



การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

WORK PERFORMANCE OF ACCORDING TO *IDDHIPĀDA* PRINCIPLES OF
THE PERSONNEL OF MAHACHULALONGKORNRAJAVIDYALAYA UNIVERSITY

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



Work Performance According to *Iddhipāda* Principles of the Personnel
of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

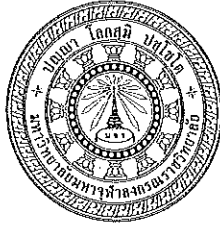
MR. Surachet Torram

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirements for the Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University

C.E. 2017

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการ

(รศ.ดร. สมาน งามสนิท)

กรรมการ

(ผศ.ดร. บุษกร วัฒนบุตร)

กรรมการ

(รศ.ดร. สุรินทร์ นิยมางกูร)

กรรมการ

(พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(ผศ.ดร. ธิติวดี หมั่นมี)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา, ผศ.ดร. ประธานกรรมการ

ผศ.ดร. ธิติวดี หมั่นมี

กรรมการ

ผู้วิจัย

(นายสรเชษฐ์ ตอรัมย์)

- ชื่อวิทยานิพนธ์** : การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ผู้วิจัย** : นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์
- ปริญญา** : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)
- คณะกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์**
- : พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ผศ.ดร. พธ.บ.(การบริหารรัฐกิจ)
ศศ.ม.(การจัดการการพัฒนาสังคม), รป.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)
 - : ผศ.ดร.ธิดาธิ หมั่นมี พธ.บ.(การสอนสังคม), พธ.ม.(ปรัชญา)
พธ.ด.(รัฐประศาสนศาสตร์)
- วันสำเร็จการศึกษา** : ๑๕ มีนาคม ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ ๑) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๕๓ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaires) มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง ๐.๘๐ - ๑.๐๐ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F – test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และ ๒) การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัย จำนวน ๗ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาเรียบเรียงเป็นรายชื่อ

ผลการวิจัยพบว่า

๑. การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$ = ๔.๓๔) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D. ๐.๖๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านฉันทะ ($\bar{x}$ = ๔.๕๐), ด้านวิริยะ ($\bar{x}$ = ๔.๓๘), ด้านจิตตะ ($\bar{x}$ = ๓.๔๘) และด้านวิมังสา ($\bar{x}$ = ๓.๔๒) ตามลำดับ

๒. การเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

๓. ปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้
 ๑) การไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ๒) การเดินทางมาทำงาน ๓) ขาดการทำงานเป็นทีม ๔) การทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร บางส่วนงานยังยึดติดระบบราชการ ๕) มีขั้นตอนทำงานมากเกินไป ๖) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีดังนี้ ๑) ต้องสร้างความเข้าใจในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ๒) ต้องเพิ่มรถรับส่งในการเดินทางมาทำงาน ๓) ต้องสร้างการทำงานเป็นทีม ๔) ต้องสร้างความเข้าใจการทำงานไม่ยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร ๕) ต้องลดขั้นตอนทำงาน ๖) ต้องสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้บุคลากร ๗) ต้องสร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของให้ชัดเจน ๘) ต้องส่งเสริมบุคลากรให้ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำในทางสร้างสรรค์ ๙) ต้องปลูกฝังอิทธิบาทธรรมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และต้องเพิ่มทักษะในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานและมุ่งการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัย

Thesis Topic: Work Performance According to Iddhipāda Principles of the Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Researcher :Mr. Surachet Torram

Degree :Master of Arts (Public Administration)

Thesis Advisors:

: Asst. Prof. Dr. Phrakhrusangharak Kiyattisak Kittipunyo, B.A. (Public Administration, M.A. (Social Development and Management), Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Thitiwut Munmee, B.A. (Teaching Social Science), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Public Administration)

Graduation Date :15 March C.E. 2018

Abstract

The purpose of this research are 1. To study the work performance according to the Four Iddhipāda principles of personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2. To compare the work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel classified by personal factors and 3. To study the problems and suggestions in work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel.

The researcher has used mixed method research 1) Quantitative research which includes 353 personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University as the samples. The research tools used for data collection were questionnaires with index consistency between 0.80 – 1.00 and the confidence value equal to 0.97. Data analysis by finding the frequency, percentage, average, standard deviation (S.D.), T-test, F-test and one way ANOVA. 2) Qualitative research the tools used for data collection including interview form by interviewing the 7 administrators of the university. Data analysis by analyzing the content and composing into each item.

The result of the research found that

1. Work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel was overall, at the highest level, at the average of ($\bar{X}$ = 4.34), standard deviation (S.D. 0.60). When considered into each item found that Chanda (intention) at ($\bar{X}$ = 4.50), Viriya (Effort) ($\bar{X}$ = 4.38), Citta (Consciousness) ($\bar{X}$ = 3.48) and Vīmaṃsā (Investigation) ($\bar{X}$ = 3.42), respectively.

2. The comparison of work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University having different gender, age and positions has performed their work according to the Four Iddhipāda principles with statistically significant difference at the level of 0.05 then the hypothesis of the research was accepted.

3. The problems in work performance of the personnel are as the following:
 1) not understanding the rules, regulations and announcements of the university 2) Commute to work. 3) lack of team work 4) Working is still attached to the person and documents, some are also to bureaucratic system. 5) There are too many steps for working process. 6) lack of motivation to work.

4. Suggestions for working performance of the personnel are as the following:
 1) build understanding toward rules, regulations and announcements of the university. 2) Increase more shuttle bus to commute to work. 3) Working by building team 4) Create understanding in work without being attached to person and documents. 5) Reduce steps in working process. 6) Creating motivation in work by increasing welfare in various things to personnel. 7) Establishing norms or rules of work clearly. 8) Promoting personnel dare to think, speak and doing in a creative way. 9) Must instill the Iddhipāda principles to the personnel of the central university and both the campuses and colleges, and increase working skills to encourage the personnel to be enthusiastic in performing work and achieving according to the objectives of the university's policies and plan.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ หนัมนี อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่กรุณาเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และท่านทั้งสองได้ให้คำชี้แนะด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้บริหารที่ได้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่กรุณาให้ความร่วมมือด้วยดีในการศึกษาวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้วางรากฐานทางการศึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความเรียบร้อย ความถูกต้อง และสมบูรณ์ด้วยดี

สุรเชษฐ์ ตอรัมย์

มีนาคม ๒๕๖๑

Thesis Topic: Work Performance According to Iddhipāda Principles of the Personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Researcher :Mr. Surachet Torram

Degree :Master of Arts (Public Administration)

Thesis Advisors:

: Asst. Prof. Dr. Phrakhrusangharak Kiyattisak Kittipunya, B.A. (Public Administration, M.A. (Social Development and Management), Ph.D. (Public Administration)

: Asst. Prof. Dr. Thitiwut Munmee, B.A. (Teaching Social Science), M.A. (Philosophy), Ph.D. (Public Administration)

Graduation Date :15 March C.E. 2018

Abstract

The purpose of this research are 1. To study the work performance according to the Four Iddhipāda principles of personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University, 2. To compare the work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel classified by personal factors and 3. To study the problems and suggestions in work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel.

The researcher has used mixed method research 1) Quantitative research which includes 353 personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University as the samples. The research tools used for data collection were questionnaires with index consistency between 0.80 – 1.00 and the confidence value equal to 0.97. Data analysis by finding the frequency, percentage, average, standard deviation (S.D.), T-test, F-test and one way ANOVA. 2) Qualitative research the tools used for data collection including interview form by interviewing the 7 administrators of the university. Data analysis by analyzing the content and composing into each item.

The result of the research found that

1. Work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel was overall, at the highest level, at the average of ($\bar{X}$ = 4.34), standard deviation (S.D. 0.60). When considered into each item found that Chanda (intention) at ($\bar{X}$ = 4.50), Viriya (Effort) ($\bar{X}$ = 4.38), Citta (Consciousness) ($\bar{X}$ = 3.48) and Vīmaṃsā (Investigation) ($\bar{X}$ = 3.42), respectively.

2. The comparison of work performance according to the Four Iddhipāda principles of the personnel of Mahachulalongkornrajavidyalaya University having different gender, age and positions has performed their work according to the Four Iddhipāda principles with statistically significant difference at the level of 0.05 then the hypothesis of the research was accepted.

3. The problems in work performance of the personnel are as the following:
 1) not understanding the rules, regulations and announcements of the university 2) Commute to work. 3) lack of team work 4) Working is still attached to the person and documents, some are also to bureaucratic system. 5) There are too many steps for working process. 6) lack of motivation to work.

4. Suggestions for working performance of the personnel are as the following:
 1) build understanding toward rules, regulations and announcements of the university. 2) Increase more shuttle bus to commute to work. 3) Working by building team 4) Create understanding in work without being attached to person and documents. 5) Reduce steps in working process. 6) Creating motivation in work by increasing welfare in various things to personnel. 7) Establishing norms or rules of work clearly. 8) Promoting personnel dare to think, speak and doing in a creative way. 9) Must instill the Iddhipāda principles to the personnel of the central university and both the campuses and colleges, and increase working skills to encourage the personnel to be enthusiastic in performing work and achieving according to the objectives of the university's policies and plan.

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จเรียบร้อยลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจากพระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญญา ผศ.ดร., อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และได้รับความกรุณาอย่างสูงจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธิดา วัฒนภูมิ หนัมนี อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ ที่กรุณาเป็นกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และท่านทั้งสองได้ให้คำชี้แนะด้วยดีมาตลอด ผู้วิจัยได้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องตามคำแนะนำของอาจารย์ จนสำเร็จเป็นรูปเล่มวิจัย จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงยิ่งไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบคุณคณาจารย์ทุกท่านที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบและแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูงสำหรับผู้บริหารที่ได้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ และขอขอบคุณคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่กรุณาให้ความร่วมมือด้วยดีในการศึกษาวิจัย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดามารดา คณาจารย์และผู้มีพระคุณทั้งหลายที่ได้วางรากฐานทางการศึกษาและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยด้วยดีตลอดมา จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วย ความเรียบร้อย ความถูกต้อง และสมบูรณ์ด้วยดี

สุรเชษฐ์ ตอรัมย์

มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญภาพ	(๙)
สารบัญแผนภูมิ	(๑๐)
 บทที่ ๑ บทนำ	 ๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๒
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๓
๑.๔ ขอบเขตของการวิจัย	๓
๑.๕ สมมติฐานในการวิจัย	๔
๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๕
 บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	 ๖
๒.๑ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	๖
๒.๒ หลักอิทธิบาท ๔ และแนวคิดเกี่ยวกับอิทธิบาทธรรม	๒๐
๒.๓ รายงานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	๓๑
๒.๔ ข้อมูลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร มจร	๔๐ ๔๔
๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๔๕
 บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	 ๔๖
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๔๖
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	๔๙
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๒
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๓

บทที่ ๔ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	๕๔
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	๕๔
๔.๒ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๕๖
๔.๓ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม	๖๒
๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๖๘
๔.๕ ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข	๗๓
๔.๖ สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย	๗๕
 บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	 ๗๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๗๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๘๐
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๘๖
 บรรณานุกรม	 ๘๘
ภาคผนวก	๙๓
ภาคผนวก ก แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๙๓
ภาคผนวก ข ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)	๑๐๓
ภาคผนวก ค ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try Out)	๑๐๕
ภาคผนวก ง รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๐๘
ภาคผนวก จ หนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ และ ภาพประกอบกิจกรรมการสัมภาษณ์	๑๑๐ ๑๓๐
ภาคผนวก ฉ ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกิจ อำนาจหน้าที่	๑๓๔
 ประวัติผู้วิจัย	 ๑๕๗

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทย ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น เมื่อ พ.ศ. ๒๔๓๐ ตั้งอยู่ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ กรุงเทพมหานคร และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๔๓๒ ต่อมาเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๔๓๙ ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ทรงมีพระราชประสงค์ให้ใช้เป็น สถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับบรรพชิตและคฤหัสถ์^๑

ต่อมามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ดำเนินการจัดการศึกษาโดยเปิดสอน ในระดับปริญญาตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๔๙๐ และได้เปิดสอนมาโดยลำดับและ เมื่อ ปี พ.ศ. ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรด กระหม่อมให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย กำหนดเป็นมหาวิทยาลัย ในกำกับของรัฐบาลมีฐานะเป็นนิติบุคคล และผลจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลทำให้ มหาวิทยาลัยมีอิสระในการบริหารงานด้านการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาโครงสร้างและระบบการ บริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ^๒

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยภายหลังจากมีพระราชบัญญัติรับรอง และมีการแบ่งส่วนงานแล้ว ก็ได้มีการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรสายอาจารย์ และสายปฏิบัติการ ปัจจุบันมีบุคลากรทั้งสายอาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว ส่วนกลางเกินห้า ร้อยรูป/คน การทำงานในมหาวิทยาลัยบางครั้งก็ล่าช้า บางครั้งก็มีปัญหา บางครั้งก็มีอุปสรรค นานาประการ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านธุรการ งานการเงิน การวัสดุครุภัณฑ์ มักจะมีปัญหาในการปฏิบัติ ทุกปี ผู้วิจัยเห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยคือผู้ขับเคลื่อนให้งานของ มหาวิทยาลัยลื่นไหล รวดเร็ว และประสบผลสำเร็จ บุคลากรมีส่วนช่วยให้งานทุกอย่างสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดี

ในทางพระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นหนทางสู่ความสำเร็จ จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร

^๑ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด, ๒๕๕๓), หน้า ๗๘.

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙), (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๕.

ดังนี้ อธิปไตย (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ภิภุในธรรมวินัยนี้ ๑) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วย ฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์) ๒) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์) ๓) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์) ๔) เจริญอธิปไตยที่ประกอบด้วยวิมิงสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมิงสาและความเพียรสร้างสรรค์)

พระพุทธศาสนามีหลักธรรมที่เป็นทางสู่ความสำเร็จ อันเป็นหลักธรรมคุณธรรม ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานอย่างมหาศาล อันสามารถที่จะทำงานนั้นบังเกิดสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ ที่เรียกว่า อธิปไตยธรรม คือ ทางไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมให้ถึงความสำเร็จในการทำงานช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้นให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นบรรลุจุดหมาย และสนใจในสิ่งที่ตนกระทำอยู่ หรืองานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานด้วยใจรัก วิริยะ คือความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ทอดทิ้ง ซึ่งแสดงออกด้วยความเพียร พยายามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกไม่ทอดทิ้ง และมีความกล้าที่จะทำงานนั้น ถ้าเห็นอะไรที่เป็นอุปสรรคหรืองานที่มาอยู่ข้างหน้าแล้วจะต้องเอาชนะทำให้สำเร็จ ทำงานให้เป็นที่ยกย่องและพยายามเพื่อให้สำเร็จ จิตตะ คือ ความตั้งใจ หรือเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำซึ่งแสดงออกมาด้วยความเอาใจใส่ จดจ่อ ตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง ไม่ปล่อยให้ความคิดฟุ้งซ่าน วิมิงสา คือ ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาหาเหตุผลในสิ่งที่ทำด้วยความพินิจพิเคราะห์ มีการวางแผนและวัดผลงานที่เสมอ^๓

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, โดยนำหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา คือ อธิปไตยธรรมมาเป็นกรอบวัดคุณภาพดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้เกิดเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรต่อไป

๑.๒ วัดวัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอธิปไตยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอธิปไตยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักอธิปไตยธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^๓ ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๕๖ - ๕๗.

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ศึกษาเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลมีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ ศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีอะไรบ้าง

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการปฏิบัติงาน วิริยะ ความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ จิตตะ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และวิมังสา การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลและการวางแผนในการปฏิบัติงาน

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบ แบบสอบถาม ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน,

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๖๓๒ รูป / คน ประกอบด้วย

- ๑) บุคลากรสายเจ้าหน้าที่ จำนวน ๓๑๑ รูป / คน
- ๒) บุคลากรสายลูกจ้าง จำนวน ๓๒๑ รูป/ คน

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๔.๕ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ รวมระยะเวลา ๑ ปี ๑๐ เดือน

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานในการวิจัย ดังนี้

๑.๕.๑ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีสถานภาพต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๕.๖ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกัน

๑.๖ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

บุคลากร หมายถึง เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

อิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักธรรมอิทธิบาท ๔ เป็นหลักคำสอนในพระพุทธศาสนา

ฉันทะ หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิริยะ หมายถึง ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงานของบุคลากร

จิตตะ หมายถึง ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิมังสา หมายถึง ความใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๗ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑.๗.๑ ทราบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๒ ได้ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๓ ทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะสามารถนำไปเป็นข้อมูล เพื่อปรับปรุง พัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าเอกสาร ตำรา สื่อสิ่งพิมพ์ ถึงแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและหลักอิทธิบาทธรรม เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๒ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๒ หลักอิทธิบาทและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๑ ความหมายหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๓ ประโยชน์ของอิทธิบาทธรรม

๒.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔ กรอบแนวคิดในการวิจัย

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๑.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ศึกษาจากเอกสารงานวิชาการ และตำรา งานวิจัย ซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าหน่วยงาน ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานจะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่ที่จะทำให้ภารกิจทั้งหมดบรรลุผลสำเร็จอย่างสมบูรณ์โดยจะต้องรับผิดชอบต่อผลงานที่ตนควบคุมบังคับบัญชาถึงแม้งานนั้นจะมีได้กระทำด้วยตนเองก็ตาม^๑

ประสิทธิภาพขององค์การจะดีหรือไม่เพียงใดขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การ และลักษณะพฤติกรรมปทัสถาน ในองค์การ (Organization Norm) จะเป็นอย่างไรย่อมขึ้นอยู่กับอิทธิพลทำงานความประพฤติปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยงาน^๒

^๑บัญชา แก้วเกตุทอง, **ผู้นำการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เรือนแก้ว, ๒๕๒๓), หน้า ๑๒๒.

^๒ไพบุลย์ ช่างเรียน และสมปราชญ์ จอมเทศ, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร: แพร่วิทยา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

การปฏิบัติจะมีหัวหน้างานซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ระดับสูงและผู้ใต้บังคับบัญชาและต่อผลงานเป็นส่วนรวม ดังนั้น คุณภาพและลักษณะของหัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับคุณภาพขององค์กร รวมทั้งมีผลสะท้อนต่อผลงาน และวิธีปฏิบัติงานขององค์กรเป็นอันมาก^๓

แรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการนี้เป็นผลของทำงานสภาพกาย (Physical Condition) และสภาพของสังคมที่ บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ส่วนความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ ๓ ประการคือความสามารถทางสมอง ประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม^๔

หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะต้องรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาและข้อที่สำคัญที่สุดคือจะต้องให้งานที่รับผิดชอบบรรลุผลตรงตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงานทั้งนี้ ในการทำงานของมนุษย์ (Job Performance) ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญสองประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) ^๕

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่อิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) และ ลักษณะของบุคคล (Individual Attributes) ประกอบด้วย

๑) ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นตัวแปรที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม สถานที่อยู่อาศัยขนาดของครอบครัวตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดีทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ความสามารถและหรือลักษณะทางจิตวิทยา

๒) ความรู้ความสามารถ (Competency Characteristics) นับว่าเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสิ่งแวดล้อมได้บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขาสามารถคาดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้น ความรู้ความสามารถแบ่งได้ ๒ ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

๓) ลักษณะทางจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้น และมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรมลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้เช่น ทศนคติการรับรู้ความต้องการและบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ความสำคัญของ

^๓เสถียร เหลืองอร่าม, **การจัดองค์การและการปฏิบัติงาน**, (กรุงเทพมหานคร : แพร่ พินา, ๒๕๑๙), หน้า ๗๓.

^๔เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, **พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๒), หน้า ๑๓๑-๑๓๒.

^๕อรุณ รักธรรม, **หลักมนุษยสัมพันธ์และการบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๒๗), หน้า ๒๘๐.

คุณลักษณะของบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์น (Schermer horn) เน้นว่า คุณลักษณะของบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงานเพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ และความพยายามในการทำงาน (Work Effect) คุณลักษณะของบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้น ยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญและต้องมีก็คือความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจในระดับสูงจะทำงานอย่างจริงจังแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

๔) การสนับสนุนจากองค์กร (Organization Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคล จำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรที่ปฏิบัติอยู่บุคคลผู้ที่มีลักษณะตรงกับความต้องการงาน และได้รับการจูงใจในระดับสูง อาจจะไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่า ข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situational Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

จากแนวคิดดังกล่าว จะพบว่าพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Performance) น่าจะมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องหลายประการด้วยกัน ดังนั้น สามารถจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ ด้านดังต่อไปนี้

๑. ปัจจัยด้านลักษณะประชากรเศรษฐกิจ สังคม

(๑) เพศ ความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห้แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะสมยอมหรือจำนนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิงเพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชายนอกจากนี้ความแตกต่างทางเพศทำให้ความสนใจด้านงานแตกต่างกันและเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย

(๒) อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างกันย่อมมีความต้องการแตกต่างกันเช่น กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปีจะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปี ขึ้นไป”^๖ และอายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมี

^๖สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาผู้สูงอายุ: ความเป็นจริงและการคาดการณ์ในสังคมไทย, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๒๙.

ประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยจากการศึกษาดังกล่าวอาจสรุปได้ว่าอายุเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่^๗

(๓) สถานภาพด้านครอบครัว ครอบครัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคลที่แต่งงานแล้วสถานะเศรษฐกิจของครอบครัวรวมทั้งนิสัยของคู่ครองจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลนั้น บุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จในการครองชีวิตคู่มีปัญหาเกี่ยวกับบุตรจะทำให้เป็นผู้มีอารมณ์หงุดหงิดง่ายและนำอารมณ์หงุดหงิดนั้นมาใช้ในที่ทำงาน สถานภาพสมรสมีผลในการจำแนกผลปฏิบัติงาน ผู้ที่มีสถานภาพโสดทำงานได้ดีกว่าผู้ที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ พนักงานที่ไม่มีพันธะทางครอบครัวจะสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวกว่าผู้ที่มีครอบครัวแล้ว^๘

(๔) ระดับการศึกษา การศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดล้อมได้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย การศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีจากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่าวุฒิการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งจะส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในองค์กร

(๕) ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยผู้ที่มีฐานะเศรษฐกิจดีจะมีเวลาสำหรับการทำงานและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจไม่ดี จากข้อมูลดังกล่าวพอที่จะสรุปได้ว่า ฐานะทางเศรษฐกิจเป็นตัวแปรอีกตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานในองค์กร^๙

๒. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร

๑) การสนับสนุนจากผู้บริหาร ผู้บริหารถือเป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังร่วมของบุคคลในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงเป็นเสมือนหลักชัยในการดำเนินงานโดยเฉพาะต่อผู้ปฏิบัติและต่อผลงานขององค์กร ซึ่งมีภาระหน้าที่คือ เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ เป็นที่จะช่วยเสริมสร้างให้ปริมาณคุณภาพของงานได้รับผลสูงสุดเป็นผู้สอนแนะนำการทำงานให้ผู้ปฏิบัติเป็นผู้ติดต่อประสานงานในองค์กร เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ และเป็นผู้สั่งงานและควบคุมงาน การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนคำนึงถึงการจัดหางบประมาณและวัสดุอุปกรณ์เพิ่มเติม การสนับสนุนด้านกำลังคนอันน่าจะส่งผลต่อความสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น^{๑๐}

^๗ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, จิตวิทยาการบริหารบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : สหมิตรออฟเซต, ๒๕๓๕), หน้า ๙๒.

^๘วันเพ็ญ ตั้งสะสม, อิทธิพลของสถานภาพส่วนบุคคล ความสามารถในการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำ ที่มีต่อการจำแนกผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของหัวสถานีอนามัย, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๓๕), หน้า ๑๑๘.

^๙ไพเราะ ไตรถลานั้นท์, พัฒนาความคิด พัฒนาค้น พัฒนาคุณภาพชีวิตจังหวัดฉะเชิงเทรา, (ฉะเชิงเทรา: สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๓.

^{๑๐}สมพงษ์ เกษมสิน, การบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๑๗), หน้า ๒๑๑.

๒) การได้รับการสนับสนุนงบประมาณเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งต่อการบริหารเพื่อเป็นค่าจ้างแก่กำลังคนที่มีความรู้ความสามารถ และยังเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดซื้ออุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการดำเนินงานของหน่วยงานเปรียบเสมือนน้ำมันหล่อลื่นที่ช่วยให้กลไกอื่นๆ ในระบบบริหารมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น ซึ่งส่วนใหญ่แหล่งที่มาของหน่วยงานราชการมาจากงบประมาณแผ่นดินนอกจากนี้อาจเป็นเงินรายได้เงินช่วยเหลือจากต่างประเทศและเงินบริจาคการศึกษา การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณ อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ยิ่งขึ้น^{๑๑}

๓) การได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ วัสดุอุปกรณ์ นับว่าเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อการบริหารเพื่อให้เป็นไปตามแผนและบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เนื่องจากการดำเนินงานทุกประเภทถึงแม้จะมีคนและเงินพร้อมแต่ถ้าขาดวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ก็ไม่สามารถดำเนินไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้ การศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่จึงต้องคำนึงถึงการได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อันน่าจะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

๔) การมีส่วนร่วมของบุคลากรในฝ่าย “การมีส่วนร่วม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะเช่น อแลสแตร์ที. ไวท์ได้ให้คำจำกัดความว่า การมีส่วนร่วมประกอบด้วย ๓ มิติด้วยกัน คือมิติที่หนึ่งคือการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่า อะไรควรทำและทำอย่างไรมิติที่สองคือ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาการลงมือปฏิบัติการตามที่ได้ตัดสินใจมิติที่สาม คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งปันผลประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินงานและยังได้เพิ่มสาระสำคัญของการมีส่วนร่วม

๓. ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน

๑) อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งความสามารถในการปฏิบัติงานของมนุษย์มาจากสิ่งสำคัญ คือความสามารถทำงานสนองประสบการณ์การศึกษาและการอบรม การมีประสบการณ์ได้ก็ตามยอมทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ดี แต่จำนวนปี ที่เคยทำงานมาไม่ได้เป็นเครื่องประกันว่าคนที่ทำงานนานกว่า จะมีประสบการณ์มากกว่าคนที่ทำงานน้อยกว่า ทั้งนี้เพราะแต่ละวันที่ทำงานย่อมมีประสบการณ์ต่างกันประสบการณ์จากสิ่งทีพบเห็นที่แตกต่างกันมีผลต่อการใช้เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ และคนที่มีความสามารถในการทำงานเป็นเวลานานย่อมได้เปรียบในด้านความชำนาญงาน

๒) การฝึกอบรมและการศึกษาการอบรม ถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลและเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการและวิธีปฏิบัติที่ถูกต้องทันสมัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นการสร้างเสริมคุณวุฒิและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้เข้าใจในบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องคอยปฏิบัติ^{๑๒} ทั้งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้าใจชัดเจนถึงบทบาทของตนเอง และงานต่างๆ ที่ต้องปฏิบัติการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะ

^{๑๑}ทองหล่อ เดชไทย, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารสาธารณสุขทั่วไป มหาวิทยาลัยสุโขทัย-ธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ชวนพิมพ์, ๒๕๒๘), หน้า ๑๘-๑๙.

^{๑๒}อุทัย หิรัญโต, การปกครองท้องถิ่น, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๑๕.

สิ่งแวดล้อมได้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษต่ำ^{๑๓}

จากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง วิธีการดำเนินงานตามระบบหรือขั้นตอน ตามคุณสมบัติ ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานที่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติ ในกรณีของงานที่มีเงื่อนไขเวลาเป็นตัวกำหนดจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จก่อนกำหนดเวลาและมีประสิทธิภาพ ทั้งงานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

หลักการทํางานให้มีประสิทธิภาพในหนังสือ “The Twelve Principles of Efficiency” ซึ่งได้รับการยกย่อง กล่าวถึงกันมากในหลัก ๑๒ ประการ ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีสาระสำคัญดังนี้

- ๑) ทำความเข้าใจและกำหนดแนวคิดในการทำงานให้กระจ่างแจ้ง
- ๒) ใช้หลักสามัญในการพิจารณาความน่าจะเป็นไปได้ของงาน
- ๓) คำปรึกษาแนะนำต้องสมบูรณ์และถูกต้อง
- ๔) ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
- ๕) ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
- ๖) การทํางานต้องเชื่อถือได้ มีความฉับพลัน มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ

(Record) เป็นหลักฐาน

- ๗) งานควรมีลักษณะแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง
- ๘) งานสำเร็จทันเวลา
- ๙) ผลงานได้มาตรฐาน
- ๑๐) การดำเนินงานสามารถยึดเป็นมาตรฐานได้
- ๑๑) กำหนดมาตรฐานที่สามารถใช้เป็นเครื่องมือในการฝึกสอนได้
- ๑๒) ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี^{๑๔}

ประสิทธิภาพในเชิงธุรกิจเกี่ยวกับการทํางานของเครื่องจักร โดยพิจารณาว่างานใดที่มีประสิทธิภาพสูงที่สุดนั้น ดูได้จากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเท่ากับผลผลิตด้วยปัจจัยนำเข้า แต่หากเป็นระบบการทำงานของภาครัฐ ต้องนำความพึงพอใจของประชาชนผู้มาขอรับบริการรวมอยู่ด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ดังนี้

องค์กรภาคเอกชน	$E = (O - I)$
----------------	---------------

องค์กรภาครัฐ	$E = (O - I) + S$
--------------	-------------------

^{๑๓}สุรชาติ ฅ นนงคาย, “ศักยภาพของข้าราชการ”, วารสารดำรงราชานุภาพ, ปีที่ ๖ ฉบับที่ ๑๘, (มกราคม-มีนาคม ๒๕๔๙) : หน้า ๕.

^{๑๔}Emerson, Harington, The Twelve Principles of Efficiency, (New York : The Engineering Magazine, 1931), P.30.

E = Efficiency	ประสิทธิภาพในการทำงาน
O = Output	ผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา
I = Input	ปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป
S = Satisfaction	ความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา ^{๑๕}

กรอบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนพื้นฐานของทฤษฎีทั้งสามด้าน เช่น จากแนวคิดกระบวนการรื้อปรับกระบวนการทำงานธุรกิจ หรือที่เรียกว่า reengineering นั้น เป็นการมุ่งเน้นให้พนักงานทุกคนต้องลดต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น (ทฤษฎีเศรษฐศาสตร์) ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็นให้น้อยลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพการทำงานมากยิ่งขึ้น (ทฤษฎีระบบ) รวมถึงการนำหลักการทางจิตวิทยาเข้ามาใช้ในช่วงการทำ Reengineering (ทฤษฎีจิตวิทยา)^{๑๖}

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติตามนั้นด้วย ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการ ดังนี้ $E = (O - I) + S$, $E = E = \text{Efficiency}$ คือ ประสิทธิภาพของงาน $O = \text{Output}$ คือผลผลิตหรือผลงานที่ได้รับออกมา $I = \text{Input}$ คือปัจจัยนำเข้าหรือทรัพยากรทางการบริหารทั่วไป และ $S = \text{Satisfaction}$ คือความพึงพอใจในผลงานที่ออกมา^{๑๗}

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ หมายถึง การเปรียบเทียบทรัพยากรที่ใช้ไปกับผลที่ได้จากการทำงาน ว่าดีขึ้นอย่างไร แค่นั้น ในขณะที่กำลังทำงานตามเป้าหมายขององค์กรโดยคำนึงถึงต้นทุนต่อน้อยที่สุด ใช้เวลาน้อยที่สุด แต่ผลสำเร็จของงานคุ้มค่ามากที่สุด

๒.๑.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารปรากฏว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยขอสรุป ทฤษฎีและแนวคิดดังนี้

การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของคนเรา ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สิ่งที่เราเรียกว่า หน้าที่ หรืออาชีพนั้น ถ้าถือตามหลักของธรรมชาติ หรือว่าถือเอาธรรมเป็นหลักสำหรับมองก็อาจกล่าวได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพนั่นเองเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่เราจะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงก็ดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งซึ่งเป็นหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปด้วยดีเสียก่อน การที่เราคนหนึ่งๆ ทำหน้าที่ซึ่งเป็นหน้าที่โดยตรงของตน เช่น อาชีพ ให้ลุล่วงไปด้วยดี ไม่มีมลทินต่างพร้อย นั้นแหละ ย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจของคนเรานี้ว่า หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่า

^{๑๕} A. Simon, Herbert, **Administrative Behavior**, (New York : McMillan, 1960), p. 180 – 181.

^{๑๖} M. Hammer & J. Champy, **Reengineering the Corporation : a manifesto for business revolution**, (London : Nicholas Brealey, 1994), P. 135.

^{๑๗} John D. Millet, J.D., **Management in the public service**, (New York : McMillan, 19600), P. 4.

