การนั้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายยังไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมพงษ์ เกษมสิน** ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาอบรมที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแต่เพียงอย่างเดียว แต่

หากมีส่วนประกอบอย่างอื่นอีกด้วยที่มีผลอย่างสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ความรู้สึกที่ดีต่อกัน การดำเนินงานของฝ่ายบริหารถูกต้องและยุติธรรม และความเห็นว่านโยบายขององค์การเหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การเป็นไปในทางร่วมมือร่วมใจกับฝ่ายบริหารมากขึ้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานที่กล่าวมานี้คือขวัญของผู้ปฏิบัติงานนั่นเอง

3) **ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** การทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเป็นสิ่งที่ยากหรือไม่บางคนมีพฤติกรรมที่สามารถปรับตัวและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี แต่บางคนประสบปัญหาในการทำงานร่วมกับบุคคลต่าง ๆ โดยจะเห็นได้จากการไม่ได้รับความช่วยเหลือ หรือร่วมมือใด ๆ รวมทั้งการไม่ได้รับข้อมูลต่าง ๆ ที่ต้องการ ดังนั้นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นจึงเป็นสิ่งสำคัญและควรฝึกฝนให้มีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **อรรณพ บุญยรัตพันธ์** ที่กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างขวัญในการทำงาน โดยสร้างเจตคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการทำงาน ย่อมสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกันได้ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่บรรยากาศในการทำงานที่เป็นการสร้างสรรค์

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (**วิริยะ** คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ผู้บังคับบัญชาองค์การบริหารส่วนตำบล มีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สมยศ นาวีการ** ที่กล่าวว่า องค์ประกอบที่จะช่วยสร้างขวัญที่ดีในองค์การ ขวัญในการทำงานขององค์การใดสูงหรือต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ 1) ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวถึงสัมพันธภาพที่ดีจะช่วยสร้างขวัญในการทำงานในผู้ใต้บังคับบัญชา และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ 2) ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ 3) ความพึงพอใจต่อนโยบายการดำเนินงานขององค์การ 4) ระบบการให้รางวัล การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งขององค์การ 5) สภาพในการทำงานถูกสุขลักษณะ กล่าวถึงระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ และความชื้นจะต้องอยู่ในระดับที่เกื้อหนุนการทำงาน และ 6) สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแข็งแรง และสมบูรณ์ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** ผู้บังคับบัญชายังขาดความสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ **สุริยะ วิริยะสวัสดิ์** ที่กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ คือ 1) ระดับอาชีพ หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พอใจของผู้ประกอบนั้น ๆ 2) สภาพการทำงาน การได้ความสะดวกสบาย เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน 3) รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ 4) ระดับอายุมีทั้งส่วนสัมพันธ์และไม่สัมพันธ์กับความพึงพอใจ และ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน รวมไปถึงการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

5.2.2 **การทดสอบสมมติฐานการวิจัย**

เปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ของบุคลากรที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** บุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิง ต่างมีความรู้ ความสามารถ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้และเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และนโยบายอย่างถ่องแท้ และมีทักษะความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา ด้วยปฏิภาณ ไหวพริบ เป็นอย่างดี รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ จริงใจและทุ่มเท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ดาราณี สิทธิพงศ์** ได้ทำการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ประชากร ที่มีเพศ แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชนไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ (Null Hypothesis) **ที่เป็นเช่นนี้อภิปรายได้ว่า** อายุไม่มีผลต่อการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะบุคลากรมีการนำหลักอิทธิบาทมาปรับใช้ในการทำงาน รักงานที่ทำ ขยันทำงาน รับผิดชอบงาน และรู้จักไตร่ตรองให้ถี่ถ้วน ก็จะทำให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ และ

ได้ชี้แจงนโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานนั้นเข้าใจถ่องแท้ พัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีการสอนงาน ให้มีการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้มอบและผู้ถูกมอบ เพื่อเป็นการตรวจสอบช่วยเหลือโดยการให้คำแนะนำ ปรึกษาหารือให้การปฏิบัติงานนั้นสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และจัดให้มีระบบและวิธีการควบคุมที่เหมาะสม