เราไม่ได้ทำอะไรจริงๆ จังๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น^{๑๘}

การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนี้ ความจริงก็เป็นเรื่องที่มีชื่อแบบสมัยใหม่ ถ้าจะจับเข้ากับหลักธรรมะ ก็ยังไม่ชัด คำว่า “ประสิทธิภาพ” นี้แปลว่าอะไรดี คำว่า ประสิทธิภาพ ก็หาตัวศัพท์ในภาษาบาลีได้อยู่ แต่ก็ไม่ใช้เป็นคำแบบดั้งเดิมที่ใช้ คือ เอรูปศัพท์มาประกอบกัน คำว่า สติธิ ก็แปลว่า ความสำเร็จ ถ้าเติม ‘ป’ เข้าไปข้างหน้าก็เป็น ‘ปสิทธิ’ แปลว่าความสำเร็จทั่ว แล้วก็มีความหรือภาวะเข้าไป ภาวะแห่งความสำเร็จทั่วหรือภาวะที่ทำให้สำเร็จผลอย่างใดอะไรทำนองนี้ แต่นี่ก็เป็น การพูดเชื่อมโยงไปทางภาษาบาลีนิดหน่อยเท่านั้นเอง ความเป็นจริงความหมายต่างๆ ไปก็เข้าใจกันอยู่ แล้วอย่างที่ได้กล่าวมาแล้วว่าเรื่องที่พูดต่อไปนี้เป็น เรื่องประสิทธิภาพในการทำงาน จึงอยากจะโยง เรื่องประสิทธิภาพนี้ไปถึงพระพุทธเจ้า พูดถึงประสิทธิภาพการทำงานของพระพุทธเจ้า เพราะตอนนี้ จะพูดถึงธรรมะของพระองค์ที่ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานก็ต้องแสดงให้เห็นว่าพระพุทธเจ้านั้น ทรงมีประสิทธิภาพในการทำงานมาก ชีวิตของพระองค์เป็นตัวอย่างของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อพระองค์มีประสิทธิภาพในการทำงานแล้ว คำสั่งสอนของพระองค์ที่ว่า จะช่วยให้มีประสิทธิภาพในการทำงานนั้น จึงจะน่าเชื่อถือจริงเพราะฉะนั้น จะเริ่มด้วยข้อความที่แสดงว่า พระพุทธเจ้าทรงมีประสิทธิภาพในการทำงาน ในแง่ที่เป็นประวัติของพระองค์เองอย่างไรก่อน หรือว่า พระพุทธเจ้าตรัสไว้เกี่ยวกับผลสำเร็จแห่งงานของพระองค์อย่างไร^{๑๙}

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความสุขในที่สุด ซึ่งการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคมนอกจากนั้นการพัฒนาตนเองกับการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานยังมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดอีกด้วย กล่าวคือ ประการแรก ก่อนที่คนจะเข้าสู่งานในองค์การหนึ่งๆ นั้น บุคคลนั้นต้องมีความรู้ความสามารถมีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการนั้นต้องการ ซึ่งบุคคลจะต้องมีคุณสมบัติตามที่องค์กรกำหนดนั้นก็ต้องมีการพัฒนาตนเองหรือได้รับการพัฒนาจากสถาบันต่างๆ จนมีความสามารถเพียงพอที่จะเข้าสู่งาน และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประการที่สอง เมื่อบุคคลเข้าสู่งานแล้ว ก็เป็นหน้าที่ขององค์การที่จะต้องพัฒนาบุคคลให้มีประสิทธิภาพ (ความสามารถ) ในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อประสิทธิผลขององค์การ จึงกล่าวได้ว่าการพัฒนาตนเองเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจะก่อให้เกิดประสิทธิผลขององค์การในที่สุดนั่นเอง^{๒๐}

^{๑๘}พุทธทาสภิกขุ แห่งสวนโมกขพลาราม, **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙), หน้า ๒๓๗ – ๒๓๘.

^{๑๙}พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตฺโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภาและสถาบันสื่อธรรม จัดพิมพ์เผยแพร่เนื่องในวโรกาสขึ้นปีใหม่พุทธศักราช ๒๕๔๖), หน้า ๑.

^{๒๐}กันตยา เพิ่มผล, **การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๑), หน้า ๖ – ๗.

การทำงานที่ประหยัดได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพ คุ่มค่ากับการใช้ทรัพยากรในด้าน การเงิน คน อุปกรณ์ และเวลา ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่สามารถสร้างให้เกิดขึ้นได้ และสามารถวัดได้โดยในทางปฏิบัติจะวัดประสิทธิภาพจากปัจจัยนำเข้า กระบวนการ หรือผลผลิตที่ ออกมา โดยวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างประกอบกัน ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงสามารถมองได้ ในแง่มุมต่างๆ ดังนี้

๑) ประสิทธิภาพในแง่มุมของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

๒) ประสิทธิภาพในแง่มุมของกระบวนการการบริหาร (Process) เช่นการทำงานที่ถูกที่ ได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคนิคที่สะดวกสบายกว่าเดิม

๓) ประสิทธิภาพในแง่มุมของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลา ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ต่องาน และบริการ เป็นที่น่าพอใจของลูกค้า^{๒๑}

การปฏิบัติงานในองค์การหรือหน่วยงานต่างๆ นอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงาน แล้ว ยังต้องมีการแบ่งสับปันส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือ ผู้นำหน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกัน ในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิด ต่างหน้าที่ ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือหน่วยงานนั้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำ มีความสนใจ มี ทักษะ มีทัศนคติและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป^{๒๒}

การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่างๆ ศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการ และทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของ ทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน^{๒๓}

การปฏิบัติงานของแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งสติปัญญา สมรรถภาพทำงานร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดทางพันธุกรรมจากยีนในโครโมโซม และด้าน สิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไป และทำ ให้ประสบผลสำเร็จแตกต่างกัน^{๒๔}

การปฏิบัติงาน เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกต ไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายใน และแสดงออกมาภายนอก^{๒๕}

^{๒๑}สำนักงานข้าราชการพลเรือน, อ่างใน ธวัชชัย พานิชโยทัย, การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๓๘, (กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๑), หน้า ๓๒.

^{๒๒}กิตติพันธ์ รุจิกรกุล, พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์, ๒๕๒๙), หน้า ๕๘.

^{๒๓}นพพงษ์ บุญจิตราดุล, หลักการบริหารการศึกษา, (กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙), หน้า ๑๑๕-๑๑๖.

^{๒๔}ชม ภูมิภาค, การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย, ๒๕๒๖), หน้า ๑๐.

^{๒๕}สมจิตต์ สุพรรณทัศน์, เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา, หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, (กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗), หน้า ๙๗.

การเล่นเกม เป็นกลุ่มสมาชิกทำงานร่วมกันในกลุ่มเล็กๆ ในการพิจารณาสถานการณ์และผลที่ได้รับ องค์ประกอบสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย

- ๑) มีความสนใจในงานที่กระทำ
- ๒) มีทักษะและความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานนั้น
- ๓) รู้สึกผูกพันกับสิ่งที่กระทำอยู่
- ๔) ได้รับความรู้สึกพอใจจากงานที่กระทำ
- ๕) มีความเข้าใจเพียงพอว่าตนต้องทำอะไรและอย่างไร
- ๖) มีเวลาพอที่จะทำงานนั้นให้เสร็จ
- ๗) วางแผนอย่างพอเพียงว่าอะไรจำเป็นต้องทำ
- ๘) จัดเวลาอย่างเหมาะสมและพอใจ
- ๙) สามารถมองเห็นกระบวนการในการทำงาน
- ๑๐) พึงคนอื่นด้วยความตั้งใจ
- ๑๑) แสดงความคิดเห็นส่วนตัว และข้อเสนอแนะ
- ๑๒) ใช้จินตนาการและความคิดริเริ่มของตน
- ๑๓) ทำอะไรด้วยความถูกต้องแม่นยำและระมัดระวัง
- ๑๔) ให้ความร่วมมือ และเข้ากับคนอื่นได้ดี
- ๑๕) ให้รางวัลแก่ตนเอง^{๒๖}

ลำดับขั้นตอนความต้องการบุคคล แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสน ต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกิน มีชีวิต มีอาหาร มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม มีที่พักอาศัย และมีารักขायามป่วยไข้ และความต้องการสูงขึ้นมาอีกชนิดหนึ่ง เพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจน ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานทำพออยู่พอกินอีกด้วย トラบใดที่ความต้องการลำดับที่ ๑ และลำดับที่ ๒ นี้ยังไม่ได้เพียงพอ ความต้องการสูงขึ้นไปกว่านี้จนถึงทำเพื่ออุดมการณ์ที่ยากที่เขาจะกระทำ แต่มิใช่เขาไม่ต้องการ แม้เขาจะคิดต้องการ เขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ ๒ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง มีชีวิตไม่ขัดสนมากนัก มีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน ความต้องการลำดับที่ ๑ และ ๒ ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความรัก หมายถึง มีคนมาเคารพมาชอบ มาศรัทธาว่าตนเป็นคนดี เป็นคนมีเกียรติ ต้องการความนับหน้าถือตา ความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ ๓ คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดี อยู่ในระดับสูง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ ในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเองและคนใกล้ชิด กลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรม เขาก็จะแสดงอำนาจ อิทธิพล ไปในทางงานชั่ว หาผลประโยชน์ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรม ถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาก็จะมีความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง

^{๒๖} วชิร ฐวธธรรม และคณะ, ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน, (กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖), หน้า ๒๗๗-๒๗๘.

ต้องการการยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งก็ไม่สมเกียรติยศชื่อเสียง แต่ทำงานด้วยอุดมการณ์ เช่น เสียสละทำงานเพื่อส่วนรวมสร้างสรรค์งานที่ตนเองรัก เพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อร่วมโลก ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตาอย่างไม่จำกัด เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่าง เข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตามอุดมการณ์ของตนมากที่สุด^{๒๗}

๒.๑.๑.๓ ทฤษฎีการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าและรวบรวมเอกสารทางวิชาการ นำมาสรุปแนวคิดและทฤษฎี ได้ดังนี้

๑) ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่

แนวคิดทฤษฎี กล่าวว่า สังคมเป็นองค์กรที่มีความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แต่จะเปลี่ยนช้าหรือเร็วเพียงไรย่อมขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่างๆ หลายประการอาทิภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์สภาพของสื่อสารที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมตลอดจนความสัมพันธ์ภาพต่างๆ ที่มีปรากฏในสังคมทุกสังคมอื่นๆ เช่น กิจกรรมทางด้านครอบครัว ญาติพี่น้อง ด้านการศึกษาอนามัย เศรษฐกิจ การเมืองการปกครอง ความเชื่อ ศาสนา และอื่นๆ ซึ่งภายในสังคมนั้นมีการทำหน้าที่ต่างๆ อย่างเป็นระบบเพื่อความดำรงอยู่ของแต่ละสังคม ในการนี้ส่วนย่อยต่างๆ หรือระบบย่อยเพื่อให้สอดคล้องกันไปกับการทำหน้าที่ของระบบย่อยอื่นๆ อันเป็นผลให้สังคมดำรงอยู่ได้เปรียบประดุจดังระบบร่างกายของมนุษย์ซึ่งประกอบด้วยระบบย่อยต่างๆ เช่น หัวใจ หูตา จมูกแขน ขาเท้า เป็นต้น ซึ่งแต่ละส่วนก็ทำหน้าที่ตามความถนัดเฉพาะของตนเองและต้องประสานกันกับการทำหน้าที่ของส่วนอื่นๆ ด้วย เพื่อความอยู่รอดของระบบใหญ่คือมนุษย์แต่ละคนภายในสังคมจะปฏิบัติงานต่อเนื่องประสานสัมพันธ์กันเพื่อมุ่งไปสู่ความมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือความอยู่รอดซึ่งความสามารถที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงลงภาวะต่างๆ ภายในสังคมให้เหมาะสมกับกาลเวลาที่ผ่านไป^{๒๘}

ดังข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ หมายถึง ทฤษฎีที่กล่าวถึงความเปลี่ยนแปลงซึ่งจะเร็วหรือช้า นั้น จะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ ดังนี้ ภูมิหลังทางวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติความกดดันทางด้านประชากร การติดต่อกับสังคมและวัฒนธรรมอื่นๆ ความจำเป็นในการดำรงอยู่ของสมาชิกและสังคมโดยจุดมุ่งหมายสุดท้ายของแต่ละสังคม คือความอยู่รอด

๒) ทฤษฎีความขัดแย้ง

แนวคิดของทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า สังคมเป็นระบบย่อยหรือส่วนย่อยเหล่านี้จะมีบทบาทหน้าที่ในตัวของมันเองแต่ว่า บทบาทหน้าที่ของระบบย่อยเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องสมดุลกันและไม่ต้องพึ่งกันระบบย่อยหรือส่วนย่อยไม่ค่อยเท่าเทียมกัน ไม่เสมอภาคกันมีทั้งกลุ่มที่อ่อนแอกว่าเชื่อในเรื่อง

^{๒๗} บัญชา เกียรติพันธ์, มนุษย์กับความต้องการ, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๙๐-๙๓.

^{๒๘} สนิท สมักรการ, การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมกับการพัฒนาทางสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๓๕), หน้า ๒๙-๓๐.

สมดุลการปรับตัวเข้าหากันแต่สำนักความขัดแย้งไม่เชื่อการได้สมดุลเป็นเรื่องบังเอิญเป็นเพียงช่วงภาวะหนึ่งหรือขณะหนึ่งเท่านั้น ไม่ใช่ถาวรโดยให้เหตุผลว่าเมื่อสังคมมนุษย์เป็นสังคมที่จัดตั้งขึ้นมา พัฒนาการของสังคมของมนุษย์ที่แล้งมาไม่ได้สมดุล หมายความว่าต้องมีระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรือชนชั้นหนึ่งอยู่เหนืออีกระบบย่อยหรือสังคมย่อยหรืออีกชนชั้นหนึ่ง เมื่อเกิดความไม่สมดุลผลไม่เท่าเทียมกันจะเกิดภาวะครอบงำและถูกครอบงำ สิ่งที่มาจะทำให้เกิดการได้เปรียบและเสียเปรียบกันอยู่ ในระบบสังคมปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกันจะมีการได้เปรียบและเสียเปรียบก็จะเกิดการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเมื่อมีการกดขี่เอารัดเอาเปรียบกันเกิดขึ้น ก็จะนำไปสู่ความขัดแย้งในระบบใดก็ตามหากได้มีการชุลมุนของความขัดแย้งให้สูง ก็จะทำให้เกิดการต่อสู้จากฝ่ายที่ถูกครอบงำแล้วผลของการต่อสู้ตัวเองจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางสังคมจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะมาจากความขัดแย้งภายในระบบนั่นเอง

ความขัดแย้งคือการต่อสู้ เป็นสาเหตุให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกยุคทุกสมัยของประวัติศาสตร์ในบางส่วนคาร์ล มาร์กซโต้แย้งว่าสาเหตุของการขัดแย้งทางชนชั้น มีผู้ทำลายและถูกทำลายจากผู้ซึ่งควบคุมวิธีการผลิตและอิทธิพลของแรงงานมีความจำเป็นในการผลิตอย่างแท้จริง แรงงานที่ทำลายสามารถกลายเป็นการปฏิวัติทางชนชั้นคนใดคนหนึ่งอาจจะทำกฎระเบียบใหม่ทางสังคมมาใช้แต่สามารถปรากฏขึ้นได้เฉพาะเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีเทคโนโลยีแบบใหม่เหมือนระบบโรงงานอุตสาหกรรมหรือระบบกิจการก่อสร้างทำให้ระบบชนชั้นที่เก่าแก่แล้วพังสลายไป (หมดยุค) เป็นที่ยอมรับกันว่าการปฏิวัติเรื่องการขัดแย้งทางชนชั้นไม่เคยปรากฏในสังคมแบบทุนนิยม ในขณะเดียวกันสามารถเห็นความขัดแย้งของแรงงานชาวโปแลนด์คงมีอยู่ในสังคม ซึ่งเรียกร้องให้มีการขับไล่แรงงานที่แสวงหาผลประโยชน์ ขณะที่เรามองไปรอบโลกที่มีการต่อสู้เราไม่สามารถจะช่วยเหลือได้นี้เท่ากับเป็นการพิสูจน์ทฤษฎี คาร์ล มาร์กซเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม^{๒๙}

ความขัดแย้งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมตลอดเวลาแต่การเปลี่ยนแปลงไม่จำเป็นเสมอไปที่จะต้องปฏิวัติจากข้อมูลเชิงวิชาการที่กล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า ทฤษฎีความขัดแย้ง หมายถึงการแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกันบางครั้งอาจรุนแรงจนถึงขั้นการต่อสู้ โดยมีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับความเป็นธรรม การแบ่งแยกชนชั้น แต่อย่างไรก็ตามความขัดแย้งก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งมองได้ทั้งการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นหรืออาจจะเป็นการปฏิวัตินั่นเอง^{๓๐}

๓) ทฤษฎีการแลกเปลี่ยน ได้อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมที่ต่างกับทฤษฎีอื่นๆ ดังนี้

(๑) ในสถานการณ์ใดๆ ที่ถูกกำหนดขึ้นระบบหรือองค์กรใดๆ จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งจะเป็นผลจากการที่ได้รับรางวัลมากที่สุดและการลงโทษน้อยที่สุด

(๒) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำสำหรับพฤติกรรมซึ่งพิสูจน์แล้วว่าได้รับรางวัลในอดีต

^{๒๙} สุพิศ วงธรรมพันทา, มนุษย์กับสังคม, (กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, ๒๕๔๓), หน้า ๒๑๔.

^{๓๐} สมศักดิ์ ศรีสันติสุข, สังคมวิทยาชุมชน : หลักการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติงานชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๘๐-๘๑.

(๓) บุคคลในระดับสังคมจะกระทำซ้ำสำหรับพฤติกรรมในสถานการณ์ซึ่งคล้ายคลึงกันที่พฤติกรรมได้รับรางวัล

(๔) การเสนอสิ่งเร้าที่เกิดขึ้นในอดีตเกี่ยวกับรางวัลจะเป็นที่ยอมรับในสังคม

(๕) การกระทำซ้ำของพฤติกรรมจะเกิดขึ้นเพียงเท่าที่เขายังคงได้รับรางวัลอยู่

(๖) บุคคลในระดับสังคมจะแสดงอารมณ์ออกมาถ้าพฤติกรรมซึ่งครั้งก่อนได้รับรางวัลหรือไม่ทำเมื่อพฤติกรรมในอดีตไม่เคยได้รับรางวัล

(๗) บุคคลยิ่งจะแสดงพฤติกรรมที่ได้รับรางวัลจากการแสดงพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจงแต่กลับน้อยลง เมื่อพฤติกรรมไม่ได้รับรางวัลและยังทำให้บุคคลแสวงหาการแสดงพฤติกรรมอื่น

จากรางวัล หรือการลงโทษ ความพอใจ ความไม่พอใจ ความชอบความไม่ชอบ อันเป็นการแลกเปลี่ยนระหว่างกันตลอดจนการได้รับการพิจารณาจากการที่ได้รับความพอใจสูงสุด(ถ้าไร) เมื่อได้ทำไปแล้ว (การลงทุน) และคิดว่าการกระทำหรือการตอบแทนจากผู้อื่นทำให้ผู้กระทำมีความพอใจอย่างมากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนเป็นทฤษฎีที่อธิบายการจัดระเบียบทางสังคมในรูปของการแลกเปลี่ยนการกระทำต่อกัน โดยพิจารณาจากรางวัลความพอใจ หรือการไม่ติดต่อหรือติดต่อน้อยเมื่อการกระทำนั้นทำไปแล้วได้รับการลงโทษ หรือมีความไม่พอใจเกิดขึ้นการจัดระเบียบเกิดจากปฏิกริยาที่มีต่อกัน ความคาดหวังจากบุคคลอื่นที่ตนกระทำต่อมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของตน^{๓๑}

๔) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยนักจิตวิทยาทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ชาวอังกฤษชื่อว่า มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์เพื่อที่จะอธิบายพฤติกรรมของคนในองค์กร โดยมาสโลว์ ได้แบ่งความต้องการของคนออกเป็น ๕ ระดับ คือ (๑) ความเป็นจริงของตนเอง (๒) เกียรติยศชื่อเสียง (๓) การยอมรับทางสังคม (๔) ความปลอดภัยและ (๕) ความต้องการทางกายภาพโดยสามารถอธิบายให้เห็นภาพชัดเจน

๕) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom) วรูม (Vroom) การที่จะเลือกหรือตัดสินใจกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้น มีสาเหตุหรือแรงจูงใจโดยอาศัยเหตุผลหรือปัจจัยหลายๆ อย่างประกอบกัน มิได้เกิดจากปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียวโดยที่บุคคลนั้นจะต้องมีความคาดหวัง ต่อไปนี้ (๑) ผลตอบแทนที่ได้รับ (๒) ความพอใจและความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ (๓) ผลตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น (๔) โอกาสที่จะได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวังและ (๕) ทฤษฎีการบริหารแบบมีส่วนร่วม

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการชาวตะวันตกให้แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจะขอยกมาแสดงไว้ดังต่อไปนี้

มาสโลว์ (Maslow) ได้กล่าวถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจที่ มาสโลว์ ได้เสนอไว้ สารสำคัญของทฤษฎีนี้เน้นเรื่องความต้องการของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนนั้นมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา อย่างไม่สิ้นสุด และเป็นความต้องการที่เป็นกลุ่มเป็นชุดที่มีการจัดลำดับไว้เป็นลำดับขั้น ความต้องการระดับขั้นที่ต่ำที่สุดต่างๆ ประกอบด้วย

ขั้นที่ ๑ ความต้องการพื้นฐานทำงานกายภาพ

^{๓๑}เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๖.

- ขั้นที่ ๒ ความต้องการในความปลอดภัยและความมั่นคง
 ขั้นที่ ๓ ความต้องการในทางานสังคม
 ขั้นที่ ๔ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและเป็นที่ยอมรับ
 ขั้นที่ ๕ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุด^{๓๒}

ทฤษฎี ๒ องค์ประกอบ หรืออาจเรียกว่า ทฤษฎี ๒ ปัจจัย Herzberg ได้ตั้งข้อสมมติฐานว่า มีองค์ประกอบ ๒ ประเภท ที่มีผลต่อการจูงใจในการทำงานด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

๑) องค์ประกอบภายนอก (Extrinsic factor) ได้แก่

- ค่าจ้างหรือเงินเดือน
- เงื่อนไขของการทำงาน
- ความมั่นคงของงาน
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

กลุ่มปัจจัยดังกล่าวข้างต้นเป็นกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความไม่พอใจในงาน เรียกว่า ปัจจัยอนามัย (Hygienic factor) หมายถึง การป้องกันความไม่พอใจ ส่งผลให้องค์กรดำเนินไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

๒) องค์ประกอบภายใน ได้แก่

- ความสำเร็จ
- ความเป็นที่ยอมรับ และความรัก
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ความก้าวหน้าส่วนตัว
- ความรับผิดชอบ^{๓๓}

ทฤษฎีการเสมอภาค โดยมีรากเหง้ามาจากทฤษฎีความไม่สอดคล้องของประชาชน (Cognitive Dissonance Theory) และทฤษฎีแลกเปลี่ยน (Exchange Theory) ทฤษฎีเสมอภาคนี้กล่าวว่า คือการทู่แท้ในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นเรื่องของความเสมอภาค หรือความไม่เสมอภาค ซึ่งบุคคลรับรู้ในสถานการณ์ของการทำงานหนึ่งๆ ความเสมอภาคจะมีอยู่ก็ต่อเมื่อบุคคลรับรู้สัดส่วนของผลตอบแทนที่ตนได้จากองค์การกับสิ่งที่เขาทุ่มเทให้กับองค์กร เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับสัดส่วนของผลตอบแทนที่มีผู้อื่นได้จากองค์กรกับสิ่งที่ผู้อื่นทุ่มเทให้องค์กรนั้นเท่ากัน^{๓๔}

ปัจจัยด้านความต้องการเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจมากหรือน้อย ส่งผลให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ องค์ประกอบที่มีปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่

^{๓๒}A.M. Maslow, *Eupsychian Management*, (Home Wood, Illinois : Richard D, Irwin and the Dorsey Press, 1965), P. 15.

^{๓๓}F. Herzberg, *Work and the Nature of Man*, (New York : The World Publishing Co., 1966) P. 6 .

^{๓๔}J.S. Adams, *Towaed an understanding of inequity*, (Journal of Abnormal & Social Psychology, November 1963), p. 117 – 118.

- ๑) การปกครองบังคับบัญชา
- ๒) เงินเดือน
- ๓) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา
- ๔) ความสำเร็จในการทำงาน
- ๕) การยอมรับทำงานสังคม
- ๖) ลักษณะงาน
- ๗) ความรับผิดชอบ
- ๘) โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน^{๓๕}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานใดๆ จะทำให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์นั้น จะต้องทำด้วยใจรัก ไม่ใช่ทำแบบไม่เต็มใจ เพราะถ้าทำด้วยใจรักแล้วย่อมมีใจตั้งมั่น มีความรอบคอบเนื่องจากทำมาจากความต้องการของตนเอง ซึ่งจะผิดกับการทำงาน เพราะมีเหตุอื่นมาบังคับให้ทำ โดยเฉพาะทำให้มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องเพิ่มความมุ่งมั่นเอาใจใส่เป็นพิเศษอีกด้วย เพราะการปฏิบัติงาน หมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่

๒.๒ หลักอิทธิบาทธรรม และแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

๒.๒.๑ ความหมายหลักอิทธิบาทธรรม

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังกุตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท (คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ)

ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

- ๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)
- ๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)
- ๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)
- ๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๓๖}

^{๓๕}V. Gilmer, B. Haller and Other, *Industrial Psychology*, (New York : McGraw Hill, 1967), P. 80.

^{๓๖}ที.ป. (ไทย) ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง คือ

- ๑) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ เอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่ว่างธุระ
- ๔) วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุผล^{๓๗}

จากอิทธิบาทสูตร ดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้

อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน เลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง)^{๓๘}

อิทธิบาท แปลว่า บาทฐานแห่งความสำเร็จ หมายถึง สิ่งซึ่งมีคุณธรรม เครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใด ต้องทำตนให้สมบูรณ์ ด้วยสิ่งที่เรียกว่า อิทธิบาท ซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ ประการ คือ

- ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น
- ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น
- ๓) จิตตะ ความเอาใจฝึกฝนในเหตุผลของสิ่งนั้น
- ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น

ธรรม ๔ อย่างนี้ ย่อมเนื่องกัน แต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน

ฉันทะ คือ ความพอใจ ในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุด ที่มนุษย์เราควรจะได้ ข้อนี้เป็นกำลังใจอันแรก ที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ

วิริยะ คือ ความพากเพียร หมายถึง การกระทำที่ติดต่อไม่ขาดตอน เป็นระยะยาว จนประสบผลสำเร็จนี้มีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง

จิตตะ หมายถึง ความไม่ทอดทิ้ง สิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัด อยู่ในใจเสมอ คำนี้รวมความหมายของคำว่าสมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่

วิมังสา หมายถึงความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลา คำนี้รวมความหมายของคำว่า ปัญญาไว้อย่างเต็มที่^{๓๙}

จากอิทธิบาทสูตรดังกล่าว มีผู้อธิบายความหมายของอิทธิบาท ๔ ไว้อย่างสนใจ ดังนี้

^{๓๗} อภ. วิภังค. (ไทย) ๓๕/๒๙๒.

^{๓๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

^{๓๙} พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

อิทธิบาท ๔ หมายถึงธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จมี ๔ ประการ คือ ฉันทะวิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสา คือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่าพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔^{๔๐}

อิทธิบาท ๔ คือ บทของพระธรรมเช่นว่าจะมีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอนี้เรียกว่าเขามีอิทธิบาททั้ง ๔ ประการนั้นอยู่โดยไม่รู้สีกตัว^{๔๑}

อิทธิบาท คือ ทำงานจะไปสู่ความสำเร็จ ๔ ประการคือ ๑) ฉันทะความพอใจ ๒) วิริยะความเพียร ๓) จิตตะความเอาใจใส่ ๔) วิมังสา ไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้าการคิดการทำก็ก้าวหน้าต่อไปเพราะเรารักสิ่งนั้นถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปได้^{๔๒}

อิทธิบาท ๔ คือใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียร มีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด คือพรหมวิหาร ๔ต้องมีทั้งเมตตา กรุณา ให้ความช่วยเหลือสั่งสอนผู้น้อยให้เรียนรู้ที่จะอยู่ได้ด้วยตนเองมีมุทิตา ปลอ่ยกให้เขาเติบโตได้ไม่เข้าการแทรกแซงและอุเบกขา รู้จักความพอดีปล่อยวางฝึกจิตให้พอเพียงในสิ่งที่มันเป็นนี่คือหลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตและบริหารงานได้อย่างที่ประเสริฐและบริสุทธิ์^{๔๓}

อิทธิบาท ๔ คือคุณธรรมที่จะนำผู้ประพฤติปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จในสิ่งที่ตนประสงค์ซึ่งต้องไม่เหลือวิสัยคือสิ่งที่ตนประสงค์นั้นต้องอยู่ในวิสัยที่อาจใช้ความเพียรพยายามทำให้เกิดขึ้นได้มิใช่เป็นความเพ้อฝันที่ไม่มีโอกาสประสบความสำเร็จคุณธรรมกลุ่มนี้เรียกว่าอิทธิบาท๔^{๔๔}

อิทธิบาท ๔ ในปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนา-ช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต เมื่อวันที่ ๑๑ กันยายน ๒๕๒๐ คือ “อิทธิบาทนี้แปลว่าคุณธรรมที่จะทำให้ เกิดความสำเร็จถ้าพูดภาษาง่ายๆ ก็ว่าบันไดแห่งความสำเร็จถ้าเราเดินไปตามบันไดนี้แล้วจะก้าวไปสู่ความสำเร็จเคยมีคนถามพระพุทธรูปเจ้าว่า ที่พระองค์ได้ตรัสรู้ธรรมนี้เพราะอะไร พระองค์ก็บอกว่าเพราะเรามีอิทธิบาท ๔ ประการ สมบูรณ์

^{๔๐}พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^{๔๑}พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาสภิกขุ), การงานที่เป็นสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา , ๒๕๔๙), หน้า ๓๐.

^{๔๒}พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ), พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), หน้า ๑๕๐.

^{๔๓}พระธรรมโกศาจารย์(ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

^{๔๔}พระเทพดิลก (ระแบบ จิตฺตนาโณ), อธิบายหลักธรรมตามหมวดจากนวกวาท, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๘), หน้า ๑๖๖.

อิทธิบาท ๔ ประการสมบูรณ์เมื่อใดแล้วก็เกิดฤทธิ์ ทางใจเกิดอำนาจที่จะกระตุ้นเตือนเร่งเร้าให้มีความก้าวหน้าให้มีการปฏิบัติทัน่วงที่ไม่ชักช้าไม่เสียเวลา” ^{๔๕}

อิทธิบาท ๔ คือ หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำการงานหรือการอาชีพ ประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั่นเอง^{๔๖}

อิทธิบาท ๔ คือ คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จตามประสงค์หรือสิ่งประสงค์คนในโลกนี้ย่อมต้องการสิ่งที่ประสงค์แห่งชีวิตกันคนละหลายรูปแบบ แต่สิ่งประสงค์ที่คนต้องการตรงกันคือทรัพย์ยศ และผลงานทรัพย์เป็นสิ่งประสงค์ที่สำคัญยิ่งของชีวิตเพราะทรัพย์เป็นสิ่งอาศัยใช้สอยในการดำรงชีวิตประจำวัน ทรัพย์มีอยู่ ๒ ประการคือ ทรัพย์สิน ๑ ทรัพย์สมบัติ ๑ ทรัพย์สินคือเงินตราสำหรับใช้จ่ายซื้อขายแลกเปลี่ยนอาหารเครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัยและยารักษาโรคทรัพย์สมบัติ คือ บ้านเรือน ที่ดินที่นา ที่สวน เครื่องใช้ต่างๆ เป็นต้น^{๔๗}

อิทธิบาท ๔ เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรม ซึ่งมาจากคำว่าอุตสาหกรรม แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำเมื่อรวมกันแล้วได้คำว่า ประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๔๘}

อิทธิบาทแบ่งได้คืออิทธิแปลว่า ทำงานปฏิบัติรวมกันเข้าเป็นศัพท์เดียว อิทธิบาท แปลว่า ทำงานปฏิบัติเพื่อให้บังเกิดฤทธิ์ ฤทธิ์ของคนสามัญก็คือการทำงานให้สำเร็จสมประสงค์เพราะฉะนั้นอิทธิบาทจึงแปลว่าคุณเครื่องสำเร็จความประสงค์หรืออีกอย่างคือปฏิบัติทางความสำเร็จ^{๔๙}

อิทธิบาท ๔ คือคุณเครื่องให้บรรลุความสำเร็จ ๔ อย่างด้วยกัน ได้แก่ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ ๔) วิมังสา ใช้ปัญญาพิจารณาสอบสวนแล้วแสดงความต่างกันเพียงฝ่ายพระอริยธรรมเจริญโลกุตระตามประกอบด้วยอิทธิบาท^{๕๐}

^{๔๕}พระเทพวิสุทธิเมธี(ปัญญานันทภิกขุ), ปาฐกถาธรรม เรื่อง ภาวนาช่วยเสริม เพิ่มกำลังจิต, [Online],แหล่งสืบค้น: <http://www.panya.iirt.net/read/txt/20-11-12.TXT>.[๑๑ กันยายน ๒๕๕๖].

^{๔๖}พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคลโล), ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

^{๔๗}พระราชปัญญาทวี(สุบิน เขมโย), ประมวลบทพระธรรมเทศนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมศาสนา, ๒๕๒๘), หน้า ๒๖๐.

^{๔๘}พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรดร ภิรมโม), รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

^{๔๙}ปิ่น มุทุกันต์, แนวสอนธรรมะตามหลักสูตรนักธรรมตรี, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๒๒๖.

^{๕๐}สุชีพ ปุญญานุภาพ, พระไตรปิฎกสำหรับประชาชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙), หน้า ๖๗๖.

อิทธิบาท ๔ ว่าเป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ หมายถึง การรักงานของตนหรือชอบงานของตน ไม่ว่าจะเป็นงานในด้านใด อุปสรรคของฉันทะ คือ ความเบื่อหน่ายขาดความรักงาน หหมดกำลังใจท้อถอยแล้วทอดทิ้งงานกลายเป็นคนจับจด ทำอะไรไม่สำเร็จ การแก้ไขต้องสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นในใจ งานใดที่ไม่ชอบมาแต่ต้นก็พยายามศึกษาให้เข้าใจ และพิจารณาผลได้ผลเสียของงานนั้นๆ ฉันทะก็จะเกิดขึ้น ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องยิ่งสร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากเป็นทวีคูณ

๒) วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน การใช้ความเพียรมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประเภทของงาน วิริยะเกิดขึ้นตามระดับของฉันทะ ยิ่งมีฉันทะเพิ่มขึ้น วิริยะก็จะเพิ่มขึ้นตาม อุปสรรคของวิริยะ คือ ความเกียจคร้าน ไม่ยอมสู้กับอุปสรรคหรือเหตุการณ์สิ่งแวดล้อมแล้วเลิกไม่ทำงาน วิธีแก้ไขคือ สร้างฉันทะให้เกิดขึ้นมากๆ ฉันทะจะช่วยหนุนวิริยะให้กล้าแข็งขึ้น เช่น การคบเพื่อนที่ขยัน ละเว้นการมั่วสุมกับคนที่เกียจคร้าน

๓) จิตตะ หมายถึง การหมั่นตรวจตราดูแล ใฝ่ใจในงานของตนเสมอ อุปสรรคของจิตตะ คือ ไม่ใฝ่ใจ การวางธุระหรือทอดทิ้งงานที่กำลังกระทำ การแก้ไข คือ การศึกษางานที่กำลังกระทำอยู่นั้น ให้ชัดเจนแจ่มแจ้ง เพื่อจะได้ทราบว่าควรจะทำในเวลาใด ที่ไหน และมีอะไรบ้างที่ต้องทำ เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ ต้องศึกษาเวลารดน้ำ การให้ปุ๋ย การปราบศัตรูพืช เป็นต้น

๔) วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาประกอบการงาน ปัญญาได้แก่ วิชาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการงานที่กระทำ อุปสรรคของวิมังสา คือ ความโง่เขลา ขาดการแสวงหาความรู้ในงานที่กระทำ วิธีแก้ไข คือ ต้องแสวงหาความรู้ให้มาก ค้นคว้าหาวิธีที่จะทำงานให้ดีกว่าเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ถ้าเป็นงานใหญ่ก็ต้องจัดให้มีการระดมสติปัญญาของหมู่คณะเข้าช่วยเหลือ^{๕๑}

อิทธิบาท ๔ เป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นมโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ ได้แก่

๑) ฉันทะ คือ ความพอใจ ความต้องการที่กระทำ ใฝ่ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลยิ่งขึ้นไป

๒) วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นเพียร ทำงานด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ท้อถอย

๓) จิตตะ ความคิด คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเสื่อมถอยไป

๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อสงสัยหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นหาวิธีแก้ไขปรับปรุงให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล^{๕๒}

^{๕๑}ปรีชา ข้างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิศิษฐ์, หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนา สำหรับมัธยมศึกษาตอนต้น, ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓, (กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, ๒๕๓๓), หน้า ๓๑.

^{๕๒}สมพร เทพสิทธา, คุณธรรมและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร : สภาสังเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญของความหมายและความสำคัญหลักอิทธิบาท ๔ คือ หมายถึง คุณเครื่องที่นำไปสู่ความสำเร็จ ดังคำสอนทางพระพุทธศาสนาซึ่งเป็นแหล่งยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับผู้ที่ต้องการความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจ วิริยะ คือ ความพากเพียร จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ และวิมังสา คือ การไตร่ตรอง

๒.๒.๒ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม

หลักอิทธิบาทธรรม มีองค์ประกอบที่น่าสนใจ ดังที่ได้ให้คำจำกัดความไว้ ดังนี้

๑) ฉันทะ แปลว่า ความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำและพอใจใฝ่ รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำอยากใหสำเร็จอยากใหงานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุจุดหมาย วารักงานและรักจุดหมายของงานพูดให้ลึกลงไปทางธรรมว่าความรักความใฝ่ ใจปรารถนาต่อภาวะดีงามเต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นๆ ของงานนั้นอยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ดีงามนั้นเมื่อเห็นสิ่งนั้นหรืองานนั้นกำลังเดินหน้าไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเฝอ้อมใจครันสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุจุดหมายก็รับโสมนัสเป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขตถ้าสามารถปลูกเร้า ฉันทะ ให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงามความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้วคนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่สิ่งนั้นเมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุดให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้นไม่ห่วงพะวงกับสิ่งล่อเร้าหรือผลตอบแทนทั้งหลายจิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่มั่นคงในการดำเนินสู่จุดหมายเดินเรียบสม่ำเสมอไม่ช่นไม่ส่ายฉ่นทสมาธิ จึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้และพร้อมกับปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์ก็ย่อมเกิดควบคู่มาด้วย

๒) วิริยะ แปลว่า ความอดทน อดกลั้น บากบั่นก้าวไป ใจสู้ไม่ย่อท้อไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบากเมื่อคนรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึงถ้าวิริยะเกิดขึ้นแก่เขาแล้วแม้ได้ยนิว่าจุดหมายนั้นจะลุลึงได้ยากนักมีอุปสรรคมากหรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปี เท่านั้นเดือนเขาก็ไม่ทอดถอยกลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จคนที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุนเวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคงพุ่งตรงต่อจุดหมายสมาธิก็เกิดขึ้นได้เรียกว่าเป็นวิริยสมาธิพร้อมทั้งมีปธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เข้าประกอบคู่ไปด้วยกัน

๓) จิตตะ แปลว่า ความคิดจดจ่อ หรือเอาใจฝักใฝ่ ได้แก่ความมีจิตผูกพันจดจ่อเฝ้าคิดเรื่องนั้นใจอยู่กับงานนั้นไม่ปล่อยไม่ห่างไปไหนถ้าจิตตะเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรืองานอย่างใดอย่างหนึ่งคนผู้นั้นจะไม่สนใจไม่รับรู้เรื่องอื่นๆ ใครพูดอะไร ไม่สนใจแต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันทีบางที่จัดทำเรื่องนั้นงานนั้นชุลกง่วนอยู่ได้ทั้งวันทั้งคืนไม่เอาใจใส่ร่างกายการแต่งตัวอะไรเกิดขึ้นก็ไม่สนใจเรื่องอื่นเกิดขึ้นใกล้ๆ บางที่ก็ไม่รู้ทำจนลืมนวันลืมนคืนลืมนอนความมีใจฝักใฝ่เช่นนี้ย่อมทำให้สมาธิเกิดขึ้นจิตจะแน่วแน่มั่นคงในกิจที่ทำมีกำลัง มากเฉพาะสำหรับกิจนั้นเรียกว่าเป็นจิตตสมาธิพร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือความเพียรสร้างสรรค์ร่วมสนับสนุนไปด้วย

๔) วิมังสา แปลว่า ความสอบสวนไตร่ตรอง ได้แก่ การใช้ปัญญาพิจารณาหมั่นใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนเกินเลยบกพร่องหรือขัดข้องเป็นต้นในกิจที่ทำรู้จักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุงข้อนี้เป็นการใช้ปัญญาชักนำสมาธิซึ่งจะเห็นได้ไม่ยาก

คนมีวิมัสสาเป็นพวกชอบคิดค้นหาเหตุผลชอบสอบสวนทดลองเมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณาทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไรทำไมจึงเป็นอย่างนี้ผลนี้เกิดจากปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบเหล่านี้เท่านั้นลองเปลี่ยนองค์ประกอบนั้นแล้วไม่เกิดผลอย่างที่คาดหมาย เป็นเพราะอะไรจะแก้ไขที่จุดไหน ฯลฯ เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่แล่นดังไปกับเรื่องที่พิจารณาไม่ฟุ้งซ่านไม่วอกแวกและมีกำลังเรียกว่า วิมัสสาสมาธิซึ่งจะมีประธานสังขารคือความเพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วยเช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่นๆ^{๕๓}

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย

๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น คือเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความพอใจด้วยความรักในสิ่งนั้นทำสิ่งนั้นด้วยความเต็มใจไม่เบื่อหน่ายในกิจที่ทำ (เต็มใจ)

๒) วิริยะ ความเพียรประกอบสิ่งนั้น คือเมื่อทำสิ่งใดก็ทำด้วยความขยันหมั่นเพียรด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน ไม่ทอดทิ้งกิจที่ทำนั้น (แข็งใจ)

๓) จิตตะ ความเอาใจฝักใฝ่ ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ คือ เมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองทำด้วยปัญญารู้จักพิจารณาใคร่ครวญตรวจหาสาเหตุด้วยความรอบคอบ (เข้าถึง)

๔) วิมัสสา ความหมั่นตรึกตรองพิจารณาเหตุผลในสิ่งนั้นเมื่อทำสิ่งใดทำด้วยความรู้จักไตร่ตรองรู้จักพิจารณาใคร่ครวญรู้จักพิจารณาพิเคราะห์ทดลอง ทดสอบ (เข้าใจ)^{๕๔}

องค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ คือ ๑) ฉันทะความพอใจความยินดีหรือความเต็มใจที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ๒) วิริยะความพยายาม ความเพียรหรือความกล้าที่จะทุ่มเทชีวิตจิตใจให้การกระทำนั้นๆ โดยไม่มีความท้อแท้หรือเบื่อหน่าย ๓) จิตตะความสนใจเอาใจใส่หรือตั้งใจในการกระทำนั้นๆ อย่างจริงจังโดยไม่ใส่ใจถึงปัญหาอุปสรรคอันจะเป็นเหตุให้เสียกำลังใจ ๔) วิมัสสา การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจสอบข้อดีข้อเสียข้อบกพร่องตลอดจนปัญหาอุปสรรคและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลว่าผลที่ปรากฏนั้นมีสาเหตุมาจากอะไรไม่ใช่ขยันอย่างโง่^{๕๕}

อิทธิบาทหมายถึง หลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งกิจการนั้นๆ ที่เรียกว่า อิทธิบาท (ธรรมให้ถึงความสำเร็จ) ซึ่งมี ๔ ข้อ คือ ๑) ฉันทะ มีใจรัก คือ พอใจจะทำสิ่งนั้นและทำด้วยใจรักต้องการทำให้เป็นผลสำเร็จอย่างดกกิจการหรืองานที่ทำมีใช้สักว่าทำพอให้เสร็จๆ หรือเพียงเพราะอยากได้รางวัลหรือผลกำไร ๒) วิริยะ พากเพียรทำ คือ ขยันหมั่นประกอบหมั่นกระทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็งอดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้งไม่ทอดเลย ๓) จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิดไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยใช้ความคิดในเรื่องนั้นบ่อยๆ เสมอๆ และ ๔) วิมัสสา ใช้ปัญญาสอบสวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบ

^{๕๓}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), **พุทธธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๘๔๒ – ๘๔๔.

^{๕๔}พิฑูร มลิวัลย์, **แบบเรียนวิชาธรรมและนักธรรมชั้นตรี**, (กรุงเทพมหานคร : กรมการศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๑๙-๒๐.

^{๕๕}วีเชียร ขาบุตรบุณตริก, **พุทธศาสน์**, (กรุงเทพมหานคร : โอ. เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๓๕), หน้า ๑๒๖.

ข้อยิ่งหย่อนเกินเลย บกพร่องขัดข้อง ในสิ่งที่ทำนั้นโดยรู้จักทดลอง วางแผนวัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง^{๕๖}

จากข้อมูลที่กล่าวไว้สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม หมายถึง ส่วนประกอบของหลักธรรมมีด้วยกัน ๔ ประการได้แก่ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งจะอธิบายให้ทราบถึงกรอบการปฏิบัติตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ หากผู้ใดปฏิบัติตามองค์ประกอบของหลักอิทธิบาทธรรม ได้อย่างครบถ้วนก็ถือได้ว่าเป็นผู้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

๒.๒.๓ ประโยชน์ของอิทธิบาทธรรม

อิทธิบาทธรรม เป็นธรรมที่คอยผลักดันอุปสรรคต่อความสำเร็จและเป็นแรงเสริมกำลังใจที่คอยผลักดันการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้กล่าวถึงประโยชน์ของอิทธิบาทธรรม สรุปได้ดังนี้

๑) ประโยชน์ของฉันทะ คือ เป็นเข้าศึกกับความเบื่อหน่าย ทำให้ไม่เบื่องานไม่ท้อแท้มีกำลังใจต่อสู้ป้องกันสร้างสรรค์สิ่งที่ดีงาม ทำให้งานหนักกลายเป็นงานเบาที่ยากก็กลายเป็นง่ายถ้าขาดฉันทะ ทำให้ขาดกำลังใจ เบื่องาน ทอดทิ้งงาน กลายเป็นคนจับจดไม่ก้าวหน้า

๒) ประโยชน์ของวิริยะ คือ กำจัดความเกียจคร้าน ทำให้งานต่อเนื่อง ถ้าขาดวิริยะจะเป็นคนอ่อนแอ หนีที่ยากไปหาแต่ที่ง่าย ทำอะไรไม่สำเร็จขาดความก้าวหน้ามีแต่งานค้างกลายเป็นคนหย่อนสมรรถภาพ

๓) ประโยชน์ของจิตตะ คือ ทำให้ทราบความเป็นไปของงานอยู่เสมอ เมื่อมีปัญหาสามารถแก้ไขเหตุการณ์ได้ทันเวลาที่ถ้าขาดจิตตะงานอาจเสียหายได้โดยไม่รู้ตัวหรือรู้ตัวเมื่อสายเกินแก้ไขแล้ว

๔) ประโยชน์ของวิมังสา คือ ช่วยให้ทำงานไม่ผิดพลาดและทำให้มองเห็นลู่ทางที่จะทำงานให้ได้ผลดีถ้าขาดวิมังสาจะทำงานผิดๆ ถูกๆ เปลืองทุน เปลืองแรง เปลืองเวลาและทำให้โง่เขลา^{๕๗}

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าประโยชน์ของหลักอิทธิบาทธรรม หมายถึง การมีหลักธรรมไว้คอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิดความรัก ความพอใจความขยัน อดทน ความตั้งมั่นมีใจจดจ่อและความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติเป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในงานได้อย่างแม่นยำ หากปฏิบัติตามกรอบหลักอิทธิบาทธรรมได้ครบถ้วนก็ถือได้ว่าผลงานที่ได้รับนั้นประสบความสำเร็จ

^{๕๖}แสงอรุณ โปร่งธนะ, พุทธศาสน์, (กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายเอกสารตำรา สำนักส่งเสริมวิชาการ สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๓๙), หน้า ๒๒๘-๒๒๙.

^{๕๗}วิเชียร พากเพียร, “การสร้างแบบทดสอบวัดคุณธรรมด้านอิทธิบาท ๔ สำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ ๖”, ปริญญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ - ประสานมิตร, ๒๕๓๑), หน้า ๑๔๘-๑๕๐.

ฯลฯเพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียร เพื่อความดำรงอยู่ความไม่สับสน ความภักย์ยิ่งความไพบุลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้เรียกว่า ปธานสังขาร วิริยสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้นเข้าเป็นอันเดียวกันย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่า วิริยสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๐} ในบทเหล่านั้น วิริยะ เป็นไฉนการปราบความเพียรทางใจ ฯลฯ สัมมาวายามะอันใด นี้เรียกว่า วิริยะสมาธิเป็นไฉน

ความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความมั่นอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิต ความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบ สมาธิทริยสมาธิพละสัมมาสมาธิอันใดนี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปราบความเพียรทำงานใจ สัมมาวายามะอันใด นี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้วด้วยวิริยะ สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ด้วยเหตุนี้จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิริยสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๖๑}

๓. จิตตะ (การเอาใจฝึกฝน ในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับจิตตะที่เรียกว่า จิตตสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำจิตให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคตาแห่งจิต สมาธินี้ เรียกว่าจิตตสมาธิภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียร ประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว ฯลฯ เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ความไม่สับสน ความภักย์ยิ่ง ความไพบุลย์ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้ เรียกว่าปธานสังขารจิตตสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกัน ย่อมถึงซึ่งอันนั้นว่าจิตตสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้

ในบทเหล่านั้น จิต เป็นไฉนจิต มโน มานัส มโนวิญญานธาตุที่สมกันอันใด นี้เรียกว่า จิตสมาธิเป็นไฉนความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการปราบความเพียรทำงานใจ สัมมาวายามะอันใดนี้เรียกว่า ปธานสังขารภิกษุเป็นผู้เข้าไปถึงแล้ว ประกอบแล้วด้วยจิต สมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่าประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร ด้วยประการฉะนี้^{๖๒}

๔. วิมังสา (การพิจารณาใคร่ครวญหาเหตุผลในสิ่งนั้น) พระพุทธเจ้า ทรงตรัสถึงหลักอิทธิบาท ที่เกี่ยวกับวิมังสาที่เรียกว่า วิมังสาสมาธิปธานสังขาร ไว้ดังนี้ก็ภิกษุเจริญอิทธิบาทอันประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร เป็นอย่างไรถ้าภิกษุทำปัญญาให้เป็นอธิบดีแล้วจึงได้สมาธิได้เอกัคตาแห่งจิตสมาธินี้เรียกว่า วิมังสา สมาธิภิกษุนั้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม ปราบความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อป้องกันบาปอกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นมิให้เกิดขึ้น เพื่อละบาปอกุศล

^{๖๐} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๐๙/๒๙๕.

^{๖๑} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๐/๒๙๖.

^{๖๒} อภ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๓/๒๙๗.

ธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว เพื่อสร้างกุศลธรรมที่ยังไม่เกิดขึ้นให้เกิดขึ้น ทำฉันทะให้เกิด พยายาม บรรเทาความเพียรประคองจิตไว้ทำความเพียรเพื่อความดำรงอยู่ความไม่สาบสูญ ความภีรโยยงความไพบุลย์ ความเจริญ ความบริบูรณ์แห่งกุศลธรรมที่เกิดขึ้นแล้ว สภาวธรรมเหล่านี้เรียกว่าปธานสังขารวิมังสาสมาธิ และปธานสังขารดังกล่าวมานี้ประมวลย่อ ๒ อย่างนั้น เข้าเป็นอันเดียวกันยอมถึงซึ่งอันนั้นว่าวิมังสาสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๖๓}

ในบทเหล่านั้น วิมังสา เป็นไฉนปัญญาภิรยาที่รู้ชัด ความไม่หลงความวิจยธรรม สัมมาทิฐิอันใด นี้เรียกว่า วิมังสาสมาธิเป็นไฉนความตั้งอยู่แห่งจิต สัมมาสมาธิอันใด นี้เรียกว่า สมาธิปธานสังขาร เป็นไฉนการบรรเทาความเพียรทางใจ สัมมาวายามะ อันใด นี้เรียกว่าปธานสังขารภิกษุ เป็นผู้เข้าไปถึงแล้วประกอบแล้วด้วยวิมังสาสมาธิและปธานสังขารดังกล่าวมานี้ด้วยเหตุนี้ จึงเรียกว่า ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขารด้วยประการฉะนี้^{๖๔}

พระอรหันตสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงบัญญัติการเจริญหรือการปฏิบัติ อิทธิบาท ๔ ประการ คือเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร^{๖๕} หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรที่มุ่งมั่นเจริญอิทธิบาท ประกอบด้วย วิริยสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์เจริญอิทธิบาท ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ เจริญอิทธิบาทประกอบด้วย วิมังสาสมาธิปธานสังขาร หมายถึง สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์

เพราะฉะนั้น อิทธิบาท ๔ มีองค์ประกอบ ดังนี้ ฉันทะหมายถึง สร้างความพอใจในกุศล คือความประสงค์จะทำยิ่งขึ้น ความพึงพอใจ ความใคร่เพื่อจะทำความฉลาด ความพอใจในธรรม^{๖๖} ฉันทสมาธิ หมายถึง สมาธิที่เกิดจากฉันทะวิริยะ หมายถึงการบรรเทาความเพียรทางใจ^{๖๗} สัมมาวายามะจิตหมายถึง มโน มานัส มโนวิญญาณธาตุที่สมกันและปธานสังขาร หมายถึงความเพียรที่มุ่งมั่น (ปธาน) บรรเทาความเพียร ประคองจิต ความขะมักเขม้น^{๖๘} ความบากบั่นความตั้งหน้าความพยายามความอดสาเหความทนทาน ความเข้มแข็งความก้าวไปอย่างไม่ท้อถอยความไม่ทอดทิ้งธุระ ความประคับประคองธุระไว้ด้วยดีวิริยะ วิริยอินทรีย์วิริยะพละสัมมาวายามะวิมังสา หมายถึง ปัญญาภิรยาที่รู้ชัดความไม่หลงความวิจยธรรม สัมมาทิฐิสมาธิหมายถึงความตั้งอยู่แห่งจิต ความดำรงอยู่แห่งจิต ความไม่ส่ายไปแห่งจิตความไม่ฟุ้งซ่านแห่งจิต ภาวะที่จิตไม่ส่ายไป ความสงบสัมมาสมาธิ (สภาวะที่จิตมีอารมณ์เดียว)สัมมปปธาน ๔ คือ ปัจจัยสำคัญที่จะสร้างสรรค์ให้สัมฤทธิ์ ผลอันประกอบด้วย (๑) สังวรปธาน เพียรป้องกันหรือเพียรระวังอกุศลที่ยังไม่เกิดไม่ให้เกิด (๒) ปหานปธาน เพียรละหรือเพียรกำจัดอกุศลที่เกิดขึ้นให้ลดและหมดไป (๓) ภวานาปธาน เพียรเจริญ หรือ สร้างกุศลที่ยังไม่เกิดให้เกิด (๔) อนุรักขนาปธาน เพียรอนุรักษ์หรือเพียรรักษาและส่งเสริม

^{๖๓} อภิ.วิ.(ไทย) ๓๕/๕๑๕/๒๔๘.

^{๖๔} อภิ.วิ. (ไทย) ๓๕/๕๑๖/๒๔๘.

^{๖๕} ่อง.เอกก. (ไทย) ๑/๓๔๘/๔๔๕.

^{๖๖} ม.ม. (ไทย) ๑๒/๒๔๗/๑๗๗.

^{๖๗} ม.ม. (ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๔๒.

^{๖๘} ่อง.ปญจก. (ไทย) ๓/๖๗-๗๐/๓๓.

กุศลที่เกิดขึ้นแล้วให้อยู่ตลอดไป การเจริญสัมมปปธาน ๔ พระภิกษุในศาสนานี้จึงได้บรรลุที่สุดแห่ง อภิญญาและอภิญญาบารมีอยู่^{๖๙}

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่าหลักการและแนวคิดเกี่ยวกับหลักอิทธิบาท ๔ ในพระไตรปิฎก หมายถึง อิทธิบาท ๔ ตามคำสอนของพระพุทธเจ้าซึ่งมีมาตั้งแต่สมัยพุทธกาล เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในปัจจุบันให้เกิดประโยชน์ได้อย่างดีเยี่ยมโดยเฉพาะอย่างยิ่งในหลักของการทำงาน

๒.๓ รายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

๒.๓.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

จากการศึกษางานวิจัยปรากฏว่ามีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานหลายท่าน ดังนี้

วิชัย ทศพรทรงชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ : ศึกษาเฉพาะสาขารังสีกวิทยาวิจิตร ฝายรังสีกวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย” เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศึกษาปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพน้อย ปัจจัยที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน การได้รับโอกาสในการฝึกอบรม การมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมถึงบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในระดับสูง มีเพียงปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจในงานเพียงปัจจัยเดียว ที่ไม่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ^{๗๐}

อรดี สุทธศรี ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร เพื่อประเมินระดับประสิทธิภาพ และปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ คณะกรรมาธิการสามัญสภาผู้แทนราษฎร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร คือปัจจัยบุคลากร เทคโนโลยีงบประมาณ ภาระงาน และปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทางบวกมากที่สุด คือ ปัจจัยงบประมาณ รองลงมาคือปัจจัยแวดล้อมทางการเมือง และบุคลากรตามลำดับ^{๗๑}

ณองก์ แสงแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล” ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมทั้งสามด้าน ได้แก่ ประโยชน์สุขของประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่ามัชเลขคณิต รวม ๓.๒๑ ท่างด้านประสิทธิผลและความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ อยู่ในระดับปานกลาง มีมัชเลขคณิต รวม ๓.๑๑ และด้านการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ

^{๖๙}ม.ม.(ไทย) ๑๓/๒๔๗/๒๕๒.

^{๗๐}วิชัย ทศพรทรงชัย, “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขา รังสีกวิทยาวิจิตร ฝายรังสีกวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย”, *ภาคินพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการ บัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๗๑}อรดี สุทธศรี, “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร”, *ค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗), หน้า ก.

ปานกลาง มีค่ามัชฌิมคณิต รวม ๓.๑๘ เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยอายุ อาชีพ และระดับการศึกษาเป็นปัจจัยตัวแปรที่มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติ จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Anova) ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในฝ่ายโยธา สำนักงานเขต กรุงเทพมหานคร ส่วนปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส และรายได้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ เมื่อเปรียบเทียบกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของฝ่ายโยธา สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร^{๗๒}

ธานินทร์ สุทธิบุญขร ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)” ในฝ่ายการพนักงานโดยใช้วิธีการวิจัยแบบสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่ศึกษามีจำนวนทั้งสิ้น ๑๖๒ คน ซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

๑) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามความเห็นของพนักงานในฝ่ายการพนักงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

๒) พนักงานที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเศรษฐกิจและสังคมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๓) ความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่และด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ สามารถอธิบายความแปรผันในเรื่องความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานได้ค่อนข้างต่ำ คือ ร้อยละ ๒๘.๐๕^{๗๓}

กิตติภัส เฟื่องศรี ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี” ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อุปสรรคในการปฏิบัติงานและเสนอแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน ได้แก่ เพศ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ยกเว้น อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน สำหรับปัจจัยจุดใจที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีส่วนร่วมในการวางแผน ผลประโยชน์ตอบแทน และการเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ พัฒนาชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนของจังหวัดสระบุรีอยู่ในระดับดี จากการศึกษาได้ข้อเสนอแนะ จากการวิจัยว่า กรมการพัฒนาชุมชนต้อง

^{๗๒} ฌมอภ์ แสงแก้ว, “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร ตามหลักธรรมาภิบาล”, วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^{๗๓} ฌานินทร์ สุทธิบุญขร, “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”, ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓), หน้า ๑.

ให้ความสำคัญต่อการวางแผน และการจัดทรัพยากร เพื่อให้การปฏิบัติงานพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ควรมีการปรับปรุงแก้ไขกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนการทำงานให้มีความชัดเจน และคล่องตัวมากขึ้น และควรจัดให้มีกิจกรรม พบปะพูดคุยในกลุ่มของผู้ปฏิบัติงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพัน และเกิดความเข้าใจอันดีระหว่างกัน การปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น สามารถบรรลุไปยังเป้าหมายที่กรมการพัฒนาชุมชนได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและพัฒนาไปในทางที่ดี^{๗๔}

๒.๓.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม

จากการศึกษางานวิจัย พบว่า มีงานวิจัยที่เกี่ยวกับหลักอิทธิบาทธรรม หลายท่าน ดังนี้

บุคลากรมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ได้แก่ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ และด้านจิตตะ ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมาก สำหรับการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งที่ต่างกันมีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติโดยภาพรวมไม่แตกต่าง จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุและรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีการประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๑ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๗๕}

พยาบาลโรงพยาบาลมหาชัย ๒ ที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีการใช้หลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกันและมีอายุแตกต่างกัน แต่การใช้หลักวิมังสาในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕^{๗๖}

บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาท ๔ ในมหาวิทยาลัยนี้ เพราะมีความสนใจทำงานและต้องทำงานให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง และปัจจัยอื่นๆ ประกอบคือ ต้องการไปดูงานวิชาการใหม่ๆ และการประเมินตนเอง ด้านการนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงานนั้น บุคลากรได้นำหลักธรรมนี้มาใช้มากที่สุด เช่น พอใจในการปฏิบัติงานและพอใจในภาระงาน (ฉันทะ) การไปทำงานทุกวันเพื่อให้งานสำเร็จตามความมุ่งหมาย และการพยายามทำงานเพิ่มขึ้นทุกวัน (วิริยะ) การพัฒนาตนเองให้เข้ากับงานการไม่คิดเปลี่ยนหน้าที่ การทำงานด้วยความตั้งใจมั่น การไปทำงาน

^{๗๔}กิตติภัส เฟื่องศรี, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”, **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๕), หน้า ก.

^{๗๕}ชาตรี แนวจำปา, “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”, **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑.

^{๗๖}ณัฐณี เลิศเรืองเจริญ ได้วิจัยเรื่อง “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”, **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการรัฐศาสตรการปกครอง)**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ก.

และกลับจากที่ทำงานตรงเวลา (จิตตะ) นอกจากนั้น ต้องทบทวนงานก่อนทำงานและไตร่ตรองที่ทำแล้วทุกครั้ง การคิดก่อนพูดกับเพื่อนร่วมงานและการตรวจสอบภาระงานก่อนกลับบ้านทุกครั้ง (วิมังสา) และจากการทดลองสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสนับสนุนได้แก่ การศึกษามีความสัมพันธ์กัน การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยที่เหลือไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรรู้และเข้าใจในหลักอิทธิบาท ๔ เป็นอย่างดี ควรให้บุคลากรเข้าใจวิธีปฏิบัติ ควรจัดอบรมสัมมนาเรื่องอิทธิบาท ๔ ควรเปิดใจรับสิ่งแปลกใหม่และควรรักษาสถาบันให้มาก^{๗๗}

คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ฉันทะอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการใช้ฉันทะ ด้านการใช้จิตตะ ด้านการใช้วิริยะ ตามลำดับ และประชากร ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกัน^{๗๘}

ข้าราชการที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้หลักอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี มีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๗๙}

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี ด้านความรู้ความสามารถในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความเป็นจริงมาก เกี่ยวกับการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ตลอดเวลา เพื่อก้าวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ความสนใจศึกษาวัฒนธรรมต่างๆ เพื่อนำมาปรับปรุงระบบงานให้ดียิ่งขึ้น และการเข้ารับการอบรมตรงตามสายงานที่ปฏิบัติและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตามลำดับ^{๘๐}

^{๗๗}บวร แก้วราช, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘”, งานวิจัยโครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๐, (สถาบันวิจัยญาณสังวร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ก.

^{๗๘}ดาราณี สิทธิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการรัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ก.

^{๗๙}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการรัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๘๐}อำพน ธรรมโชติ, “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการทั่วไป), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘), หน้า ก.

คณะกรรมการหมู่บ้าน ควรทำงานเป็นทีมและมีการประชุมกันบ่อยๆ ควรมีความตั้งใจหรือเอาใจใส่ทุกครั้งทำงาน ควรหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ ควรมีการตระหนักว่า การทำงานย่อมมีอุปสรรคเสมอ และเมื่อเกิดปัญหาทุกคนควรร่วมกันแก้ไข ควรทำงานรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด^{๔๑}

หลักอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมคำสอนอันเป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบัน เนื่องจากเป็นหลักธรรมที่เข้าใจง่าย ที่สำคัญถือเป็นหลักธรรมที่เมื่อนำมาปฏิบัติแล้วส่งผลแก่ผู้ปฏิบัติได้อย่างแท้จริงกล่าวคือเป็นหลักธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ทุกประเภททั้งต่อตนเอง และสถานที่ทำงาน ดังนั้นจึงมีผู้ที่สนใจได้ทำการศึกษาวิจัย รวมทั้งผู้วิจัยเองด้วยเช่นกัน เพื่อเป็นการแสดงความหลากหลายในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาทธรรม สำหรับเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อไป ดังนี้

พุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผลในการปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไปและด้านการแก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะรู้จักบุคคล และสิ่งแวดลอมเคารพความจริงและหลักการ และยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำความคิดเป็นการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นๆ ต่อไป^{๔๒}

อิทธิบาท ๔ หมายถึง คุณธรรมเครื่องให้สำเร็จความประสงค์หรือหลักธรรมเป็นมูลฐานแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ดังนี้ (๑) ฉันทะ หมายถึง ความรักงานคือความพอใจ ที่ตนทำเป็นนักเรียนก็ต้องรักการศึกษาเล่าเรียน เป็นครูก็ต้องรักการสอน เป็นต้น (๒) วิริยะ หมายถึง ความพากเพียรพยายามทำงานนั้นๆ คือเมื่อตนมีฉันทะจะทำงานใดแล้วต้องลงมือทำทันทีและต้องเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน (๓) จิตตะ หมายถึง เอาใจฝักใฝ่ ในการทำงาน มีสมาธิตั้งใจอย่างแน่วแน่ เมื่อเกิดสมาธิจิตใจก็จะจดจ่ออยู่กับสิ่งที่ตนทำและ (๔) วิมังสา หมายถึงการคิดไตร่ตรองในสิ่งที่ตนทำ ในการเรียนหนังสือจะต้องใช้ความไตร่ตรองหาเหตุผลและความจริงความถูกต้องของงานและศึกษาเล่าเรียนด้วยความไตร่ตรองอย่างรอบคอบ^{๔๓}

พระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณรและทำงานด้านวิริยะ กับด้านวิมังสาไม่แตกต่างกันและพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปีที่ ๑ ชั้นปีที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ใน

^{๔๑}อรพรรณ ศิริประสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการทำงานของคณะกรรมการหมู่บ้าน อำเภอ จังหวัดนครศรีธรรมราช, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ก.

^{๔๒}พระสุธีร์ จิตเมธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, วิทยานิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๙๑.