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับและให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถในด้านองค์ความรู้และทักษะในการในการคิดและเสนอเหตุผล ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเห็น คำปรึกษา และเสนอแนะในงานที่รับผิดชอบ สร้างเครือข่ายการมีส่วนร่วมในงานที่รับผิดชอบ และเปิดโอกาสยอมรับและฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมากคือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยให้หัวหน้าพิจารณาว่างานนั้นมีความจำเป็นต้องดำเนินการต่อหรือควรโอนกลับไปให้ผู้มีหน้าที่โดยตรงรับผิดชอบตามเดิม ขณะเดียวกันก็ต้องจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ยังคงรับผิดชอบอยู่ให้เป็นระบบ

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถนำมาเป็นข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1) **ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการมอบหมายงานด้วยความเสมอภาคเท่าเทียมกัน สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี เพื่อจะก่อให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน และควรคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยส่งเสริมให้บุคลากรได้มีความรู้และความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการ ระเบียบ กฎ ข้อบังคับ มติ กฎหมาย และ นโยบายอย่างถ่องแท้

และมีทักษะ ความสามารถในการนำความรู้ที่มีอยู่ไปใช้ในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถแก้ปัญหา ด้วยมีปฏิภาณไหวพริบ เป็นอย่างดี รักและชอบงานที่ทำอย่างเต็มใจ จริงใจและทุ่มเท

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน

2) **ด้านนโยบายและการบริหาร** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดนโยบายให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยปรับกระบวนการบริหาร โดยการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพ

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ การกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากรแต่ละคน

3) **ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยการประสานสัมพันธ์และสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้มาติดต่องาน เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น กล้าและรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำ มี น้ำใจ ช่วยเหลือ และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาควรจัดระบบการทำงานให้

สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเอง (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) ดังนั้น ผู้บริหารควรรักษามาตรฐานและพัฒนาให้ถึงระดับมากที่สุด โดยผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

5.3.2 **ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย**

1) ควรทำการวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาทมาใช้การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด เชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Inept Interview) เพื่อให้ทราบถึงการนำหลักอิทธิบาท มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

2) ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ที่จะเป็นผลกับการนำหลักอิทธิบาทมาใช้การปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้ต่อเดือน หรือระยะเวลาการทำงาน เป็นต้น

3) ควรมีการทำวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอำเภออื่น ในเขตพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด

บรรณานุกรม

เอกสารชั้นปฐมภูมิ

1. พระไตรปิฎก

มูลนิธิมหามกุฏราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎก ฉบับภาษาไทย.** เล่ม 1, 11, 34. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2525.

เอกสารชั้นทุติยภูมิ

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

กิดานันท์ มลิทอง. **เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา.** กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์, 2548.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. **เรียนรู้ : วิถีสู่ความสำเร็จ.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ซัคเซสมีเดีย, 2547.

ชม ภูมิภาค. **การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, 2526.

ชัยวัฒน อัตพฒน์. **จริยศาสตร์.** กรุงเทพมหานคร : ม. ป. ท., 2545.

ฑิตยา สุวรรณะชฎ. **โลกาภิวัตน์กับการพัฒนาสังคม.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, 2517.

ทองหล่อ เดชไทย. **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, 2528.

ทินพันธุ์ นาคะตะ. **พระพุทธศาสนากับสังคม.** กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2529.

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS.** พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี.อินเตอร์ พริ้นท์ จำกัด, 2550.

บัญชา แก้วเกตุทอง. **ผู้นำการบริหาร.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, 2523.

บุญชม ศรีสะอาด. **การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : สุวีริยาสาส์น, 2553.

ประภาเพ็ญ สุวรรณ. **การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2520.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, 2535.

ผุสดี สัตยะมานะ. **องค์การและการจัดการองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : กรมการฝึกหัดครู, 2521.

ไพบูลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ. **วิทยาการจัดการและพฤติกรรมการบริหารองค์การ**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

ไพเราะ ไตรติลานันท์. **พัฒนาความคิด พัฒนาคน พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา**. ฉะเชิงเทรา : สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, 2541.

ยุทธ ไกยวรรณ์ ผศ.ดร. และ กุสุมา ผลาพรมผศ.ดร. **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพ, 2553.

ราชการส่วนตำบล กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, กอง. **การจัดทำแผนพัฒนาตำบล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์อาสาสมัครรักษาดินแดน, 2542.

ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุง เทพมหานคร : บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์ จำกัด, 2546.

วันเพ็ญ ตั้งสะสม. **อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

วิเชียร ชาบุตรบุณฑริก. **พุทธศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2535.

วุฒิชัย จำนง. **พฤติกรรมการตัดสินใจ**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช**. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช, 2527.