^{๔๓}พระโพธิชัย คำแสน, การพัฒนาชุดวิดิทัศน์ประกอบการบรรยายเรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

การเรียนรู้ด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปี ที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๘๔}

ธรรมะที่เรียกว่า อธิธิบาท ๔ เป็นธรรมะที่แสดงให้เห็นถึงหลักการทำงานให้บรรลุความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้และสามารถนำไปใช้ในการประกอบกิจการและอาชีพได้ทุกประเภทส่วนผลจากการศึกษาในพื้นที่ตำบลด่านเกวียนของกลุ่มผู้ประกอบการอาชีพทำหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาพบว่า กลุ่มตัวอย่างชาวด่านเกวียนได้ใช้หลักอธิธิบาท ๔ ในการทำงานครบทุก ๔ องค์ประกอบ คือ มีความพึงพอใจ มีความรักในอาชีพการงาน (ฉันทะ) มีความขยันหมั่นเพียรมุ่งมั่น (วิริยะ) มีการเอาใจใส่ดูแล (จิตตะ) และมีการพิจารณาหาช่องทางในการปฏิบัติงานให้เหมาะสม (วิมังสา) ซึ่งผลจากการประยุกต์ใช้หลักอธิธิบาท ๔ ทำให้ชาวด่านเกวียนได้ทำงานในอาชีพที่ตนเองรักอย่างต่อเนื่องและนำมา ซึ่งความสำเร็จในกิจการงานอาชีพ และกลุ่มคนที่เลิกหรือหยุดกิจการนั้น มักบ่นพร่องในการประยุกต์ใช้หลักอธิธิบาท ๔ ข้อใดข้อหนึ่งโดยเฉพาะข้อที่ ๑-๒ และเมื่อวิเคราะห์ถึงกลุ่มที่มีพื้นฐานอาชีพ (ความรู้ต่างกัน) ก็พบว่าทั้ง ๓ กลุ่ม สามารถประยุกต์ใช้อธิธิบาท ๔ ในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดีทั้งโดยรู้ตัวและไม่รู้ตัวในการทำงาน^{๘๕}

ทหารที่ได้รับการอบรมศีลธรรมมีการนำหลักธรรมอธิธิบาท ๔ อันเป็นคุณเครื่องให้เกิดความสำเร็จความประสพความสำเร็จมาใช้ในการประกอบกิจการงาน ดังนี้ (๑) การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์จำเป็นต้องอาศัยความพอใจ เห็นด้วยจำนวน ๑๘๗ นายคิดเป็นร้อยละ ๙๓.๕ ไม่เห็นด้วย ๗ นายคิดเป็นร้อยละ ๓.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๖ นายคิดเป็นร้อยละ ๓ (๒) การทำงานให้สำเร็จด้วยความสมบูรณ์จะต้องอาศัยความขยัน เห็นด้วย จำนวน ๑๙๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๙๗ ไม่เห็นด้วย ๔ นาย คิดเป็นร้อยละ ๒ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑ (๓) การปฏิบัติหน้าที่การทำงานด้วยความซื่อสัตย์เอาใจใส่ใฝ่ ใญ่ขยัน ถือว่าเป็นหัวใจของการทำงาน เห็นด้วยจำนวน ๑๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๓ นายคิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วย จำนวน ๒ นายคิดเป็นร้อยละ ๑ และ (๔) งานส่วนรวมมีผู้รับผิดชอบหลายคน ไม่จำเป็นที่ท่านต้องตั้งใจทำและทุ่มเทให้กับงานนั้น เห็นด้วยจำนวน ๑๙๕นายคิดเป็นร้อยละ ๙๗.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๑๐ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑.๕ ไม่เห็นด้วยจำนวน ๒ นาย คิดเป็นร้อยละ ๑^{๘๖}

ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง ส่วนระดับการศึกษาทั้งต่ำกว่าปริญญาตรีปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง สำหรับข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิธิบาท ๔ ไม่แตกต่าง

^{๘๔}พระสมคิด โครธา, “การใช้อธิธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, *วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

^{๘๕}พระสุนันท์ กิตติสัทโท (สายพิมพ์พงษ์), “การประยุกต์ใช้อธิธิบาท ๔ ในการทำงานศึกษานิเทศก์ทำเครื่องปั้นดินเผาด่านเกวียน จังหวัดนครราชสีมา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาพระพุทธศาสนา)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑),

^{๘๖}พระชาลีสินชัยกิจ(ชาตรีโร), “ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของอนุศาสนาจารย์ในฐานะเป็นผู้สอนศีลธรรมในกองทัพ : ศึกษากรณีกองทัพบก”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต*, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๑), หน้า ๑๑๕.

กัน และข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๘๗}

ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วยฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะ คือ ความเอาใจใส่ วิมังสา คือ ความไตร่ตรองโดยนักศึกษาส่วนใหญ่ มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัติ นั้น พบว่า นักศึกษาหลักสูตรส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ ประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้น จากนั้นจึงต้องใช้วิริยะใช้ความพยายามสุดความสามารถและต้องอาศัยจิตตะ คือ การเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำหากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิมังสา คือ การไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๘๘}

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลางและอิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูงพนักงานที่มีระดับการศึกษาและอายุงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันสถานภาพสมรสต่างกันและอายุงานต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การต่างกัน คุณภาพชีวิตในองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับองค์การและอิทธิบาท ๔ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม อิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การได้^{๘๙}

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถทำให้องค์กรใดองค์กรประสบความสำเร็จ เพราะการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (คน) เป็นงานที่ต้องเลือกสรรคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงาน โดยมีการฝึกอบรมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานบุคลากรก็ต้องเรียนรู้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ การนำหลักธรรมมาช่วยในการทำงาน โดยเฉพาะหลักธรรมเรื่องอิทธิบาทธรรม เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญหลักธรรมหนึ่งและเป็นหลักธรรมที่ทุกคนสามารถปฏิบัติได้ สามารถทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรใดองค์กรหนึ่ง มีบุคลากรที่มีคุณธรรมและคุณภาพซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามประสงค์

^{๘๗} สิริชัย เดชาสีหิ, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการศาลากลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๘๘} สถิต รัชปต์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาหลักสูตร”, ปริญญาานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๘๙} มาริษา ชูกิตติพงษ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงาน อิทธิบาท ๔ และความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัทผลิตอุปกรณ์ยานยนต์”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๐), บทคัดย่อ.

หลักอิทธิบาทธรรม หมายถึง หลักธรรมของความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ (ความพอใจ) วิริยะ(ความเพียร) จิตตะ (ความเอาใจใส่) และวิมังสา (ความไตร่ตรอง) เป็นกรอบการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับเป็นกรอบการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติได้ตามหลักอิทธิบาทธรรมแล้ว จะเป็นผลทำให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพสามารถนำมาใช้พัฒนางานและพัฒนาคนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จะเห็นได้ว่า หลักอิทธิบาทธรรม มีความสำคัญต่อทุกองค์การ ไม่ว่าจะเป็นทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งยึดถือเป็นหลักในการทำงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและบรรลุถึงเป้าหมายที่ทุกองค์การตั้งไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าบุคลากรของมหาวิทยาลัยจะต้องมีความพอใจ ความเพียร ความริเริ่มและการไตร่ตรองที่ดีจึงจะทำให้การปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน ในองค์กรอยู่รอด ดังนั้น หลักอิทธิบาทธรรม จึงสามารถนำมาประยุกต์ในการทำงานได้ โดยเฉพาะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓.๓ แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

จากการทบทวนเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่ามีผู้ให้ความหมายของการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ไว้ดังนี้กรีน (Green) ได้กล่าวว่า “สถานภาพ” คือ ตำแหน่งของบุคคลในกลุ่มสังคมสถานภาพจะกำหนดสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น สถานภาพจะกำหนดว่า บุคคลนี้แตกต่างจากบุคคลนั้นอย่างไรและมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม กล่าวโดยสรุป สถานภาพของสังคม คือ ตำแหน่งในระบบสังคมเป็นสิ่งที่เฉพาะบุคคลและแสดงสัญลักษณ์ของบุคคลนั้น^{๙๐}

“ตำแหน่ง” (Position) ในแง่จิตวิทยาว่าหมายถึงเป็นเพียงระบบของการคาดหวังบทบาท (System of Role Expectation) ซึ่งขึ้นอยู่กับคาดการณ์ ตำแหน่งของตนเองและผู้ที่จะมีปฏิสัมพันธ์กัน เช่น การที่บุคคลมาพบกันแต่ไม่ทราบว่าเป็นใครบุคคลทั้งคู่จะไม่สามารถตระหนักได้เลยว่าจะปฏิบัติต่อกันอย่างไรเป็นต้น^{๙๑}

“ตำแหน่ง” ในที่นี้มีขอบเขตกว้าง เช่น ในครอบครัวเขาหมายถึง ตำแหน่งพ่อ แม่ลูก นอกจากนั้น ในการประกอบอาชีพ พ่อก็ยังมีตำแหน่งในการอาชีพอีกเช่น ตำแหน่งผู้กำกับประธานบริษัท เหล่านี้เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าคนๆหนึ่งอาจจะมีตำแหน่งมากมาย ซึ่งจะต้องไม่ลืมทันทีที่มีคำว่า “ตำแหน่ง” หมายความว่า จะต้องมียตำแหน่งอื่นที่เกี่ยวข้องตามติดมาทันทีเช่น จะมีตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่ได้ถ้าหากไม่มีตำแหน่งผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในแง่สังคมวิทยา สถานภาพจึงเป็นตำแหน่งที่ได้จากการเป็นสมาชิกกลุ่มเป็นสิทธิและหน้าที่ทั้งหมดที่บุคคลมีอยู่เกี่ยวข้องกับผู้อื่นและสังคมส่วนรวม ส่วนในแง่จิตวิทยา สถานภาพจะเป็นตัวกำหนดว่าบุคคลนั้นมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ

^{๙๐}สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารรัฐกิจ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๒.

^{๙๑}จิตติยา สุวรรณะขุ, โลกาวัดกับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แสงจันทร์, ๒๕๑๗), หน้า ๔๒-๔๓.

ต่อผู้อื่นอย่างไรมีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไรในสังคม ตามสถานภาพ ตำแหน่งนั้นๆ สรุปได้ว่า สถานภาพ จึงเป็นสิ่งเฉพาะบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นแตกต่างจากคนอื่น และมีอะไรเป็นเครื่องหมายของตนเอง

การรับรู้บทบาทหมายถึงการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ต้องกระทำ ที่แต่ละบุคคลเชื่อว่ามี ความเหมาะสมในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ^{๙๒}

การรับรู้บทบาท หมายถึงความเข้าใจของบุคคลเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานของ บุคคลนั้นอาจสรุปได้ว่า การรับรู้บทบาท หมายถึงความเข้าใจของบุคคลที่มีต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติตาม สถานภาพ หรือตำแหน่งที่บุคคลนั้นดำรงอยู่^{๙๓}

การแบ่งลักษณะของบทบาทของบุคคล สามารถแบ่งออกเป็น ๓ ลักษณะต่างๆ ได้แก่

๑. บทบาทในอุดมคติหรือสิ่งที่สังคมกำหนดไว้ (Socially Prescribed or Ideal role) เป็นบทบาทในอุดมคติที่มีการกำหนดสิทธิหน้าที่ตามตำแหน่งทางสังคมไว้ซึ่งบุคคลจะต้องปฏิบัติเช่น บทบาทของคนที่ เป็นบิดา บทบาทของคนที่ เป็นครู เป็นต้น

๒. บทบาทการรับรู้(Perceived Role) เป็นบทบาทที่แต่ละบุคคลเชื่อว่าควรกระทำตาม ตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ซึ่งอาจจะไม่เหมือนบทบาทในอุดมคติหรืออาจแตกต่างกันในแต่ละบุคคล

๓. บทบาทที่กระทำจริง (Perform Role) เป็นบทบาทที่บุคคลได้กระทำไปจริงซึ่งจะ ขึ้นอยู่กับความเชื่อความคาดหวังและการรับรู้ของแต่ละบุคคล ตลอดจนความกดดันและโอกาส ในแต่ละสังคมในระยะเวลาหนึ่งๆ และยังรวมถึงบุคลิกภาพและประสบการณ์ของแต่ละบุคคลอย่างไร ก็ตามการแสดงบทบาทของบุคคลจะขึ้นอยู่กับปัจจัย ๔ อย่าง ประกอบด้วย

(๑) ความคาดหวังในบทบาท (Role Expectation) เป็นบทบาทของบุคคลตาม ความคาดหวังของผู้อื่นหรือเป็นบทบาทที่สถาบัน องค์กร หรือกลุ่มสังคมคาดหวังให้บุคคลปฏิบัติตาม สิทธิหน้าที่ที่บุคคลนั้นครองตำแหน่งอยู่

(๒) การรับรู้บทบาท (Role Perception) เป็นการรับรู้บทบาทของตนว่าควร จะมองเห็นบทบาทของตนเองได้ตามการรับรู้ (Perceived Role) ซึ่งเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความ ต้องการของบุคคลนั้น ทั้งนี้การรับรู้บทบาทและความต้องการของบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะ พื้นฐานของบุคคล ตลอดจนเป้าหมายในชีวิต และค่านิยมของบุคคลที่สวมบทบาทนั้น

(๓) การยอมรับบทบาทของบุคคล(Role Acceptation) จะเกิดขึ้นเมื่อมีความ สอดคล้องของบทบาทตามความคาดหวังของสังคมและบทบาทที่ตนรับอยู่ การยอมรับบทบาทเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับความเข้าใจในบทบาทการสื่อสารระหว่างสังคมและบุคคลนั้น ทั้งนี้เพราะบุคคลอาจ ไม่ได้ยินดียอมรับบทบาทเสมอไป แม้ว่าจะได้รับการคัดเลือกหรือถูกแรงผลักดันจากสังคมให้รับ ตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ปฏิบัติก็ตาม เพราะถ้าหากว่าบทบาทที่ได้รับนั้นทำให้ได้รับผลเสียหายหรือ เสียผลประโยชน์โดยเฉพาะอย่างยิ่งถ้าขัดแย้งกับความต้องการหรือค่านิยมของบุคคลนั้น ผู้ครอง ตำแหน่งอยู่ก็จะพยายามหลีกเลี่ยงบทบาทนั้น ไม่ยอมรับบทบาทนั้น

^{๙๒}สุริยะ วิริยะสวัสดิ์, “พฤติกรรมกรให้บริการของเจ้าหน้าที่องค์การราชการกับปัจจัยสภาพแวดล้อม ในเขตเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร (สาขาการบริหารรัฐกิจ), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐), หน้า ๔๓.

^{๙๓}อรุณ รักธรรม, หลักมนุษย์สัมพันธ์และการบริหาร, หน้า ๒๘๐.

๔) การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของบุคคล (Role Performance) เป็นบทบาทหน้าที่ที่เจ้าของสถานภาพแสดงจริง (Actual Role) ซึ่งอาจจะเป็นบทบาทที่สังคมคาดหวังหรือเป็นการแสดงบทบาทตามการรับรู้และตามความคาดหวังของตนเอง การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่เพียงใดขึ้นอยู่กับระดับการยอมรับบทบาทนั้นๆ ของบุคคลที่ครองตำแหน่งอยู่ซึ่งเนื่องมาจากความสอดคล้องกับบทบาทตามความคาดหวังของสังคม และการรับรู้บทบาทของตนเองด้วยความเข้าใจรับรู้บทบาทที่ตนแสดง^{๙๔}

จากข้อมูลข้างต้น สามารถสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า การที่บุคคลจะปฏิบัติตามบทบาทใด บทบาทหนึ่ง ปัจจัยหนึ่งที่มาเกี่ยวข้องคือการรับรู้บทบาท เพราะการรับรู้บทบาทเป็นพื้นฐานพฤติกรรมของบุคคลเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานองค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจในบทบาทที่ตนแสดงนั้น และปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับ

๒.๔ ข้อมูลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย พระนครศรีอยุธยา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ขอนำประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยย่อ มากล่าวแสดงไว้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจสำหรับผู้ศึกษาต่อไป ดังนี้

๑) ประวัติ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์หนึ่งในสองแห่งของประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล ตั้งอยู่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราชวรมหาวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะสงฆ์หนึ่งในสองแห่งของประเทศไทย ฝ่ายมหานิกายและเป็นสถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาลตั้งอยู่ที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ราชวรมหาวิหาร เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร และที่อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ถือกำเนิดจาก “มหาธาตุวิทยาลัย” ที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ก่อตั้งขึ้นภายในวัดมหาธาตุฯ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๒ ก่อนที่จะพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เมื่อคราวทรงสถาปนาอาคารสังฆิกเสนาสนราชวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในปี พ.ศ. ๒๕๓๙ โดยทรงตั้งพระทัยจะให้ป็นวิทยาลัยการศึกษาชั้นสูงของพระสงฆ์ การดำเนินงานของวิทยาลัยได้เริ่มต้นอย่างจริงจัง เมื่อพ.ศ. ๒๕๔๐ โดยพระพิมลธรรม (ช้อย ฐานทตฺตเถร) และมีการดำเนินงานมาตามลำดับ จนได้รับการยกฐานะให้เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ ตามความในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐

^{๙๔} ฐิตชัย จำนงค์, พฤติกรรมการตัดสินใจ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๓), หน้า ๓๖.

๒) สถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้ประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์โครงการก่อสร้างมหาวิทยาลัยแห่งใหม่ ณ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๒ และได้เริ่มก่อสร้างอาคารสำนักงานต่างๆ ประกอบด้วยอาคารพิพิธภัณฑสถานพระไตรปิฎก สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดและเทคโนโลยี อาคารเรียนรวม อาคารหอฉัน อาคารที่พักอาศัย และอาคารอาคันตุกะ ๙๒ ปี ปัญญานันทะ อาคารมหาจุฬาบรรณาการ อาคารหอพักนิสิต อุโบสถกลางน้ำ และอาคารหอประชุม มวก ๔๘ พรรษา มีพื้นที่ทั้งหมด ๓๒๓ ไร่ ตั้งอยู่ ณ เลขที่ ๗๙ หมู่ที่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดนครราชสีมา มีเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	จด ตำบลบ่อตาโล่
ทิศตะวันออก	จด ตำบลวังน้อยและตำบลลำตาเสา
ทิศตะวันตก	จด ตำบลเชียงรากน้อย
ทิศใต้	จดตำบลพะยอม
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับอำเภอบางปะอิน

๓) การบริหารงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมหาวิทยาลัยได้ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ และเพื่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงออกประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามการแบ่งส่วนงาน ดังนี้

(๑) ส่วนงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน ประกอบด้วย

- ๑) สำนักงานอธิการบดี
- ๒) บัณฑิตวิทยาลัย
- ๓) คณะพุทธศาสตร์
- ๔) คณะครุศาสตร์
- ๕) คณะมนุษยศาสตร์
- ๖) คณะสังคมศาสตร์
- ๗) สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
- ๘) สถาบันภาษา
- ๙) สถาบันวิปัสสนาธุระ
- ๑๐) สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑๑) สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

(๒) ส่วนงานระดับวิทยาเขต ประกอบด้วย

- ๑) วิทยาเขตหนองคายจังหวัดหนองคาย (วิทยาเขตแห่งแรก)
- ๒) วิทยาเขตนครราชสีมาจังหวัดนครราชสีมา

- ๓) วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
- ๔) วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- ๕) วิทยาเขตนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
- ๖) วิทยาเขตอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- ๗) วิทยาเขตแพร่ จังหวัดแพร่
- ๘) วิทยาเขตสุรินทร์จังหวัดสุรินทร์
- ๙) วิทยาเขตพะเยาจังหวัดพะเยา
- ๑๐) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโธส จังหวัดนครปฐม
- ๑๑) วิทยาเขตนครสวรรค์

(๓) ส่วนงานระดับวิทยาลัย ประกอบด้วย

- ๑) วิทยาลัยสงฆ์เลย จังหวัดเลย
- ๒) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม จังหวัดนครพนม
- ๓) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน
- ๔) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
- ๕) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี จังหวัดปัตตานี
- ๖) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
- ๗) วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน จังหวัดน่าน
- ๘) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร จังหวัดฉะเชิงเทรา
- ๙) วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย จังหวัดเชียงราย
- ๑๐) วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง จังหวัดลำปาง
- ๑๑) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ
- ๑๒) วิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ
- ๑๓) วิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด
- ๑๔) วิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี จังหวัดราชบุรี
- ๑๕) วิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี จังหวัดนครปฐม
- ๑๖) วิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง จังหวัดเพชรบูรณ์

(๔) สถาบันสมทบ ประกอบด้วย

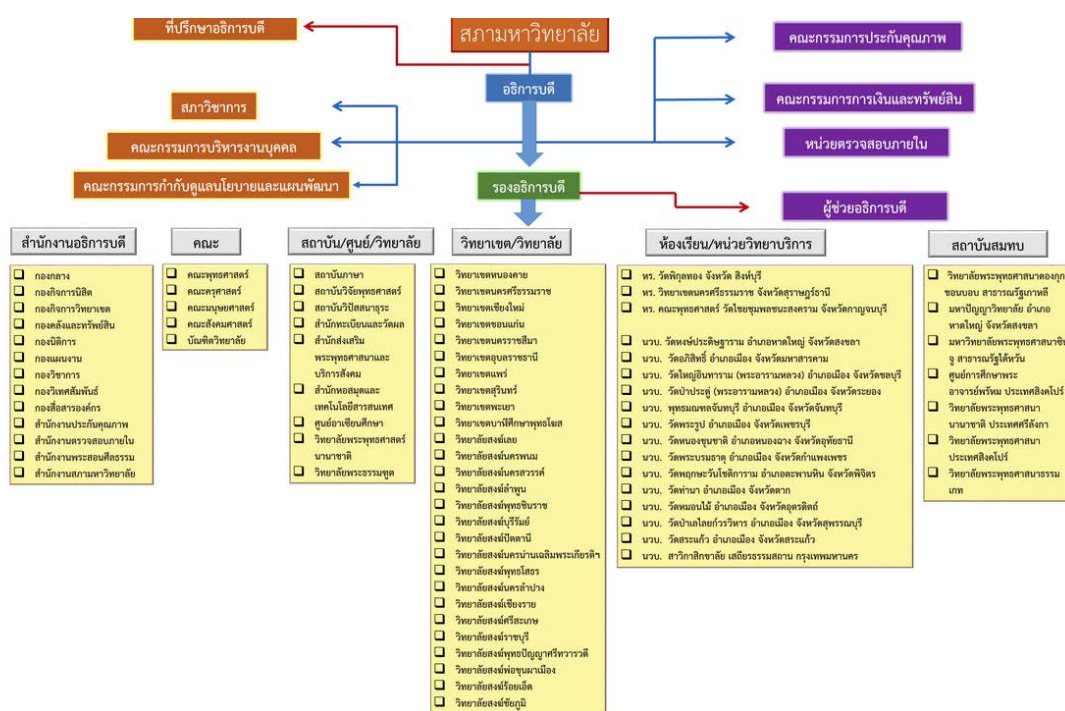
- ๑) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาดองกุก ขอนบอบ สาธารณรัฐเกาหลี
- ๒) มหาวิทยาลัยพระพุทธรศาสนาซินจู เจีย สาธารณรัฐไต้หวัน
- ๓) มหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวรรวราวม อำเภอนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- ๔) วิทยาลัยพระพุทธรศาสนามานาชาติ ประเทศศรีลังกา
- ๕) ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหม ประเทศสิงคโปร์
- ๖) วิทยาลัยพระพุทธรศาสนา ประเทศสิงคโปร์
- ๗) มหาวิทยาลัยธรรมเกต บุตาเปสต์ ประเทศฮังการี

นอกจากนี้ยังมีห้องเรียน ประกอบด้วย (๑) ห้องเรียนสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี(๒) ห้องเรียนสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี (๓) ห้องเรียนกาญจนบุรี จังหวัดกาญจนบุรี

หน่วยวิทยบริการ ประกอบด้วย (๑)หน่วยวิทยบริการสงขลา (๒)หน่วยวิทยบริการมหาสารคาม (๓) หน่วยวิทยบริการชลบุรี (๔)หน่วยวิทยบริการระยอง (๕) หน่วยวิทยบริการจันทบุรี (๖) หน่วยวิทยบริการเพชรบุรี (๗) หน่วยวิทยบริการอุทัยธานี (๘) หน่วยวิทยบริการกำแพงเพชร (๙) หน่วยวิทยบริการพิจิตร (๑๐)หน่วยวิทยบริการตาก (๑๑) หน่วยวิทยบริการอุดรดิตถ์ (๑๒)หน่วยวิทยบริการสุพรรณบุรี (๑๓)หน่วยวิทยบริการสระแก้ว และ (๑๔) หน่วยวิทยบริการสวาทศึกษา

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับ การกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน ในมหาวิทยาลัย มีในประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงาน ในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗ (มีรายละเอียดอยู่ในภาคผนวก ง)

ข้อมูลโครงสร้าง มจร ส่วนกลาง



เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วังน้อย พระนครศรีอยุธยา เป็นศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย จากการศึกษาจากข้อมูลต่างๆ พบว่า ยังไม่มีผู้ใดศึกษาวิจัยเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยโดยตรง จะมีบ้างก็เรื่องเกี่ยวกับหลักธรรม ส่วนเกี่ยวกับกับบุคลากรหรือปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยที่สำคัญๆ ก็มี เช่น ผลงานวิจัย เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาระบบและลักษณะการบริหารงานบุคคลใน มจร จากเอกสาร (๒) เพื่อศึกษาระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลที่มีอยู่ในปัจจุบันและระดับความต้องการการปรับปรุงแก้ไขปัญหา

เป็นการวิจัยโดยการสำรวจจากผู้บริหารของ มจร ทั้งส่วนกลางวิทยาเขต รวมจำนวน ๒๐๘ รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และศึกษาแนวทางการทำงานการบริหารงานบุคคลใน มจร โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองอธิการบดีทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต วิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ในลักษณะการเขียนบรรยายสรุปเนื้อหาโดยภาพรวม ผลการวิจัยพบว่า

๑. ด้านการคัดเลือกและการสรรหา พบว่า มจร มีคณะกรรมการพิจารณาจากใบสมัคร วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ การแสดงออก และกำหนดอัตราส่วนสายวิชาการ พระภิกษุ ๖๐% ข้าราชการ ๔๐% สายปฏิบัติการศึกษาฯ พระภิกษุ ๕๐% ข้าราชการ ๕๐% โดยยึดหลักการเข้ายาก ออกง่าย และยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล

๒. ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร พบว่า มจร พัฒนาศักยภาพบุคลากรในลักษณะส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนมีการจัดสรรทุนเป็นลักษณะที่ยึดหยุ่นตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละภูมิภาค มุ่งให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน

๓. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง มีหลักเกณฑ์และระบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและโปร่งใสตรวจสอบได้ มีองค์คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน และยึดผลสำเร็จของงาน ปริมาณงาน พฤติกรรมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลัก

๔. ด้านการจัดสวัสดิการให้บุคลากร พบว่า มจร มีสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลการบริการยานพาหนะ อาหารกลางวัน และได้เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัยโดยธนาคารอาคารสงเคราะห์ ให้สิทธิพิเศษในวงเงินกู้ และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และจัดให้มีการเล่นกีฬาประเภทต่างๆ

๕. จากการสำรวจระดับสภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความต้องการแก้ไขปัญหาดังกล่าวโดยภาพรวมทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

๖. จากการสัมภาษณ์เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลใน มจร พบว่า มจร ควรพัฒนาแผนกำลังคน การนำคนเข้าสู่ตำแหน่งงาน ควรเป็นวิธีการสอบคัดเลือกทั้งหมด ควรมีหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้ครบวงจร หลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ ควรมีการติดตามผลการลาศึกษาต่อของบุคลากร ควรพัฒนาหลักเกณฑ์และระบบการประเมินผลการทำงานให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ควรปรับโครงสร้างตำแหน่ง ประเภทตำแหน่งบุคลากรให้สอดคล้องกับภาระงาน ควรปรับปรุงระเบียบ ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ค่าตอบแทนผู้เกษียณอายุการทำงาน ค่าฌาปนกิจศพ และค่าล่วงเวลาทำงานให้เหมาะสม การตรวจสุขภาพประจำปี การบริการยานพาหนะ สวัสดิการร้านอาหารและที่พักอาศัย การให้ความดีความชอบ การให้รางวัลประจำปี และการนันทนาการ มหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการที่สมดุลกับบุคลากรและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ^{๔๕}

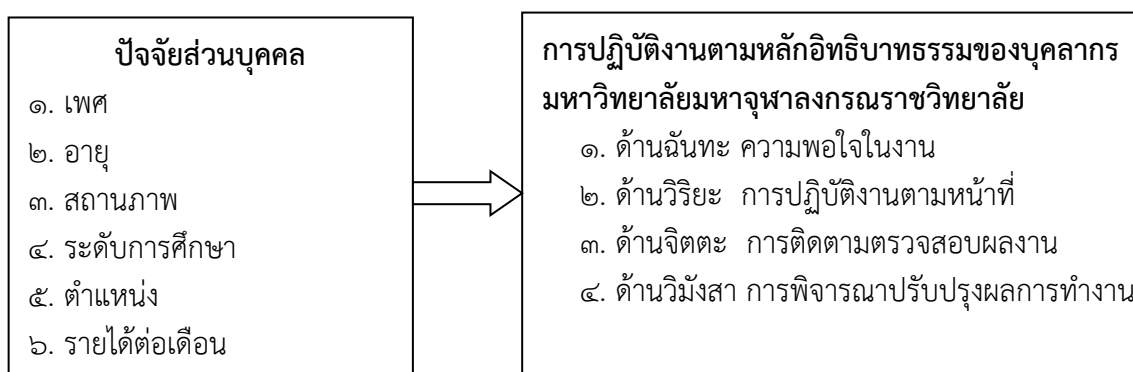
^{๔๕}ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท ดร, “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า รายงานวิจัยเกี่ยวกับการปฏิบัติของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมีน้อยมาก ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าสนใจในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

๒.๕ กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยได้จัดทำกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้แก่ ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย เพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, ตำแหน่ง, รายได้ต่อเดือน, และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย หลักอิทธิบาทธรรม ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งได้อธิบายเป็นกรอบแสดงความสัมพันธ์ของทั้ง ๒ ตัวแปร เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภูมิต่อไปนี้

ตัวแปรต้น(Independent Variables) ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ๕ ขั้นตอน ดังนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้นกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (interview)

๓.๑.๑ การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interviews) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ผู้วิจัยได้กำหนดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน ๗ รูป/คน ในการวิจัย ซึ่งเป็นผู้บริหารของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๑.๒ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการแจกแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวนประชากรทั้งหมด ๖๓๒ รูป/คน

๒) กลุ่มตัวอย่าง

ก. ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยนำไปกำหนดหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) การคำนวณหาขนาด / จำนวนตัวอย่างในกรณีที่สามารถรู้จำนวนหรือปริมาณประชากร เช่น บุคลากรมหาวิทยาลัยที่จะแจกแบบสอบถามจำนวน ๓๕๓ คน การหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง (n) ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+Nce^2}$$

โดย n = ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้

N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า

Nce² = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable error ๐.๐๕)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น ในกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มมาจากรายชื่อประชากร จำนวน ๖๓๒ รูป/คน จากการเปิดตารางของยามาเน่^๑ ได้กลุ่มตัวอย่าง ๓๕๓ รูป/คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการกระจายกลุ่มตัวอย่างในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่นคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่าง} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{ประชากรในแต่ละตำแหน่ง}}{\text{ประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ ๓.๑ แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (เฉพาะส่วนกลาง)

ที่	ผู้ให้ข้อมูล	ประชากร(รูป/คน)	กลุ่มตัวอย่าง (รูป/คน)
๑.	ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่	๓๑๑	๑๗๕
๒.	ตำแหน่ง ลูกจ้าง	๓๒๑	๑๗๘
รวม		๖๓๒	๓๕๓

^๑สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒๙ - ๑๓๐.