สมพงษ์ เกษมสิน. **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

สมยศ นาวีการ. **การพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ดวงกมล, 2521.

สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. **สังคมวิทยาผู้สูงอายุ : ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

สุชีพ ปุญญานุภาพ. **คุณลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เฟื่องอักษร, 2541.

เสถียร เหลืองอร่าม. **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, 2519.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

ไสว มาลาทอง. **การศึกษาจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, 2542.

อรรณพ บุญยรัตพันธ์. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2525.

อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร**. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

อุทัย หิรัญโต. **การปกครองท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2523.

2) รายงานการวิจัย

ธารี วารีสงัด. "การศึกษาคุณธรรมอิทธิบาท 4 ของนักศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทางอาชีวศึกษา". **รายงานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2542.

3) วิทยานิพนธ์/สารนิพนธ์

กิติมาน นาทอน. "การบริหารกิจกรรมนักเรียนแบบมีส่วนร่วมระหว่างบ้าน วัด โรงเรียน ตามหลักอิทธิบาท 4 โรงเรียนบ้านค้างอ้อย อำเภอนาหมื่น จังหวัดน่าน". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2546.

เกรียงศักดิ์ ราชโคตร์. "อิทธิบาท 4 และลักษณะทางจิตที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของนักศึกษาในโรงเรียนเอกชนประเภทช่างอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร- มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏธนบุรี, 2545.

ชาตรี แนวจำปา. "การประยุกต์ใช้อิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร". **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2553.

ดาราณี สิทธิพงศ์. "ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาชุมชน : ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช". **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2549.

บุญมี บุญเอี่ยม. "ศึกษาการนำอิทธิบาท 4 ไปใช้ในการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินภูเก็ต บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด". **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2544.

พระมหาเติม โสภโณ (สมภักดี). "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 ในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดร้อยเอ็ด". **วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553.

พระมหาวุฒิกร บัวทอง. "การใช้หลักธรรมอิทธิบาท 4 ในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ในกลุ่ม 7". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, 2552.

พัชราพร วีรสิทธิ์. "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบห้าประการของบุคลิกภาพและความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรคตามหลักอิทธิบาท 4 ของเจ้าหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานประกันสังคม". **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2546.

สมรภูมิ ขวัญคุ้ม. "ความพึงพอใจของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่มีต่อการจัดสวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย". **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, 2530.

สุริยะ วิริยะสวัสดิ์. "พฤติกรรมการให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์". **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2530.

เสกสันต์ บุญยะ. "การใช้อิทธิบาท 4 ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร โรงเรียนพระปริยัติธรรมขนาดเล็ก แผนกสามัญศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงใหม่ เขต 4". **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2549.

4) บทความในวารสาร

สุรชาติ ณ หนองคาย. "ศักยภาพของข้าราชการ", **วารสารดำรงราชานุภาพ**, ปีที่ 6 ฉบับที่ 18 (มกราคม-มีนาคม 2549) : 5.

5) เอกสารอื่น ๆ ที่ไม่ได้ตีพิมพ์

กุลโรจน์ อุ่นนวน. "พัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน พัฒนาการบริหารจัดการ มุ่งสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล สร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการของประชาชน อันนำไปสู่ความเป็น ชุมชนที่น่าอยู่ พลเมืองมีคุณภาพชีวิตที่ดี". สงขลา : องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะแต้ว อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา, 2548, (อัดสำเนา).

องค์การบริหารส่วนตำบลสวาย, "แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา (2551-2555)", สุรินทร์ : องค์การบริหารส่วนตำบลสวาย อำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์, 2551, (อัดสำเนา).

มนัสนันท์ เทพสาสน์กุล. "จริยธรรมและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ". สงขลา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง , 2547, (อัดสำเนา).

ส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, กรม. "คู่มือพนักงานส่วนตำบล". กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2542, (อัดสำเนา).

สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น. "คู่มือการฝึกอบรมบุคลากรท้องถิ่น". กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2548, (อัดสำเนา).

2. ภาษาอังกฤษ

Schermerhorn, Jr. et. al. Organization Behavior, 4th ed., New York : John Willey and Sons, 1991.

Steers, Richard M. The Motivation of Work. Administrative Science Quarterly 22, 1(1977) : 46-75.