ข. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

๑) การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามสัดส่วนของประชากรในแต่ละหน่วยงานด้วยการเปรียบเทียบสัดส่วน

๒) วิธีสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตามระดับชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามขั้นตอนดังนี้

๒.๑) ทำการสุ่มตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการนำรายชื่อประชากรทั้งหมดมารวมในกล่องสลาก จากนั้นจับสลากกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ได้คือ จำนวน ๓๕๓ รูป/คน

๒.๒) จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นระบบ (Systematic Random Sampling)

๓) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการสัมภาษณ์

เพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญในการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ จึงมีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๖๐ - กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นผู้บริหารระดับสูงในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๗ รูป/คน ซึ่งมีคุณสมบัติสอดคล้องกับประเด็นสาระสำคัญของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

๑. พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ดร. คณบดีคณะครุศาสตร์ มจร
๒. พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน สำนักงานอธิการบดี มจร
๓. พระมหาสาธิต สาธิโต ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มจร
๔. ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มจร และผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มจร
๕. ผศ.ดร. อธิพล แก้วพิลา อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มจร
๖. ดร. ธวัชชัย สมอเนื้อ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายวางแผนและงบประมาณ มจร
๗. ดร. สรายุทธ อุดม อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับหัวข้องานวิจัยคือเรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

๑. ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวกับหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

๒. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓. กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย โดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔. สร้างเครื่องมือ

๕. นำเสนอร่าง เครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖. นำเครื่องมือการวิจัยไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาสัมประสิทธิ์ความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

๗. ปรับปรุงแก้ไข

๘. จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยและเพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีอะไรบ้าง เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

(๑) แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และ รายได้

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาทธรรม เพื่อการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยแบ่งคำถามตามระดับการปฏิบัติงานออก ๔ ด้าน ดังนี้

- ๑) ด้านฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ๒) ด้านวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน
 ๓) จิตตะ : การเอาใจใส่ในการปฏิบัติ
 ๔) วิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน

โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดเกี่ยวกับการนำหลักอริยบท ๔ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนนระดับความความคิดเห็น

- ๕ คะแนน หมายถึง ระดับความความคิดเห็น มากที่สุด
 ๔ คะแนน หมายถึง ระดับความความคิดเห็น มาก
 ๓ คะแนน หมายถึง ระดับความความคิดเห็น ปานกลาง
 ๒ คะแนน หมายถึง ระดับความความคิดเห็น น้อย
 ๑ คะแนน หมายถึง ระดับความความคิดเห็น น้อยที่สุด

การแปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

- ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐-๕.๐๐ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐-๔.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการมาก
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐-๓.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการปานกลาง
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐-๒.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการน้อย
 ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐-๑.๔๙ หมายความว่า ระดับการปฏิบัติการน้อยที่สุด^๒

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะถึงการปฏิบัติงานตามหลักอริยบทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (Open ended Questionnaire) ให้ตอบอย่างเสรี หรือเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open Ended Question)

(๒) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ใช้รวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) โดยแบ่งแบบสัมภาษณ์ออกเป็น ๓ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ ข้อมูลคำถามแบบสัมภาษณ์ ถึงการปฏิบัติงานตามหลักอริยบท ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ด้านฉันทะ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 ๒) ด้านวิริยะ : ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน
 ๓) จิตตะ : การเอาใจใส่ในการปฏิบัติ
 ๔) วิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน

^๒ประกอบ กรรณสูต, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓,(กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะแนวทางถึงการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใน ๔ ด้าน ได้แก่

- ๑) ข้อเสนอแนะด้านวิมังสา
- ๒) ข้อเสนอแนะด้านวิริยะ
- ๓) ข้อเสนอแนะด้านจิตตะ
- ๔) ข้อเสนอแนะด้านฉันทะ

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. แบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ดังนี้

๑.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๑.๒ หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จไปเสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถามตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item – Objective Congruence Index : IOC) โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ คณะกรรมการที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจำนวน ๕ ท่านประกอบด้วย

๑. ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร. พิเชฐ ทังโต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ผศ.ดร. ยุทธนา ปราณีต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผศ.ดร. รัฐพล เย็นใจมา

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ อิลาว

ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา
ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

๒. การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

๒.๑) ทดลองใช้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจำนวน ๓๐ รูป/คนเพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค(Cranach)^๓ ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๘๖

๒.๒) ปรับแก้แบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

๒.๓) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๒) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๓) นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามเพื่อนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

๑.การรวบรวมเอกสาร ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ งานวิจัยและเอกสารสิ่งพิมพ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามและขอหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อนำไปติดต่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามสถานที่ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ตามกลุ่มเป้าหมาย

๓. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มเป้าหมาย คือ คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๕๓ ชุด

๔. ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำโดยการใช้แบบสัมภาษณ์ โดยการนัดล่วงหน้า มีการใช้อุปกรณ์บันทึกเสียงการสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์ทำการบันทึกและการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

^๓สินพันธุ์ พินิจ, เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์,(กรุงเทพมหานคร: บริษัทจูนพับลิชชิ่งจำกัด, ๒๕๔๗), หน้า ๑๙๑.

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบทและประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวมและนำเสนอข้อมูลเป็นความเรียงดังขั้นตอนต่อไปนี้

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องในการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดเลือกฉบับที่สมบูรณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

๑) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษารายได้ ประสิทธิภาพ ตำแหน่งหน้าที่ วิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐ - ๕.๐๐ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย ๓.๕๐ - ๔.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ มาก

ค่าเฉลี่ย ๒.๕๐ - ๓.๓๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย ๑.๕๐ - ๒.๒๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อย

ค่าเฉลี่ย ๑.๐๐ - ๑.๔๙ กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ น้อยที่สุด

๔) การทดลองสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สถิติที่ใช้ คือ การทดลองค่าที (t-test) ในกรณีตัวแปรต้นสองกลุ่มและการทดลองค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีตัวแปรต้นตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๕) ข้อคำถามปลายเปิดที่แสดงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผู้วิจัยจะทำการจัดกลุ่มตามประเด็นที่กำหนดไว้ในแบบสอบถามปลายเปิด จากนั้นได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency)

๖) ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis Technique) แล้วสรุปเนื้อหาโดยภาพรวม

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยใช้แบบสอบถามและสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม โดยแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๓๕๓ ฉบับ ผู้วิจัยนำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม (Questionnaires)

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๔ ผลการสัมภาษณ์แนวทางเสริมสร้างการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๕ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จากผลการวิเคราะห์แบบสอบถาม (Questionnaires)

ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ดังต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและค่าร้อยละ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ชาย	๒๕๕	๗๕.๒๐
หญิง	๙๘	๓๔.๘๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐
๒. อายุ		
อายุไม่เกิน ๓๐	๓๖	๑๒.๔๐
๓๑ – ๔๐	๑๑๕	๓๒.๕๐
๔๑ – ๕๐	๑๐๔	๒๙.๒๐
๕๑ ปีขึ้นไป	๙๘	๒๗.๙๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐
๓. สถานภาพ		
บรรพชิต	๑๕๑	๔๒.๕๐
คฤหัสถ์	๒๐๒	๕๗.๕๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐
๔. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๕	๔.๒๐
ปริญญาตรี	๑๑๕	๓๒.๕๐
ปริญญาโท	๒๑๓	๖๐.๖๐
ปริญญาเอกขึ้นไป	๑๐	๒.๘๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐
๕. ตำแหน่ง		
เจ้าหน้าที่	๑๗๕	๔๙.๖๐
ลูกจ้าง	๑๗๘	๕๐.๔๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐
๖. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท	๗๔	๒๑.๒๐
๑๐,๐๐๐ – ๑๗,๕๐๐ บาท	๑๒๓	๓๔.๘๐
๑๗,๕๐๐ – ๒๐,๔๐๐ บาท	๑๕๖	๔๔.๐๐
รวม	๓๕๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังนี้

๑) เพศ พบว่า เพศชาย จำนวน ๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๐ เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง

๒) อายุ พบว่า อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๐, อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๐, อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๙๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๐ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มากที่สุด

๓) สถานภาพ พบว่า เป็นบรรพชิตโสด จำนวน ๑๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๐ เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ พบว่า สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคฤหัสถ์มากที่สุด

๔) ระดับการศึกษา พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐, ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๐, ปริญญาโท จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๐, ปริญญาเอก จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๐ พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ระดับปริญญาโทมากที่สุด

๕) ตำแหน่ง พบว่า เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๗๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ และเป็นตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๑๗๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งลูกจ้างมากที่สุด

๖) รายได้ต่อเดือน พบว่า ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๐, ๑๐,๐๐๐ – ๑๗,๕๐๐ บาท จำนวน ๑๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๐, และ ๑๗,๕๐๐ – ๒๐,๔๐๐ บาท จำนวน ๑๕๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐ พบว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๗,๕๐๐ ขึ้นไปมากที่สุด

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการหาระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามแบบสอบถามแบ่งเป็น ๔ ด้าน คือ ด้าน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา รวม ๔๐ ข้อ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวม และในแต่ละด้าน แสดงในตารางที่ ๓ – ๗ ได้ดังนี้

ตารางที่ ๓ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมโดยภาพรวมเป็นดังนี้

(n=๓๕๓)

ที่	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม	$\bar{X}$	(S.D.)	การแปลผล
๑.	ด้านฉันทะ	๔.๕๐	๐.๔๘	มากที่สุด
๒.	ด้านวิริยะ	๔.๓๘	๐.๔๗	มากที่สุด
๓.	ด้านจิตตะ	๔.๓๘	๐.๔๘	มากที่สุด
๔.	ด้านวิมังสา	๔.๒๑	๐.๕๑	มากที่สุด
	ภาพรวม	๔.๓๔	๐.๖๐	มากที่สุด

จากตารางที่ ๓ พบว่า ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๔$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านฉันทะ ($\bar{X} = ๔.๕๐$), ด้านวิริยะ ($\bar{X} = ๔.๓๘$), ด้านจิตตะ ($\bar{X} = ๔.๓๘$) และด้านวิมังสา ($\bar{X} = ๔.๒๑$) ตามลำดับ

ตารางที่ ๔ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแสดงเป็นรายด้าน ดังนี้

(n = ๓๑๕)

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑.	ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด	๔.๒๒	๐.๕๗	มากที่สุด
๒.	มีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๓.	ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม	๔.๔๓	๐.๖๘	มากที่สุด
๔.	เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	๔.๔๘	๐.๕๔	มากที่สุด
๕.	สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถ แม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ	๔.๕๒	๐.๕๗	มากที่สุด
๖.	พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน	๔.๕๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๗.	รักการบริการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง	๔.๕๐	๐.๕๙	มากที่สุด
๘.	ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำ แนะนำ ปรีกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ	๔.๕๗	๐.๖๐	มากที่สุด
๙.	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อซอบมุ่งมั่นให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย	๔.๕๗	๐.๕๔	มากที่สุด
๑๐.	รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ	๔.๔๕	๐.๕๘	มากที่สุด
	ภาพรวม	๔.๕๐	๐.๔๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = ๔.๕๐) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า เห็นอกเห็นใจผู้มาติดต่อขอรับบริการและให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ ปฏิบัติงานด้วยความซื่อซอบมุ่งมั่นให้ผลงานที่ได้รับบรรลุผลตามจุดมุ่งหมาย ปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจและมุ่งมั่นในผลสำเร็จของงานเหนือสิ่งอื่นใด ยินดีรับผิดชอบและพร้อมให้คำแนะนำปรึกษา และร่วมแก้ปัญหาของงานนั้นๆ ด้วยความเต็มใจ สมัครใจที่จะปฏิบัติงานอย่างสุดความสามารถแม้งานนั้นจะเหนือความสามารถ พอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่หวังผลตอบแทน รักการบริการ และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วยใจจริง รักที่จะปฏิบัติและพัฒนางานอยู่ตลอดเวลาไม่หยุดนิ่งเพื่อให้ผลงานที่ได้รับมีประสิทธิภาพ ยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและพร้อมปฏิบัติตาม และมีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก

ตารางที่ ๕ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และ แปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจริยะ

(n = ๓๕๓)

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจริยะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑.	ปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย	๔.๑๙	๐.๖๕	มาก
๒.	ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก	๔.๔๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๓.	ปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อและไม่ละทิ้งงาน	๔.๔๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๔.	ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน	๔.๔๐	๐.๕๑	มากที่สุด
๕.	บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง	๔.๔๕	๐.๕๖	มากที่สุด
๖.	ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ	๔.๔๖	๐.๕๗	มากที่สุด
๗.	ทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงาน	๔.๔๔	๐.๖๐	มากที่สุด
๘.	พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน	๔.๔๒	๐.๕๙	มากที่สุด
๙.	กล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก	๔.๔๓	๐.๕๙	มากที่สุด
๑๐.	เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย	๔.๒๔	๐.๖๔	มากที่สุด
	ภาพรวม	๔.๓๘	๐.๔๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๕ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจริยะ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า ขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ และปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและไม่ละทิ้งงาน มีค่าเท่ากับบากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก และทุ่มเทเวลาและความสามารถในการปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ มีค่าเท่ากับ พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน กล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก เพียรที่จะแนะนำและชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย และปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ($\bar{X} = ๔.๑๙$) อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๖ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม **ด้านจิตตะ**

(n = ๓๕๓)

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านจิตตะ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑.	เอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน	๔.๒๙	๐.๖๔	มากที่สุด
๒.	ใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางาน	๔.๓๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๓.	จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจ ไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ	๔.๒๗	๐.๗๑	มากที่สุด
๔.	รับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค	๔.๔๑	๐.๖๓	มากที่สุด
๕.	เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหา ก็พร้อมแก้ไข	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
๖.	ตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	๔.๕๓	๐.๕๔	มากที่สุด
๗.	จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง	๔.๓๗	๐.๕๙	มากที่สุด
๘.	ความละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย	๔.๓๙	๐.๖๑	มากที่สุด
๙.	จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณ	๔.๓๖	๐.๕๘	มากที่สุด
๑๐.	มีจิตอาสา เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ	๔.๔๖	๐.๕๖	มากที่สุด
	ภาพรวม	๔.๓๘	๐.๔๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๖ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม **ด้านจิตตะ** ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๓๘$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้

ดังนี้ ความตั้งมั่นและตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย มีจิตอาสา เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานและผู้เข้ารับบริการด้วยความจริงใจ เอาใจใส่ในงานและเพื่อนร่วมงาน เมื่อพบปัญหาก็พร้อมที่จะแก้ไข รับรู้ และรับผิดชอบในงานอย่างเต็มที่ แม้งานจะมีอุปสรรค ละเอียดอ่อนในการปฏิบัติงาน ไม่ปฏิบัติงานแบบขอไปทีหรือฉาบฉวย จิตใจอ่อนโยนสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้โดยไม่ใช้ความรุนแรงและไม่เกิดความขัดแย้ง จดจ่อกับงานที่ปฏิบัติ โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานมากกว่าปริมาณงาน ใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลางานใส่ใจ ใฝ่รู้ ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงานอยู่เป็นนิตย์ ทั้งในและนอกเวลา และเอาใจใส่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่าน ในขณะที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๗ แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแปลผลการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา

(n = ๓๕๓)

ข้อที่	การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
๑.	พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป	๔.๒๓	๐.๕๘	มากที่สุด
๒.	ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา	๔.๒๑	๐.๖๒	มากที่สุด
๓.	ซักซ้อม ทดลองและทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ	๔.๑๖	๐.๖๑	มาก
๔.	ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน	๔.๓๑	๐.๖๑	มากที่สุด
๕.	ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ	๔.๑๕	๐.๖๙	มาก
๖.	คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล	๔.๒๖	๐.๖๔	มากที่สุด
๗.	ศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๒๙	๐.๗๕	มากที่สุด
๘.	พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน	๔.๑๕	๐.๗๑	มาก
๙.	วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม	๔.๐๖	๐.๗๐	มาก
๑๐.	นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป	๔.๓๓	๐.๖๕	มากที่สุด
	ภาพรวม	๔.๒๑	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๗ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = ๔.๒๑$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพคิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี - ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ซักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อ สร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม อยู่ในระดับมาก

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จำแนกตามข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย ด้านฉันทะ ด้านวิริยะ ด้านจิตตะ และด้านวิมังสา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ แสดงด้วยค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) โดยได้แสดงรายละเอียดดังตารางที่ ๘ - ๑๑

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๘ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามเพศ แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิ บาทธรรม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (๒๕๕ คน)		หญิง (๙๘ คน)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ฉันทะ	๔.๔๗	๐.๔๘๓	๔.๕๑	๐.๔๘๙	- ๐.๒๘๙	๐.๗๘๗
วิริยะ	๔.๓๕	๐.๔๕๕	๔.๔๓	๐.๔๙๑	- ๐.๗๑๔	๐.๔๗๕
จิตตะ	๔.๓๔	๐.๔๔๕	๔.๔๒	๐.๕๓๖	- ๐.๘๔๙	๐.๓๙๔
วิมังสา	๔.๑๙	๐.๔๔๕	๔.๒๔	๐.๕๗๘	- ๐.๕๑๐	๐.๖๐๖
ภาพรวม	๔.๓๔	๐.๔๕๙	๔.๔๐	๐.๕๒๓	- ๐.๕๘๙	๐.๕๖๓

จากตารางที่ ๘ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๙ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง อายุ กับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามอายุ แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิ บาทธรรม	อายุ								F	Sig.
	ไม่เกิน ๓๐ ปี		๓๑-๔๐ปี		๓๑-๔๐ปี		๕๑ ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ฉันทะ	๔.๔๓	๐.๕๘๕	๔.๓๘	๐.๔๔๐	๔.๕๕	๐.๕๔๔	๔.๖๖	๐.๓๖๕	๑.๗๒๕	๐.๑๖๗
วิริยะ	๔.๒๔	๐.๕๓๙	๔.๒๙	๐.๓๘๘	๔.๔๑	๐.๕๓๓	๔.๕๙	๐.๔๒๗	๒.๑๓๖	๐.๑๐๑
จิตตะ	๔.๒๖	๐.๔๙๙	๔.๒๙	๐.๔๕๕	๔.๓๖	๐.๕๕๕	๔.๖๓	๐.๓๙๐	๒.๓๕๕	๐.๐๗๗
วิมังสา	๔.๑๕	๐.๔๓๘	๔.๑๑	๐.๕๓๓	๔.๒๒	๐.๕๐๑	๔.๔๓	๐.๔๒๙	๑.๗๖๒	๐.๑๕๙
ภาพรวม	๔.๒๗	๐.๕๑๕	๔.๒๖	๐.๔๕๒	๔.๓๘	๐.๕๓๓	๔.๕๘	๐.๔๐๒	๑.๙๙๔	๐.๑๒๖

จากตารางที่ ๙ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๐ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง การศึกษา กับ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามระดับการศึกษา แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิบาท ธรรม	ระดับการศึกษา						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ฉันทะ	๔.๑๒	๐.๓๐๙	๔.๔๔	๐.๕๒๔	๔.๖๘	๐.๓๕๖	๕.๔๖๒	๐.๐๐๖*
วิริยะ	๔.๑๘	๐.๒๗๙	๔.๓๐	๐.๕๐๐	๔.๕๗	๐.๓๙๒	๔.๔๔๑	๐.๐๑๔*
จิตตะ	๔.๐๗	๐.๓๘๖	๔.๓๑	๐.๕๑๔	๔.๕๖	๐.๔๒๔	๔.๔๔๑	๐.๐๑๔*
วิมังสา	๔.๑๑	๐.๒๓๔	๔.๑๕	๐.๕๓๔	๔.๓๖	๐.๔๘๘	๒.๐๘๑	๐.๑๓๐
ภาพรวม	๔.๑๒	๐.๓๐๒	๔.๓๐	๐.๕๑๘	๔.๕๔	๐.๔๑๕	๔.๑๑๐	๐.๐๔๑*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๐ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านฉันทะ วิริยะ และด้านจิตตะ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนบุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ด้านวิมังสา ไม่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมสูงกว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD.) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๑๑ - ๑๔

ตารางที่ ๑๑ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๒	๔.๓๐	๔.๕๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๒	-	- ๐.๑๘*	๐.๔๒*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๓๐	-	-	๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๔	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๑ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม โดยรวมแตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่าบุคลากรที่มีการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๒ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านฉันทะ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๒	๔.๔๔	๔.๖๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๒	-	- ๐.๓๒*	๐.๕๖*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๔๔	-	-	๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๒ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านฉันทะ แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๓ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านวิธียะ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๘	๔.๓๐	๔.๕๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๘	-	- ๐.๓๒*	๐.๓๙*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๓๐	-	-	๐.๒๗*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๕๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๓ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านวิธียะ แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๔ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านจิตตะ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๒	๔.๔๔	๔.๖๘
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๒	-	- ๐.๓๒*	๐.๕๖*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๔๔	-	-	๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๘	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๔ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านจิตตะ แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๑๕ แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD.) ด้านวิมังสา จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม		ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
		๔.๑๕	๔.๔๖	๔.๖๗
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๑๕	-	- ๐.๓๒*	๐.๕๖*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	๔.๔๖	-	-	๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๖๗	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๑๕ พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านฉันทะ แตกต่างจากบุคลากรที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มี ตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม แตกต่างกัน

ตารางที่ ๑๖ ผลการเปรียบเทียบระหว่าง ตำแหน่ง กับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามตำแหน่ง แสดงรายละเอียดได้ ดังนี้

(n = ๓๕๓)

การปฏิบัติงาน ตามหลักอิทธิ บาทธรรม	ตำแหน่ง				F	Sig.
	อาจารย์		ปฏิบัติการวิชาชีพฯ			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ฉันทะ	๔.๕๖	๐.๔๘๒	๔.๔๓	๐.๔๘๓	๑.๘๒๐	๐.๑๘๐
วิริยะ	๔.๔๕	๐.๔๘๗	๔.๓๑	๐.๔๔๘	๒.๓๖๓	๐.๑๒๗
จิตตะ	๔.๔๓	๐.๕๐๒	๔.๓๒	๐.๔๘๖	๑.๒๕๒	๐.๒๖๖
วิมังสา	๔.๒๓	๐.๕๐๓	๔.๑๙	๐.๕๒๒	๐.๑๔๕	๐.๗๐๔
ภาพรวม	๔.๔๑	๐.๔๙๓	๔.๓๑	๐.๔๘๔	๑.๓๙๕	๐.๓๑๙

จากตารางที่ ๑๖ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่มีตำแหน่งต่างกันมีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ไม่แตกต่างกัน

๔.๔ ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ๗ รูป/คน ซึ่งได้ให้แนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

ตารางที่ ๑๗ รายชื่อผู้ให้ข้อมูลสัมภาษณ์

ที่	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	วันสัมภาษณ์
๑.	พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์ มจร	๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๒.	พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต	ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน มจร	๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๓.	พระมหาสาธิต สาธิต	ผู้อำนวยการกองกลาง มจร	๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๔.	ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มจร	๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๕.	ผศ.ดร. อธิธิพล แก้วพิลา	อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มจร	๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๖.	อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื่อ	อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ มจร	๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑
๗.	อาจารย์ ดร. สรายุทธ อุดม	อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มจร และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มจร	๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

ผู้วิจัย ขออนุญาตสรุปผลการสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง ๗ รูป/คน ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

๔.๔.๑ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านฉันทะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านฉันทะ สรุปได้ดังนี้ การตั้งใจในการปฏิบัติงาน การรักงาน การมีเอาใจใส่ในการทำงานก็เกิดประสิทธิผลได้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย^๑ ความเอาใจใส่ในการทำงาน ให้ความสนใจในการทำงาน หรือให้ความสำคัญทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของงาน แล้วผู้ปฏิบัติงานก็จะปฏิบัติงานอย่างจริงจัง มีความสุขในการทำงาน^๒ ถ้าพูดถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะต้องปรับการทำงานหรือพัฒนาหลายด้าน และถ้าพูดถึงหลักธรรมในด้านฉันทะ ที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่า ต้องมีการกำหนดให้มีตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ชัดเจน ที่สามารถวัดได้^๓ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะแสดงถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน ควรเข้าใจในงานที่ทำอยู่และรักที่จะทำงานนั้นให้สำเร็จวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย^๔ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจะสำเร็จตามเป้าหมายได้นั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานพอใจ ชอบงาน ก็เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี^๕ การงานที่ทำในมหาวิทยาลัยของแต่ละบุคคลมีหลายด้าน มีทั้งด้านดี (พอใจถูกใจ) ด้านไม่ดี (ไม่ถูกใจ) ให้มองเฉพาะด้านดีแล้วจะมีกำลังใจมุ่งมั่นในการทำงานแล้วจะเกิดมีผลงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^๖ การรักงาน การเห็นความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ และการมีความมุ่งมั่นที่ปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ โดยเฉพาะให้เปรียบเทียบกับบุคคลอื่นที่ด้อยโอกาสกว่าเราหรือไม่มีโอกาสได้ทำงานอย่างเรา อย่าไปเปรียบเทียบกับบุคคลที่เหนือกว่าเรา หรือดีกว่าเรา แต่ให้เอาสิ่งดีกว่าบุคคลอื่นมาเป็นตัวอย่างหรือเป็นแนวทางที่ดีในการทำงานก็เกิดประสิทธิผลได้เป็นอย่างดี และมีความสำเร็จตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่กำหนดไว้^๗

^๑ สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ผศ. ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๒ สัมภาษณ์ พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต, ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๓ สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิตโต, ผู้อำนวยการกองกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๔ สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. สรายุทธ อุดม, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๕ สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื่อ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๖ สัมภาษณ์ ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา, อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^๗ สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มจร ต้องมีฉันทะ คือ มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน มีความรักงาน มีความเอาใจใส่ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อประสิทธิผลในการทำงานและเพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

๔.๔.๒ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิริยะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิริยะ สรุปได้ดังนี้ การปฏิบัติงานด้วยความเพียร ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดวางไว้^{๘๘} ความขยันหมั่นเพียรเป็นคุณสมบัติที่ติดตัวมาของแต่ละบุคคลไม่เท่ากัน แต่สามารถฝึกฝนตนเองได้ ด้วยความขยันหมั่นเพียรหรือเรียกอีกอย่างว่าเพียรพยายาม^{๘๙} บุคลากรที่มีความเพียรพยายาม มีการพัฒนาตนด้วยการสร้างนิสัยไม่หยุดนิ่ง เช่น บุคลากรมีความเพียรในการบริหารตน นอนเป็นเวลา ตื่นแต่เช้า กระตือรือร้นที่จะทำงานเดิมให้เสร็จและหางานใหม่ๆ มาทำ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และผลงานก็จะออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ เรียกว่าทำงานประสบความสำเร็จและนำองค์สู่ความเป็นเลิศได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๙๐} ผู้ที่มีความเพียรพยายามอยู่ตลอดเวลา แม้งานเราทำเสร็จแล้วก็มีความใจอาสาช่วยงานคนอื่น อันนี้ก็เรียกว่าเพียรพยายามช่วยงานกัน เพื่อให้ตนเองและองค์กรมีผลงานที่ชัดเจน ที่เรียกว่ามีประสิทธิภาพในการทำงาน^{๙๑} ถ้าพูดถึงแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในด้านวิริยะ บุคลากรมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะบุคลากรสายปฏิบัติงานหรือสายเจ้าหน้าที่จะต้องมีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหลายมิติ จะต้องอาศัยความเพียร เรียนรู้ให้เท่าทันโลกสมัยใหม่^{๙๒} การปฏิบัติงานที่จะต้องใช้ระยะเวลาทำเป็นเวลานาน หรือมีความยุ่งยากที่ต่างกัน จะต้องใช้ความเพียรต่างกัน การปฏิบัติงานทุกอย่างจะต้องมีความเพียร จึงจะทำให้งานสำเร็จได้ด้วยดี^{๙๓} ผู้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานควรศึกษาและพัฒนาตนอยู่ตลอด เพื่อก้าวให้ทันโลกสมัยใหม่ ซึ่งสามารถปรับปรุงแก้ไขการทำงานได้ เช่น เมื่อพบปัญหาและอุปสรรคก็ต้องอาศัยความเพียรพยายามในการแก้ไข หรือปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน^{๙๔}

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ มจร, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต, ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สินมจร ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต, ผู้อำนวยการกองกลาง มจร, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๙๑} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. สรายุทธ อุดม, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๙๒} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๙๓} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื้อ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา, อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มจร ต้องมี**วิริยะ** คือ ความเพียรพยายามให้มากขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทุ่มเทกำลังเต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบังเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

๔.๔.๓ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านจิตตะ

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ด้านจิตตะ** สรุปได้ดังนี้ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต้องมีจิตใจจดจ่อต่อการทำงานอย่างจริงจัง มีสติและมีสมาธิ ไม่ปล่อยใจลอย เพราะอาจทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยใจจะทำให้งานออกมาสมบูรณ์ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพ^{๑๕} บุคลากรผู้มีความคิดเอาจิตฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิสกาย อุทิสใจให้การทำงาน ปฏิบัติงานอย่างเอาใจใส่ต่อการทำงาน เป็นผู้ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ^{๑๖} ผู้มีความคิดเอาจิตฝักใฝ่ คิดสร้างสรรค์ในการทำงาน จะทำให้ผลงานออกมาดี เป็นบ่งชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของการทำงาน^{๑๗} ผู้มีใจตั้งมั่นในการทำงาน ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย อุทิสตนให้การทำงาน จะส่งผลให้เกิดมีผลงานที่ดี และจะเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น^{๑๘} ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองโดยการศึกษาค้นคว้าความรู้เพิ่มเติมในงาน พัฒนาคือจะทำให้งานสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ และต้องฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีสมาธิแน่วแน่ หนักแน่น ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่เป็นคนคิดเล็กคิดน้อย คิดเฉพาะเรื่องใหญ่ๆ มอบหมายงานให้บุคคลอื่นทำ เท่าที่สามารถทำได้ ทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี^{๑๙} บุคลากรต้องมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานอย่างเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ความเอาใจใส่ มุ่งทำงานให้เกิดประสิทธิผล ความเอาใจใส่เป็นการเพิ่มความละเอียดถี่ถ้วนในขณะปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการทำงานด้วยจิตที่มั่นคง^{๒๐}

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ผศ. ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ มจร, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑. และ

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต, ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน มจร, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิต, ผู้อำนวยการกองกลาง มจร, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๗} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. สรายุทธ อุดม, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๘} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื้อ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๑๙} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๐} สัมภาษณ์ ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา, อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มจร ต้องมีจิตใจจดจ่อต่อการทำงานอย่างจริงจัง มีสติและมีสมาธิ ไม่ปล่อยใจลอย เพราะอาจทำให้งานเกิดความผิดพลาดได้ ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานด้วยใจจะทำให้งานออกมาสมบูรณ์

๔.๔.๔ แนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิม้งสา

ผู้ให้สัมภาษณ์ได้เสนอแนวทางการประยุกต์ใช้อิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิม้งสา สรุปได้ดังนี้ การใช้ปัญญา ในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นการหมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่องยิ่งหย่อนขาดข้อ ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักคิดวางแผนงาน วัดผลการปฏิบัติงาน คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน^{๒๑} ในหลักธรรมกับการทำงานด้านวิม้งสานี้ คือ การใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ก่อนจะวิเคราะห์งานเขาเรียกว่าคิดวิเคราะห์งานในทางสร้างสรรค์ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน^{๒๒} การใช้ปัญญาพิจารณาตรวจตรา หาเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในการทำงาน มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้น^{๒๓} การปฏิบัติงานสำเร็จเกิดประสิทธิภาพหรือมีผลงานเป็นที่พอใจ ที่สำคัญจะต้องใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจ หาเหตุผล และตรวจสอบการทำงาน มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีปรับปรุงแก้ไขอยู่ตลอด^{๒๔} การทำงานทุกอย่าง ก่อนทำงานต้องวางแผนไตร่ตรองให้รอบคอบว่าถูกต้อง เหมาะสมหรือไม่ และคิดทบทวนสม่ำเสมอเมื่อมีโอกาส หลังจากทำงานหรือขณะทำงานก็ต้องตรวจสอบต่อไป รวมทั้งต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป เมื่อมีโอกาสพบบุคคลอื่นควรขอคำแนะนำหรือประสบการณ์จากบุคคลอื่นมาประยุกต์ใช้ในการทำงานด้วย^{๒๕} ในการปฏิบัติงานหากมีการไตร่ตรอง ตรวจตรา ซึ่งมีความสำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งที่ทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จเกิดประสิทธิผล การปฏิบัติงานที่ไตร่ตรองมาก่อนหมายถึงขบวนการทำงานที่ได้รับการตรวจสอบอย่างดี การปฏิบัติงานหากมี กระบวนการไตร่ตรอง ตรวจตรา ก็เป็นการปฏิบัติงานที่วางแผนงาน การดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ แต่ควรไตร่ตรองตรวจตราความละเอียด และให้ผู้ปฏิบัติงานค้นคว้าหาข้อมูลทางวิชาการเพิ่มเติม เพื่อ

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต, ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิต, ผู้อำนวยการกองกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๔} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. สราวุธ อุดม, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

ดำเนินการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้ไม่พบปัญหาขณะปฏิบัติงานน้อยหรือปัญหาที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเร่งด่วน^{๒๖}

การหมั่นใช้ปัญหาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่อง ในสิ่งที่ทำนั้น โดยรู้จักคิดวางแผนงาน วัดผลการปฏิบัติงาน การไตร่ตรองตรวจตรา ยังเป็นการค้นหา จุดอ่อน จุดแข็ง ในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นบุคคล เครื่องมือ เอกสาร โดยรู้จักคิดวางแผนงาน วัดผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบแล้ว ตัวผู้ปฏิบัติงานหากมี กระบวนการงานการตรวจตราที่ดีก็ยิ่งเพิ่มความถูกต้องยิ่งขึ้น ก่อนดำเนินการในลำดับต่อไป เพราะหาก ตรวจสอบแล้วพบว่าไม่ถูกต้อง ก็ดำเนินการแก้ไขหรือปรึกษาผู้มีความรู้แก้ไข ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพต่อไป^{๒๗}

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มจร ด้านวิม้งสา ต้องปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบ ด้วยการหมั่นใช้ปัญหาพิจารณาใคร่ครวญ ตรวจสอบหาเหตุผลและตรวจสอบข้อบกพร่อง ต้องรู้จักคิด วางแผนงาน วัดผลการปฏิบัติงาน ปรับปรุงการปฏิบัติงาน คิดวิเคราะห์งานในทางสร้างสรรค์

จากการสัมภาษณ์ พบปัญหาในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยสรุปดังนี้ ๑) การไม่เข้าใจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ๒) การเดินทางมาทำงาน ๓) ขาดการทำงานเป็นทีม ๔) การทำงานยังยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร บางส่วนงานยังยึดติดระบบราชการ ๕) มีขั้นตอนทำงานมากเกินไป ๖) ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

๔.๕ ข้อเสนอแนะและแนวทางปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางสอดคล้องกันว่า ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ประกาศของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด การเข้าปฏิบัติก็ควรมาทำงานตามเวลา พักตามเวลา กลับตามเวลา และไม่ถือปฏิบัติเฉพาะตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง อันจะควรสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน ควรสร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ควรสร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้อง รวดเร็วของงาน ควรมีการฝึกอบรมในหน่วยงานในลักษณะแลกเปลี่ยนการทำงาน ควรสร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน ควรส่งเสริมบุคลากรให้ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำ ในทางสร้างสรรค์ ควรให้กำลังใจแก่บุคลากรผู้อุทิศตน ททุ่มเทในการทำงาน ใส่ใจในประสิทธิภาพของงาน และมีการพัฒนาการทำงานอยู่เสมอ ควรปลูกฝังหลักธรรมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ ควรเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อย ปีละ ๒ ครั้ง เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมุ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในการปฏิบัติงานควรมีหลักธรรมอิทธิบาท ๔

^{๒๖} สัมภาษณ์ อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื้อ อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

^{๒๗} สัมภาษณ์ ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา, อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์และ
ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

สอดคล้องกับพระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต)^{๒๘} ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ทางไปสู่ความสำเร็จหรือคุณธรรมที่ส่งผลให้ถึงความสำเร็จในการทำงานได้ ช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย ประกอบด้วย **ฉันทะ** คือ ความพอใจ ความมีใจรักในสิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากให้งานนั้นบรรลุจุดหมาย **วิริยะ** คือ ความเพียร ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อุตุน ไม่ท้อถอย ซึ่งแสดงออกด้วยความเพียร พยายามปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้สึกไม่ท้อถอย และทำงานให้เป็นที่ทำทนายจะสู้แล พยายามเพื่อให้สำเร็จ **จิตตะ** คือ ความตั้งใจ หรือเอาใจฝักใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอย ไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำซึ่งแสดงออกมาด้วยความเอาใจใส่ ตั้งใจในการทำงานอย่างจริงจัง ไม่คิดฟุ้งซ่าน **วิมังสา** คือ ความไตร่ตรอง หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาคะเหตุผลในสิ่งที่ทำด้วยความพินิจพิเคราะห์ มีการวางแผน วิจารณ์งานและประเมินผล

สรุปข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดังต่อไปนี้

- ๑) ต้องสร้างความเข้าใจใน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย
- ๒) ต้องเพิ่มรถรับ-ส่งในการเดินทางมาทำงาน
- ๓) ต้องสร้างการทำงานเป็นทีม
- ๔) ต้องสร้างความเข้าใจการทำงานไม่ยึดติดกับตัวบุคคลและเอกสาร
- ๕) ต้องลดขั้นตอนทำงาน
- ๖) ต้องสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานโดยเพิ่มสวัสดิการในด้านต่างๆ ให้บุคลากร
- ๗) ต้องสร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน
- ๘) ส่งเสริมบุคลากรให้ กล้าคิด กล้าพูด และกล้าทำในทางสร้างสรรค์
- ๙) ต้องปลูกฝังอิทธิบาทธรรมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัย สงฆ์ และต้องเพิ่มทักษะในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมุ่งการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายและแผนงานของมหาวิทยาลัย

^{๒๘} พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” มีวัตถุประสงค์ คือ (๑) เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (๒) เพื่อเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ(๓) เพื่อทราบปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บข้อมูลภาคสนาม (Field Study) จากบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ที่ทั้งเป็น ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย โดยวิธีการสุ่ม แบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะของแบบสอบถามเป็นทั้งปลายปิดและปลายเปิด และแบบสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ โดยหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ (F – test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถสรุปผลได้ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง ผู้ตอบแบบสอบถาม แบ่งได้ดังนี้ ๑) เพศ พบว่า เพศชาย จำนวน ๒๕๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๒๐ เป็นเพศหญิง จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มากกว่าเพศหญิง ๒) อายุ พบว่า อายุไม่เกิน ๓๐ ปี จำนวน ๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๔๐ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๐, อายุ ๔๑ – ๕๐ ปี จำนวน ๑๐๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๒๐, อายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๘๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๐ พบว่า อายุของผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี มากที่สุด ๓) สถานภาพ พบว่า เป็นบรรพชิต จำนวน ๑๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๔๐ เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๒๐๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ พบว่า

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคฤหัสถ์มากที่สุด **๔) ระดับการศึกษา** พบว่า ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๓๐, ปริญญาตรี จำนวน ๑๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๘๐, ปริญญาโท จำนวน ๒๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๒๐, ปริญญาเอก จำนวน ๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๐ พบว่า ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ที่ระดับปริญญาโทมากที่สุด **๕) ตำแหน่ง** พบว่า เป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน ๑๗๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๕.๖๐ และเป็นตำแหน่งลูกจ้าง จำนวน ๑๗๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นตำแหน่งลูกจ้างมากที่สุด **๖) รายได้ต่อเดือน** พบว่า ต่ำกว่า ๑๕,๐๐๐ บาท จำนวน ๗๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๒๐, ๑๐,๐๐๐ – ๑๗,๕๐๐ บาท จำนวน ๑๒๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๔๐, และ ๑๗,๕๐๐ – ๒๐,๔๐๐ บาท จำนวน ๑๕๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐ พบว่า รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม ๑๗,๕๐๐ ขึ้นไปมากที่สุด

๕.๑.๒ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สามารถสรุปได้ใน ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านฉันทะ : ความต้องการที่จะทำใฝ่ ใจรักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาที่จะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป

ด้านวิริยะ : ขยัน หมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็งอดทน เอาธุระ และไม่ท้อถอย

ด้านจิตตะ : ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งทำ และทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกใฝ่ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำและ

ด้านวิมังสา : หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ไคร่ครวญ ตรวจตรahaเหตุผล และตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำ นั้นมีการวางแผน วัดผล และคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สรุปโดยภาพรวม พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนี้

๑. ด้านฉันทะ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

๒. ด้านวิริยะ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าขยัน อดทน และตั้งใจฝึกฝนเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือให้เกิดความชำนาญ และปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และไม่ละทิ้งงาน มีค่าเท่ากัน บากบั่น ไม่เกียจคร้าน ต่อการปฏิบัติงานโดยยึดหลักความสำเร็จของงานเป็นที่ตั้ง ปฏิบัติงานได้สม่ำเสมอจนกว่างานจะสำเร็จโดยไม่คำนึงถึงความเหนื่อยยาก และทุ่มเทเวลาและความสามารถใน

การปฏิบัติงานแม้เป็นงานที่ไม่ มีค่าเท่ากัน พยายามและหมั่นเพียรที่จะหาประสบการณ์ในการปฏิบัติงานให้เพิ่มพูน ปฏิบัติงานด้วยความเพียรแม้งานนั้นจะมีอุปสรรคและต้องใช้ระยะเวลายาวนาน กล้าสู้งาน ไม่ท้อถอย แม้ในขณะที่ปฏิบัติงานนั้นจะเกิดภาวะกดดันอย่างมาก เพียรที่จะแนะนำ และชักจูงเพื่อนร่วมงานให้เห็นความสำคัญของงานไม่เพิกเฉย และปฏิบัติงานที่ได้ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย อยู่ในระดับมาก

๓. ด้านจิตตะ พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

๔. ด้านวิมังสา พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า นำความรู้ที่ได้จากการทำงานครั้งที่ผ่านมาเพื่อเป็นเกณฑ์ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานในครั้งต่อไป ค้นคว้าและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงาน ศึกษาไตร่ตรองระบบงานเพื่อให้เกิดกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คิดค้นแนวทางการปรับปรุงงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยเหตุผล พิจารณาใคร่ครวญหาข้อดี ข้อด้อยในการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อเป็นแนวครั้งต่อไป ไตร่ตรองและตรวจสอบข้อบกพร่องของการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด ชักซ้อม ทดลอง และทำความเข้าใจเนื้องานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ พิจารณาแผนการปฏิบัติงานเพื่อสร้างระบบและขั้นตอนที่ชัดเจน ตรวจสอบ/ทดสอบคุณภาพและประสิทธิภาพของผลงานที่ได้รับ วัดผล ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรมอยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ ผลการเปรียบเทียบระดับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มี เพศ อายุ ตำแหน่ง ที่ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยที่มีการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้มีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถาม บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ข้อเสนอแนะดังนี้

บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยต้องการให้สร้างกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและบทลงโทษภายในหน่วยงาน ให้ชัดเจน เท่าเทียมกันเป็นธรรมต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในองค์กรยึดเป็นแนวปฏิบัติอย่างจริงจัง ใช้ระบบเดียวกัน ทำงานเหมือนกัน ปฏิบัติเหมือนเพราะเราอยู่ในองค์กรเดียวกันไม่เหลือปฏิบัติ เช่น การมาทำงานตามเวลาที่มหาวิทยาลัย

กำหนด การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือของมหาวิทยาลัย การแต่งกายเป็นต้น สร้างความสามัคคีกลมเกลียวในหน่วยงาน สร้างทีมงานที่เป็นปึกแผ่นเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อมีการกิจกรรมคว้นแทรกเข้ามาที่ทีมงานก็พร้อมจะรับมือกับงานได้ทุกสถานการณ์ สร้างระบบการทำงานที่ไม่ยึดติดกับตัวบุคคลแต่ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน ความถูกต้องรวดเร็วของงาน และเป้าหมายขององค์การเหนือสิ่งอื่นใด มีการฝึกอบรมในหน่วยงานในลักษณะแลกเปลี่ยนกันทำ เฉพาะงานที่ต้องมีการให้บริการและติดต่อประสานงาน ไม่ใช่งานในเชิงลึก ทั้งนี้ ก็เพื่อให้การประสานงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยงานไม่ติดขัด บุคลากรมหาวิทยาลัยทุกคนในหน่วยงานต้องตอบใจห้ความต้องการของผู้มาติดต่องานได้ทุกคน สร้างบรรทัดฐานหรือกฎเกณฑ์การปฏิบัติงานของตนเองให้ชัดเจน เพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับผู้ร่วมงาน

โดยเป็นบรรทัดฐานที่ทุกคนยอมรับและช่วยส่งเสริม กล่าวคิด กล่าวพูด และกล่าวทำ เมื่อได้รับนโยบาย หรือข้อสั่งการก็ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อหารูปแบบการทำงาน และนำสิ่งที่คิดไว้นำเสนอในที่ประชุมเพื่อหาจุดอ่อน-จุดแข็ง ของผลงานและกล่าวทำเมื่องานที่ตนเองได้คิดได้พูดนั้นเป็นที่ยอมรับแล้วโดยทำด้วยความพยายาม ความมุ่งมั่น และความทุ่มเท ปลูกฝังการปฏิบัติงานที่ต้องยึดกฎ ระเบียบข้อบังคับ ข้อสั่งการ เพื่อสร้างงานที่มีความถูกต้องมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ยังต้องปลูกฝังหลักธรรมให้บุคลากรมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมได้ยึดเหนี่ยวสำหรับปฏิบัติงานเป็นสำคัญ โดยค่อยๆ ให้ซึมซับจากกิจกรรมเล็กๆ น้อยๆ ภายในองค์การเช่น กิจกรรมธรรมะสุดสัปดาห์ คือ มีการดำเนินกิจกรรม ฟังเทศน์ นั่งสมาธิ หรือสวดมนต์ในทุกวันศุกร์สัปดาห์ละ ๑ ครั้ง หรือการเข้าค่ายพุทธ ปฏิบัติธรรมเดือนละ ๒ ครั้ง เป็นต้น จัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงานอย่างน้อยปี ละ ๔ ครั้ง (รอบไตรมาส) เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่เฉื่อยชา นอกจากนี้แล้วยังต้องการขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรมหาวิทยาลัย เช่น รางวัล ค่าตอบแทน โบนัส การท่องเที่ยวเชิงวิชาการ หรือการชมเชยเมื่อปฏิบัติงานดีเด่น และเป็นแบบอย่างที่ดีให้บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในสำนักงานอื่น และเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมหาวิทยาลัยรักที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และมีแบบชีวิตความสำเร็จของงานเฉพาะภายในองค์การ เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระดับคะแนนเป็น เกณฑ์การพิจารณา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพของผลงานก่อนที่จะใช้งานจริง และลดปัญหาข้อผิดพลาดในการดำเนินงานครั้งต่อไป

๕.๑.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง ๗ รูป/คน มีความเห็นตรงกันทั้ง ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านฉันทะ : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้รักงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ และต้องเอาใจใส่กระตือรือร้นในการเรียนรู้งานใหม่ๆ และเพิ่มพูนวิชาความรู้ความสามารถในการทำงาน และมุ่งมั่นทำงานในหน้าที่ของตนให้สำเร็จเรียบร้อยอยู่เสมอ

ด้านวิริยะ : บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจะต้องเป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร ประกอบด้วยความอดทน ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากในการประกอบกิจการงานในหน้าที่หรือในอาชีพของตน จึงจะถึงความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าได้

ด้านจิตตะ : บุคลากรมหาวิทยาลัย คือผู้ที่ทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องเป็นผู้เอาใจใส่ต่อกิจการงานที่ทำ และมุ่งกระทำงานอย่างตั้งใจแน่วแน่ และ

ด้านวิมังสา : ความเป็นผู้รู้จักพิจารณาเหตุสังเกตผลในการปฏิบัติงานของตนเองได้ ดำเนินไปตามนโยบายและแผนงานที่วางไว้หรือไม่ ได้ผลสำเร็จหรือมีความคืบหน้าไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงไร มีอุปสรรคหรือปัญหาที่ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไข

โดยสรุป การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ นั้น ต้องมีขั้นตอนคือ ต้องติดตาม ประเมินผลงาน ตรวจสอบ วิเคราะห์งาน ศึกษาปัญหาหรืออุปสรรค และวิธีแก้ไขปัญหานั้น เพื่อประกอบการพิจารณาวินิจฉัย ตัดสินใจ และสั่งการให้กิจการงานทุกหน่วยดำเนินตามนโยบายและแผนงาน ให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของ บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ก็เป็นเพราะว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นผู้มีความรับผิดชอบสูง มีความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงาน ข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จอย่างน่าพอใจ

เมื่อพิจารณาเป็นด้านแล้วสามารถอภิปรายได้ดังนี้

๑) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ด้านฉันทะ** จากการศึกษา พบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมด้านฉันทะอยู่ในระดับมากที่สุด และบุคลากรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านฉันทะมาก โดยมีความพอใจที่ทำการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รักและพอใจในการที่จะได้รับการพัฒนาตนเอง พึงพอใจในหน้าที่ที่ตนกำลังปฏิบัติอยู่ มีความพร้อมที่จะให้มีการพัฒนาตนเองทั้งกายและใจ มีส่วนร่วมในการพัฒนางานในสำนักงานมหาวิทยาลัยมีความพอใจที่จะมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และบุคลากรมหาวิทยาลัยยังเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนางานในสายปฏิบัติงานมีการสนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยมีการจัดให้บุคลากรมหาวิทยาลัยไปรับการฝึกอบรมภายนอกสถานที่อย่างสม่ำเสมอ ดังที่ ผลการศึกษาเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาทธรรมบุคลากรมีความสนใจทำงานและต้องทำงานให้สำเร็จตามกำหนดด้วยตนเอง และนำหลักธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานมากที่สุด^๑ คณะกรรมการชุมชนมีการใช้อิทธิบาทธรรมในการพัฒนาชุมชนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการใช้ฉันทะอยู่ในระดับมาก และประชากร ที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา

^๑บวร แก้วราช, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘”, งานวิจัยโครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๐, (สถาบันวิจัยญาณสังวร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ก.

แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อิทธิบาทธรรม ในการพัฒนาพนักงานไม่แตกต่างกัน^๒ ฉันทะ ความพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าล่วงเวลาทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี การบริการยานพาหนะ ร้านอาหารและที่พักอาศัย การให้สวัสดิการความชอบ การให้รางวัลประจำปี การนันทนาการ มหาวิทยาลัยควรมีสวัสดิการที่สมดุลกับบุคลากรและสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ^๓

๒) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ด้านวิริยะ** จากการศึกษา พบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมบุคลากรมหาวิทยาลัย ด้านวิริยะอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิริยะมาก โดยรวมบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น **พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)** ได้กล่าวถึง วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดทิ้ง) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝึกฝนไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ)^๔ สอดรับกับคุณธรรมเครื่องให้สำเร็จความประสงค์หรือหลักธรรมเป็นมูลฐานแห่งความสำเร็จ จะต้องมีความพากเพียรพยายามทำงานนั้นๆ คือ เมื่อตนมีฉันทะจะทำงานใดแล้วต้องลงมือทำทันทีและต้องเอาชนะอุปสรรคในการทำงาน^๕ พุทธธรรม เป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้อุดมการณ์ในเรื่องการถือหลักความมีเหตุผลในการปฏิบัติราชการบรรลุผลได้ทั้งในด้านความมีเหตุผลในการทำงานทั่วไปและด้านการแก้ปัญหา โดยใช้ปัญญาพิจารณาเหตุผล รู้จักกาลเทศะรู้จักบุคคล และสิ่งแวดล้อมเคารพความจริงและหลักการและยึดหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักการถือหลักพึ่งตัวเองในการทำความดีเป็นการส่งเสริมให้บุคคลรู้จักรับผิดชอบต่อตนเองซึ่งจะนำไปสู่ความรับผิดชอบในองค์การอื่นๆ ต่อไป^๖ ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วยฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะ คือ ความเอาใจฝึกฝน วิมังสาคือความไตร่ตรองโดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัตินั้น พบว่า นักศึกษาคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่าในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้ง

^๒ดารณี สิทพิพงศ์, “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอรพมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาการรัฐศาสตร์การปกครอง, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ก.

^๓ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท ดร, “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, (สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), บทคัดย่อ.

^๔พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, (กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

^๕พระโพธิชัย คำแสน, **การพัฒนาชุดวิดิทัศน์ประกอบการบรรยายเรื่อง หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา**, (กรุงเทพมหานคร : สร้อยทอง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๔.

^๖พระสุภีร์ ฐิตเมโธ, “พระพุทธศาสนาที่ควรมานาประยุกต์ใช้กับการบริหารราชการ”, **ทนายนิพนธ์ศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : สภาการศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๓), หน้า ๑๙๑.

ไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้นจากนั้นจึงต้องใช้วิริยะใช้ความพยายามสุดความสามารถและต้องอาศัยจิตตะคือการเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำ หากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิมังสาคือการไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^๗

๓) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ด้านจิตตะ** อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านจิตตะมาก โดยทางบุคลากรมหาวิทยาลัย ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน บุคลากรมหาวิทยาลัยมีความเอาใจใส่ในการพัฒนาตนเอง หมั่นตรวจสอบข้อบกพร่องของตนเพื่อพัฒนาการทำงานในคราวต่อไป บุคลากรมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อกลับมาพัฒนางานของตน การเอาใจใส่บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ตรวจสอบงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอเพื่อให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพทำงานร่วมกันไม่ทอดทิ้งกันจนกว่างานจะสำเร็จ ทั้งนี้เพราะจิตตะมีความหมายว่าการเอาใจใส่งานที่ทำหมั่นตรวจตราไม่ทอดทิ้งจนกว่าจะบรรลุจุดหมาย ดังที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)** ได้กล่าวถึง จิตตะ คือ ความเอาใจใส่ในสิ่งนั้น วิมังสาคือ ความไตร่ตรองสอบสวนพิจารณาหรือหมายความว่าพากเพียรทำ เอาจิตฝึกฝน ใช้ปัญญาสอบสวน นี่เป็นอิทธิบาท ๔^๘ และได้กล่าวถึง อิทธิบาท ๔ ว่า มีฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ที่เรียกว่าอิทธิบาทนี้ เพราะคนเราต้องมีและมีได้โดยไม่รู้สีกตัวคนที่มีการทำงานย่อมทำงานด้วยความพอใจความขยันขันแข็งความเอาใจใส่ใคร่ครวญอยู่เสมอ **พระเทพวิสุทธิเมธี (ปัญญานันทภิกขุ)** และ**พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล)** ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า จิตตะ เป็นหลักธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในการกระทำกิจการงานหรือการอาชีพประการแรกอิทธิบาทแปลความว่าทางแห่งความสำเร็จกล่าวคือข้อปฏิบัติให้บรรลุความสำเร็จด้วยดีมีประสิทธิภาพนั่นเอง^๙ และสอดคล้องกับ **ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิศิษฐ์** ที่ได้กล่าวถึง จิตตะ ว่า เป็นการหมั่นตรวจตราดูแล ใฝ่ใจในงานของตนเสมอ อุปสรรคของจิตตะ คือ ไม่ใฝ่ใจ การวางธุระหรือทอดทิ้งงานที่กำลังกระทำ การแก้ไข คือ การศึกษางานที่กำลังกระทำอยู่นั้น ให้ชัดเจนแจ่มแจ้ง เพื่อจะได้ทราบว่าจะกระทำในเวลาใด ที่ไหน และมีอะไรบ้างที่ต้องทำ เช่นเดียวกับการปลูกต้นไม้ ต้องศึกษาเวลารดน้ำ การให้ปุ๋ย การปราบศัตรูพืช เป็นต้น ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วยฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะ คือ ความเอาใจฝึกฝน วิมังสาคือ ความไตร่ตรองโดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัตินั้น พบว่า นักศึกษาคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่

^๗ สกลิต รัชปตย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคฤหัสถ์”, **ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^๘ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, พิมพ์ครั้งที่ ๘, (กรุงเทพมหานคร : สุขภาพใจ, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓.

^๙ พระราชญาณวิสิฐ (เสริมชัย ชยมงคฺโล), **ความสำเร็จ หลักธรรมสู่ความสำเร็จและสันติสุข**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๕), หน้า ๙.

คล้ายคลึงกันว่าการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้งไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้นจากนั้นจึงต้องใช้วิริยะใช้ความพยายามสุดความสามารถและต้องอาศัยจิตตะคือการเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำหากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิมังสาคือการไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๐}

๔) การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย **ด้านวิมังสา** อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อค้นพบดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าผู้บริหารและบุคลากรมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการการปฏิบัติงาน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านวิมังสามากที่สุด ดังนั้นวิชาการหลายท่านได้กล่าวไว้ เช่น **พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)** ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ไว้ ดังนี้อิทธิบาท ๔ หมายถึงธรรมที่เป็นเครื่องให้ถึงความสำเร็จหรือทางแห่งความสำเร็จ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ฉันทะคือความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น วิริยะ คือ ความเพียรพยายามในส่วนที่เกี่ยวกับจิตตะ ความคิดพิจารณาในการใช้ปัญญาประกอบการงาน ปัญญาได้แก่ วิชาความรู้ที่จะนำมาใช้ในการงานที่กระทำ^{๑๑} สอดคล้องกับ **พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ)** ได้กล่าวถึงวิมังสา ว่า เป็นความไตร่ตรองค้นคว้าในสิ่งนั้นๆ ถ้าเรารักสิ่งนั้น เอาใจใส่สิ่งนั้น มันก็ก้าวหน้าการคิดการทาก็ก้าวหน้าต่อไปเพราะเรารักสิ่งนั้นถ้าไม่รักมันก็ไม่ไปได้^{๑๒} **พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธิธมโม)** ได้กล่าวถึงอิทธิบาท ๔ ว่า เป็นหัวข้อธรรมที่น่าศึกษาเหตุเพราะประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าได้ใช้หมวดธรรมข้อนี้พัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าโดยเฉพาะประเทศอุตสาหกรรมซึ่งมาจากคำว่าอุตสาหกรรม แปลว่าความเพียรพยายาม และคำว่า กรรม แปลว่า การกระทำ เมื่อรวมกันแล้วได้คำว่าประเทศอุตสาหกรรมซึ่งแปลว่า ประเทศที่ใช้ความเพียรพยายามในการสร้างกรรมให้เกิดขึ้นหรือประเทศที่ใช้อิทธิบาท ๔ ในการสร้างประเทศสูง^{๑๓} สอดคล้องกับ **พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต)** ได้กล่าวถึงหลักอิทธิบาท ๔ ไว้ว่า อิทธิบาท ๔ คือ ใช้คุณธรรมนำทางสู่ความสำเร็จที่ตนประสงค์ต้องมีความพึงพอใจมีความเพียร มีสมาธิจึงทำให้เกิดปัญญาและหัวใจของการบริหารเชิงพุทธที่สำคัญที่สุด เป็นการพิจารณาไตร่ตรองหรือเรียกให้ทันสมัยว่าการตรวจสอบการทำงานก็ได้ ซึ่งจะนำไปสู่การประเมินงาน อันนี้ละคือ หลักธรรมประจำใจที่จะช่วยให้คนทำงานและผู้บริหารงานมีความหวังประสิทธิภาพในการทำงาน ความเข้าใจในองค์ประกอบของอิทธิบาท ๔ อันประกอบไปด้วยฉันทะ คือ ความพึงพอใจ วิริยะ คือ ความเพียรจิตตะ คือ ความเอาใจฝักใฝ่ วิมังสาคือความไตร่ตรองโดยนักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจความหมายที่ถูกต้องตรงกันด้านวิธีปฏิบัตินั้น พบว่านักศึกษาคฤหัสถ์ส่วนใหญ่ได้ให้ทัศนคติที่คล้ายคลึงกันว่าการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดนั้นแล้วเป้าหมายที่ตั้ง

^{๑๐}สถิต รัชปัตย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุรุศาสตร์”, **ปริญญานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๑๑}พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญา นันทภิกขุ), **พจนานุกรมธรรมของท่านปัญญานันทะ**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมสภา), หน้า ๑๕๐.

^{๑๒}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต), **ธรรมในใจของนักบริหารไฮโซ, หนังสือพิมพ์ไทยรัฐ**, (๒๐ มิถุนายน ๒๕๕๑).

^{๑๓}พระครูโสภณปริยัติสุธี (ศรีบรรตร ธิธมโม), **รัฐศาสตร์ในพระไตรปิฎก**, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖๓.

ไว้คือประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ทำต้องเริ่มที่ฉันทะให้เกิดขึ้นในใจก่อนเพื่อรักชอบที่จะทำสิ่งนั้นจากนั้นจึงต้องใช้วิริยะใช้ความพยายามสุดความสามารถและต้องอาศัยจิตตะคือการเอาใจจดจ่อต่อสิ่งที่ตนทำ หากเกิดปัญหาอุปสรรคก็ใช้วิมังสาคือการไตร่ตรองหาเหตุผลพยายามแก้ไขปัญหาการงานก็จะประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพสูงสุด^{๑๔}

การทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

๑) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๑ ตั้งไว้ว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยที่มี เพศ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด แตกต่าง กัน แต่ข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีเพศต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างของเพศนั้นส่งผลถึงการมีพฤติกรรมต่างๆ ลักษณะของเพศชายมีการริเริ่มสร้างสรรค์วิเคราะห์ แยกแยะ มีความมั่นใจในตนเองมากกว่าเพศหญิง แต่เพศชายก็จะ समयหรือจำนวนต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ได้น้อยกว่าเพศหญิง เพศหญิงมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมากกว่าเพศชาย แต่ข้อค้นพบ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานมีระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง ให้ถือปฏิบัติเป็นหลักการเดียวกัน และบุคลากรมหาวิทยาลัยมีความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังเช่น พระนิสิตสถานภาพแตกต่างกันมีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกัน พระนิสิตที่เป็นพระภิกษุมมีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านฉันทะ ด้านจิตตะ แตกต่างกับพระนิสิตที่เป็นสามเณรและทำงานด้านวิริยะ กับด้านวิมังสาไม่แตกต่างกันและพระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ แตกต่างกับชั้นปี ที่ ๑ ชั้นปี ที่ ๒ และชั้นปีที่ ๓ พิจารณาพบว่า พระนิสิตชั้นปีที่ ๔ มีการใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนด้านฉันทะและด้านวิริยะแตกต่างกันกับพระนิสิตชั้นปีที่ ๑, ๒ และ ๓ ส่วนด้านจิตตะและด้านวิมังสาไม่แตกต่างกัน^{๑๕}

๒) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๒ ตั้งไว้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มี อายุ ต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัย ที่มีอายุต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้มีความแตกต่างในเรื่องของความคิดเห็น และพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่างๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกันเช่น กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง ๒๐-๒๕ ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุเกิน ๕๐ ปีขึ้นไป และอายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานนาน แต่ข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีอายุต่างกัน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานด้านการศึกษาต้องถือปฏิบัติตามระเบียบกฎหมายอย่าง

^{๑๔}สถิต รัชปัทย์, “การประยุกต์หลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการศึกษาเล่าเรียนของนักศึกษาคุณุศาสตร์”, ปริญญาณิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๘), บทคัดย่อ.

^{๑๕}พระสมคิด โคธธา, “การใช้อิทธิบาท ๔ ในการเรียนของพระนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ปรัชญากการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๗).

เครื่องครัด มีอายุต่างกันแต่ต้องถือปฏิบัติเช่นเดียวกัน มีความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ดังเช่น ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง มีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง สำหรับข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกัน^{๑๖}

๓) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๓ ตั้งไว้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน จากข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยช่วยให้คนมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลมีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ ระดับการศึกษาจึงมีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี จากการศึกษาดังกล่าวทำให้ทราบว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและการศึกษาที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเป็นงานที่ต้องให้ความรู้ด้านการศึกษามหาวิทยาลัยต้องเป็นบุคคลที่มีระดับการศึกษา และมีความพอใจตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไขปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีและระดับต่ำกว่าปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ในการใช้อธิบาท ๔ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ เฉพาะด้านวิมังสา ส่วนผู้ที่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรีมีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อธิบาท ๔ ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๗}

๔) จากการทดสอบสมมติฐานข้อที่ ๔ ตั้งไว้ว่าบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมในมหาวิทยาลัยแตกต่างกัน แต่ข้อค้นพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมไม่แตกต่างกัน จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพราะ ตำแหน่ง เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีพฤติกรรมที่ต่างกัน ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีการกำหนดให้มีคุณสมบัติ อำนาจหน้าที่ ที่แตกต่างกันผู้มีตำแหน่ง บริหารมีอำนาจหน้าที่ในการวางนโยบาย ส่วนตำแหน่งปฏิบัติการก็มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านอำนวยการและสนับสนุนงานการศึกษา ตำแหน่งที่แตกต่างมีความรับผิดชอบต่างกัน ข้อค้นพบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากปฏิบัติงานมีระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้ถือปฏิบัติเป็นหลักการเดียวกันด้วยความพอใจ ตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความอดทน ไม่ท้อถอย ไม่ฟุ้งซ่าน หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ตรวจสอบ แก้ไข ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ

^{๑๖}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

^{๑๗}สิทธิชัย เดชาสิทธิ์, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ **ดังเช่น** ข้าราชการเพศชายและเพศหญิง มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลสัมฤทธิ์ ในการใช้อิทธิบาท ๔ อยู่ในระดับสูง การนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน^{๑๘}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปปฏิบัติแบ่งออกเป็น ๔ ด้าน คือ

๑. ด้านฉันทะ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ มีความสุขและจริงจังกับงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอแม้งานจะมีปัญหาอย่างมาก ดังนั้น ควรจัดให้มีการสนับสนุนให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนา จัดระบบการทำงานแบบให้มีการรวมตัวกันเป็นทีม ซึ่งจะสร้างวัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กร โดยเน้นการทำงานที่มีคุณภาพและการทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจอันดีระหว่างกันการปฏิบัติงานก็จะเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

๒. ด้านวิริยะ จากผลการวิจัย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องยาวนานไม่เบื่อหน่าย ดังนั้นควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งาน และมีการส่งเสริมสนับสนุนโดยการจัดอบรมให้ความรู้ให้ทุนการศึกษา ให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนเงินเดือนค่าจ้าง ค่าตอบแทน และจัดให้มีการประกวดแข่งขัน ให้รางวัล โบนัส และมีสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ

๓. ด้านจิตตะ จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จิตใจแน่วแน่ มั่นคงต่องานหรือภารกิจไม่คิดเรื่องอื่นจนกว่างานจะสำเร็จ ดังนั้น ควรจัดอบรมปลูกฝังจิตสำนึกรักงาน เอาใจใส่และเสียสละเพื่อส่วนรวม ส่งเสริมสนับสนุนการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดและเป็นธรรมไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารเองก็ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการมีคุณธรรมจริยธรรม ถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมโดยเคร่งครัด มีมาตรการป้องกันและไม่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานโดยทุจริตอยู่ในตำแหน่งที่แสวงหาผลประโยชน์รวมทั้งใช้มาตรการลงโทษอย่างเฉียบขาดทางวินัยและกฎหมาย

๔. ด้านวิมังสา จากผลการวิจัยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ วัตถุประสงค์ ประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรเป็นประจำ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมสัมมนา การประชุมชี้แจง การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน รวมทั้งการเชิญบุคคลภายนอกมาช่วยพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นมาก ถือเป็นการพัฒนาทักษะหรือความชำนาญ และกำหนดตัวชี้วัดเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน

^{๑๘}สิทธิชัย เดชาสิทธิ, “ผลสัมฤทธิ์ในการใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณี ข้าราชการศาลากลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙).

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรทำการวิจัยเชิงเปรียบเทียบความคิดเห็นระหว่างปัจจัยภายใน (บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย) และปัจจัยภายนอก (บุคลากรมหาวิทยาลัยอื่นที่มารับบริการ)

๒) ควรศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเอกชนและบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) ควรศึกษาความสัมพันธ์หลักพุทธธรรมกับหลักการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน หรือควรศึกษาวิจัยนิสิตต่อการให้บริการของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บรรณานุกรม

๑. ข้อมูลภาษาไทย:

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

๑) หนังสือ

กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส. พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๒๙.

กันตยา เพิ่มผล. การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต,
๒๕๔๑.

ชม ภูมิภาค. การศึกษาเพื่อพัฒนาชีวิตและสังคม. กรุงเทพมหานคร : สมาคมการศึกษาแห่งประเทศไทย,
๒๕๒๖.