Zaleznik. Democracy : Theory and practice. California : Wadsworth Publishing, 1958.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

๑) ดร. ประพิศ โบราณมูล

- ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่งานสารบรรณ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา กศ.ม. (สังคมศึกษา) ปร.ด. (วัฒนธรรมศาสตร์) มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

๒) อาจารย์เอี่ยม อามาตย์มุลตรี

- ตำแหน่ง อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา พ.ม. กศ.บ. (ภาษาไทย) กศ.ม. (การสอนภาษาไทย)

๓) นายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์

- ตำแหน่ง ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
- วุฒิการศึกษา ศศ.ม. มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๑๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร ดร.ประพิศ โบราณมูล

ด้วย พระธัชพล สิริภทฺโท/งามแพง นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การบริหารการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๕, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๑๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร อาจารย์เอี่ยม อามาตย์มุลตรี

ด้วย พระธัชพล สิริภทฺโท/งามแพง นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๑๒

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เจริญพร นายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์

ด้วย พระธัชพล สิริภทฺโท/งามแพง นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์จากท่านซึ่งเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือเพื่อการวิจัย

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

ได้รับเอกสารแล้ว

(นายโรจน์พงษ์ แก่นจันทร์)
ท้องถิ่นจังหวัดร้อยเอ็ด
18 ก.ค. 2555

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๔๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ศธ ๖๐๑๕/ว ๑๑๓

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตร้อยเอ็ด ถนนเลี่ยงเมือง
ตำบลดงลาน อำเภอเมือง
จังหวัดร้อยเอ็ด ๔๕๐๐๐

๑๑ พฤษภาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

เจริญพร นายกองค์การบริหารส่วนตำบล อำนาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ด้วย พระธัชพล สิริภทฺโท/งามแพง นักศึกษาสาขาวิชา รัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด" เพื่อเสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ศน.ม.)

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาได้เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลในหน่วยงานของท่าน ส่วน วัน เวลา นั้น นักศึกษาจะมาติดต่อประสานงานกับท่านโดยตรง

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดทราบ และวิทยาเขตร้อยเอ็ด หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขออนุโมทนาขอบคุณมา ณ โอกาสนี้.

ขอเจริญพร

(พระราชปริยัติวิมล)
รองอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
ปฏิบัติการแทนอธิการบดี

บัณฑิตวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด
โทร. ๐-๔๓๕๑-๘๓๖๔, ๐-๔๓๕๑-๖๐๗๖ ต่อ ๑๑๒
โทรสาร. ๐-๔๓๕๑-๕๖๑๘
http:// www.rec.mbu.ac.th

ภาคผนวก ง
เครื่องมือเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเรื่อง การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูง ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้และคำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงเจริญพรขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลส่วนตัวของท่าน

1. เพศ

[ ] ชาย

[ ] หญิง

2. อายุ

[ ] ต่ำกว่า 30 ปี

[ ] 31 – 50 ปี

[ ] 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

[ ] ต่ำกว่าปริญญาตรี

[ ] ปริญญาตรีหรือสูงกว่า

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบทางขวามือ ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ข้อ	ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน	ระดับการประยุกต์ใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ						
1	ท่านมีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					
2	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจเพียงใด (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)					
3	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ท่านก็ไม่ละความพยายาม (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เพียงใด					
4	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้แล้วเสร็จ โดยไม่ปล่อยให้คั่งค้างด้วยความเต็มใจ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เพียงใด					
5	ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					
6	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					

ข้อ	ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน	ระดับการประยุกต์ใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
7	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด					
8	ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)					
2) ด้านนโยบายและการบริหาร						
1	ท่านพอใจในนโยบายที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					
2	ท่านเห็นว่าการวางแผนงานสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและประชาชน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					
3	ท่านเห็นว่าการบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน(วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)					
4	ท่านเห็นว่าการปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพเพียงใด (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)					
5	ท่านเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงานจะทำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)					

ข้อ	ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน	ระดับการประยุกต์ใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
6	ท่านเห็นว่าการดำเนินนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปด้วยคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)					
7	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหาร ผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ความรู้ในการบริหารงานจนสำเร็จลุล่วง (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด					
8	ท่านเห็นว่าการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด					
3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา						
1	ท่านพอใจที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)					
2	ท่านยินดีช่วยเหลือและร่วมมือทำกิจกรรมของหน่วยงาน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด					
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมา เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)					

ข้อ	ประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงาน	ระดับการประยุกต์ใช้				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันทุกคนในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรขององค์กร การฝึกอบรม การออกคำสั่งแบ่งงานความรับผิดชอบ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)					
5	ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพียงใด (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)					
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด					
7	ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองเพียงใด (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)					
8	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความมีเหตุผล(วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) เพียงใด					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ

.....