ปรีชา ช่างขวัญยืน และวิจิตร เกิดวิเศษ. หนังสือเรียนสังคมศึกษา ส ๐๑๙ พระพุทธศาสนาสำหรับ
มัธยมศึกษาตอนต้น. ฉบับปรับปรุง พ.ศ. ๒๕๓๓. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๓๓.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่
๔. กรุงเทพมหานคร : บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด , ๒๕๕๓.

_____. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนา
การศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙). กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ระพี แก้วเจริญ และ ชิตยา สุวรรณชน. การแบ่งเวลาปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนใน
ระดับบริหารอาวุโส. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สำนักนายกรัฐมนตรี, ๒๕๑๐.

อุทัย หิรัญโต, หลักการบริหารบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๒๕.

ติน ปรัชญพฤทธิ. ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

สุรนาท เขตตะระรงค์. นโยบายสาธารณะและหลักการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง.
ขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๐.

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต). การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
ธรรมสภาและสถาบันสื่อธรรม จัดพิมพ์เผยแพร่เนื่องในวโรกาสขึ้นปีใหม่พุทธศักราช
๒๕๔๖.

- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. อ่างใน ชูวันนธ์ พานิชโยทัย. **การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานของกรมส่งเสริมการเกษตร พ.ศ. ๒๕๓๘**. กรุงเทพมหานคร : กรมส่งเสริมการเกษตร, ๒๕๔๑.
- พุทธทาสภิกขุ แห่งสวนโมกขพลาราม. **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา, ๒๕๔๙.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุล. **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์, ๒๕๒๙.
- วัชร ฐวธรรม และคณะ. **ระบบพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน**. กรมการฝึกหัดครู กระทรวงศึกษาธิการ, ๒๕๒๖.
- ปัญญา เกียรติพันธ์. **มนุษย์กับความต้องการ**. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ประยุตโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- สมพร เทพสิทธิธา. **คุณธรรมและจริยธรรม**. กรุงเทพมหานคร : สภาสังเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒.

๒) วิทยานิพนธ์

- กิติภัส เฟื่องศรี. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชน : กรณีศึกษาจังหวัดสระบุรี”. **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๕.
- ชาติรี แนวจำปา. “การประยุกต์ใช้อิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรสำนักป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร”. **ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- มองก์ แสงแก้ว, ว่าที่ ร.ต. “ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในฝ่ายโยธาสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครตามหลักธรรมาภิบาล”. **วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, ๒๕๕๐.
- ณัฐนี เลิศเรืองเจริญ. “การใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลมหาชัย ๒ อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- ดารานี สิทธิพงศ์. “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาชุมชนศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลตำบลทอนหงส์ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘.

- ธานินทร์ สุทธิบุญชร. “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)”. **ปริญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา รัฐศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๔๓.
- บวร แก้วราช. “การใช้อิทธิบาท ๔ ในงานที่ทำของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตล้านนา พ.ศ. ๒๕๔๘”. **งานวิจัยโครงการฝึกอบรมพัฒนานักวิจัย รุ่นที่ ๓ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๔๐**. สถาบันวิจัยญาณสังวร : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.
- ประเสริฐ มิ่งเมือง. “การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง งานรักษาความสะอาด กองอนามัยและสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการจัดการมูลฝอย : กรณีศึกษาเทศบาลเมืองแพร่”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับสิ่งแวดล้อม. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๔๐.
- ฝนทิพย์ จิตต์จารึก. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมของตัวแทนจำหน่ายรถยนต์มิตซูบิชิในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๕.
- พระกิตติศักดิ์ วิทยาภรณ์. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการฝึกสมาธิ : กรณีศึกษา บมจ. ธนาคารกรุงไทย”. **ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ**. โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” รายงานการวิจัย, สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๕๑
- วิชัย ทศพรทรงชัย. “ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ศึกษาเฉพาะสาขา รังสิตวิทยาวินิจฉัย ฝ่ายรังสิตวิทยา โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย”. **ภาคนิพนธ์บัณฑิตศึกษาโครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- อดาพร สันตนิพนธ์. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.)”. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาพัฒนาสังคมนโยบายและการวางแผนทางสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๙.
- อรดี สุทธศรี. “ประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการสามัญสภาผู้แทนราษฎร”. **ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. (สาขาวิชานโยบายสาธารณะ). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๗.

อำพน ธรรมโชติ. “การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัด เพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการการทั่วไป)**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๔๘.

เสวก ศรีไพโรจน์. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท โอซาก้าไดมอนส์ (ประเทศไทย) จำกัด”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาการบริหารการทั่วไป)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๔๗.

สิทธิชัย เดชาสิทธิ์. “ผลสัมฤทธิ์ของการใช้อธิปไตย ๔ ในการปฏิบัติราชการ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการกลาง จังหวัดนครศรีธรรมราช”. **สารนิพนธ์ศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

๓) บทความ/วารสาร

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. **เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา**. หน่วยที่ ๑-๗ สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช. กรุงเทพมหานคร : ป.สัมพันธ์พานิช, ๒๕๔๗.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. **ทฤษฎีองค์การประสิทธิภาพ. รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.

๔) ผู้ให้สัมภาษณ์

พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ ผศ. ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

พระมหาดำรง ศรีคุตโต, ผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

พระมหาสาธิต สาธิตโต, ผู้อำนวยการกองกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา, อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์และช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

อาจารย์ ดร. สราวุธ อุดม, อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ และช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

อาจารย์ ดร. ธวัชชัย สมอเนื่อ, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนและงบประมาณ, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑.

๒. ภาษาอังกฤษ

Adams, J.S.. **Towaed an understanding of inequity**. Journal of Abnormal & Social Psychology. November 1963.

Emerson. Harington. **The Twelve Principles of Efficiency**. New York : The Engineering Magazine, 1931.

Gilmer, V., Haller, B. and Other. **Industrial Psychology**. New York : McGraw Hill, 1967.

Hammer, M. & Champy, J.. **Reengineering the Corporation : a manifesto for business revolution**. London : Nicholas Brealey, 1994.

Herzberg, F.. **Work and the Nature of Man**. New York : The World Publishing Co., 1966.

John D. Millet, J.D., **Management in the public service**. New York : McMillan, 19600.

Simon, Herbert A., **Administrative Behavior**. New York : McMillan, 1960..

Maslow, A.M.. **Eupsychian Management**. Home Wood. Illinois : Richard D. Irwin and the Dorsey Press, 1965.

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

(๑) แบบสอบถามชุดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง “ การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ” ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง โดยใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะปิดเป็นความลับ

(๒) แบบสอบถามมีทั้งหมด ๓ ตอน

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ ๒ เป็นคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

ตอนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามปลายเปิด (Open Questionnaire) ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามประการใด และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะนำเสนอในภาพรวม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่อไป

ผู้วิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ ขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริง และตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง “การปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม
ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”

ตอนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

๑. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

๒. อายุ

☐ อายุต่ำกว่า ๒๐ ปี

☐ ๒๑ - ๓๐ ปี

☐ ๓๑ - ๔๐ ปี

☐ ๔๑ - ๕๐

☐ ๕๑ ปี ปีขึ้นไป

๓. สถานภาพ (สำหรับ คฤหัสถ์)

☐ โสด

☐ สมรส

☐ หย่าร้าง

☐ หม้าย

๔. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

๕. ตำแหน่ง

☐ ลูกจ้าง

☐

☐ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ

☐

๖. รายได้ต่อเดือน(โดยประมาณ)

☐ ๕,๐๐๐ - ๑๐,๐๐๐ บาท

☐ ๑๐,๐๐๑ - ๒๐,๐๐๐ บาท

☐ ๒๐,๐๐๑ - ๓๐,๐๐๐ บาท

☐ ๓๐,๐๐๑ บาท ขึ้นไป

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อิทธิบาทธรรมเพื่อ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง กรุณาเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ๕ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น **มากที่สุด**
- ๔ หมายความว่า มีระดับความคิดเห็น **มาก**
- ๓ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น **ปานกลาง**
- ๒ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น **น้อย**
- ๑ หมายความว่า ระดับความคิดเห็น **น้อยที่สุด**

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๑. ด้านฉันทะ ; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน					
๑.	ท่านพอใจที่ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติด้วยใจรัก					
๒.	ท่านมีความสุขและภูมิใจที่ได้ทำงานด้วยความเต็มใจ					
๓.	ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่ได้ช่วยเพื่อนร่วมงาน เพื่อแบ่งเบาภาระในหน้าที่เสมอ					
๔.	ท่านปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเสมอ					
๕.	ท่านพอใจกับรายได้ที่ได้รับ					
๖.	ท่านพร้อมที่รับผิดชอบในตำแหน่งงานที่สูงกว่า					
๗.	ท่านพึงพอใจที่จะทำงานกับหน่วยงานนี้ต่อไป					

	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	ระดับความคิดเห็น				
		๕	๔	๓	๒	๑
	๒. ด้านวิริยะ ; ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน					
๑.	ท่านมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๒.	ท่านยินดีเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อปฏิบัติงานที่คั่งค้างให้เสร็จ					
๓.	แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลายาวนานนับปีจึงจะสำเร็จ ผล ท่านก็ไม่ท้อถอยพยายามจนสำเร็จ					
๔.	เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานท่านจะรีบทำโดยทันที					
๕.	ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเติม เพื่อพัฒนาตัวเองในการ ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
๖.	ท่านเรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงใจพร้อมทั้งแก้ไขให้ ถูกต้อง					
๗.	ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลง สำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น					
	๓. จิตตะ ; การเอาใจใส่ใ้ในการปฏิบัติ					
๑.	ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่เป็นอย่างดี					
๒.	ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
๓.	ท่านถือว่าความรับผิดชอบต่อนหน้าที่เป็นสิ่งจำเป็น					
๔.	ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงาน					
๕.	ท่านคิดว่าผู้บริหารเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					
๖.	ท่านให้ความร่วมมือกับบุคลากรอื่นๆ					
	๔. วิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน					
๑.	ท่านใคร่ครวญขั้นตอนและวิธีการทำงานก่อนเสมอ					
๒.	ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ					
๓.	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้ รับผิดชอบเสมอ					
๔.	ท่านรับฟังปัญหาจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการ ทำงาน					
๕.	ท่านศึกษาวิทยาการใหม่ๆ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ					
๖.	ท่านมักค้นหาสาเหตุการปฏิบัติงานที่ได้ประสบผลสำเร็จ					
๗.	ท่านยอมรับความท้าทายของงานใหม่อย่างแข็งขัน					

ตอนที่ ๔ ข้อเสนอแนะแนวทางต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของ
บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑. ด้านฉันทะ ; ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๒. ด้านวิริยะ ; ความเพียรพยายามในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

๓. จิตตะ ; การเอาใจฝักใฝ่ในการปฏิบัติ

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

๔. วิมังสา : การใช้ปัญญาใคร่ครวญหาเหตุผลในการปฏิบัติงาน

ปัญหาและอุปสรรค

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ครั้งนี้ด้วย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำชี้แจง :

ขอความกรุณาให้สัมภาษณ์ตามความเป็นจริง ข้อความที่ผู้สัมภาษณ์ได้สอบถาม จะเป็นข้อมูลแปลผลเฉพาะในภาพรวมเท่านั้น ไม่มีผลกระทบต่อท่านเป็นรายบุคคลแต่ประการใด แบบสัมภาษณ์นี้ มี ๓ ตอนประกอบไปด้วย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ ๒ แนวทางการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรม

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาทธรรมของบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตอนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ วิธีการสัมภาษณ์ (บันทึก/บันทึกเสียง)

ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล..... อายุ..... ปี พรรษา.....
ตำแหน่ง.....
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์/...../.....

ตอนที่ ๒ แนวทางการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จงอธิบายแนวทางการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในประเด็นต่อไปนี้

(๑) **ฉันทะ (ความพอใจ)** หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความพอใจความต้องการที่จะทำงาน มีใจใฝ่รักที่จะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป เป็นความพอใจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรม มาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านฉันทะอย่างไร

.....
.....
.....

(๒) **วิริยะ (ความเพียร)** หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีความขยันหมั่นประกอบการทำงานทำสิ่งนั้นด้วยความพยายามเข้มแข็ง อดทน เอาธุระ ไม่ท้อถอย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิริยะ อย่างไร

.....
.....
.....
.....

(๓) จิตตะ (ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ) หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำ และทำสิ่งนั้น ด้วยความคิดเอาจิตผูกไว้ ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุดมคติกายอุทิศใจให้แก่งานที่ทำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านจิตตะ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

๔) วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน) หมายถึง บุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมั่นใช้ปัญญาพิจารณา ใคร่ครวญ ตรวจสอบ หาเหตุผล และตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงาน มีการวางแผน วัดผลคิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้ดียิ่งขึ้น

ท่านมีแนวทางในการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านวิมังสา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ ๓ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการนำหลักอิทธิบาทธรรมมาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

.....

.....

.....

นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผู้สัมภาษณ์

ภาคผนวก ข

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม (IOC)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ข้อที่ 1	ผลการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน					ผลรวมของคะแนน	ค่า IOC	ผลการประเมิน
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
1	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
2	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
3	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
4	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
5	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
6	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
7	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
8	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
9	0	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
10	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
12	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
13	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
14	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
15	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
16	1	1	0	0	1	4	0.8	ใช้ได้
17	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
19	1	0	1	1	1	4	0.8	ใช้ได้
20	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
21	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
22	0	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
23	1	1	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้
24	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
25	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
26	1	1	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้
27	1	1	1	1	1	5	0.8	ใช้ได้

เกณฑ์ : ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
 ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

ภาคผนวก ค

ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Try out)

ผลการหาค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม (ค่า Alpha)

RELIABILITY ANALYSIS – SCALE (ALPHA)

Item-Total Statistics					
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	132.50	342.741	.634	.	.967
A2	132.63	346.171	.554	.	.967
A3	132.57	340.806	.683	.	.967
A4	132.67	341.264	.669	.	.967
A5	132.70	348.769	.485	.	.968
A6	132.70	345.666	.566	.	.967
A7	132.70	339.321	.714	.	.966
A8	132.67	338.920	.712	.	.967
A9	132.67	340.437	.698	.	.967
A10	132.77	344.806	.595	.	.967
B1	132.70	345.045	.589	.	.967
B2	132.80	344.510	.628	.	.967
B3	132.83	343.523	.693	.	.967
B4	132.90	344.162	.630	.	.967
B5	132.93	340.754	.599	.	.967
B6	132.87	348.051	.589	.	.967
B7	132.87	353.637	.380	.	.968
B8	132.80	351.752	.466	.	.968
B9	132.87	346.809	.589	.	.967
B10	132.67	344.092	.702	.	.967
C1	133.07	330.754	.806	.	.966
C2	133.07	331.720	.808	.	.966
C3	133.10	332.300	.786	.	.966
C4	133.27	340.202	.598	.	.967
C5	133.27	339.720	.613	.	.967
D1	132.83	341.109	.736	.	.966

D2	132.83	341.109	.736	.	.966
D3	132.87	341.223	.762	.	.966
D4	132.87	341.223	.762	.	.966
D5	132.90	336.162	.788	.	.966
D6	133.17	341.730	.683	.	.967
D7	132.97	336.447	.835	.	.966
D8	133.13	337.292	.802	.	.966
D9	132.93	337.444	.734	.	.966
D10	133.00	340.483	.724	.	.966

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.968	.968	35

ภาคผนวก ง

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. ผศ.ดร. เต็มศักดิ์ ทองอินทร์

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ผศ.ดร. พิเชฐ ทังโต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. ดร. ยุทธนา ปราณีต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. ผศ.ดร. รัฐพล เย็นใจมา

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อาจารย์ ดร.ประเสริฐ ธิลาว

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์

ที่ ศอ ๖๓๐๕.๒/๐๘๔



หลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อาคารเรียนรวม โขงเสีย ชั้น 5 ห้อง B 504
เลขที่ 79 หมู่ 1 ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13170
โทร. 035 - 248 - 000 ต่อ 8202, 8203
Fax : 035 - 248 - 000 ต่อ 8203
Website : gpm.mcu.ac.th
E-mail : gpm@mcu.ac.th

สำเนา

๓๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑

เลขที่เอกสาร	1351
วันที่รับ	๑๕.๒.๖๐
ผู้รับ	วิเศษศิริ

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
การบ่มัสการ อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๓ ชุด

เนื่องด้วย นายสุรเชษฐ์ นามสกุล ตอรัมย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๔๐๓๐ นิสิตหลักสูตร
พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องมีจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากบุคลากรในหน่วยงานของพระเดชพระ
คุณท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ
ต่อไป หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช
วิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณท่านด้วยดี และขอกราบ
ขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงกราบบังคมทูลเพื่อโปรดพิจารณาให้ควมอนุเคราะห์

กราบเรียน อธิการบดี

เพื่อโปรดพิจารณา

ม.อบ

๑๐๗๗ น.ล.
(นายสุรเชษฐ์ นามสกุล)

นักศึกษาระดับปริญญาโท

ปฏิบัติงานที่แผนกทั่วไปสำนักงานอธิการบดี
๒๖ ก.พ. ๖๐

การบ่มัสการมาด้วยความเคารพอย่างสูง

สุรเชษฐ์ นามสกุล

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรบัณฑิตศึกษา ภาควิชารัฐศาสตร์

- ทราบ

- ม.อบ

พิจารณาประสาน / ดำเนินการ

ระเบียบฯ / ข้อบังคับฯ ที่เกี่ยวข้อง

๒๖

(พระเทพมุนี)

อธิการบดี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑๕.๒.๖๐

รับเรื่องแล้ว

ว. ๑๓

ผู้ประสานงาน : นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์

โทรศัพท์

๐๙๒๒ ๓๔๕ ๖๗๘๐
๐๙๒๒ ๓๔๕ ๖๗๘๐

23 ก.พ. 2561



บันทึกข้อความ

เลขที่	๑๐๕๓
วันที่	๒๑ ต.ค. ๒๕๖๑
เรื่อง	๑๑.๒๕

ส่วนงาน... คณะสังคมศาสตร์... โทร/แฟกซ์ ๐๒-๒๕๔๘-๐๐๐๐ (ภายใน) (๘๖๑๑) ...

ที่... ๒๑.๑๐๖๖.๒/ ๑๒๕๖ วันที่ ๑๙/ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๑ ...

เรื่อง ขยะมูลฝอยและการจัดการขยะมูลฝอยในเขตเมือง...

กราบเรียนนาย อธิการบดี

เนื่องด้วย นายสุรเชษฐ์ นามวงศ์ คอรั้มเอ ซีเอสอาร์ ๕๖๐๐๖๖๐๔๒๐๐ ได้ขอศึกษา
ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาจัดการบริหารมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ให้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง "ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ในสาขา ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าของคณาจารย์

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องที่มี ความจำเป็นที่จะต้องศึกษาและหาแนวทาง
บุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อการแก้ไขข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
ให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
ขอเรียนขอความร่วมมือในการศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร
ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

จึงกราบเรียนขอความร่วมมือในการศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล ชูชีพ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

(Signature)

(Signature)

(Signature)

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุพล ชูชีพ)

ผู้อำนวยการสำนักบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

๒๕ ก.พ. ๖๑

(Signature)

(ศาสตราจารย์ ดร.สุพล ชูชีพ)

อธิการบดี

(Signature)



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน คณะสังคมศาสตร์ หลักสูตร ศึกษานิเทศศาสตร์ โทร/แฟกซ์ ๐๖๕-๒๕๕๕-๐๐๐๐-๖๖๖ (๙๕๒๕๖).....

ที่ ศร.๒๓๐๕.๒/๐-๒๐ วันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.....

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์อนุญาตให้ใช้ชื่อต้นฉบับเพื่อต้นข้อมูลการวิจัย.....

เรียน ดร.สุรพล สุขุม ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร

เนื่องด้วย นายสุรเชษฐ์ นามบุญ ลอรัมย์ รหัสประจำตัวนิสิต ๕๗๐๑๔๐๓๐๐ ได้ศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้ทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามหลักอิทธิบาท ๔ ของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

การศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ เพื่อการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์ได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ใช้ชื่อต้นฉบับการสัมภาษณ์ และเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป หลักสูตรศึกษานิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี หรือเป็นอย่างยิ่งจำจำเป็นต้องได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณในความเชื่อเพื่อทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุขุมพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรนิเทศศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓

ภาพประกอบกิจกรรมการสัมภาษณ์



๑) สัมภาษณ์ พระครูโสภณพุทธิศาสตร์ คณบดี คณะครุศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๒) สัมภาษณ์ พระมหาดำรงค์ สิริคุตโต รักษาการผู้อำนวยการกองคลังและทรัพย์สิน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๓) สัมภาษณ์ ดร. สรายุทธ อุดม อาจารย์ประจำคณะมนุษยศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๔) สัมภาษณ์ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง อาจารย์ประจำภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มจร และผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มจร เมื่อวันที่ ๒๔ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๕) สัมภาษณ์ พระมหาสาธิต สาธิโต ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๖) สัมภาษณ์ ผศ.ดร. อิทธิพล แก้วพิลา อาจารย์ประจำภาควิชาพระพุทธศาสนา คณะพุทธศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์ มจร เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑



๓) สัมภาษณ์ ดร. รัชชัย สมนะอื้อ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ และผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายแผนงบประมาณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เมื่อวันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

ภาคผนวก ฉ

ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง ภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗



ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เรื่อง การกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๗

เพื่อให้การบริหารงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย และมีความสอดคล้องกับประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๕๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๐ และมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๕๗ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๖ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๗ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ให้ยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการกิจและขอบข่ายหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ตามประกาศลงวันที่ ๑๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๒

ข้อ ๒ ให้อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้

ข้อ ๓ ให้ใช้ประกาศนี้นับแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๔ สำนักงานอธิการบดี

มีภารกิจเกี่ยวกับงานทั่วไป งานบุคคล งานกิจการนิสิต งานคลังและทรัพย์สิน งานกิจการวิทยาเขต งานนิติการ งานนโยบายแผนพัฒนาและงบประมาณ งานหลักสูตร ดำเนินทางวิชาการและคัมภีร์พุทธศาสนา งานวิเทศสัมพันธ์ งานสื่อสารองค์กร งานมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา งานตรวจสอบและประเมินผล งานส่งเสริมการสอนศีลธรรม และงานสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑ กองกลาง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสารบรรณ งานพิธีการและงานประชุม งานบริหารงานบุคคล งานพัฒนาบุคลากร งานสวัสดิการ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานการอำนวยความสะดวก ติดต่อประสานงาน งานเลขานุการของผู้บริหารระดับสูง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานสารบรรณ ปฏิบัติงานเอกสารราชการของมหาวิทยาลัย ซึ่งรวมถึง การรับ-ส่ง จัดเก็บ ค้นหา ร่าง - โต้ตอบ เขียน หนังสือ-เอกสาร เสนอผู้บริหารพิจารณา ลงนาม อนุมัติ สั่งการ ให้เป็นไปตามระเบียบงานสารบรรณ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานพิธีการและงานประชุม** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานรัฐพิธี ราชพิธี ศาสนพิธี ที่ทุกส่วนงานจัดขึ้นให้เป็นไปตามจารีตประเพณี ขนบธรรมเนียม การประชุมของมหาวิทยาลัย ที่ไม่เกี่ยวกับการประชุมของสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กลุ่มงานบริหารงานบุคคล** ปฏิบัติงานวางระบบฐานข้อมูลบุคลากร สรรหา และสอบคัดเลือก งานบรรจุแต่งตั้ง งานทะเบียนประวัติ งานประเมินผลงานและบำเหน็จความชอบงานค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล งานโครงสร้างบุคลากร และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕) **กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร** ปฏิบัติงานกำหนดสมรรถนะและพัฒนาบุคลากร ให้มีสมรรถนะตามที่กำหนด สร้างทางก้าวหน้าในสายงานต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖) **กลุ่มงานสวัสดิการ** ปฏิบัติงานสวัสดิการทั้งที่ทางรัฐกำหนดและที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งเกี่ยวกับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาลหรือสวัสดิการอื่น รวมทั้งงานส่งเสริมสุขภาพกายและจิต และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗) **กลุ่มงานกิจการพิเศษ** ปฏิบัติงานกีฬาของบุคลากรฝ่ายคฤหัสถ์ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ งานศิษย์เก่าสัมพันธ์ งานอันเนื่องด้วยมูลนิธิที่เกี่ยวข้องกับมหาวิทยาลัย งานโครงการพิเศษในการก่อสร้างศูนย์วิจัยสืบสานนานาชาติ งานโครงการพัฒนาที่ดินของมหาวิทยาลัย งานสวัสดิการเงินกู้และงานสหกรณ์ออมทรัพย์ของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ กองกิจการนิสิต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานส่งเสริมกิจการนิสิต งานติดตามประเมินผลการปฏิบัติศาสนกิจและปฏิบัติงานบริการสังคมของนิสิต งานสวัสดิการนิสิต งานบริการหอพักนิสิต งานประสานงานพระธรรมจาริก งานบรรพชาและอุปสมบทเยาวชนภาคฤดูร้อน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานส่งเสริมกิจการนิสิต** ปฏิบัติงานเพื่อให้นิสิตได้ร่วมกิจกรรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย อันจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในการพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของนิสิต และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานสวัสดิการนิสิต** ปฏิบัติงานจัดสวัสดิการพื้นฐานทั้งที่ทางรัฐกำหนดและที่มหาวิทยาลัยจัดให้ รวมทั้งการจัดที่พักอาศัย/หอพัก แก่นิสิต และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานปฏิบัติศาสนกิจ** ปฏิบัติงานจัดทำฐานข้อมูลนิสิตและศิษย์เก่า ติดตามประเมินผล ให้คำปรึกษาแนะแนว รับรองการปฏิบัติศาสนกิจและบริการสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ กองกิจการวิทยาเขต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการประสานงานด้านการบริหารและวิชาการ จัดทำแผนงานโครงการ ติดตามประเมินผล และช่วยแก้ไข

ข้อขัดข้องในการบริหารจัดการของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานประสานงานและสารสนเทศ** ปฏิบัติงานประสานงาน ข้อมูลสารสนเทศของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานติดตามและประเมินผล** ปฏิบัติงานติดตามและประเมินผล การดำเนินการและข้อมูลสารสนเทศของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ **กองคลังและทรัพย์สิน** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน การเงิน งานบัญชี งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานการเงิน** ปฏิบัติงานรับเงินและควบคุมการเบิกจ่ายเงินตาม ประเภทเงินให้เป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี จัดเก็บรักษาเงินตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ ดำเนินการธุรกรรมทางการเงินเกี่ยวกับบัญชีเงินฝากธนาคารทุกประเภทของสถาบัน รวมทั้ง บริหารจัดการการเงินเพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๒) **กลุ่มงานบัญชี** ปฏิบัติงานจัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการ บัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี ตามระบบบัญชีและระเบียบที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งจัดทำรายงานงบ การเงินรวมของสถาบัน เพื่อจัดส่งส่วนราชการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามระเบียบ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานพัสดุ** ปฏิบัติงานจัดวางระบบและปฏิบัติงานเกี่ยวกับการ จัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม ปรับปรุง ซ่อมแซม การเก็บรักษา การเบิกจ่ายพัสดุและการ จำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) **กลุ่มงานอาคารสถานที่** กลุ่มงานอาคารสถานที่ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการดูแลงานสาธารณูปโภค งานภูมิทัศน์ งานสถาปัตยกรรม งานแบบแปลนอาคารสถานที่ งานผัง แม่น้ำ ระบบสุขาภิบาลและโยธา ระบบโทรศัพท์ ระบบเครื่องปรับอากาศ งานดูแลความสะอาด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕) **กลุ่มงานยานพาหนะ** ปฏิบัติงานให้บริการยานพาหนะเพื่อสนับสนุน การปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจัดยานพาหนะประเภทต่างๆ ให้เป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ความเหมาะสม ดูแลบำรุงรักษายานพาหนะที่มีอยู่ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอย่างปลอดภัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๕ **กองนิติการ** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานกฎหมาย งานนิติกรรมและสัญญาและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานนิติกรรมและสัญญา** ปฏิบัติงานจัดทำนิติกรรมหรือสัญญา ทุกประเภทที่มหาวิทยาลัยจัดทำกับบุคคลหรือหน่วยงานภายนอก ติดตาม เฝ้าระวัง ผู้กระทำผิดสัญญา

๔

ให้ชุดใช้เงินแก่มหาวิทยาลัย รวมทั้งการติดตามบังคับให้ดำเนินไปตามสัญญาและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานกฎหมายและคดีความ** ปฏิบัติงานด้านกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย งานคดีความที่มหาวิทยาลัยถูกฟ้องหรือเป็นผู้ฟ้องทั้งคดีแพ่ง คดีอาญา คดีปกครองและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานวินัยและอุทธรณ์** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบริหารงานบุคคล ในส่วนของการดำเนินการทางวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๖ **กองแผนงาน** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการวิเคราะห์นโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย งานนโยบายและแผนงบประมาณ งานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ งานติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานนโยบายและแผนยุทธศาสตร์** ปฏิบัติงานวิเคราะห์ จัดทำนโยบายและแผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย งานประเมินผลพัฒนามหาวิทยาลัย งานวิเคราะห์และวางระบบติดตามประเมินผลแผนงาน/โครงการ งานติดตามประเมินผลและงานรายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปี งานประกันคุณภาพภายในและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานแผนงานและงบประมาณ** ปฏิบัติงานวิเคราะห์และจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ วิเคราะห์อัตราค่าจ้างเพื่อจัดทำคำขอตั้งงบประมาณ จัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี งานระบบงบประมาณ งานรายงานผลการวิเคราะห์ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ งานบริหารความเสี่ยงและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานวิจัยสถาบันและสารสนเทศ** มีหน้าที่รับผิดชอบงานวิจัยสถาบัน การวิเคราะห์เกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบรวมและยกเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย จัดทำรายงานประจำปีและเอกสารเผยแพร่ งานจัดการความรู้ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๗ **กองวิชาการ** มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานหลักสูตรและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน งานตำราและเอกสารทางวิชาการ งานคัมภีร์พุทธศาสน์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานหลักสูตรและการสอน** ปฏิบัติงานประสานงานการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ประสานงานให้หลักสูตรของมหาวิทยาลัยเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และพัฒนาประสิทธิภาพการสอนของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานตำราและเอกสารทางวิชาการ** ปฏิบัติงานส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การแต่งตำราและหนังสือทาง

๕

วิชาการของมหาวิทยาลัย รวมทั้งรวบรวมผลงานทางวิชาการ เพื่อจัดพิมพ์เผยแพร่ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานคัมภีร์พุทธศาสนา ปฏิบัติงานตรวจชำระ ปรีวรรต แปลสำรวจ ทำบัญชี สงวนรักษาและจัดพิมพ์คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนา รวมทั้งหนังสือเพื่อการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ทั้งในรูปเอกสารและสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๘ กองวิเทศสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิเทศสัมพันธ์ งานพิธีการและสารนิเทศ งานองค์การพระพุทธศาสนานานาชาติ งานประสานงานกิจการนานาชาติ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานพิธีการและสารนิเทศ ปฏิบัติงานจัดทำแผน ส่งเสริมให้ความช่วยเหลือ ติดต่อประสานงาน ร่วมมือกับองค์กรทางการศึกษา ระดับนานาชาติ เพื่อเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ทุนการศึกษา งานวิจัย ฝึกอบรม ดูงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานกิจการสถาบันสมทบ ปฏิบัติงานประสานความร่วมมือกับสถาบันสมทบในต่างประเทศ สมัชชาสงฆ์ไทยต่างประเทศ สถาบันทางศาสนา องค์กรที่สนับสนุนกิจการศาสนาในต่างประเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๙ กองสื่อสารองค์กร มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับงานสื่อสารทำความเข้าใจและประชาสัมพันธ์งานของมหาวิทยาลัยแก่บุคลากรมหาวิทยาลัยและบุคคลภายนอก โดยการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานฐานข้อมูลสื่อสารองค์กร ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของส่วนงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลในการเผยแพร่ภายในและภายนอกองค์กร และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานสื่อสิ่งพิมพ์ ปฏิบัติงานกำหนดรูปแบบและทิศทางการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อสิ่งพิมพ์รูปแบบต่าง ๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานนวัตกรรมและเทคโนโลยี ปฏิบัติงานสื่อสารและประชาสัมพันธ์ กิจการของมหาวิทยาลัย ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต มีลติมีเดีย อุปกรณ์สื่อใหม่ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑๐ สำนักงานประกันคุณภาพ มีอำนาจหน้าที่และรับผิดชอบเกี่ยวกับการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษาทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานฐานข้อมูลและสารสนเทศ ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของส่วนงานต่าง ๆ เพื่อจัดทำเป็นระบบฐานข้อมูลในการบริหารและการประกันคุณภาพ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ ปฏิบัติงานพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้และผลการประเมินคุณภาพ การศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานติดตามตรวจสอบและประเมินผล ปฏิบัติงานติดตาม ตรวจสอบคุณภาพการศึกษา งานประเมินคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาเครือข่ายด้านการประกัน คุณภาพการศึกษา งานฝึกอบรมและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑๑สำนักงานตรวจสอบภายใน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบงาน ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล วิเคราะห์การดำเนินงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ และการดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการควบคุมภายในและการ ประเมินความเสี่ยงของทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑) กลุ่มงานระบบตรวจสอบและควบคุมภายใน ปฏิบัติงานวางระบบ การตรวจสอบและการควบคุมภายใน รวมทั้งประเมินผลการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัย แล้ว รายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานตรวจสอบ วิเคราะห์และประมวลผล ปฏิบัติงานติดตาม ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้านการเงิน การบัญชี การพัสดุ การบริหาร การจัดการ และด้านอื่น ที่เกี่ยวข้อง และประมวลผลการดำเนินงานตามแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้เป็นไปตามนโยบาย และเป้าหมายที่กำหนดและปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานบริหารความเสี่ยง ปฏิบัติงานวางระบบบริหารความเสี่ยง ระบุปัจจัยเสี่ยง ตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งนำผลการประเมินมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อลดและกำจัดความเสี่ยง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑๒สำนักงานพระสอนศีลธรรม มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานสรรหาพระสอนศีลธรรม ส่งเสริมพัฒนาสมรรถนะของพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน งานติดตาม ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน งานบริหารงบประมาณโครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดสรรงบประมาณ การติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และเบิกจ่ายค่าตอบแทน งานบัญชี งานธุรการ งานประชุม คณะกรรมการ งานสารบรรณ งานพัสดุ งานบุคคล งานประสานงาน งานประชาสัมพันธ์ รวมทั้ง จัดทำระบบสารสนเทศ ดูแลเว็บไซต์โครงการ จัดทำสถิติฐานข้อมูลพระสอนศีลธรรมและ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานแผนงานและประเมินผล ปฏิบัติงานจัดทำแผนงาน โครงการพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน และติดตาม ประเมินผล ให้สอดคล้องกับนโยบายของ มหาวิทยาลัย งานประกันคุณภาพการศึกษา งานวิเคราะห์แผนงานและโครงการ งานประสานงาน กับศูนย์อำนวยการส่วนภูมิภาคทุกหน่วย งานจัดทำระบบสารสนเทศด้านการประเมินผลติดตาม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานพัฒนาพระสอนศีลธรรม ปฏิบัติงานจัดทำแผนพัฒนาพระสอนศีลธรรมให้เป็นไปตามเป้าหมาย รวมทั้งติดตามประเมินผล ศึกษาวิเคราะห์วิจัยเพื่อพัฒนาพระสอนศีลธรรม งานพัฒนาหลักสูตรอบรมพระสอนศีลธรรม งานจัดอบรมพระสอนศีลธรรม งานนิเทศติดตามประเมินผลการสอนของพระสอนศีลธรรม ติดต่อประสานงานกับศูนย์อำนวยการส่วนภูมิภาคทุกหน่วยด้านการพัฒนาพระสอนศีลธรรม งานกิจกรรมพิเศษ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๑๓ สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานเลขานุการสภามหาวิทยาลัย และกรรมการที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย งานพัฒนากิจการสภามหาวิทยาลัย งานติดตามการดำเนินงานตามมติของสภามหาวิทยาลัย ประสานงานการประเมินสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานฐานข้อมูลและสารสนเทศ ปฏิบัติงานรวบรวมข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัย เพื่อประกอบพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานประชุมสภามหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานดูแลงานประชุมสภามหาวิทยาลัย งานพัฒนากิจการสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานติดตามและประเมินผล ปฏิบัติงานติดตามการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย ประสานงานประเมินสภามหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๕ บัณฑิตวิทยาลัย

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาหลักสูตร รวมทั้งประสานการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ.) และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๕.๑ สำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวิชาการของคณะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานทะเบียนวัดผลและสารสนเทศ ปฏิบัติงานทะเบียนนิสิต งานปฏิทินการศึกษา งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา งานห้องสมุดและเทคโนโลยี รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร นิสิตและศิษย์เก่า และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานวิชาการ วิจัย และมาตรฐานคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษา วิเคราะห์ พัฒนาหลักสูตร งานวิจัย งานมาตรฐานและงานประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งเผยแพร่องค์ความรู้และผลการประเมินคุณภาพการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๖ คณะพุทธศาสตร์

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา ศาสนาและปรัชญา บาลีและสันสกฤต

๖.๑ สำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวิชาการของคณะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ ประกันคุณภาพการศึกษา นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตรทะเบียนและวัดผลประเมินผล งานห้องสมุดและเทคโนโลยี งานวิจัย และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนานิสิตภายในคณะ รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนระบบการบริหาร การให้บริการวิชาการและวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖.๒ ภาควิชาพระพุทธศาสนา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาพระพุทธศาสนา และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านพระพุทธศาสนา รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖.๓ ภาควิชาศาสนาและปรัชญา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาศาสนาและปรัชญา และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านวิชาศาสนาและปรัชญา รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๖.๔ ภาควิชาบาลีและสันสกฤต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาบาลีและสันสกฤต และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านบาลีและสันสกฤต รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๗ คณะครุศาสตร์

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา หลักสูตรและการสอน จิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว การจัดการเรียนการสอนบาลีสาธิตศึกษาและบาลีเตรียมอุดมศึกษา

๗.๑ สำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวิชาการของคณะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา ทะเบียนและวัดผลประเมินผล งานห้องสมุดและเทคโนโลยี รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนานิสิตภายในคณะ รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนระบบการบริหาร การให้บริการวิชาการและวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มีหน้าที่ประสานงานกับโรงเรียน เครือข่ายร่วมพัฒนาวิชาชีพ องค์กรวิชาชีพและบุคคลที่เกี่ยวข้อง จัดโครงการฝึกประสบการณ์ วิชาชีพครู จัดโครงการ/กิจกรรมเสริมความเป็นครูแก่นิสิตคณะครุศาสตร์ ติดตามและประเมินผล ให้คำปรึกษาแก่นิสิตในการฝึกประสบการณ์ชีพและการปฏิบัติการสอน ประชาสัมพันธ์กิจกรรมของฝ่าย ฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๒ ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและการแนะแนว มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาแนะแนวและประสานงานดำเนินการจัดการเรียน การสอน วิชาศึกษาทั่วไปและวิชาแกนพระพุทธศาสนาวิชาชีพครู รวมทั้งประสานงานการจัด การศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงาน อื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๓ ภาควิชาบริหารการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ระดับ บัณฑิตศึกษาในภาควิชาบริหารการศึกษา รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่ เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๗.๔ ภาควิชาหลักสูตรและการสอน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการหลักสูตรในระดับปริญญาตรี ระดับ บัณฑิตศึกษาในภาควิชาหลักสูตรและการสอน และดำเนินการจัดการเรียนการสอนวิชาชีพครู วิชา ศึกษาทั่วไปในกลุ่มวิชาคณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และจัดการเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตร บัณฑิตวิชาชีพครู รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๕ โรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เกี่ยวกับงานจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย และเป็นหน่วยฝึกปฏิบัติงาน ค้นคว้าวิจัย ด้านหลักสูตร และการสอนของคณะครุศาสตร์ รวมทั้งให้บริการทางวิชาการแก่เยาวชนทั่วไปตาม วัตถุประสงค์ของโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๗.๖ โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และเป็นหน่วยฝึกปฏิบัติงาน ค้นคว้าวิจัยด้านหลักสูตรและการสอนของคณะครุศาสตร์ รวมทั้งให้บริการทางวิชาการแก่เยาวชนทั่วไปตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๘ คณะมนุษยศาสตร์

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับภาษาไทย ภาษาต่างประเทศ จิตวิทยา

๘.๑ สำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวิชาการของคณะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณการเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษาพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนานิสิตภายในคณะ รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนระบบการบริหาร การให้บริการวิชาการและวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘.๒ ภาควิชาภาษาไทย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาภาษาไทย และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านภาษาไทย รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘.๓ ภาควิชาภาษาต่างประเทศ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาภาษาต่างประเทศ และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านภาษาต่างประเทศ รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๘.๔ ภาควิชาจิตวิทยา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานดำเนินการจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาจิตวิทยา และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านจิตวิทยา รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๙ คณะสังคมศาสตร์

มีภารกิจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนและการวิจัยในสาขาวิชาที่เกี่ยวกับรัฐศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา นิติศาสตร์

๔.๑ สำนักงานคณบดี มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวิชาการของคณะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและวิจัย ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษา พัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และส่งเสริมกิจกรรมพัฒนานิสิตภายในคณะ รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนระบบการบริหาร การให้บริการวิชาการและวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๒ ภาควิชารัฐศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนใน ระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชารัฐศาสตร์ และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านรัฐศาสตร์ รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๓ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาเศรษฐศาสตร์ และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านเศรษฐศาสตร์ รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๔ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔.๕ ภาควิชานิติศาสตร์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษาในภาควิชานิติศาสตร์ และทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาด้านนิติศาสตร์ รวมทั้งประสานงานการจัดการศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องของวิทยาเขต วิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๐ สถาบันภาษา

มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการศึกษาและบริการด้านภาษาต่างประเทศแก่นักบุคลากรของมหาวิทยาลัยและบุคคลทั่วไป รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือด้านภาษาและวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติ ระดับอาเซียนและระดับนานาชาติ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๐.๑ ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานสารนิเทศของสถาบัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน ด้านการวิจัย ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและรวบรวมข้อมูลงานวิจัย พัฒนาและส่งเสริมบุคลากร ของมหาวิทยาลัยด้านงานวิจัย รวมทั้งพัฒนา ติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยต่างๆ และ ปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย ปฏิบัติงานจัดหาทุนสนับสนุน งานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจัดสรรทุนวิจัยให้แก่บุคลากรและส่วนงานของ มหาวิทยาลัย งานวิจัยมนุษย์ พัฒนาห้องปฏิบัติการวิจัย งานประสานภาคีวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่ เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๒ สถาบันวิปัสสนาธุระ

มีภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน พัฒนา ส่งเสริม เผยแผ่ และให้บริการวิชาการ ด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน และฝึกอบรมคุณธรรม งานพัฒนาคุณภาพวิปัสสนาจารย์ งานวิจัยพัฒนารูปแบบและวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน สร้างเครือข่ายสำนักปฏิบัติธรรมและ หน่วยงานอบรมคุณธรรมให้กว้างขวาง

๑๒.๑ ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานนโยบายและแผนพัฒนา งานบุคลากร งานงบประมาณ งานทะเบียนและงานสารสนเทศของ สถาบัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน บุคลากร การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่ เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานทะเบียนและสารสนเทศ ปฏิบัติงานจัดทำทะเบียนผู้ปฏิบัติ ธรรมและผู้เข้าอบรมคุณธรรมให้เป็นระบบ และจัดทำเว็บไซต์ จัดทำฐานข้อมูล จัดทำทำเนียบผู้ เข้ารับการอบรมวิปัสสนากรรมฐาน และการฝึกอบรมคุณธรรม จัดทำรายงานประจำปีของสถาบัน เอกสารประชาสัมพันธ์และดำเนินงานการเผยแผ่ผลงานด้านวิปัสสนากรรมฐานและการฝึกอบรม คุณธรรมสู่สาธารณชน งานประกันคุณภาพสถาบัน รายงานประจำปี และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๒.๒ ส่วนวางแผนและพัฒนาการอบรม มีอำนาจหน้าที่และความ รับผิดชอบเกี่ยวกับงานวิจัยและพัฒนา งานวิจัยวิปัสสนาจารย์ และงานบริการฝึกอบรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา ปฏิบัติงานด้านการวิจัย ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนารูปแบบและวิธีการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ติดตาม ประเมินผล และวาง แผนพัฒนาสร้างองค์ความรู้ด้านการปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน ประสานเครือข่ายด้านคุณธรรมให้ กว้างขวางยิ่งขึ้น ส่งเสริมและพัฒนาโรงเรียนวิสุทธิบุตร และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๒) กลุ่มงานบริการฝึกอบรม ปฏิบัติงานบริการหลักสูตรการฝึกปฏิบัติ วิปัสสนากรรมฐาน และการฝึกอบรมคุณธรรม แก่เยาวชน ประชาชนทั่วไป ผลิตรายการ

๑๒

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา ประสานงานกับส่วนงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา** ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผน การประกันคุณภาพ การจัดการความรู้ การบริหารความเสี่ยง การวิจัยและพัฒนาสถาบัน ภาษา และกิจกรรมภายในสถาบันภาษาให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๐.๒ **ส่วนวิชาการ** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผน และพัฒนาหลักสูตรและงานบริการวิชาการของสถาบัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานจัดการศึกษา** ปฏิบัติงานด้านการจัดการเรียนการสอน หลักสูตรต่างๆ ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จัดทำตำราหลักสูตร พัฒนาสื่อการเรียนการสอน รวมทั้งประสานงานการจัดการเรียนการสอนด้านภาษาของคณะ วิทยาเขต วิทยาลัย หรือส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานบริการวิชาการ** ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการภาษาใน หลักสูตรวุฒิบัตรภาษาต่างประเทศ การเขียนบทความทางวิชาการ การบริการการแปลภาษา ต่างประเทศ การจัดทดสอบภาษาต่างประเทศ การให้บริการห้องสมุดและสื่อการเรียนการสอน ด้านภาษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๑ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มีภารกิจเกี่ยวกับงานวางแผนและพัฒนางานวิจัย และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย ประสานงานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย รับรอง เผยแพร่และนํางานวิจัยไปใช้ประโยชน์

๑๑.๑ **ส่วนงานบริหาร** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานสารนิเทศและเผยแพร่งานวิจัยของสถาบัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานสารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัย** ปฏิบัติงานด้านการให้บริการระบบสารสนเทศ วารสารวิจัย ชุตความรู้จากงานวิจัย เพื่อนํามาเผยแพร่ในการเรียนการสอน งานพัฒนามหาวิทยาลัยและกิจการคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๑.๒ **ส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย** มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนและพัฒนาการวิจัย สนับสนุนงานวิจัย พัฒนานักวิจัย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลและการประสานงานการวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

อบรมที่เหมาะสม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้เข้ารับการฝึกอบรม และสรุปรายงาน ประเมินผลการฝึกอบรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๓ สำนักทะเบียนและวัดผล

มีภารกิจเกี่ยวกับงานรับนิสิต งานทะเบียนและสถิติ นิสิต งานจัดตารางสอน และตารางสอบงานจัดสอบ งานคลังข้อสอบ งานประมวลผลการศึกษา งานปริญญาบัตร งานจัดทำระบบและบริการสารสนเทศด้านทะเบียนและวัดผล

๑๓.๑ ส่วนทะเบียนนิสิต มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน บริหาร งานรับนิสิต งานฐานข้อมูลทะเบียนและสถิติ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับ มอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา งานอบรมบุคลากรด้านทะเบียนและวัดผล ประสานงานกับส่วนงานอื่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานรับนิสิต** ทะเบียนและสถิติ ปฏิบัติงานจัดทำคู่มือ นิสิต การรับสมัครและคัดเลือกนิสิต การลงทะเบียนเรียน งานฐานข้อมูลนิสิตและบริการสารสนเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๓.๒ ส่วนประมวลผลการศึกษา มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานประมวลผลการศึกษา จัดตารางสอนและตารางสอบ งานจัดสอบ งานคลังข้อสอบ งานปริญญาบัตร และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานจัดตารางสอนและจัดสอบ** ปฏิบัติงานจัดทำตารางสอน ตารางสอบ งานข้อสอบกลาง งานจัดสอบ งานคลังข้อสอบ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานประมวลผลการศึกษา** ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล การศึกษา งานแจ้งผลการศึกษา งานสำเร็จการศึกษา งานออกเอกสารรับรองการศึกษา และ ปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๔ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

มีภารกิจเกี่ยวกับงานธรรมวิจย ธรรมนิเทศการจัดการเรียนการสอนอภิธรรม การจัดการเรียนการสอนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ การประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ การบริการ ฝึกอบรม

๑๔.๑ ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านการเงิน พัสดุ นโยบายและแผนบริหารการศึกษาหรืองานอื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานประชาสัมพันธ์และเผยแพร่** ปฏิบัติงานด้านการประชาสัมพันธ์ และเผยแพร่พระพุทธศาสนาตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งประชาสัมพันธ์และเผยแพร่

๑๔

กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ผ่านสื่อโทรศัพท์ วิทยุกระจายเสียงหรือสื่ออื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๔.๒ ส่วนธรรมนิเทศ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานพัฒนาศาสนา แคมป์สน งานมหาจุฬาลงกรณ งานบริการฝึกอบรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานธรรมวิจัย** ปฏิบัติงานบริการวิชาการแก่สังคม ประสานงานกับมูลนิธิ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรับบริจาคทรัพย์สินบำรุง การจัดกิจกรรมการเผยแผ่ อำนวยความสะดวก ประสานงานสถานที่ การจัดอบรม สัมมนา และประชุม เกี่ยวกับการบริการการแก่สังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานพัฒนาศาสนาแคมป์สน** ปฏิบัติงานจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน บริการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิปัสสนา กรรมฐาน หรืออื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานมหาจุฬาลงกรณ** ปฏิบัติงานจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน บริการฝึกอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิปัสสนา กรรมฐาน หรืออื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๔.๓ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานจัดการหลักสูตรและการสอนอภิธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานหลักสูตรและการสอน** ปฏิบัติงานวางแผนด้านการจัดการศึกษาระดับประกาศนียบัตร ระดับอภิธรรมบัณฑิต และด้านการให้บริการวิชาการ รวมทั้งดำเนินการจัดทำ พัฒนาหลักสูตรพระอภิธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๔.๔ โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานวิชาการ จัดการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานวิชาการและกิจกรรม** ปฏิบัติงานวางแผน พัฒนาหลักสูตร จัดการเรียนการสอนและจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้สอดคล้องกับสถานการณ์ทางพระพุทธศาสนาและสังคม รวมทั้งวิเคราะห์ ประเมินผลการดำเนินงานด้านต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๕ สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ

มีภารกิจเกี่ยวกับงานพัฒนาและให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เทคโนโลยีการศึกษา ส่งเสริม พัฒนาและ ให้บริการด้านทรัพยากรสารสนเทศ

๑๕.๑ ส่วนหอสมุดกลาง มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรและบริการสารสนเทศหลากหลายรูปแบบทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อโสตทัศน์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ให้ครอบคลุมและทันต่อความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี และมีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ งานเครือข่ายความร่วมมือและฐานข้อมูลห้องสมุด เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถสืบค้นและเข้าถึงสารสนเทศได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานส่งเสริม พัฒนาและบริการ** ปฏิบัติงานพัฒนาวิเคราะห์ทรัพยากรสารสนเทศ งานสื่อโสตทัศน์และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ งานวารสาร เอกสาร สิ่งพิมพ์ งานบริการยืม-คืน บริการอ้างอิง ส่งเสริม เผยแพร่บริการวิชาการ งานเครือข่ายความร่วมมือและฐานข้อมูลห้องสมุด หอจดหมายเหตุ และความร่วมมือกับห้องสมุดอื่น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๕.๒ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร งานพัฒนาระบบสารสนเทศและเทคโนโลยีการศึกษาของมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ บุคลากร นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานพัฒนาระบบสารสนเทศ** ปฏิบัติงานจัดหาและควบคุมการติดตั้ง บำรุงรักษา พัฒนาระบบสารสนเทศและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์และโปรแกรมคอมพิวเตอร์ รวมทั้งศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผลด้านการใช้ระบบสารสนเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) **กลุ่มงานเทคโนโลยีการศึกษา** ปฏิบัติงานจัดอบรมบุคลากรและนิสิตนักศึกษาของมหาวิทยาลัยในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ งานบริหารจัดการเว็บไซต์ งานบริการการเรียนการสอนออนไลน์ (e-Learning) และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๖ ศูนย์อาเซียนศึกษา

มีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงาน การวางแผนงาน การพัฒนาเครือข่าย การศึกษาวิจัย การจัดระบบสารสนเทศ และการให้บริการวิชาการองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับบริการงานอาเซียน คอยประสานความร่วมมือกับส่วนงานของมหาวิทยาลัยและหน่วยงานอื่นๆในประชาคมอาเซียน

๑๗

๑๖.๑ ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการบริการของศูนย์บริหาร วางแผนงาน การพัฒนาเครือข่ายสร้างความร่วมมือ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานวางแผนและพัฒนาเครือข่าย** ปฏิบัติงานด้านการวางแผนงานโครงการและกิจกรรมต่างๆ พัฒนาเครือข่ายสร้างร่วมมือแบบพหุภาคีระหว่างส่วนงานของมหาวิทยาลัยและประชาคมอาเซียน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๖.๒ ส่วนวิจัย สารสนเทศและบริการวิชาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการศึกษาวิจัย จัดระบบสารสนเทศ และให้บริการวิชาการองค์ความรู้เกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานวิจัยและสารสนเทศ** ปฏิบัติงานส่งเสริมการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้หรือนำลงสู่การปฏิบัติที่จริง บริหารและติดตามงานวิจัย จัดระบบสารสนเทศเพื่อเป็นคลังข้อมูลเกี่ยวกับประชาคมอาเซียน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานบริการวิชาการ** ปฏิบัติงานให้บริการวิชาการเกี่ยวกับองค์ความรู้ของประชาคมอาเซียน เผยแพร่องค์ความรู้สู่พื้นที่สาธารณะ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การฝึกอบรม การสื่อสารกับสังคม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๗ วิทยาลัยพุทธศาสน์นานาชาติ

มีภารกิจเกี่ยวกับงานจัดการเรียนการสอน งานวิจัยและพัฒนา งานควบคุมมาตรฐานและงานประกันคุณภาพการศึกษา

๑๗.๑ สำนักงานวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานวางแผน งานวิจัย พัฒนาหลักสูตรและประสานงาน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) **กลุ่มงานบริหาร** ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) **กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา** ปฏิบัติงานวางแผน งานนโยบาย งานวิจัยและงานพัฒนาหลักสูตรพุทธศาสน์นานาชาติ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๗.๒ สำนักงานวิชาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานมาตรฐานวิทยาลัยพระพุทธศาสน์นานาชาติ และงานการเรียนการสอนวัดผล และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๘

๑) กลุ่มงานทะเบียนวัดผลและสารสนเทศ ปฏิบัติงานทะเบียนนิสิต งานปฏิทินการศึกษา งานวัดผลและประเมินผลการศึกษา รวมทั้งรวบรวมข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตร นิสิตและศิษย์เก่า และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานรับสมัครนิสิต งานทะเบียนและสถิตินิสิต งานจัดทำตารางสอนและจัดสอบ งานประมวลผลการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๘ วิทยาลัยพระธรรมทูต

มีภารกิจเกี่ยวกับงานการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาพระธรรมทูต จัดการฝึกอบรมพระธรรมทูต วิจัยพัฒนารูปแบบและวิธีการเผยแผ่พระพุทธศาสนาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

๑๘.๑ สำนักงานวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหาร และงานสารสนเทศของวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา ปฏิบัติงานศึกษาวิเคราะห์ ดำเนินการจัดโครงสร้าง ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรวบรวม จัดเก็บรักษาข้อมูลของวิทยาลัยให้เป็นระบบ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๘.๒ สำนักงานวิชาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนและพัฒนาหลักสูตร งานวิจัยและพัฒนา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานวางแผนทะเบียนวัดผลและสารสนเทศ ปฏิบัติงานวางแผนและพัฒนาหลักสูตรพระธรรมทูตทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานจัดทำการศึกษา วิเคราะห์ ประเมินผล และพัฒนาวิทยาลัยพระธรรมทูต ให้เป็นที่แพร่หลาย และครอบคลุมนานาประเทศ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๑๙ สำนักงานวิทยาเขต

มีภารกิจเกี่ยวกับงานกิจการของวิทยาเขตด้านงานบริหารทั่วไปและบริหารงานบุคคล งานแผนงานและงบประมาณ งานทรัพย์สินและพัสดุ งานการเงินและบัญชีของวิทยาเขต

๑๙.๑ ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑๙

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานประชาสัมพันธ์องค์กร งานบุคคล งานสวัสดิการ งานเลขานุการผู้บริหาร งานพิธีการงานประชุม งานนิติการ งานกองทุนพัฒนา รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวางแผนและงบประมาณ ปฏิบัติงานนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย งานงบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานสารสนเทศ งานติดตามประเมินผล งานประจำปี และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๑๙.๒ ส่วนคลังและทรัพย์สิน มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานศึกษา วิเคราะห์ และดำเนินการเกี่ยวกับงานคลังและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย และประสานงานเกี่ยวกับงานคลังและทรัพย์สิน กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ งานรับ-จ่ายเงิน งานงบประมาณ งานตรวจอนุมัติ งานบัญชี งานพัสดุ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานการเงิน ปฏิบัติงานศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องการเงิน การรับเงิน-จ่ายเงิน จัดเก็บรักษาเงินตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ รายงานยอดเงินคงเหลือเสนอผู้บริหารเป็นประจำที่มีการรับ-จ่ายเงิน ดำเนินการเตรียมจ่ายเงินสดและเช็ค เสนอผู้มีอำนาจสั่งจ่ายลงนาม และดำเนินการฝาก-ถอน และโอนเงินฝากธนาคารทุกประเภท รวมทั้งบริหารจัดการการเงิน เพื่อให้ได้รับประโยชน์สูงสุด และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานบัญชี ปฏิบัติงานจัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี จัดทำรายงานทางการเงิน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานทรัพย์สินและพัสดุ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานอาคารสถานที่ ยานพาหนะและงานพัสดุ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๐ สำนักวิชาการวิทยาเขต

มีภารกิจเกี่ยวกับงานวิชาการของวิทยาเขตในส่วนงานทะเบียนและวัดผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานวิจัย งานมาตรฐาน งานประกันคุณภาพการศึกษา และงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

๒๐.๑ ส่วนสนับสนุนวิชาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับ งานธุรการ งานจัดเก็บข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการวางแผน และดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนและวัดผล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานวิจัย มาตรฐานและงานประกันคุณภาพการศึกษา และงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม รวมทั้งการจัดเก็บสถิติทางวิชาการต่างๆ เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และวางแผนทางวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานทะเบียนและวัดผล ปฏิบัติงานจัดทำคู่มือ การรับสมัคร การคัดเลือกนิสิต และการลงทะเบียน กองทุนการศึกษา ข้อมูลนิสิต และให้บริการเกี่ยวกับทะเบียนประวัตินิสิต งานจัดทำระบบการวัดผลการศึกษา แจ้งผลการศึกษา ตรวจสอบการขอ

อนุมติปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ออกหนังสือสำคัญแก่ผู้สำเร็จการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานห้องสมุดและสารสนเทศ ปฏิบัติงานห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น จัดหาและให้บริการยืม-คืนหนังสือ วารสาร เอกสารวิชาการ อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ จัดอบรมบุคลากร นิสิต นักศึกษา ของวิทยาเขตให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อค้นคว้าหรือสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งผลิต จัดหา โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานวิจัยและคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานวางแผนและพัฒนางานวิจัย จัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย เผยแพร่และนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวบรวมและประมวลข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา เผยแพร่การประกันคุณภาพการศึกษา งานฝึกอบรมและบริการวิชาการ รวมทั้งการจัดเก็บสถิติทางวิชาการต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) กลุ่มงานส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ปฏิบัติงานจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน เผยแผ่ ทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม งานบริการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิปัสสนากรรมฐาน งานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน งานบรรพชาและอบรมเยาวชนภาคฤดูร้อนหรืออื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข้อ ๒๑ วิทยาลัย (ในวิทยาเขต)

มีภารกิจเกี่ยวกับงานของวิทยาลัยที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ งานกิจการนิสิต

๒๑.๑ สำนักงานวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ งานกิจการนิสิต และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานบริหารงานทั่วไป และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานวิชาการและวางแผน ปฏิบัติงานจัดทำ ปรับปรุงงานวางแผนและพัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมและประเมินประสิทธิภาพการสอน งานตำราและเอกสารทางวิชาการ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานบริการการศึกษา ปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอน ในสาขาวิชาต่างๆ งานบัณฑิตศึกษา จัดทำตารางสอน ตารางสอบ ขั้นตอนการจัดสอบ งานฝึกอบรม และงานบริการการศึกษา ส่งเสริมกิจการนิสิต งานติดตามประเมินผลการปฏิบัติศาสนกิจและปฏิบัติงานบริการสังคมของนิสิต งานสวัสดิการนิสิต และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒๑

ข้อ ๒๒ วิทยาลัย (ในกำกับส่วนกลางหรือวิทยาเขต)

มีการกิจเกี่ยวกับงานของวิทยาลัยในส่วนงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล งานนิติการ งานแผนและงบประมาณ งานคลังและทรัพย์สิน งานทะเบียนนิติ งานวัดผล งานกิจการนิสิต งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ งานวิจัย งานมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัย

๒๒.๑ สำนักงานวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานบุคคล งานแผนและงบประมาณ งานคลังและทรัพย์สิน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ งานบุคคล งานสวัสดิการ และงานประชาสัมพันธ์ งานเลขานุการผู้บริหาร งานพิธีการงานประชุม งานนิติการ งานกองทุนพัฒนาวิทยาลัย รวมทั้งประสานงานกับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานการเงิน บัญชีและพัสดุ ปฏิบัติงานรับเงิน จัดเก็บรักษาเงิน ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ ดำเนินการฝาก-ถอน และโอนเงินฝากธนาคารทุกประเภทของสถาบัน และจัดทำเอกสารหลักฐาน บันทึกรายการบัญชี ปรับปรุงบัญชี การปิดบัญชี ตามระบบบัญชี รวมทั้งจัดหา การซื้อ การจ้าง การควบคุม ปรับปรุงซ่อมแซม การเก็บรักษาการเบิกจ่ายพัสดุและการจำหน่ายพัสดุให้เป็นไปตามระเบียบ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานวางแผนและงบประมาณ ปฏิบัติงานนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย งานงบประมาณ งานวิจัยสถาบัน งานสารสนเทศ งานติดตามประเมินผลงานประจำปี และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒๒.๒ สำนักงานวิชาการ มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานรับสมัครและคัดเลือกนิสิต งานกองทุนการศึกษา งานกิจการนิสิต งานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน งานวัดผลการศึกษา งานหลักสูตรและส่งเสริมประสิทธิภาพการสอน งานตำราและเอกสารทางวิชาการ งานวิจัย งานมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา งานเทคโนโลยีสารสนเทศและห้องสมุด งานจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑) กลุ่มงานทะเบียนและวัดผล ปฏิบัติงานจัดทำคู่มือ การรับสมัคร การคัดเลือกนิสิต งานกองทุนการศึกษา การลงทะเบียน ข้อมูลนิสิต และให้บริการเกี่ยวกับทะเบียนประวัตินิสิต งานจัดทำระบบการวัดผลการศึกษา แจ้งผลการศึกษา ตรวจสอบการขออนุมัติปริญญาแก่ผู้สำเร็จการศึกษา ออกหนังสือสำคัญแก่ผู้สำเร็จการศึกษา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) กลุ่มงานห้องสมุดและสารสนเทศ ปฏิบัติงานจัดหาและให้บริการ ยืม-คืนหนังสือ วารสาร เอกสารวิชาการ อุปกรณ์ สื่อทัศนูปกรณ์และจัดนิตการ จัดอบรมบุคลากร นิสิต นักศึกษา และบุคคลทั่วไปให้มีความรู้ ความเข้าใจ สามารถใช้คอมพิวเตอร์เพื่อค้นคว้า

หรือสนับสนุนการทำงาน รวมทั้งผลิต จัดหา โปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อสนับสนุนการทำงานและการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๓) กลุ่มงานวิจัยและคุณภาพการศึกษา ปฏิบัติงานวางแผนและพัฒนา งานวิจัย จัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย งานเผยแพร่และนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ รวบรวมและประมวลข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาระบบฐานข้อมูลเพื่อการประกันคุณภาพการศึกษา งานพัฒนาระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษา งานเผยแพร่การประกันคุณภาพการศึกษา งานจัดทำ ปรับปรุง งานวางแผนและพัฒนาหลักสูตรและการสอน ส่งเสริมและประเมินประสิทธิภาพการสอน งานตำราและเอกสารทางวิชาการ รวมทั้งการจัดเก็บสถิติทางวิชาการต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๔) กลุ่มงานบริการการศึกษา ปฏิบัติงานจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาต่างๆ งานบัณฑิตศึกษา จัดทำตารางสอน ตารางสอบ ขั้นตอนการจัดสอบ งานฝึกอบรมและงานบริการการศึกษา ส่งเสริมกิจการนิสิต งานติดตามประเมินผลการปฏิบัติศาสนกิจและปฏิบัติงานบริการสังคมของนิสิต งานสวัสดิการนิสิต ปฏิบัติงานจัดกิจกรรม ส่งเสริม สนับสนุน เผยแผ่ ทะนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม งานบริการฝึกฝนอบรมเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม วิปัสสนากรรมฐาน งานพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน งานบรรพชาและอบรมเยาวชน ภาคฤดูร้อนหรืออื่นๆ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๗



(พระพรหมบัณฑิต)

อธิการบดี

ประธานกรรมการบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ/ฉายา/สกุล	: นายสุรเชษฐ์ ตอรัมย์
วัน/เดือน/ปี/เกิด	: ๑๗ มิถุนายน ๒๕๐๕
ที่อยู่ปัจจุบัน	: ๔๘๑ / ๖๓๔ ซอยเจริญสุขนิทวงศ์ ถนนเจริญสุขนิทวงศ์ แขวงบางขุนศรี เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	: พ.ศ. ๒๕๓๒ สอบได้ ป.ธ.๖ สำนักเรียนวัดมหาธาตุฯ กรุงเทพมหานคร พ.ศ. ๒๕๓๔ จบปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต พธ.บ.(ปรัชญา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ประสบการณ์การทำงาน	: พ.ศ. ๒๕๓๙ เจ้าหน้าที่ชำระพระไตรปิฎก พ.ศ. ๒๕๔๒ เจ้าหน้าที่กองกิจการนิสิต พ.ศ. ๒๕๔๙ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมกิจการนิสิต พ.ศ. ๒๕๕๒ รองผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	: รองผู้อำนวยการกองกิจการนิสิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	: กองกิจการนิสิต สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง กรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
โทรศัพท์ (มือถือ)	: ๐-๙๒๓๕๖-๓๒๐๓