.....

.....

2) ด้านนโยบายและการบริหาร

.....

.....

.....

3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ
ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตารางแสดง ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (t-test) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (α)

ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก
1.	3.75	13.	3.15
2.	1.79	14.	4.12
3.	2.86	15.	2.24
4.	2.35	16.	1.99
5.	2.81	17.	3.79
6.	3.64	18.	1.97
7.	2.86	19.	3.46
8.	3.44	20.	5.02
9.	2.17	21.	3.43
10.	1.80	22.	4.62
11.	6.25	23.	3.23
12.	3.28	24.	1.81

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ = .94

ภาคผนวก ฉ
แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

แบบประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาทในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบล อำเภออาจสามารถ จังหวัดร้อยเอ็ด

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC : Item-objective Congruence Index) มีเกณฑ์ ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามหรือข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่แน่ใจ

- 1 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นหรือข้อความนั้นว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ลำดับ	การประยุกต์ใช้	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
1	1) ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ท่านมีความยินดี และพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2	ท่านยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และตั้งใจเพียงใด (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3	แม้งานที่ท่านทำจะมีอุปสรรคต่าง ๆ ท่านก็ไม่ละความพยายาม (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
4	ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายแต่ละครั้งให้แล้วเสร็จ โดยไม่ปล่อยให้คั่งค้างด้วยความเต็มใจ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+1	+ 3	1
5	ท่านปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ในการที่จะให้งานประสบผลสำเร็จ (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
6	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า(จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ลำดับ	ความคาดหวัง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
7	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
8	ท่านคิดหาวิธีการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุดเสมอ (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
1	**2) ด้านนโยบายและการบริหาร** ท่านพอใจในนโยบายที่มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้ (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2	ท่านเห็นว่าการวางแผนงานสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรและประชาชน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3	ท่านเห็นว่าการบูรณาการแผนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
4	ท่านเห็นว่าการปรับกระบวนการบริหารโดยใช้เทคโนโลยี ช่วยให้การบริหารการจัดการให้มีประสิทธิภาพเพียงใด (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
5	ท่านเห็นว่าการส่งเสริมสนับสนุนและนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงานจะทำให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ลำดับ	ความคาดหวัง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
6	ท่านเห็นว่าการดำเนินนโยบายและบริหารงานให้เป็นไปด้วยคุณธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ทั้งภาครัฐและภาคประชาชน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
7	เมื่อมีปัญหา/อุปสรรคในการบริหารผู้บังคับบัญชาสามารถใช้ความรู้ในการบริหารงานจนสำเร็จลุล่วง (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณาไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด	0	+ 1	+ 1	+ 2	0.67
8	ท่านเห็นว่าการกำหนดภารกิจและการมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามนโยบายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร (วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ไตร่ตรองกลั่นกรอง) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
1	**3) ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา** ท่านพอใจที่ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
2	ท่านยินดีช่วยเหลือและร่วมมือทำกิจกรรมของหน่วยงาน (ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
3	ผู้บังคับบัญชามีการจัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับระเบียบและนโยบายที่กำหนดขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ลำดับ	ความคาดหวัง	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	รวม	ค่า IOC
4	ผู้บังคับบัญชาให้ความเท่าเทียมกันทุกคน ในการจัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรขององค์กร การฝึกอบรม การออกคำสั่งแบ่งงานความรับผิดชอบ (วิริยะ คือ ความพากเพียรในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
5	ท่านให้ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่ของเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเพียงใด (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
6	ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงาน (จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
7	ผู้บังคับบัญชาสนใจและเอาใจใส่ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมและเป็นกันเองเพียงใด (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น)	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1
8	ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความมีเหตุผล (วิมังสา คือ ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น) เพียงใด	+ 1	+ 1	+ 1	+ 3	1

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ/ฉายา/สกุล	:	พระธัชพล สิริภทฺโท (งามแพง)
วัน/เดือน/ปี เกิด	:	วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2519
ที่อยู่ปัจจุบัน	:	วัดสระแก้ว ตำบลในเมือง อำเภอเมืองร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
ประวัติการศึกษา		
พ.ศ.2552	:	ปริญญาตรีศาสนศาสตรบัณฑิต (อังกฤษ) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย